

KODEX FÜR GUTE BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK

Vereinbarung zwischen Dienststelle und Personalräten

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Teil 1: Allgemeiner Teil	4
Chancengleichheit und Vielfalt	4
Kultur der Hochschule	4
Führungskultur	5
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
Gesundheitsmanagement	7
Personalplanung und Personalmanagement	7
Personalentwicklung	8
Ehrenamt	9
Teil 2: Beschäftigungsbedingungen	9
Befristungen	9
Umgang mit Teilzeitbeschäftigung	10
Teil 3: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen	10
Beschäftigte mit dem Ziel der wissenschaftlichen Weiterbildung	10
Auszubildende und Ausbildung	11
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	11
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)	11
Lehrbeauftragte	11

Präambel

Die Technische Hochschule hat das Ziel, eine moderne und attraktive Arbeitgeberin mit guten Beschäftigungsbedingungen zu sein, Innovationen in der Gegenwart und in der Zukunft zu fördern und umzusetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig neue Erkenntnisse zu nutzen und zukunftsorientiert aus- und weiterzubilden. Dies kann nur mit motiviertem und qualifiziertem Personal aus unterschiedlichsten Bereichen umgesetzt werden.

Der Rahmen für die Beschäftigungsbedingungen ist maßgeblich von gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie finanziellen Ressourcen bestimmt. Eine besondere Herausforderung stellen dabei die befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, den Drittmittelprojekten sowie in der Technik und Verwaltung dar. Die Hochschule ist sich der Besonderheit dieser Beschäftigungskonstellationen bewusst und verpflichtet sich zu einem verantwortungsbewussten Umgang bei der Ausgestaltung von befristeten Verträgen und Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit.

Der Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen der TH Lübeck fasst die Leitlinien unseres Handelns als verantwortungsvolle Arbeitgeberin zusammen. Er identifiziert Themenfelder, formuliert Haltungen und zeigt Möglichkeiten der Umsetzung. Unser Ziel ist es, eine stetige Verbesserung der Beschäftigungsqualität zu erreichen.

Die Gleichbehandlung aller an der Hochschule tätigen Personen ist uns wichtig. Daher gelten die in diesem Kodex formulierten Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten, auch für diejenigen, die nebenberuflich, vorübergehend oder gastweise an der Hochschule tätig sind. Der Kodex gibt insofern eine Orientierung.

Die TH Lübeck ist bestrebt, die Vielfalt der Gesellschaft mit ihren Beschäftigten abzubilden und fördert Personengruppen, die in den verschiedenen Berufsfeldern am Campus der TH nur schwach oder gar nicht vertreten sind. So ist die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung wie auch der Inklusion ein fortwährendes Ziel der Hochschule.

Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und des respektvollen Umgangs bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit aller Mitgliedergruppen an unserer Hochschule. Zwischen den Vertretungen der Beschäftigten und der Dienststellenleitung der TH Lübeck wird eine vertrauensvolle und konstruktive Arbeitskultur gelebt. Wir sind überzeugt, dass nur so Lösungen im Sinne und zum Wohle des Einzelnen und der Beschäftigten insgesamt erreicht werden können.

Unsere Gesellschaft befindet sich ständig im Wandel, was eine Änderung der Erwartungshaltung an die Hochschule als Arbeitgeberin zur Folge hat. Aus diesem Grund ist es notwendig, den Kodex und die Beschäftigungsbedingungen in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und weiter zu entwickeln. Die TH Lübeck strebt dies durch regelmäßige Evaluationen beim Hochschulpersonal an.

Darüber hinaus betrachten wir im Sinne des Qualitätsmanagements den Umgang mit den Leitlinien unseres Handelns als ständigen und nie abgeschlossenen Prozess. Deshalb ist uns deren Weiterentwicklung ständige Verpflichtung und Anspruch zugleich.

Teil 1: Allgemeiner Teil

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Hochschule versteht Diversität und kulturelle Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamtgesellschaftlichen Mehrwert. Zur Erfüllung unserer komplexen Aufgaben in Lehre, Forschung, Weiterbildung und dem Dienstleistungsbereich benötigen wir Personal in unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsformen. Dies wird durch eine heterogene Zusammensetzung aller Mitgliedergruppen abgebildet.

