

Vorwort zu diesem Entwurf:

Am 5. Februar 2016 wurde das novellierte Hochschulgesetz veröffentlicht. Die Hochschulen erhielten den Auftrag sich einen „Kodex gute Beschäftigungsbedingungen“ zu geben:

§3 Abs. 6 lautet: „Die Hochschulen tragen den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung. Dazu erlassen sie Regelungen in einem Verhaltenskodex, die insbesondere Rahmenvorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse, für Vergütungen und Laufzeiten für Lehraufträge, für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Gesundheitsmanagement enthalten. Sie fördern die Weiterbildung ihres Personals und stellen die angemessene wissenschaftliche Betreuung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses sicher.“

Mit diesem 1. Entwurf eines „Kodex gute Beschäftigungsbedingungen“ möchten die Personalräte der Fachhochschule Kiel dem Präsidium eine Diskussionsgrundlage für die weitere Befassung mit der Umsetzung des §3 Abs. 6 Hochschulgesetz geben.

Wir wünschen uns dabei eine möglichst breite Beteiligung bei der Entwicklung eines Kodex „gute Beschäftigungsbedingungen“ der sowohl dem Bestreben nach einer exzellenten Hochschule der Lehre als auch den Leitsätzen gerecht wird und in dem sich die Beschäftigten der Fachhochschule Kiel mit ihren berechtigten Interessen an „guten Beschäftigungsbedingungen“ wiederfinden.

Dieser Entwurf wurde von den Personalräten verfasst, basierend auf dem „Rahmenkodex“ des Hauptpersonalrats Wissenschaft, der im Juni 2017 den Präsidien aller staatlichen Hochschulen des Landes sowie den örtlichen Personalräten dort zur Verfügung gestellt wurde.

## „Kodex Gute Beschäftigungsbedingungen“

### **Inhalt**

Präambel	3
Teil 1: Allgemeiner Teil	3
Chancengleichheit und Vielfalt	3
Familiengerechte Hochschule	3
Befristungen	4
Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	4
Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	4
Verlängerungen	5
Probezeit	5
Umgang mit Teilzeitbeschäftigung	5
Nachhaltige Unternehmenskultur	6
Wissenstransfer, Weiter- und Fortbildung	6
Personalplanung	7
Personalentwicklung	7
Wechsel zwischen den Hochschulen und Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung	8
Führungskultur	8
Gesundheitsmanagement	8
Ehrenamtliches Engagement	9
Teil 2: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen	9
Auszubildende und Ausbildung	9
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	9
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	10
Lehrbeauftragte	10
Weitere Beschäftigte auf dem Campus	11
Geringfügig Beschäftigte	11
Teil 3: Verfahrenshinweise	11
Inkrafttreten, Anwendung hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Laufzeit	11
Evaluation	11
Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel	12

## Präambel

Offen

# Teil 1: Allgemeiner Teil

## Chancengleichheit und Vielfalt

Die Fachhochschule Kiel versteht Diversität als Teil des Hochschullebens und als gesamtgesellschaftlichen Mehrwert. Diese Diversität spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Gruppe der Beschäftigten wider. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich alle ihre Mitglieder mit Wertschätzung, Rücksicht und Respekt begegnen und fördert ein solidarisches kollegiales Miteinander.

Bei der Einstellung und Beschäftigung hat die Fachhochschule Kiel eine Vorbildfunktion.

Es wird als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach Kräften zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen 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.

Menschen mit vielfältigen Identitätsmerkmalen wird die Teilhabe in allen Bereichen der Hochschule ermöglicht.

## Familiengerechte Hochschule

Die Fachhochschule Kiel versteht sich als familiengerechte Hochschule.

Dabei geht sie von einem weit gefassten Familienbegriff aus, der alle Formen der auf Langfristigkeit angelegten privaten Lebensgemeinschaften, die sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnen, umfasst.

Ihren Beschäftigten, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, ermöglicht sie weitestgehend die Vereinbarung ihrer beruflichen und familiären Aufgaben. Dies erfolgt durch Maßnahmen, wie die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitssortes und wird ergänzt durch Beratungs- und Informationsangebote.

Aus der Überzeugung, dass familiäre Verantwortung, auf persönlicher aber auch gesamtgesellschaftlicher Ebene eine wertvolle Aufgabe darstellt und im Streben danach, ihren Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ihrem Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, bemüht sich die Fachhochschule Kiel ihre unterstützenden Angebote und Maßnahmen im Rahmen Ihres Auftrags kontinuierlich zu optimieren. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, eine familiengerechte Kultur zu etablieren und zu fördern.

