

RICHTLINIE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON WISSENSCHAFTLICH MITARBEITENDEN AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG (WIMI-KODEX)*

* Im Sinne dieser Richtlinie zählen hierzu wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gem. §31 NHG ebenso wie Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor*innen gem. §32 NHG

Das Präsidium hat am 14.11.2018 die folgende Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Leuphana Universität Lüneburg (Wimi-Kodex) beschlossen:

Präambel

Die wissenschaftlich Mitarbeitenden der Leuphana Universität Lüneburg prägen durch ihre Leistungen die akademische Kultur der Universität und die Art der Zusammenarbeit innerhalb der universitären Gemeinschaft mit. Die Universität bekennt sich daher zu Rahmenbedingungen, die zeitgemäße Entwicklungsperspektiven der wissenschaftlich Mitarbeitenden in der jeweiligen wissenschaftlichen Fachgemeinschaft gemäß dem Profil der Universität unterstützen. Dadurch soll die berufliche und persönliche Entwicklung von wissenschaftlich Mitarbeitenden sowie eine zuträgliche Arbeitskultur gefördert werden.

Die Leuphana Universität Lüneburg folgt einem humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Leitbild. Der Universität ist bewusst, dass exzellente innovative Arbeit in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement durch gute Beschäftigungsverhältnisse und attraktive Karriereperspektiven der wissenschaftlich Mitarbeitenden unterstützt werden kann. In diesem Sinne dient dieser Kodex auch als Leitlinie für ein gutes wissenschaftliches Arbeiten, eine auf Dialog und auf Wissenstransfer angelegte Personalstruktur und ein konstruktives Miteinander in der Universitätsgemeinschaft.

Die Leuphana Universität Lüneburg vertritt eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt und unterstützt wissenschaftlich Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Alter, familiärem Status, Bildungshintergrund, körperlicher Beeinträchtigung, Nationalität, Religionszugehörigkeit, ethnischer oder kultureller Zugehörigkeit und sexueller Orientierung. In diesem Sinne hat die Universität auch einen Kodex "Diversität als Chance" verabschiedet und Regeln zur Stärkung der Diversität an der Universität entwickelt.

Die Leuphana Universität Lüneburg verfolgt mit diesem Kodex Aktivitäten in sechs Handlungsfeldern:

I. Berechenbarkeit von Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen

Die Leuphana Universität Lüneburg berücksichtigt individuelle Berufssituationen ihrer Beschäftigten ebenso wie persönliche Lebensumstände. Die Universität gestaltet die Beschäftigungsdauer für ihre Mitarbeitenden berechenbar.

Wissenschaftliche Qualifikationsstellen orientieren sich in ihrer Laufzeit bei einer Finanzierung aus Drittmitteln an der Dauer der Mittelbewilligung, bei einer Finanzierung aus Landesmitteln an der Dauer der jeweiligen Qualifikationsphasen. Bei Personen, die zum Zwecke der Promotion oder der Habilitation beschäftigt werden, soll eine Befristungsdauer von zunächst mindestens drei Jahren vorgesehen werden. Verlängerungen sind im Rahmen der durch das WissZeitVG vorgegebenen Zeiträume möglich. Für befristete Neueinstellungen nach §2 Abs. 1 WissZeitVG mit anderen Qualifikationszielen als Promotion oder Habilitation, z.B. während der Post-doc-Phase vor einer Habilitation, soll möglichst eine Beschäftigungsdauer von zwei Jahren erreicht werden. In begründeten Ausnahmefällen soll eine Beschäftigungsdauer von einem Jahr, bei Weiterbeschäftigen von sechs Monaten, nicht unterschritten werden. Eine Stückelung von Arbeitsverträgen soll vermieden werden.

Während Qualifikations- und Drittmittelstellen nur befristet besetzt werden, werden Stellen für wissenschaftliche Dienstleistungen oder im Wissenschaftsmanagement in Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei begründetem, dauerhaftem Bedarf i.d.R. unbefristet besetzt. Dauerhafter Bedarf ist dadurch definiert, dass er unabhängig von einzelnen Entwicklungen oder Änderungen von Forschungsprojekten oder Studienangeboten anfällt und zwar mit ähnlichen Inhalten und in ähnlichem Umfang. Die Einrichtung dieser Stellen erfolgt fachspezifisch auf Vorschlag der Dekanate und zentralen Einrichtungen auf Basis einer regelmäßig zu aktualisierenden Stellenplanung. Hierzu wird im Rahmen der jährlichen Beratung zum Wirtschafts- und Stellenplan berichtet.