Was verstehen wir unter Diversität?

Unter dem Begriff Diversität werden an der TH Lübeck Unterschiede in der regionalen und sozialen Herkunft, der Religion, dem Alter, Geschlecht, der sexuellen Identität und der Gesundheit zusammengefasst. Alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen arbeiten selbstverständlich zusammen. Nach unserem Verständnis wird ebenfalls die Vielfalt von unterschiedlichen Berufs- und Lebensläufen sowie Qualifikationen berücksichtigt. Hierzu zählt auch die Akzeptanz von Erwerbsbiografien mit Brüchen.

Uns ist bewusst, dass durch die Zusammenarbeit in heterogenen Gruppen die Problemlösefähigkeit erhöht wird und nur so die komplexer werdenden Herausforderungen der Zukunft zu lösen sind.

Was tun wir, um Vielfalt an der Hochschule zu fördern?

Die Hochschule erkennt an, dass die Beschäftigten bei einer gelebten Diversität unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen haben. Dies spiegelt sich in der generationen- und lebensphasenorientierte Personalarbeit wider, die mit ihren flexiblen Arbeitsmodellen, -zeiten und -orten die Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation unterstützt. Die Bedeutung von Diversität an der Hochschule wird durch die Verankerung der Thematik bei der Hochschulleitung zum Ausdruck gebracht.

Bei einer auf Vielfalt ausgerichtete Organisationskultur geht es um Wertschätzung und Respekt für jede einzelne Person.

Kultur der Hochschule

Eine nachhaltige Organisationskultur zeigt sich über die gesamte Laufzeit eines Beschäftigungsverhältnisses. Sie beginnt bei der Gewinnung des Personals, geht über die Gestaltung des Beschäftigungsbeginns und der Beschäftigung über Jubiläen bis hin zum Beschäftigungsende. Die TH Lübeck ist sich dessen bewusst und schaut auf alle Stadien der Beschäftigung und auf alle Beschäftigtengruppen. Die einzelnen Verfahren befinden sich in einem ständigen Entwicklungsprozess, sie werden regelmäßig evaluiert und von den unterschiedlichen Arbeitsgruppen ggf. an neue Erfordernisse angepasst.

So setzen wir zukünftig bei den Ausschreibungstexten verstärkt auf eine zielgruppenorientierte Ansprache, um somit die Anzahl der passgerechten Bewerbungen zu erhöhen und um in Bereichen, in denen Personengruppen unterrepräsentiert sind, diese bewusster anzusprechen und unseren Diversitätsansatz zu leben.

Die Besetzung von neuen bzw. freigewordenen Stellen erfolgt an der Hochschule in einem transparenten Ausschreibungsverfahren. Das beginnt bei der Veröffentlichung aller Stellenausschreibungen in den üblichen Medien und den internen News. Damit erhalten Beschäftigte der TH Lübeck die Möglichkeit für Veränderung und zur persönlichen Weiterentwicklung. Personalrat und Dienststelle setzen sich dafür ein, dass diese Personen bei Eignung besonders berücksichtigt werden.

Gute Beschäftigungsbedingungen setzen schon vor dem ersten Arbeitstag neuer Beschäftigter an. Ein guter Start muss ordentlich vorbereitet sein. Im Willkommenspaket für jedes neue Mitglied der Hochschule gibt es Informationen zur Dienststelle, zum neuen Arbeitsplatz und ggf. eine Einweisung in das Zeiterfassungssystem.

Die Integration in die gesamte Hochschule beginnt mit einem Beitrag im Intranet, wo sich die neuen Mitarbeitenden kurz mit einem Foto vorstellen.

Ein Konzept, welches das Kennenlernen der gesamten Hochschule für jede Beschäftigtengruppe berücksichtigen soll, ist ein erklärtes Ziel der Hochschulleitung und der Personalräte.

Die Probezeit sehen wir als Instrument für beide Seiten um zu eruieren, ob die Stelle zu den neuen Beschäftigten passt oder die neuen Beschäftigten die Erwartungen der Vorgesetzten erfüllen.

Wenn gewünscht, nehmen wir Jubiläen, Ehrungen und Feiern zur Verabschiedung von Beschäftigten an der Hochschule zum Anlass, um deren besondere Leistungen für unsere Hochschule gebührend zu würdigen.

