

## „Rahmenkodex Gute Beschäftigungsbedingungen“

### **Inhalt**

Präambel	2
Teil 1: Allgemeiner Teil	2
Chancengleichheit und Vielfalt	2
Befristungen	3
Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	3
Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	3
Verlängerungen	4
Beschäftigungsbeginn, Beschäftigungsende und Verabschiedung	4
Probezeit	4
Umgang mit Teilzeitbeschäftigung	5
Wissenstransfer und Weiterbildung	5
Personalplanung	6
Personalentwicklung	6
Wechsel zwischen den Hochschulen und Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung	7
Führungskultur	7
Gesundheitsmanagement	7
Familienfreundlichkeit und Pflege von Angehörigen	7
Ehrenamtliches Engagement	8
Teil 2: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen	8
Auszubildende und Ausbildung	8
Studentische Hilfskräfte	8
Wissenschaftliche Hilfskräfte	9
Promovierende am Promotionskolleg	9
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	10
Lehrbeauftragte	10
Weitere Beschäftigte auf dem Campus	10
Geringfügig Beschäftigte	10
Teil 3: Verfahrenshinweise	11
Inkrafttreten, Anwendung hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Laufzeit	11
Evaluation	11
Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel	11
Mitwirkende der AG Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“	12

## **Präambel**

Exzellente Lehre und Forschung am Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein erfordern motiviertes und qualifiziertes Personal. Gute Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen sind hierfür eine unabdingbare Voraussetzung.

Vor diesem Hintergrund gibt sich jede Hochschule des Landes einen Verhaltenskodex, in dem sie gute Beschäftigungsbedingungen definiert und Regelungen zur Umsetzung festlegt. Rechtliche Grundlage für den Kodex bildet das Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein (in der Fassung vom 5. Februar 2016).

Gute Beschäftigungsbedingungen liegen auch im berechtigten Interesse des Personals, das sich mit dem jeweiligen Kodex identifizieren können muss.

Vor dem Hintergrund eines hohen Anteils an befristet Beschäftigten stellt die Reduzierung dieser Quote eine besondere Herausforderung für die Hochschulen dar. Die Hochschulen sollen sich mit ihrem Verhaltenskodex deshalb insbesondere verpflichten, mit den gesetzlichen Ausnahmen zur unbefristeten Vollzeitbeschäftigung verantwortungsbewusst umzugehen.

Der hier vorliegende Rahmenkodex wurde vom Hauptpersonalrat-Wissenschaft (HPR-W) gemeinsam mit den örtlichen Personalräten der Hochschulen entwickelt und mit der Wissenschaftsabteilung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung (MSGWG) beraten. Gespräche mit den Hochschulleitungen, mit dem Ziel einheitliche Standards zu definieren, haben stattgefunden.

Der Rahmenkodex soll den Hochschulen des Landes als Orientierungshilfe dienen. Er wurde aus der Sicht der Interessenvertretungen der Beschäftigten im Bewusstsein der großen Diversität der Beschäftigtenstrukturen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein erstellt.

Die konkrete Ausgestaltung des Verhaltenskodex erfolgt an den einzelnen Hochschulen unter Einbeziehung der Mitgliedergruppen und Interessenvertretungen.

Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung muss Basis und Grundsatz für die Erstellung und Umsetzung eines Verhaltenskodexes sein.

## **Teil 1: Allgemeiner Teil**

### **Chancengleichheit und Vielfalt**

Die Hochschulen verstehen Diversität und kulturelle Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamtgesellschaftlichen Mehrwert. Dies spiegelt sich in der Zusammensetzung der Gruppe der Beschäftigten wider. Die Hochschulen wirken darauf hin, dass sich alle ihre Mitglieder mit Rücksicht, Respekt, Akzeptanz und Wohlwollen begegnen.

Die Hochschulen haben insbesondere bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb wird es als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kennt-

nissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.

Menschen mit und ohne Behinderungen sollen an den Hochschulen selbstverständlich zusammen wirken und arbeiten. Dabei ist bei der Anwendung der zugunsten der Menschen mit Behinderung getroffenen Bestimmungen großzügig zu verfahren und eine Teilhabe in allen Bereichen der Hochschule zu ermöglichen.

## **Befristungen**

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können erforderlich sein.