Unbefristet besetzbare Stellen bei begründetem dauerhaften Bedarf für wissenschaftliche Dienstleistungen oder im Wissenschaftsmanagement werden dabei gemäß folgenden Grundsätzen eingerichtet:

- 1a) Stellen für ausschließliche Aufgaben in der Lehre (Lehrkräfte für besondere Aufgaben / Lektor*innen),
- 1b) Stellen für überwiegende Aufgaben in der Lehre mit zusätzlichen Aufgaben in der organisatorischen Unterstützung von Lehre und Studium (Lehrkräfte für besondere Aufgaben/Lektor*innen, mit reduziertem Lehrdeputat),
- 2) Stellen für Aufgaben der infrastrukturellen Unterstützung von Forschung und Lehre, z.B. von technischen Einrichtungen wie Laboren oder Gerätschaften (Wissenschaftliche Dienststellen),
- 3) Stellen für das Wissenschaftsmanagement (Verwaltungsstellen).

Die fachvorgesetzten Professuren bzw. Personen und die Fakultäten bzw. Einrichtungen der Universität nehmen eine Fürsorgepflicht für jene wissenschaftlich Mitarbeitenden wahr, deren Verträge auslaufen und

die eine kurzfristige Überbrückung, z.B. zwischen zwei Forschungsprojekten, benötigen. Der Personalservice weist betroffene wissenschaftlich Mitarbeitende, die fachvorgesetzte Professur bzw. Person und die Leitung der Fakultät bzw. Einrichtung mindestens 4 Monate zuvor auf das Auslaufen von Arbeitsverträgen hin. Unter der Voraussetzung der notwendigen personalrechtlichen Möglichkeiten sollen diese wissenschaftlich Mitarbeitenden durch temporäre Arbeitsverträge und eine Zwischenfinanzierung möglichst aus Mitteln der fachvorgesetzten Professur bzw. Person, anderenfalls aus Mitteln der Fakultät bzw. Einrichtung unterstützt werden.

Die Leuphana Universität Lüneburg pflegt eine Willkommenskultur für neue wissenschaftlich Mitarbeitende. Sie bietet eine strukturierte Einarbeitung, eine Laufbahnberatung, die auch Wege außerhalb der Wissenschaft einbezieht, und ein Eingliederungsangebot für Rückkehrende (z.B. nach einer Beurlaubung, nach einem Auslandsaufenthalt) an.

II. Karriereperspektiven und Gestaltung von Berufswegen

Die Leuphana Universität Lüneburg unterstützt die wissenschaftlich Mitarbeitenden dabei, individuelle und nachhaltige Karriereperspektiven zu entwickeln.

Verschiedene Serviceeinrichtungen der Universität (u.a. eine zentrale akademische Personalentwicklung, die Graduate School, der Forschungsservice, der Lehrservice, der Kooperationsservice, der Career Service und der Gründungsservice) bieten unterschiedliche Beratungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für wissenschaftlich Mitarbeitende an. Allgemeine Beratungsangebote dienen der beruflichen Orientierung und Entwicklung. Überfachliche Qualifizierungsangebote unterstützen wissenschaftlich Mitarbeitende und Nachwuchswissenschaftler*innen in der Forschung (Drittmitteleinwerbung, Forschungs- und Karriereplanung, Projektmanagement, Publikationsstrategien). Das Angebot wird durch übergreifende Themen und berufliche Schlüsselkompetenzen, wie beispielsweise Teamarbeit und gewaltfreie Kommunikation am Arbeitsplatz, ergänzt.

Die Universität setzt auf eine akademische Personalentwicklung, in der sich die gesamte Vielschichtigkeit der Beschäftigung der wissenschaftlich Mitarbeitenden widerspiegelt, und wirkt dabei auf die Durchsetzung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit hin. Sie richtet eine feste Stelle für akademische Personalentwicklung ein. Die Maßnahmen der akademischen Personalentwicklung stehen allen wissenschaftlich Mitarbeitenden offen. Das daraus zu entwickelnde Unterstützungs- und Weiterbildungsangebot der Universität wird so aufbereitet und kommuniziert, dass die wissenschaftlich Mitarbeitenden, die für sie relevanten Angebote schnell erkennen können.

Die Universität unterstützt wissenschaftlich Mitarbeitende dabei, verschiedene Karrierewege kennenzulernen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, auch im Rahmen von Kooperationen mit anderen Hochschulen, mit

öffentlichen Trägern und privaten Unternehmen. Im Rahmen ihrer eigenen und der personalrechtlichen Möglichkeiten unterstützt die Universität den Austausch von Mitarbeitenden.

