



Hochschule  
Flensburg  
University of  
Applied Sciences



# Kodex der Hochschule Flensburg für gute Beschäftigungs- bedingungen

# Präambel

---

Der vorliegende Kodex präzisiert das Leitbild der Hochschule. Unsere daraus abgeleiteten Kernaussagen sind:

## **Wir sind Vielfalt.**

Diskriminierung, egal aus welchem Grund oder welcher Motivation, lehnen wir ab. Wir sehen bei allen Beschäftigten und Bewerber\*innen zuerst die Begabung. Alle unsere Mitarbeiter\*innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Identität oder sozialer Aspekte. Wir schaffen ein Umfeld gegenseitiger Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dies hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen. Auch Exzellenz betrachten wir als besondere und wissenschaftsrelevante Ausprägung von Diversität.

## **Wir leben Transparenz, Verlässlichkeit und Wertschätzung.**

Von zentraler Bedeutung sind dabei Offenheit im Umgang miteinander, Respekt und Toleranz. Statusdenken gilt es zu überwinden. Zur Transparenz gehören klare Prozesse ebenso wie eine durchschaubare und verlässliche Personalplanung, die sich über einen Zeitraum von mehreren Haushaltsjahren erstreckt.

## **Wir fördern Leistung.**

Wir geben allen Beschäftigten die Chance, ihr Potential so abzurufen, dass eine individuelle berufliche und persönliche Entwicklung ohne Überforderung und ohne Unterforderung möglich ist. Dazu setzen wir gezielte Anreize und schaffen ein insgesamt leistungsförderndes Umfeld.

## **Wir lernen und arbeiten bei hoher Lebensqualität.**

Die Hochschule ist eine soziale und familienfreundliche Arbeitgeberin. Wir leisten einen entscheidenden Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Region, in der unsere Beschäftigten zuhause sind.

# Dies vorausgeschickt bekennt sich die Hochschule zu den folgenden Kernaussagen und Handlungsfeldern:

---

## **Verlängerung von Arbeitsverträgen**

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 sich nicht arbeitssuchend melden müssen.

## **Umgang mit Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigungen müssen durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein und dürfen insofern nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

## **Weiterbildung**

Die Hochschule fördert die Weiterbildung ihres Personals in der Regel während der Arbeitszeit. Die Besonderheiten einer zunehmend internationalisierten und digitalisierten Arbeitsumgebung sind hierbei besonders zu berücksichtigen.

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

Die Hochschule 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 wünschenswert. Der Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen wird unterstützt.

Fördermöglichkeiten und Austauschprogramme werden für alle Beschäftigtengruppen genutzt.

### **Personalplanung**

Die Hochschule stellt 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.

### **Personalentwicklung**

Die Personalentwicklung der Hochschule zielt darauf ab, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und verwendungs- und entwicklungsbezogen sowie unter Berücksichtigung der persönlichen Zielsetzung zu fördern. Ein Personalentwicklungskonzept soll unter Einbeziehung der Interessenvertretungen erstellt werden.

### **Führungskultur**

Eine moderne Führungskultur ist ein zentrales Element für die strategische Weiterentwicklung der Hochschule. Sie muss von den Führungskräften ebenso gelebt werden wie von den Beschäftigten.

Mitglieder der Hochschule mit Führungsverantwortung müssen die hierfür erforderlichen Fähigkeiten besitzen oder sich aneignen und auf aktuellem Stand halten. Sie geben innerhalb und außerhalb der standardisierten Gespräche regelmäßiges Feedback und fordern dies auch von den Beschäftigten ein.

### **Gesundheitsmanagement**

Die Hochschule unterstützt gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen. Das Gesundheitsmanagement umfasst die Führungs- und Hochschulkultur, das Betriebsklima, die sozialen Kompetenzen, die Arbeitsbedingungen und das Gesundheitsverhalten.

Die Hochschule baut ihr Gesundheitsmanagement unter Einbeziehung der Interessenvertretungen weiter aus.

### **Familienfreundlichkeit und Pflege von Angehörigen**

Ziel der Hochschule 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 Hochschule geht von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen, z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen, Rechnung.

