

Code of Conduct

Mit diesem Code of Conduct (CoC) stellt der Deutsche Fachverband der Religionswissenschaft (DVRW) in Zusammenarbeit mit einer statusübergreifenden Arbeitsgruppe des AK „Mittelbau und Nachwuchs“ einen Entwurf für faire Rahmenbedingungen für die Anstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten in der Religionswissenschaft vor. Der CoC orientiert sich an den aktuellen rechtlichen Vorgaben sowie anderen Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und dient zur Orientierung für die Mitglieder der DVRW. Wir sind uns dabei bewusst, dass die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen unbefriedigend sind.

1. In der Regel werden volle Stellen vergeben. Alternative Vereinbarungen zur Stellenreduktion oder Teilzeit können auf Wunsch der Einzustellenden getroffen werden. Der höchstmögliche Stellenumfang für Promotionskandidat*innen wird ausgeschöpft, beträgt aber laut DFG-Richtwert derzeit mindestens 75 % für die Religionswissenschaft.
2. Die Dauer des Erstvertrages muss der üblichen Qualifikationszeit für Doktorand*innen und Postdoktorand*innen angemessen sein, diese beträgt mindestens vier Jahre. Ist eine längere Anstellung für Postdoktorand*innen möglich, wird diese ausgeschöpft.
3. Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung müssen rechtzeitig, d.h. mindestens drei Monate im Voraus erfolgen, sodass Betroffene nicht gezwungen sind, sich vorsichtshalber bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.
4. Stellen, die nicht der Qualifizierung dienen, sondern überwiegend Daueraufgaben (z.B. grundständige Lehre, Administration, Studienberatung, Wissenstransfer) in Forschung und Lehre beinhalten, sind unbefristet zu besetzen. Bei befristeten Stellen, die der Qualifikation dienen, wird der Arbeitszeitanteil für die Qualifikation/ die eigene wissenschaftliche Arbeit über das Minimum hinaus so hoch wie möglich

– im besten Fall über 50 % – angesetzt. Die Fachvorgesetzten stellen sicher, dass dieser Anteil eingehalten wird.

4.a) Es ist sicherzustellen, dass ein strukturierter Betreuungs- und Arbeitsplan für die Qualifikation erstellt und dessen Einhaltung regelmäßig überprüft wird. Dieser beinhaltet auch eine Karriereplanung und -beratung, die eine angemessene und ausgewogene Anzahl von Publikationen, öffentlichen Vorträgen und Lehrveranstaltungen sicherstellt.

4.b) Es wird eine detaillierte Tätigkeitsbeschreibung inkl. zeitlicher Anteile der Tätigkeiten erstellt und den Angestellten ausgehändigt.

4.c) Die Auferlegung von Überstunden zur vorübergehenden disproportionalen Verschiebung zwischen qualifizierenden und nicht-qualifizierenden Tätigkeiten darf nicht ohne zeitnahen Ausgleich erfolgen.

5. Es werden Zeiten der Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit der Mitarbeitenden definiert.

6. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und Home Office wird gegeben.

7. Die gesetzlich geregelte Ermöglichung zur Teilnahme an Fortbildungen während der Arbeitszeit wird eingehalten.

7.a) Die regelmäßige Teilnahme an fachbezogenen Konferenzen wird sichergestellt und gefördert.

7.b) Im Falle von Stellen, die Lehre beinhalten, ist für die Mitarbeitenden zum frühestmöglichen Zeitpunkt zusätzlich eine hochschuldidaktische Weiterbildung während der Arbeitszeit verpflichtend.

8. Angesichts der Bedeutung des Arbeitszeugnisses verpflichten sich die Fachvorgesetzten, dieses auf Nachfrage und zum Ende des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

9. Mitarbeiter*innengespräche werden in regelmäßigen Abständen geführt, mindestens einmal jährlich.
10. Stellen mit dem Ziel, Drittmittel einzuwerben, werden angemessen, mindestens für 18 Monate, befristet.
11. Für die Vergütung von Lehrbeauftragten und Privatdozent*innen mit Lehrverpflichtung wird pro Lehrauftrag (2 SWS) je nach Qualifikation der höchstmögliche Betrag angesetzt. Vor- und Nachbereitungszeit werden mit veranschlagt und Reisekosten erstattet.

Bremen, 09.02.2024