## **Befristungen**

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können im Einzelfall erforderlich sein und bedürfen einer Begründung gegenüber der zuständigen Interessenvertretung.

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

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

Befristete Arbeitsverträge 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.

Bei Projekten soll die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen grundsätzlich nur, wenn keine Möglichkeit der unbefristeten Einstellung besteht. Sie bedürfen immer einer besonderen Begründung, die gegenüber den zuständigen Interessenvertretungen zu erläutern ist.

Allen Beteiligten sollte bei der Ausschreibung mit sachgrundloser Befristung die Bedingungen und möglichen Nachteile klar mitgeteilt werden.

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

Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, denen die Promotion in einem Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden soll, sind für eine angemessene Dauer zu beschäftigen, damit sie 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 familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist im vollen Umfang zu Gunsten der Arbeitnehmer\_innen anzuwenden.

Die Qualitätssicherung in der Betreuung richtet sich nach Leitfäden z. B. des Wissenschaftsrats (2011) oder der HRK (2012).

## **Verlängerungen**

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

Die Entscheidung zur Weiterbeschäftigung, befristet oder unbefristet, erfolgt generell so rechtzeitig, 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 frühzeitig abzuschließen. Zur Überbrückung zu nachfolgenden Projekten sollen zur Vermeidung kurzzeitiger Arbeitslosigkeit Kurzzeitverträge abgeschlossen werden. Auch sollen die Verlängerungen immer die maximal gewährte Förderdauer umfassen.

## **Probezeit**

Fachhochschule Kiel stellt sicher, dass nach der Hälfte der Probezeit – auf Wunsch der/des Beschäftigten auch früher – ein Gespräch zwischen der beschäftigten Person und der vorgesetzten/ verantwortlichen Person 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 Fachhochschule Kiel erkennt 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 wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen mit Ziel Promotion 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. Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern. Teilzeitbeschäftigte sollen über Aufstockungsmöglichkeiten informiert werden. Ein entsprechender Wunsch nach Aufstockung soll anderen Möglichkeiten der Stellenbesetzung vorgezogen werden.

Teilzeitbeschäftigung ist in allen Organisationsbereichen grundsätzlich möglich, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

## Nachhaltige Unternehmenskultur

Die Fachhochschule Kiel fördert eine nachhaltige Unternehmenskultur die sich über die Gewinnung ihrer Beschäftigten, die Gestaltung des Beschäftigungsbeginns und des Beschäftigungsendes hinausstreckt.

Sie fördert diese Unternehmenskultur insbesondere durch Maßnahmen wie:

- Begrüßungs- und Informationsprogramme für Beschäftigte, wie z.B. INSIDE und VIP-
- Jahresabschlusskaffee
- „Wandertag“
- Einbezug bei hochschulübergreifenden Themen (Open Space, „Runder Tisch für Nachhaltige Entwicklung“)
- Kulturangebote
- Freiräume für individuelle, personenbezogene Anlässe
- Die „Organisation“ FH Kiel wird, besonders für hochschulunerfahrenen Kolleg\_innen, vorgestellt („onboarding“),
- Bereitstellung von „Basispaketen“: für alle Arbeitsbereiche (Aufbau, Struktur, Datenschutz, interkulturelle Sensibilisierung, Arbeitsschutz u.a.),

## Wissenstransfer, Weiter- und Fortbildung

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: Möglich sind individuelle ausgearbeitete Pakete basierend auf dem Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle (Abläufe im Drittmittelbereich, Labore, Hausleute u.a.).

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 Fachhochschule Kiel fördert die Weiter- und Fortbildung ihres Personals. Im Rahmen der IdW ermöglicht die Fachhochschule außerdem zweimal jährlich ihren Beschäftigten die Teilnahme an Veranstaltungen.

Den Besonderheiten einer zunehmend internationalisierten Arbeitsumgebung trägt die Fachhochschule Kiel in der Weise Rechnung, dass Sie allen Beschäftigten, unabhängig von deren Organisations- und Aufgabenbereich, die Möglichkeit bietet Kenntnisse in Englisch mindestens bis zur Niveaustufe B 2 zu erwerben. Sofern in besonderen Organisationsbereichen weiterreichende Kenntnisse oder eine andere Fremdsprache erforderlich sind, unterstützt die Fachhochschule Kiel aktiv entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen.

Fördermöglichkeiten und Austauschprogramme werden für alle Beschäftigtengruppen genutzt und aktiv unterstützt.