Bei Kündigung durch Beschäftigte werden Ursachen und Hintergründe geklärt.

Die rechtzeitige Erstellung und Aushändigung von qualifizierten Arbeitszeugnissen sind an unserer Hochschule Standard.

Da die Hochschule aufgrund der genannten Rahmenbedingungen nicht immer die gewünschten längerfristigen und unbefristeten Beschäftigungsperspektiven anbieten kann, legen wir Wert auf Beratung und Fortbildung der Beschäftigten, um sie hinsichtlich Perspektiven außerhalb der TH Lübeck zu unterstützen.

Führungskultur

Gesellschaftliche Entwicklungen und der technologische Fortschritt führen auch an unserer Hochschule dazu, dass Beschäftigte immer neuen Anforderungen gegenüberstehen. Hinzu kommt der Auftrag, Menschen auszubilden, die sich durch selbständiges und eigenverantwortliches Handeln auszeichnen und damit den Herausforderungen der Zukunft gewachsen sind. Die Hochschule nimmt ihre Vorreiterrolle bewusst wahr und verpflichtet sich zu einem Führungsstil, der durch Kooperation, Teamwork, Vernetzung und Werteorientierung geprägt ist. Uns ist bewusst, dass Empathie, Transparenz, Glaubwürdigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein und die damit verbundene Verantwortungsübernahme Faktoren einer modernen Führungskultur sind.

Für die wissenschaftlichen Beschäftigten ist uns eine entsprechende Führungskultur an der Hochschule wichtig. Verantwortlich dafür zeigen sich Fachvorgesetzte, indem sie unterstützen und fördern und bei Beginn einer Qualifikation das Ziel definieren und dokumentieren.

Die Zusammenarbeit in der Hochschule baut auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt auf. Zu einem wertschätzenden Umgang gehören

- regelmäßiges und konstruktives Feedback,
- der gegenseitige Austausch von Erwartungen,
- das Lernen aus Fehlern und die Suche nach Lösungen statt nach Schuldigen.

Die Hochschule erwartet von ihren Führungskräften, dass sie in der Lage sind, die Potentiale ihrer Beschäftigten zu erkennen und ihre Stärken zu fördern. Mit dem Ausbau von Handlungsspielräumen und der Selbstkontrolle für die Mitarbeitenden wird deren Engagement und Motivation gestärkt. Darüber hinaus interessieren sich die Führungskräfte für die dienstlichen und persönlichen Belange ihrer Beschäftigten und finden gemeinsame Lösungen für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privatleben und Arbeit. Dem liegt ein toleranter, offener und ehrlicher Umgang miteinander zugrunde. Rechtzeitige und umfassende gegenseitige Information ist selbstverständlich. Kommunikation soll an der Hochschule auf Augenhöhe stattfinden.

Alle Führungskräfte der Hochschule sind sich ihrer Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung bewusst.

Damit verbunden sind die Schaffung eines angenehmen Arbeitsumfeldes und die Förderung der Zusammenarbeit im Team. Dies wird erreicht indem

- die Arbeit und Aufgaben gut geplant und verteilt werden (unter Berücksichtigung des Individuums),
- die Verantwortung an die Beschäftigten übertragen wird, die die entsprechenden Kompetenzen haben,
- Konflikte aufgegriffen werden und die Austragung fair und konstruktiv erfolgt,
- die Leistung der einzelnen Person anerkannt wird,
- Ziele für das gesamte Team und jedes Teammitglied gemeinsam erarbeitet werden,
- der Austausch und das gemeinsame Lernen im Team gefördert wird,
- die Führungskraft klare und gut nachvollziehbare Entscheidungen trifft.

Im Rahmen der Wahrnehmung von Führungsverantwortung werden (neben regelmäßigen Rückmeldungen) die Jahresgespräche als wichtiges Instrument angesehen.

Um eine moderne Führungskultur an der Hochschule zu etablieren, müssen Konzepte für Führungskräfte trainings an der Hochschule entwickelt und umgesetzt werden. Diese sollten neben der Qualifizierung auch die Reflexion der eigenen Erfahrungen und den Austausch mit anderen Führungskräften beinhalten. Der Besuch dieser Schulungen sollte verpflichtend für alle Vorgesetzten sein.