Wissenschaftlich Mitarbeitenden stehen folgende herausgehobene Karrierewege an der Leuphana offen:

- 1) Habilitierte wissenschaftlich Mitarbeitende können gem. § 21 der Habilitationsordnung auf Antrag einer Fakultät zu einer außerplanmäßigen Professur (apl. Prof.) ernannt werden.
- 2) Inhaber*innen wissenschaftlicher Nachwuchsstellen, die sich erfolgreich auf Exzellenzformate beworben haben, die einer externen Begutachtung unterliegen (ERC-Starting Grants, DFG-Emmy Noether, VolkswagenStiftung-Freigeist und Programme mit vergleichbarer Qualifikation), erhalten als Nachwuchsgruppenleitungen die Möglichkeit, Promotionen abzunehmen (Promotionsordnungen der Fakultäten § 3 Abs. 4). Die Universität unterstützt die wissenschaftlich Mitarbeitenden hinsichtlich der Erreichung einer Antragsfähigkeit für Drittmittelprojekte im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.
- 3) Wissenschaftlich Mitarbeitende können weisungsgebunden Leitungsaufgaben von ihren Fach- und Dienstvorgesetzten übertragen bekommen.

Die Leuphana unterstützt wissenschaftlich Mitarbeitende durch eine realistische Feedbackkultur sowie eine akademische Betreuung, u.a. durch eine gemeinsame Bestimmung von konkreten Entwicklungszielen und Karriereschritten. Dazu zählt im Sinne einer verantwortungsbewussten Personalentwicklung, den wissenschaftlich Mitarbeitenden verschiedene Berufsoptionen aufzuzeigen, um sie zu unterstützen, sich für diese Wege zu qualifizieren. Dies geschieht u.a. durch Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und den wissenschaftlich Mitarbeitenden gemäß der Dienstvereinbarung über die Einführung von Jahresgesprächen zwischen Universität und Personalrat. Die Leuphana macht Vorgesetzten darüber hinaus Angebote zur langfristigen Entwicklung einer akademischen Führungskultur an der Universität, um für die besonderen Bedürfnisse von befristet beschäftigten wissenschaftlich Mitarbeitenden zu sensibilisieren.

III. Promotions- und Habilitationsbedingungen

Die Universität stellt Promovierenden und Habilitierenden möglichst sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zur Verfügung. Post-Docs sollen Arbeitsverhältnisse in einem angemessenen Umfang (mindestens 66%) erhalten. Daneben ist die Vergabe von Stipendien grundsätzlich möglich, vor allem im Rahmen von drittmittelgeförderten Promotionskollegs. Die Universität achtet darauf, dass die Arbeitsplatzbeschreibung einen Anteil der Arbeitszeit für diese Qualifikation von mindestens einem Drittel der vereinbarten Arbeitszeit bzw. im Umfang der gesetzlichen Vorgaben ausweist.

Die Promotionsphase wird zu Beginn durch eine verbindliche Betreuungsvereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuenden unterstützt. Die Universität stellt eine Rahmenbetreuungsvereinbarung zur Verfügung. Die Universität bemüht sich außerdem sicherzustellen, dass es für die Promovierenden möglich ist, ihre Arbeit an der Universität abzuschließen, auch wenn die Betreuenden an eine andere Bildungseinrichtung gewechselt haben.

Die Universität gewährleistet in ihren Promotionsverfahren, dass Promovierende durch ein mehrköpfiges Gutachter*innenteam beurteilt werden. Mindestens ein Mitglied des Gutachter*innenteams soll nicht der Leuphana angehören.

IV. Förderung einer selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise

Die Leuphana Universität Lüneburg unterstützt wissenschaftlich Mitarbeitende im Rahmen der gesetzlichen Regelungen dabei, eine lebhafte und an internationalen Standards orientierte Forschungskultur mitzugestalten sowie eigenverantwortliches wissenschaftliches Arbeiten zu erlernen und zu praktizieren.

Wissenschaftlich Mitarbeitende, die an der Leuphana Universität Lüneburg promovieren oder habilitieren, werden neben einer ideellen Förderung durch einen akademischen „Qualifikationsfonds“ unterstützt, aus dem beispielsweise Kostenzuschüsse für Reisen oder Teilnahmen an Tagungen, Summer Schools und (internationale) Forschungsaufenthalte beantragt werden können. Auf diese Weise erhalten sie die Möglichkeit, fachliches Feedback zu Forschungsvorhaben auf nationalem wie internationalem Expert*innenniveau einzuholen, wichtige wissenschaftliche Praktiken einzuüben und sich aktiv an der jeweiligen internationalen scientific community zu beteiligen.

Wissenschaftlich Mitarbeitende können Anträge für eine Forschungsanschubfinanzierung (ehem. Kleinforschungsprojekte) nach geltender Richtlinie stellen.

Die Leuphana will allen wissenschaftlich Mitarbeitenden eine kontinuierliche Personalentwicklung ermöglichen. Die Verantwortung für Weiterbildungsmaßnahmen liegt grundsätzlich bei den Fachvorgesetzten. Ein zentraler Weiterbildungsfonds steht zur Verfügung.