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

### **Ehrenamtliches Engagement**

Die Hochschule als Innovationsmotor der Region trägt auch eine Verantwortung für den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt im nördlichen Landesteil. Ehrenamtliches, insbesondere kommunalpolitisches und soziales Engagement unserer Beschäftigten einschließlich der Pflege von Angehörigen begrüßen und unterstützen wir ausdrücklich und jederzeit.

### **Auszubildende und Ausbildung**

Die Hochschule bekennt sich zu ihrer Verantwortung als Ausbildungsbetrieb. Sie wird auch weiterhin alle Möglichkeiten ausschöpfen, Ausbildungs- und Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten.

### **Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte**

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

Bei der Beschäftigung von Wissenschaftlichen Hilfskräften soll der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden. Als Wissenschaftliche Hilfskräfte werden Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als Wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.

Beschäftigungsangebote für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte sind nach Möglichkeit auszuschreiben, z.B. in einem studentischen Jobportal. Sofern Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte zu Zeiten arbeiten müssen, die laut TV-L zuschlagspflichtig wären (Nachtarbeit, Feiertags-, Wochenendarbeit etc.), werden ihnen entsprechende Zuschläge gezahlt.

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

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

Grundsätzlich werden keine sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen. Ausnahmen sind nur mit folgenden Gründen möglich:

1. Im Bereich der Drittmittelfinanzierung:
  - a. im Vorgriff auf eine verzögert anlaufende Drittmittelfinanzierung
  - b. beim sog. akzessorischen Personal.
2. Im Rahmen von Bund-Länder-Programmen (z.B. HSP, ZSL), die nicht als Drittmittel im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZVG) gelten, sofern das Land dafür abweichend von der prognostizierten Programmlaufzeit Mittelzusagen macht.
3. Wenn studienbegleitende Beschäftigungen geringen zeitlichen Umfangs insbesondere studentischer Hilfskräfte, die aufgrund von Art und Inhalt nicht nach § 6 WissZVG begründet werden können, sonst nicht möglich sind.
4. Notwendige unterstützende Projektaktivitäten, die nicht durch Befristungen gedeckt werden können.
5. Zur Schließung zeitlicher Lücken bei der Ausschreibung der Vertretung und von Unsicherheiten bzgl. ihrer Dauer bei Mutterschutz, Elternzeit und sonstigen unerwarteten Vakanzzeiten für die Dauer des Ausschreibungsverfahrens bis zur Stellenbesetzung.
6. Zur Sicherstellung einer angemessenen Zeit für die notwendige Lehrevaluation von Lehrkräften für besondere Aufgaben (in Anlehnung an die Einstellung von Professor\*innen in ein Beamtenverhältnis auf Zeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 2 HSG).

Jede Beschäftigung mit sachgrundloser Befristung ist unter Verweis auf einen oder mehrere der vorstehenden Gründe besonders zu begründen und gesondert zu dokumentieren. Dabei ist darzulegen, warum eine Befristung mit Sachgrund oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im konkreten Fall nicht in Frage kommt.

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

Promovierende, 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 – sobald entsprechende Finanzmittel bereit stehen – eine dementsprechende weitere Befristung vereinbart werden.

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

### **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 zur 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 sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse dar.

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

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

Bei der Vergütung von Lehraufträgen ist die mit dem Lehrauftrag ggf. verbundene Prüfungstätigkeit entsprechend berücksichtigt.

Die Hochschule gewährt den Lehrbeauftragten Zugang zu ihren hochschuldidaktischen Fortbildungen. Sie trägt in Ansehung ihrer finanziellen Rahmenbedingungen die Kosten hierfür.

### **Weitere Beschäftigte auf dem Campus**

Die Hochschule 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 Hochschule schafft im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht Regelungen zur Sicherstellung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (insb. Arbeits-, Versicherungs-, Datenschutz sowie Haftungsfragen) und zur sozialen Integration in den Hochschulalltag.

### **Einhaltung des Kodexes und Evaluation**

Die Hochschule richtet durch den Erweiterten Senat per Beschluss eine Kommission zur Evaluation des Kodexes ein. Die Kommission ist verpflichtet, dem Erweiterten Senat jährlich über ihre Arbeit zu berichten und dem Präsidium Vorschläge zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Kodexes zu unterbreiten.