### **Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

Befristete Arbeitsverträge mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgen bei Vorliegen der Voraussetzungen grundsätzlich mit sachlichem Grund auf der Grundlage des §14 Abs. 1 TzBfG sowie der weiteren gesetzlichen Vorschriften zur Befristung von Arbeitsverträgen.

Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen nur mit besonderer Begründung, die gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern ist.

Sachgrundlose Befristungen erfolgen insbesondere immer dann nicht, wenn die Möglichkeit der unbefristeten Einstellung besteht.

### **Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)**

Promovierenden, denen die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden soll, sind für eine angemessene Dauer zu beschäftigen, damit sie bei das Qualifikationsziel innerhalb der Vertragslaufzeit erreichen können: Leitlinie dieses Beschäftigungsverhältnisses ist eine Vertragsdauer, die den Abschluss einer Promotion ermöglicht. Externe Stipendienprogramme bleiben unberührt.

Sofern die Befristung ausläuft, ohne dass die Promotion erreicht wurde, soll eine individuelle Prognose für das Erreichen gestellt werden und eine dementsprechende weitere Befristung vereinbart werden.

Die Besonderheiten bei Habilitationen sollen Berücksichtigung finden. Da der erfolgreiche Abschluss das Ziel ist, ist der zeitliche Rahmen der Befristung entsprechend zu wählen.

Für andere Qualifikationsziele ist vor der Einstellung ein strukturierter Ablauf des geplanten Vorhabens mit Berücksichtigung praktischer und theoretischer Aspekte vorzugeben. Dabei sind Zwischenschritte, Betreuende und Evaluationen frühzeitig festzulegen.

Bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, soll der sachgrundlosen Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2

WissZeitVG gegeben werden, um die Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten.

Die Ausnahmen von § 30 Abs. 1 TV-L für bestimmte Hochschulbeschäftigte (Wissenschaftlich Beschäftigte zur eigenen Qualifizierung) werden freiwillig beseitigt.

## Verlängerungen

Die Beschäftigten sollen frühzeitig über die Perspektiven zur Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses informiert werden.

Die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung, befristet oder unbefristet, soll so rechtzeitig erfolgen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend melden zu müssen.

Bei Projektverlängerungen sind die Anschlussverträge zeitnah zu der jeweiligen Mittelfreigabe abzuschließen. Zur Überbrückung zu nachfolgenden Projekten sollen zur Vermeidung kurzzeitiger Arbeitslosigkeit Kurzzeitverträge abgeschlossen werden.

Befristet Beschäftigte werden auf ausgeschriebene Stellen hingewiesen und im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

## Beschäftigungsbeginn, Beschäftigungsende und Verabschiedung

Eine nachhaltige Unternehmenskultur zeigt sich über die gesamte Laufzeit eines Beschäftigungsverhältnisses. Sie beginnt bei der Gewinnung von Beschäftigten, bei der Gestaltung des Beschäftigungsbeginns und des Beschäftigungsendes. Die Hochschulen tragen dem Rechnung.

### *Anmerkung: Mögliche Beispiele sind:*

- Willkommenspaket mit Informationen zur Dienststelle und zum neuen Arbeitsplatz,
- Anschreiben und Verträge sollen verständlich, barrierefrei und transparent verwendet werden (Musterverträge abrufbar, ggf. „Leichte Sprache“),
- Informationen über Zusatzmöglichkeiten (VBL, Nutzung von Rahmenverträgen, Zulagen, Rentenversicherungsregelungen und Auswirkungen von Vertragsinhalten) werden zur Verfügung gestellt,
- Erstellung und rechtzeitige Aushändigung von qualifizierten Arbeitszeugnissen,
- Ursachenklärung bei Kündigung,
- Die Hochschulen schaffen Raum für „Dienstjubiläen“ und „Abschiedskultur“.

## Probezeit

Die Hochschulen stellen sicher, dass nach der Hälfte der Probezeit ein Gespräch zwischen der beschäftigten Person und der vorgesetzten/verantwortlichen Per-

son zur „Positionsbestimmung“ erfolgt. Die beiderseitigen Erwartungen und bislang gemachten Erfahrungen werden gegenübergestellt mit dem Ziel, Einarbeitung und Integration in den Arbeitsbereich für beide Seiten bestmöglich zu erreichen.

## Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

Die Hochschulen erkennen an, dass Teilzeitbeschäftigungen durch sachliche Gründe (haushalts- und personalwirtschaftliche sowie organisatorische Notwendigkeiten; Ausgestaltung einer guten wissenschaftlichen Praxis; Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten) gerechtfertigt sein müssen und insofern nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. Bei Promovierenden wird angestrebt, dass sich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung mindestens an den Hinweisen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Bezahlung orientiert. Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der tariflich festgelegten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Vollzeitbeschäftigung; Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern. Teilzeitbeschäftigte sollen transparent über Aufstockungsmöglichkeiten informiert werden. Ein entsprechender Wunsch nach Aufstockung soll anderen Möglichkeiten der Stellenbesetzung vorgezogen werden.

## Wissenstransfer und Weiterbildung

Durch Wissenstransfer kann der Herausforderung des Wissensverlustes begegnet werden, die sich an Hochschulen insbesondere durch Personalwechsel ergibt. Der Erhalt von fachlichem, methodischem und Organisationswissen ist zu sichern. Dies lässt sich durch die Entwicklung von aufgabenbezogenen Informations- und Weiterbildungspaketen erreichen.

Anmerkung: Mögliche Themenbereiche sind:

- Die „Organisation“ Hochschule, besonders für hochschulunerfahrenen Kolleg\*innen, vorzustellen („onboarding“),
- Basispakete: für alle Arbeitsbereiche (Aufbau, Struktur, Datenschutz, interkulturelle Sensibilisierung, Arbeitsschutz u.a.),
- Individuelle Pakete: ausgearbeitet basierend auf Anforderungsprofil der jeweiligen Stellen (Abläufe im Drittmittelbereich, Labore, Hausleute u.a.),
- Kataloge: Arbeitsorganisation der Einrichtung, Projektpläne, Kommunikationskanäle, Ansprechpartner\*innen, Interessenvertretungen, Geschäftsverteilungspläne.

Weiterbildung dient der Motivation, Reflexion und Wissenserweiterung der Beschäftigten, der Fachkräftesicherung und der Identifikation mit der Hochschule und führt zu einer stetigen Optimierung aller Arbeitsbereiche.

Die Hochschulen fördern die Weiterbildung ihres Personals. Die Besonderheiten einer zunehmend internationalisierten Arbeitsumgebung in allen Bereichen der Hochschulen sind hierbei zu berücksichtigen.

*Anmerkung: Neben Fremdsprachenkenntnissen, insb. Englisch Niveau B1, ist interkulturelle Sensibilisierung an allen Hochschulen von dienstlichem Interesse. Daher ist sicherzustellen, dass allen Hochschulbeschäftigten entsprechende Weiterbildungen angeboten und ermöglicht werden.*

Der Entwicklung und Stärkung von Führungskompetenzen wird im Rahmen der Weiterbildungsangebote ein besonderes Augenmerk gegeben.

Allen Beschäftigten, die in der Lehre tätig sind, soll die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten während der Arbeitszeit ermöglicht werden. Dies gilt insbesondere für diejenigen Beschäftigten, die erstmals Lehraufgaben übernehmen.

Die Hochschulen unterstützen und fördern den wissenschaftlichen Austausch und ermöglichen die Teilnahme an Tagungen, Symposien etc. sowie Arbeitsbesuche bei Kolleginnen und Kollegen in anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, ebenso wie z. B. in Bibliotheken, Sammlungen, Museen und Archiven.

Eine enge Zusammenarbeit über Hochschulgrenzen hinweg ist wünschenswert. Der Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen soll gefördert werden.

Fördermöglichkeiten und Austauschprogramme werden für alle Beschäftigtengruppen genutzt.

Die Hochschulen stellen die erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget etc.) langfristig zur Verfügung. Eine nachhaltige Weiterbildungsstrategie der Beschäftigten ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherung.

## **Personalplanung**

Die Hochschulen stellen Personalplanungskonzepte unter Beteiligung der Interessenvertretungen auf. Diese prognostizieren zukünftige Entwicklungen u.a. mit dem Ziel, Daueraufgaben zu identifizieren, Befristungen zu minimieren, Aufstiegswege vorzubereiten sowie dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

Die Darstellung des Ist-Zustandes und die Resultate der Personalplanung sind zu dokumentieren und den Selbstverwaltungsgremien vorzustellen.