Die Universität unterstützt die wissenschaftliche Qualifikation ihrer Mitarbeiter*innen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bei der Antragstellung für attraktive Förderformate, um eine frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit zu fördern – insbesondere bei anspruchsvollen Förderformaten, die in besonderem Maße auf eine Karriere in der Wissenschaft vorbereiten wie z.B. von der DFG und ähnlichen wissenschaftlichen Fördereinrichtungen. Wissenschaftlich Mitarbeitende werden dabei vorrangig durch den Forschungsservice beraten und unterstützt.

Bei Antragstellungen auf Projektförderung wird geprüft, ob im Rahmen einer Weisung durch die Fach- und Dienstvorgesetzten eine Übertragung bzw. Delegation der Projektleitung an wissenschaftlich Mitarbeitende im Einklang mit den hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen (insbes. § 22 NHG und § 31 NHG) sowie den Förderbedingungen des Drittmittelgebers erfolgen kann. Die wissenschaftlich Mitarbeitenden haben dadurch die Möglichkeit, weisungsgebunden Leitungstätigkeiten wahrzunehmen. Die Projektverantwortung und formale Anbindung des Projekts verbleibt bei der fachvorgesetzten Professur.

Um wissenschaftlich Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, Führungserfahrungen zu sammeln, können ihnen innerhalb ihrer bestehenden tariflichen Einordnung von ihren Dienst- bzw. Fachvorgesetzten auch weisungsgebundene Leitungsfunktionen für Teilaufgaben übertragen werden, wie beispielsweise Führungsverantwortung für andere Mitarbeitende oder Verantwortung für Teilbudgets.

In der Lehre werden wissenschaftlich Mitarbeitende insbesondere unterstützt durch hochschuldidaktische Weiterbildungen, individuelle Beratung, Coaching, kollegiale Beratung sowie weitere Angebote, die auch im inner- und außerwissenschaftlichen Bereich karriereförderlich wirken. Hierbei soll ein thematischer Bezug zwischen den Themen der eigenen Qualifikation und den jeweiligen Lehrangeboten unter Berücksichtigung der entsprechenden Modulbeschreibungen hergestellt werden. Wissenschaftlich Mitarbeitende werden dabei insbesondere durch den Lehrservice beraten und unterstützt.

V. Unterstützung von familiären und persönlichen Lebenslagen

Die Universität will wissenschaftlich Mitarbeitenden mit Kind(ern) und Pflegeverantwortung eine klar strukturierte Entwicklung ohne Benachteiligung ermöglichen.

Die Universität stellt über eine Kindergrößtagespflege 8 Betreuungsplätze für Kinder von Mitgliedern der Universität im Krippenalter (von unter 3 Jahren) zur Verfügung. Bei entsprechender Voranmeldung können die Kinder der wissenschaftlich Mitarbeitenden während der Teilnahme ihrer Eltern an Gremiensitzungen und Konferenzen in der Universität betreut werden. Müttern und Vätern steht ein separates Büro zur Verfügung, in dem sie sich mit Kindern aufhalten können.

Die Universität übernimmt auf Antrag Kinderbetreuungskosten während einer Tagung. Ferner soll bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 1 S. 4, 5 und 6 WissZeitVG (familien- und behindertenpolitische Komponente) genutzt werden. Die familienpolitische Komponente trägt der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie wissenschaftlicher Qualifikation Rechnung und dient der Kompensation von Zeiten, die nicht oder nicht in vollem Umfang für die wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung standen.

Die Leuphana unterstützt wissenschaftlich Mitarbeitende mit flexiblen Arbeitszeiten, dem Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten, Möglichkeiten, in Teilen von zu Hause aus zu arbeiten, sowie mit einer team- und sachangemessenen Selbstbestimmung über Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation. In der Betreuung von Qualifikationssarbeiten werden die persönlichen und familiären Situationen der wissenschaftlich Mitarbeitenden berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere die Ausgestaltung des Arbeits- und Zeitplans.



VI. Qualitätssicherung/Evaluation

Die Universität überprüft kontinuierlich ihre wissenschaftliche Infrastruktur, ihre Personalauswahlverfahren, ihre Verwaltung und ihre internen Dienstleistungen mit Blick auf die Gewinnung von Wissenschaftler*innen, das „Holen und Halten“ von Wissenschaftler*innen sowie die Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität.

Die Pflege guter wissenschaftlicher Praxis und guter Zusammenarbeit am Arbeitsplatz wird von einer eigenen Ombudsperson für wissenschaftlich Mitarbeitende bzw. von einer Dienstvereinbarung für den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz unterstützt.