Die Führungskräfte der Hochschule erkennen an, dass Autorität von Vorgesetzten nicht durch Hierarchie entsteht, sondern durch fachliche, methodische, persönliche und soziale Kompetenzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziel der Hochschule ist es, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Dabei geht die Hochschule 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 Rechnung und erarbeitet geeignete Konzepte.

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte

Instrumente für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind unsere Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit und zur mobilen Arbeit. Sie bieten unseren Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität bei der Arbeitszeit und auch beim Arbeitsort. In diesem Bewusstsein gestalten Vorgesetzte ihre Bewilligungspraxis.

Ein weiteres Element zur Erhöhung der Flexibilität des Hochschulpersonals ist die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Die Hochschule kommt dabei den Wünschen der Mitarbeitenden entgegen. In diesem Zusammenhang ist die Hochschule bemüht, ihre Veranstaltungen und Sitzungen zu familiengerechten Zeiten durchzuführen.

Unsere Führungskräfte werden für die Bedürfnisse der Beschäftigten sensibilisiert, insbesondere für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie.

Das Personal der Hochschule hat zusätzlich die Möglichkeit, in Form eines Sabbatjahres für bestimmte Zeit aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Den Zeitraum und die Dauer ihrer Auszeit wählen sie dabei selbst. Das normale Antragsverfahren ist davon unberührt.

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind Kennzeichen für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule. Diese können wir allerdings nur erreichen, wenn wir Grenzen bei der Erreichbar- und Verfügbarkeit setzen. E-Mails und Anrufe außerhalb der Dienstzeiten sind nicht erwünscht und für Büros mit einem hohen Publikumsaufkommen sollten Öffnungs- und Schließzeiten vereinbart werden.

Familienzeit

Unter Familienzeit verstehen wir im Allgemeinen die Betreuung von Angehörigen. Der Mutterschutz und die Elternzeit sind weitestgehend durch den Gesetzgeber geregelt. In Bezug auf die Pflege von Eltern oder anderen Familienmitgliedern werden in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung individuelle Lösungen gefunden.

Mutterschutz und Elternzeit

Die TH Lübeck befürwortet die Elternzeit der Beschäftigten unabhängig eines Familienmodells. Jede Art von partnerschaftlicher Gemeinschaft, in der Kinder aufwachsen, wird von uns in diesen Lebensphasen gleichermaßen unterstützt.

Die Hochschule bietet Unterstützung bei vielen Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit. Zentrale Anlauf- und Beratungsstelle sind die jeweiligen Ansprechpersonen in der Personalabteilung. Mit den Erfahrungen aus den Beratungen und Evaluationen wird dieses Angebot stetig verbessert und weiterentwickelt. Mit Einwilligung der Beschäftigten soll der Kontakt während Elternzeit und Mutterschutz aufrecht gehalten werden. Dies erleichtert nicht nur die rechtzeitige Planung für den Einsatz nach Elternzeit und Mutterschutz, z.B. Weiterbeschäftigung mit altem Tätigkeitsprofil oder neues Beschäftigungsumfeld. Es schafft ein Verbundenheitsgefühl zwischen den Beschäftigten und der TH Lübeck. Ebenso können Qualifikationsbedarfe besprochen werden.

Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Hochschule. Ziel ist die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten. Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen werden initiiert und unterstützt.

Bei der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements verfolgt unsere Hochschule einen ganzheitlichen Ansatz. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer nachhaltigen Gesundheit aller Mitglieder der Hochschule. Hierfür stützt sich das integrative Gesundheitsmanagement auf die drei Säulen Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliche Gesundheitsförderung.

Zum **Arbeitsschutz** gehört die Arbeitssicherheit, der Brandschutz, die Gefährdungsbeurteilungen und der Betriebsarzt.

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM) beinhaltet Gespräche zur Wiedereingliederung und Vermeidung von Fehlzeiten. Es dient als beratende Unterstützung für erkrankte Beschäftigte.