## **Personalentwicklung**

Die Hochschulen fördern die Personalentwicklung. Sie sollte darauf abzielen, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzung zu fördern. Mit einer übergreifenden Personalentwicklung werden diese Zielsetzungen konsequent zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung aufgegriffen. Ein Personalentwicklungskonzept soll unter Einbeziehung der Interessenvertretungen erstellt werden.

## **Wechsel zwischen den Hochschulen und Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung**

Die Hochschulen finden Lösungen, um bei einem Hochschulwechsel die Wechselrisiken für das Hochschulpersonal zu verringern.

Mit dem Instrument der Probezeit wird mit besonderer Sorgfalt und nach engen Kriterien umgegangen. Die Hochschulen berücksichtigen den Umstand, dass die wechselnden Beschäftigten bereits in einer abgebenden Hochschule die Probezeit mit einem positiven Ergebnis durchlaufen haben. Bei einer Wiedereinstellung an derselben Hochschule nach weniger als einem Jahr wird auf eine neuerliche Probezeit verzichtet.

Bei der Stufenzuordnung nach §16 TV-L erfolgt die Prüfung auf Anrechenbarkeit von einschlägiger und förderlicher Berufserfahrung. Förderliche Zeiten werden im Rahmen der Möglichkeiten des Tarifvertrags bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

## **Führungskultur**

Führung ist erforderlich und muss von der Führungskraft anerkannt werden.

Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung haben an den Hochschulen vielfältige Erscheinungsformen. Sie sind nicht an einzelne Status-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen gebunden.

Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Beschäftigte mit Führungsverantwortung die hierfür erforderlichen Fähigkeiten durch Schulungen erwerben und aktualisieren.

Im Rahmen der Wahrnehmung von Führungsverantwortung werden die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche als wichtiges Instrument gelebt.

## **Gesundheitsmanagement**

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Hochschulen. Ziel ist die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten. Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen werden initiiert und unterstützt. Das Gesundheitsmanagement umfasst die Führungs- und Hochschulkultur, das Betriebsklima, die sozialen Kompetenzen, die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten. Jede Hochschule baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der örtlichen Personalräte, der Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen aus, entwickelt Konzepte hierzu und strebt entsprechende Vereinbarungen gemäß § 57 MBG zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an.

Alle Beteiligten stimmen überein, dass das Gesetz: „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Schleswig-Holstein in vollem Umfang Anwendung findet.

## **Familienfreundlichkeit und Pflege von Angehörigen**

Ziel der Hochschulen ist es, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Instrumente hierfür sind beispielsweise flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie ggf. die Unterstützung bedarfsorientierter Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Beschäftigter.

Die Hochschulen gehen von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie tragen auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen (z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen) Rechnung und erarbeiten geeignete Konzepte zur Qualifizierung und für die Rückkehr nach Familienphasen (Kinder, Pflege von Angehörigen).

Die Familienfreundlichkeit wird an den Hochschulen durch Beratungsangebote gestärkt. Durch Erfahrungen aus der Beratung und durch Evaluationen wird dieser Bereich fortentwickelt und somit stetig verbessert.

## **Ehrenamtliches Engagement**

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft. Die Hochschulen erkennen das ehrenamtliche Engagement ihrer Beschäftigten an und unterstützen dieses. Die ehrenamtlich erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten und die sich daraus ableitenden Möglichkeiten stellen Potentiale dar, die genutzt werden sollen und können. Eine Stärkung des Ehrenamtes in der Gesellschaft wird so positiv unterstützt.

## **Teil 2: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen**

### **Auszubildende und Ausbildung**

Angesichts der bevorstehenden demografisch bedingten Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachpersonal nutzt jede Hochschule verstärkt die Möglichkeit, eigene Ausbildungsplätze in verschiedenen Bereichen anzubieten.

Die Hochschulen als Ausbildungsbetriebe sollen mehr in den Fokus der Öffentlichkeit gestellt werden und suchen nach gemeinsamen Wegen, dies zu erreichen (z. B. Werbung, Praktikumsplätze).

In den Personalentwicklungskonzepten der Hochschulen werden Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden aufgenommen.

### **Studentische Hilfskräfte**

Die Hochschulen setzen Studentische Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten ein (§ 69 Hochschulgesetz). Studentische Hilfskräfte arbeiten unterstützend für die Forschung und die Lehre. Sie können auch für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre eingesetzt werden.

