

(Stand 28. Januar 2021)

## **Kodex gute Beschäftigungsbedingungen der Fachhochschule Kiel**

der Arbeitsgruppe der Personalräte, der Gleichstellungsbeauftragten, der Diversitätsbeauftragten, der Personalabteilungsleiterinnen und des Kanzlers als Diskussionsgrundlage für die Befassung im Präsidium und erweiterten Senat zur Umsetzung des § 3 Abs. 6 Hochschulgesetz.

Inhalt	2
<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>Teil 1: Allgemeine Grundsätze und Ziele</b>	
Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt	3
Familiengerechte Hochschule	4
Befristungen	4
Verlängerungen	4
Probezeit	5
Teilzeitbeschäftigung	5
Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung	6
Nachhaltige Unternehmenskultur	6
Personalentwicklung	6
Wissenstransfer, Fort- und Weiterbildung	6
Personalplanung	7
Führungskultur	7
Gesundheitsmanagement	7
Ehrenamtliches Engagement	7
<b>Teil 2: Spezifische Grundsätze und Ziele zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen</b>	
Auszubildende und Ausbildung	8
Studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte	8
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	8
Lehrbeauftragte	8
Weitere Beschäftigte auf dem Campus	9
Geringfügig Beschäftigte	9
<b>Teil 3: Verfahrenshinweise</b>	
Evaluation	9
Anwendung auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse	10
Inkrafttreten und Laufzeit	10

## Präambel

Exzellente Lehre und Forschung am Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein erfordern motiviertes und qualifiziertes Personal. Gute Beschäftigungsbedingungen sind hierfür eine wichtige Voraussetzung. Die Fachhochschule Kiel will mit diesem Kodex daher nicht nur ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, sondern auch ihrem Anspruch, eine gute Arbeitgeberin für ihre Beschäftigten zu sein, Ausdruck verleihen.

So tritt die FH Kiel mit den im Folgenden dargelegten Grundsätzen und Zielen für Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit und Teilhabe ein. Sie sieht sich im besonderen Maße dazu verpflichtet, eine familienfreundliche Hochschulkultur zu stärken sowie weitgehende Barrierefreiheit und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Im Bereich der Befristung ist sie bestrebt, Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

Die Sicherstellung guter Beschäftigungsbedingungen ist dabei nicht als Ergebnis einmaliger Anstrengungen zu verstehen, sondern als steter Prozess, dessen Gelingen in der Verantwortung aller Beschäftigten liegt, unabhängig von ihrem Mitgliederstatus, ihrem Beschäftigungsumfang oder einer etwaigen Befristungssituation.

## Teil 1: Allgemeine Grundsätze und Ziele

### Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt

Die Fachhochschule Kiel sieht sich in einer Vorbildfunktion. Sie wirkt auf die Realisierung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit hin und ist bestrebt, allen Mitgliedern die bestmöglichen Bedingungen zur Entfaltung ihrer Talente und Potentiale zu bieten.

Wir sehen es als besondere Verpflichtung an, die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen. Bei der Anwendung der zugunsten der Menschen mit Behinderung getroffenen Bestimmungen wird großzügig verfahren und eine Teilhabe in allen Bereichen der Hochschule ermöglicht. Menschen mit und ohne Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sollen an der Fachhochschule Kiel selbstverständlich zusammenwirken und arbeiten.

Die Fachhochschule Kiel versteht Diversität als Teil des Hochschullebens und als Mehrwert. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich alle ihre Mitglieder mit Wertschätzung, Rücksicht und Respekt begegnen und fördert ein solidarisches kollegiales Miteinander. Alle Mitglieder sollen die FH Kiel als einen chancengerechten und diskriminierungsfreien Arbeitsort erleben.

## Familiengerechte Hochschule

Die Fachhochschule Kiel versteht sich als familiengerechte Hochschule. Das Familienverständnis umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen Menschen beständig füreinander Sorge tragen.

Die Beschäftigten werden darin unterstützt, berufliche und familiäre Aufgaben bestmöglich zu vereinbaren. Ziel ist es, durch Maßnahmen wie der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie bedarfsorientierten Veranstaltungen, Beratungs- und Informationsangebote auf eine verbesserte Balance zwischen Berufs- und Privatleben hinzuwirken.

## Befristungen

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können erforderlich sein und ist dies der Fall, so wird der Grund den zuständigen Interessenvertretungen erläutert. Bei Projekten soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

Befristete Arbeitsverträge werden grundsätzlich sachgrundbefristet abgeschlossen. Davon abweichende Fälle werden der zuständigen Interessenvertretung erläutert. Die sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse müssen den von der Landesregierung vorgegebenen Maßgaben entsprechen. Die Berichts- und Dokumentationspflichten werden berücksichtigt.

Bei Fragen zu den gesetzlichen Modalitäten einer sachgrundlosen Befristung stehen die Personalräte den Hochschulmitgliedern zur Verfügung. Bewerber\*innen auf sachgrundlos befristete Stellen werden bei ihrem Vorstellungsgespräch über die Besonderheiten einer sachgrundlosen Befristung informiert.