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

Allen Beschäftigten soll die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten während der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Die Fachhochschule Kiel unterstützt und fördert den wissenschaftlichen Austausch und ermöglicht 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 für alle Beschäftigten wünschenswert. Der Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen soll gefördert werden.

Die Fachhochschule Kiel stellt die erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget etc.) langfristig zur Verfügung. Eine nachhaltige und transparente Weiterbildungsstrategie der Beschäftigten erkennt die Fachhochschule Kiel als ein wichtiges Element der Qualitätssicherung an.

## **Personalplanung**

Die Fachhochschule Kiel stellt ein Personalplanungskonzept unter Beteiligung der Interessenvertretungen auf und entwickelt es stetig weiter. Dieses prognostiziert 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 regelmäßig vorzustellen.

## **Personalentwicklung**

Die Fachhochschule Kiel fördert 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. Der Qualifikationsstand der Beschäftigten ist dabei in besonderer Weise zu berücksichtigen.

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

Die Fachhochschule Kiel findet 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 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 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**

Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung haben an der Fachhochschule Kiel vielfältige Erscheinungsformen. Sie sind nicht an einzelne Status-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen gebunden.

Die Übertragung von Führungsaufgaben berücksichtigt die Befähigung und Überzeugungen für die Übernahme der Verantwortung von Führungsaufgaben.

Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass Beschäftigte mit Führungsverantwortung die dafür benötigten, fachbezogenen Schulungen besuchen und ihre Kenntnisse fortlaufend aktualisieren.

Die FH Kiel unterstützt Führungskräfte bei der effektiven, transparenten und chancengerechten Gestaltung der Auswahlprozesse.

Die Fachhochschule Kiel unterstützt die Erprobung von besonderen Führungsmodellen wie Job-Rotation, Führung in Teilzeit oder geteilte Führung.

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

Die Fachhochschule Kiel entwickelt in einem partizipativen Prozess mit allen Interessensvertretungen und unter Mitwirkung der Beschäftigtengruppen Leitlinien zur Führung. Die Leitlinien werden von Personen in Führungsverantwortung anerkannt und angewendet.

## **Gesundheitsmanagement**

Die Fachhochschule Kiel trägt Verantwortung für ein gelebtes Gesundheitsmanagement. 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.

Die Fachhochschule Kiel baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung aller ihrer Interessenvertretungen sowie ihrer Mitglieder auf, entwickelt hierzu Konzepte und strebt eine entsprechende Vereinbarung gemäß § 57 MBG zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an.

## **Ehrenamtliches Engagement**

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft. Die Fachhochschule Kiel erkennt das ehrenamtliche Engagement ihrer Beschäftigten an und unterstützt 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 die Fachhochschule Kiel die Möglichkeit, eigene Ausbildungsplätze in geeigneten Bereichen anzubieten.

Sie unterstützt, dass Hochschulen als Ausbildungsbetriebe mehr in den Fokus der Öffentlichkeit gestellt werden und sucht nach gemeinsamen Wegen, dies zu erreichen (z. B. Werbung, Praktikumsplätze).

Die Übernahme von Auszubildenden findet in den Personalentwicklungskonzepten Berücksichtigung.

### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen die Fachhochschule Kiel gemäß § 69 Hochschulgesetz in der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Beschäftigungsangebote für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulöffentlich (z. B. hochschulinternes Jobportal) bekannt gegeben.

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.

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

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

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

## **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 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 Tätigkeit als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Kiel darf den Rahmen einer nebenberuflichen Tätigkeit nicht überschreiten.

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

Lehraufträge können über einen Zeitraum von mehreren Semestern erteilt werden.

Bei der Vergütung sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls zusätzlich verbundenen Aufwendungen berücksichtigt werden.

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

## **Weitere Beschäftigte auf dem Campus**

Die Fachhochschule Kiel ist 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 Studentenwerks und Beschäftigte von Fremd- und Tochterfirmen, die in der Hochschule tätig werden. Die Fachhochschule Kiel schafft 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 Fachhochschule Kiel befürwortet, dass Regelungen des Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen auch für die weiteren Beschäftigten auf dem Campus gelten sollen.

## **Geringfügig Beschäftigte**

Die Fachhochschule Kiel verzichtet auf „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ (§16d SGB II).

## **Teil 3: Verfahrenshinweise**

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

#### **Evaluation**

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

Der Verhaltenskodex soll nach seinem Inkrafttreten alle drei Jahre 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 des Verhaltenskodex dürfen sich in ihrer Umsetzung auf bei Inkrafttreten bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Nachteil der Beschäftigten auswirken.

Sollte eine Bestimmung des 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.