Anmerkung: Als Beispiele seien genannt:

- Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika,
- die Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und
- die Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen



Beschäftigungsangebote für Studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich (z. B. hochschulinternes Jobportal) bekannt zu geben.

Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen Studentischer Hilfskräfte, die für diese günstiger sind, bleiben unbenommen.

Als Studentische Hilfskräfte dürfen nur Studierende beschäftigt werden, die in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.

Sofern Studentische Hilfskräfte zu Zeiten arbeiten müssen, die laut TVL zuschlagspflichtig wären (Nachtarbeit, Feiertags-, Wochenendarbeit etc.), werden ihnen entsprechende Zuschläge gezahlt.

Die Ansprüche auf Urlaub, das Verhalten im Krankheitsfall und die Regelungen des Mindestlohngesetzes werden klar kommuniziert und umgesetzt.

Der erweiterte Senat berät nach Tariferhöhungen im Bereich der TdL zeitnah, ob diese inhalts- und zeitgleich für die Studentischen Hilfskräfte übernommen werden können.

## **Wissenschaftliche Hilfskräfte**

Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 69 Hochschulgesetz).

Bei der Beschäftigung von Wissenschaftlichen Hilfskräften soll der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.

Beschäftigungsangebote für Wissenschaftliche Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich (z. B. hochschulinternes Jobportal) bekannt zu geben.

Als Wissenschaftliche Hilfskräfte werden Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt.

Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als Wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.

Die Hochschulen ergreifen geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden.

Sofern Wissenschaftliche Hilfskräfte zu Zeiten arbeiten müssen, die laut TV-L zuschlagspflichtig wären (Nachtarbeit, Feiertags-, Wochenendarbeit etc.), werden ihnen entsprechende Zuschläge gezahlt.

Die Ansprüche auf Urlaub, das Verhalten im Krankheitsfall und die Regelungen des Mindestlohngesetzes werden klar kommuniziert und umgesetzt.

Der erweiterte Senat berät nach Tariferhöhungen im Bereich der TdL zeitnah, ob diese inhalts- und zeitgleich für die Wissenschaftlichen Hilfskräfte übernommen werden können.

## **Promovierende am Promotionskolleg**

Promovierende am Promotionskolleg des Landes erhalten alle Rechte derjenigen, die an einer Universität promoviert werden.

## **Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) stellen eine wichtige Säule für die hauptberufliche Bereitstellung des Studienangebotes dar. Im Sinne guter Lehre sollen diese Stellen mit in der Lehre erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt und grundsätzlich als Dauerstellen eingerichtet werden. Begründete Ausnahmen sind möglich.

Für LfbA besteht die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß gültiger LVVO.

LfbA-Stellen sind keine Qualifikationsstellen.

## **Lehrbeauftragte**

Lehrbeauftragte leisten einen wichtigen Beitrag für die Hochschulen. Sie unterstützen die Hochschulen dabei, ein breites und qualitativ hochwertiges Studienangebot anbieten zu können.

Lehraufträge stellen jedoch keinen Ersatz für existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse dar.

Die Tätigkeit als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter an einer Hochschule darf den Rahmen einer nebenberuflichen Tätigkeit nicht überschreiten.

Aufgabe der Hochschulen ist es, für die Lehrbeauftragten transparente und verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen.

Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.

Bei der Vergütung sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundenen zeitlichen Aufwendungen für die Prüfungstätigkeit berücksichtigt werden.

Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.

## **Weitere Beschäftigte auf dem Campus**

Die Hochschulen sind auch Arbeits- und Wirkstätte für Personengruppen, die nicht als Angestellte oder Beamte beschäftigt sind. Insbesondere sind dies Lehrbeauftragte, Praktikantinnen und Praktikanten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Beschäftigte des Studentenswerks und Beschäftigte von Fremd- und Tochterfirmen, die in der Hochschule tätig werden. Die Hochschulen schaffen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und unter Einbeziehung der Interessenvertretungen Regelungen zur Sicherstellung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (insb. Arbeits-, Versicherungs-, Datenschutz sowie Haftungsfragen), z. B. in Form von Gestattungsverträgen, und zur sozialen Integration in den Hochschulalltag.

Die Hochschulen bemühen sich, dass anstelle von Stipendien (befristete) Arbeitsplätze eingerichtet werden.

Die Hochschulen befürworten, dass Regelungen des Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen auch für die weiteren Beschäftigten auf dem Campus gelten sollen.