Befristet Beschäftigte der Fachhochschule Kiel werden darauf hingewiesen, dass vakante Stellen auf der Homepage der Fachhochschule Kiel veröffentlicht werden. Bewerben sie sich auf ausgeschriebene Stellen, werden sie bevorzugt berücksichtigt, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Werden Arbeitsverträge nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz abgeschlossen, so werden die besonderen Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten ausgeschöpft.

## Verlängerungen

Die Fachhochschule ist bestrebt Beschäftigte frühzeitig über die Perspektiven zur Fortführung ihres Beschäftigungsverhältnisses zu informieren.

Eine Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung, befristet oder unbefristet, soll so zeitig erfolgen, dass Beschäftigte sich nicht arbeitssuchend melden müssen.

Bei Projektbeschäftigungsverhältnissen soll die Verlängerung die maximal gewährte Förderdauer umfassen.

## Probezeit

Spätestens zur Hälfte der Probezeit - auf Wunsch der\*des Beschäftigten auch früher - erfolgt ein Gespräch zur „Positionsbestimmung“ zwischen Führungskraft und Beschäftigten. Die beiderseitigen Erwartungen und Erfahrungen werden darin abgeglichen mit dem Ziel, eine bestmögliche Einarbeitung und Integration zu erreichen.

## Teilzeitbeschäftigung

Alle Arbeitsplätze an der Fachhochschule Kiel sind teilzeitfähig, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigung ist in vielfältigen Varianten möglich, um sowohl die dienstlichen als auch die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten möglichst optimal in Einklang zu bringen. Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der tariflich festgelegten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Wünsche zur Änderung der Arbeitszeit werden nach einer Erörterung mit dem\*der Antragsteller\*in wohlwollend, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, geprüft.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit gern erhöhen möchten, werden über Aufstockungsmöglichkeiten informiert.

## Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung

Bei einem Hochschulwechsel sollen die Wechselrisiken für das Hochschulpersonal gering bleiben.

Mit dem Instrument der Probezeit wird mit besonderer Sorgfalt und nach engen Kriterien umgegangen. Die Fachhochschule berücksichtigt den Umstand, dass die wechselnden Beschäftigten bereits in einer abgebenden Hochschule die Probezeit mit einem positiven Ergebnis durchlaufen haben.

Bei einer Wiedereinstellung an der Fachhochschule Kiel nach weniger als einem Jahr wird in der Regel auf eine neuerliche Probezeit verzichtet.

Bei der Stufenzuordnung erfolgt die Prüfung auf Anrechenbarkeit förderlicher Berufserfahrung nach dem Tarifvertrag.

## Nachhaltige Unternehmenskultur

Die Fachhochschule Kiel fördert eine nachhaltige Unternehmenskultur, die sich über die gesamte Dauer der Hochschulzugehörigkeit erstreckt, durch eine angemessene Begrüßungs-, Ehrungs- und Verabschiedungskultur sowie durch Maßnahmen, die das Zusammengehörigkeitsgefühl aller fördern sollen.

Die Unternehmenskultur wird zudem durch die Pflege eines wertschätzenden Umganges und angstfreien Miteinanders gefördert. Der Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Grenzverletzung ist für uns ein bedeutendes Anliegen.

Zu unserem Verständnis von nachhaltiger Unternehmenskultur gehört auch die Einbindung ihrer Mitglieder in oder eine Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Hochschule.

Außerdienstliche Hochschulveranstaltungen, die als Informations-, Kultur- oder Sportangebote bezeichnet sind, stehen allen Hochschulangehörigen grundsätzlich offen.

## Personalentwicklung

Die Personalentwicklung der Fachhochschule Kiel zielt darauf ab, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzung zu fördern und die Zusammenarbeit und Führung nachhaltig zu verbessern.

Die Fachhochschule Kiel gestaltet Personalentwicklungsprozesse geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei.

Ein Personalentwicklungskonzept soll unter Einbeziehung der Interessenvertretungen erstellt werden.

## Wissenstransfer, Fort- und Weiterbildung

Die Fachhochschule Kiel fördert den Wissenstransfer auch interkollegial, um fachliches, methodisches und organisatorisches Wissen aufzubauen, zu vermitteln und zu erhalten.

Fort- und Weiterbildung dienen der Motivation, Reflexion und Wissenserweiterung der Beschäftigten, der Fachkräftesicherung und der Identifikation mit der Hochschule und führen zu einer stetigen Optimierung aller Arbeitsbereiche. Daher fördern wir die Qualifizierung der Mitglieder aller Beschäftigungsgruppen.

Die pädagogisch, didaktischen Angebote des Zentrums für Lernen und Lehrentwicklung stehen allen in der Lehre tätigen offen.

Die Fachhochschule Kiel berücksichtigt die zunehmend internationalisierte Arbeitsumgebung und fördert dies durch Weiterbildungsmaßnahmen und Austauschprogramme.

Die Fachhochschule Kiel unterstützt und fördert den fachlichen und wissenschaftlichen Austausch auch über die Hochschulgrenzen hinaus. Der Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen wird ausdrücklich begrüßt.

Eine nachhaltige und transparente Weiterbildungsstrategie der Beschäftigten erkennt die Fachhochschule Kiel als ein wichtiges Element der Qualitätssicherung und Personalentwicklung an.

## Personalplanung

Die Fachhochschule Kiel erstellt Personalplanungskonzepte unter Beteiligung der Interessenvertretungen. 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 Konzepte werden den Selbstverwaltungsgremien regelmäßig vorgestellt.

## Führungskultur

Eine hohe Führungsqualität ist der Schlüssel für motivierte, zufriedene und leistungsfähige Mitarbeitende.

Die Wahrnehmung von Führungsaufgaben erfordert die Befähigung und die Überzeugung für die Übernahme von Personalverantwortung.

Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass Beschäftigte mit Personalverantwortung die dafür benötigten Kenntnisse erwerben und aktualisieren.

Die Fachhochschule Kiel entwickelt in einem partizipativen Prozess Leitlinien zur Führung. Die Leitlinien werden von Personen mit Personalverantwortung anerkannt und angewendet.

## Gesundheitsmanagement

Die Fachhochschule Kiel trägt Verantwortung für ein gelebtes Gesundheitsmanagement. Ziel ist der Erhalt und die 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.

Die Fachhochschule Kiel baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Interessenvertretungen sowie ihrer Mitglieder auf und strebt eine entsprechende Dienstvereinbarung (gemäß § 57 MBG) zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement an.

## Ehrenamtliches Engagement

Die Fachhochschule Kiel erkennt ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung an indem sie das ehrenamtliche Engagement ihrer Beschäftigten - im öffentlichen Bereich - ausdrücklich begrüßt und wertschätzt. Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft.

Ehrenamtlich erlangte Kenntnisse und Fähigkeiten stellen Potentiale dar, die auch dem Hochschulbetrieb zugutekommen können.

## Teil 2: Spezifische Grundsätze und Ziele zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen

### Auszubildende und Ausbildung

Neben der originären Aufgabe der Berufsqualifizierung bekennt sich die Fachhochschule zu ihrer Verantwortung als Ausbildungsbetrieb.

Die Übernahme von Auszubildenden findet im Personalentwicklungskonzept Berücksichtigung.

### Studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Für Beschäftigungsangebote für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte stehen Jobportale in den jeweiligen Fachbereichen und Einrichtungen zur Verfügung

Als studentische Hilfskräfte werden Studierende beschäftigt, die in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben. Als wissenschaftliche Hilfskräfte werden Absolvent\*innen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt.

Die Vergütung soll nach den jeweils gültigen Höchstsätzen der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte erfolgen.

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

### Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) stellen eine wichtige Säule für die hauptberufliche Bereitstellung des Studienangebotes dar. Diese Stellen sollen grundsätzlich als Dauerstellen eingerichtet werden. Begründete Ausnahmen sind möglich.

Für LfbA besteht bei begründetem Antrag die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung.

LfbA-Stellen sind keine Qualifikationsstellen.

### Lehrbeauftragte

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

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

Die Fachhochschule Kiel hat für die Lehrbeauftragten transparente und verlässliche Rahmenbedingungen.

Die Fachhochschule Kiel gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen.

### Weitere Beschäftigte auf den Campi

Die Fachhochschule Kiel ist auch Arbeits- und Wirkstätte für Personengruppen, die nicht als Beschäftigte oder Beamte der Fachhochschule Kiel angestellt sind. Insbesondere sind dies Praktikant\*innen, Stipendiat\*innen, Gastwissenschaftler\*innen und Beschäftigte der Forschungs- und Entwicklungszentrum Fachhochschule Kiel GmbH.

Die Fachhochschule Kiel schafft im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten und unter Einbeziehung der Interessenvertretungen Regelungen zur Sicherstellung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (insb. Arbeits-, Versicherungs-, Datenschutz sowie Haftungsfragen) für diese Personengruppen. Ihre soziale Integration in den Hochschulalltag ist uns ein Anliegen.

### Geringfügig Beschäftigte

Die Fachhochschule Kiel verzichtet auf „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ nach § 16 d SGB II („Ein-Euro-Jobber“).

## Teil 3: Verfahrenshinweise

### Evaluation

Alle Beteiligten sind sich darin einig, dass der Kodex einen wichtigen Schritt hin zur Implementierung guter Beschäftigungsbedingungen an der Fachhochschule Kiel darstellt.

Der Kodex soll nach seinem Inkrafttreten alle drei Jahre unter Beteiligung der Interessenvertretungen evaluiert werden. Ein Ziel dieser Evaluation ist es, den Vollzug der Regelungen insbesondere auf seine sozialen und organisatorischen Auswirkungen hin zu untersuchen. Zur Vorbereitung der Evaluation soll der Ist-Zustand bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Kodex festgehalten werden.

## Anwendung auf bestehende Beschäftigungsverhältnisse

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

## Inkrafttreten und Laufzeit

Der Kodex wurde vom erweiterten Senat am 26.05.2020 beschlossen und tritt mit seiner Veröffentlichung auf der Webseite der Fachhochschule Kiel in Kraft.

Er ist bis zu seiner Änderung oder dem Außerkraftsetzen unbefristet gültig.