## **Geringfügig Beschäftigte**

Die Hochschulen verzichten auf die Beschäftigung von „Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung“ (§16 SGB II).

## **Teil 3: Verfahrenshinweise**

### **Inkrafttreten, Anwendung hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Laufzeit**

Konkrete Regelungen sind in der jeweiligen Hochschule zu treffen.

#### **Evaluation**

Alle Beteiligten sind sich darin einig, dass die Verhaltenskodizes einen wichtigen Schritt hin zur Implementierung flächendeckend guter Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen darstellen.

Der jeweilige Verhaltenskodex soll regelmäßig, z. B. alle zwei Jahre, nach seinem Inkrafttreten unter Beteiligung der Interessenvertretungen evaluiert werden. Ein Ziel dieser Evaluation ist es, den Vollzug der Regelungen auf seine insbesondere sozialen und organisatorischen Auswirkungen hin zu untersuchen. Zur Vorbereitung der Evaluation soll der Ist-Zustand bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses festgehalten werden. Die Ergebnisse der Evaluation sollen auch den anderen Hochschulen (durch die LRK) und anderen Personalräten (durch den HPR-W) zur Fortentwicklung der Kodizes zur Verfügung gestellt werden.

#### **Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel**

Die Regelungen eines Verhaltenskodex dürfen sich in ihrer Umsetzung auf bei Inkrafttreten bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Nachteil der Beschäftigten auswirken.

Sollte eine Bestimmung eines Verhaltenskodex unwirksam sein, so wird dadurch ihre Wirksamkeit im Übrigen nicht berührt. Die Beteiligten verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine neue, wirksame Regelung zu ersetzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen Regelung möglichst nahe kommt.

## Anhang:

### **AG Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“**

Auf der Jahrestagung des HPR-W zum Thema „Kodex für Gute Beschäftigungsbedingungen“ am 16.11.2016 wurde der Wunsch zur Etablierung einer Arbeitsgemeinschaft aus Vertretungen des HPR-W und der örtlichen Personalräte mit der Ausarbeitung eines Rahmenkodex geäußert und angeregt. Diese AG hat ihre Arbeit am 11.01.2017 begonnen. Im Rahmen von 12 AG Sitzungen wurden der Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“ ausgearbeitet.

Im Rahmen der AG „Rahmenkodex Gute Beschäftigungsbedingungen“ haben folgende Personen mitgearbeitet:

- Birgit Boecke (FH Westküste)
- Anke Böttcher-Krause (Universität Lübeck)
- Markus Ernst (HPR-W; UKSH Kiel)
- Heinke Gier (HPR-W; CAU Kiel)
- Hans-Peter Kowallik (HPR-W; CAU Kiel)
- Dr. Cebel Küçükcaraca (HPR-W; CAU Kiel)
- Jana Mittag (FH Lübeck)
- Joachim Rahn (HPR-W; CAU Kiel)
- Bert Schinkel-Momsen (HPR-W; CAU Kiel)
- Matthias Scheel (FH Westküste)
- Maïke Schulken (Muthesius Kunsthochschule)
- Dr. Susanne Schwertfeger (HPR-W; CAU Kiel)
- Thomas Starck (Europa Universität Flensburg)
- Prof. Dr. Harm von Seggern (HPR-W; CAU Kiel)
- Dr. Ulrich Weber (HPR-W; CAU Kiel)
- Margit Wunderlich (HPR-W; FH Kiel)
- Tanja Zehmcke (HPR-W; CAU Kiel)
- Michael Ziercke (Muthesius Kunsthochschule)

Die AG hat ihre Arbeit am 19.07.2017 abgeschlossen.

Der Hauptpersonalrat-Wissenschaft hat in seiner Sitzung am 26.07.2017 die vorliegende Fassung des Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“ beschlossen.

Dem Staatssekretär für Wissenschaft und Kultur Dr. Grundei wurde die vorliegende Fassung am 26.07.2017 übergeben.

Im Anschluss erfolgt die Weitergabe an die örtlichen Personalvertretungen sowie Dienststellenleitungen.

Eine „Kick off“ Veranstaltung ist als Gelegenheit zum Austausch zum vorliegenden Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen“ geplant.



Kiel, 26.07.2017

Bert Schinkel-Momsen

(Vorsitzender HPR-W)