Die **Betriebliche Gesundheitsförderung** umfasst eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen und Kursangebote z.B. im Bereich Gesunde Führung, Personalentwicklung, Selbstmanagement, förderliche Arbeitsplatzausstattung, sowie Ernährung und Suchtprävention. Der Hochschulsport ist mit seinem breiten Angebot für alle Mitglieder der Hochschule zugänglich.

Das breite Themenspektrum lässt erkennen, dass ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement auf verschiedene Verantwortungsbereiche verteilt sein muss, wobei die Führungskräfte aller Ebenen eine zentrale Rolle einnehmen. Der partizipative Ansatz ist durch die enge Einbindung der Personalräte und deren Mitarbeit im Gesundheitszirkel gewährleistet.

Personalplanung und Personalmanagement

Ein langfristiges Personalplanungskonzept stellt eine große Herausforderung für die Hochschule dar, zumal der erforderliche Rahmen einer verlässlichen Ausfinanzierung der „Grundkosten“ teilweise nicht gegeben ist und sich Bedingungen für die Mittelbereitstellung verändern. Die TH Lübeck begegnet dieser Herausforderung mit einer konzeptionellen Aufstellung, die darauf abzielt, u.a. Daueraufgaben zu identifizieren, Befristungen zu minimieren, Aufstiegswege vorzubereiten, sowie dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

Zusätzlich ist die Gewinnung von Fachkräften und das Aufrechterhalten von Beschäftigungsverhältnissen in einer sich verändernden Arbeitswelt einzubeziehen. Der erste Schritt auf diesem Weg ist ein Entfristungskonzept, um die Befristungen besonders im technischen und administrativen Bereich zu reduzieren. In Rücksprache mit dem zuständigen Personalrat werden zu den oben genannten Faktoren auch die Anzahl und Dauer der bisherigen Zeitverträge berücksichtigt.

Durch ein aktives Personalmanagement sorgt die Hochschule für die Stabilisierung von Beschäftigung. Hierzu zählt auch, dass die TH Lübeck zukünftig verstärkt auf die Aus- und Fortbildung eigener Fachkräfte setzt.

Mit Hilfe eines zentralen Überbrückungsfonds ermöglicht die Hochschule die Beschäftigung zwischen aufeinander folgenden drittmittel- und/oder fremdfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen.

Personalentwicklung

Die steigenden Anforderungen an die Beschäftigten der Hochschule bei nicht adäquater finanzieller Ausstattung sowie die neuen Herausforderungen durch den digitalen Wandel machen eine ganzheitlich ansetzende Organisations- und Personalentwicklung unabdingbar. Den notwendigen Veränderungen und deren konsequente Umsetzung können die Beschäftigten und Führungskräfte nur gemeinsam begegnen. Personalentwicklung ist eines der wichtigsten Instrumente bei der Bindung der Mitarbeitenden an die Hochschule. Sie sollte darauf abzielen, das Leistungs- und Befähigungspotential aller Beschäftigten zu erkennen und zu erhalten. Unter diesem Aspekt befürworten wir Fördermaßnahmen, die die persönlichen Zielsetzungen der Beschäftigten bei deren Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten berücksichtigen. Hierzu finden regelmäßige Gespräche, mindestens einmal jährlich, zwischen den Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten über die jeweilige Arbeitssituation und die beruflichen Perspektiven innerhalb der Hochschule statt.

Mit einer übergreifenden Personalentwicklung werden die Zielsetzungen zur konsequenten Förderung der Beschäftigten und zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung aufgegriffen. Die Interessenvertretungen sind bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten mit einzubeziehen.

Wissenstransfer und Weiterbildung sind Bestandteile der Personalentwicklung. Durch Wissenstransfer kann der Herausforderung des Wissensverlustes begegnet werden, der sich an Hochschulen insbesondere durch Personalwechsel ergibt. Der Erhalt von fachlichem, methodischem und organisationalem Wissen ist zu sichern. Neben dem Aufbau eines umfassenden Wissensmanagementsystems bzw. eines Dokumentenmanagements spielt der informelle bereichsübergreifende Austausch eine große Rolle. Hier greifen Organisations- und Personalentwicklung ineinander.

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

Unsere Hochschule fördert die Weiterbildung ihres Personals. Neben der fachlichen Weiterentwicklung gewinnen die überfachlichen Kompetenzen immer mehr an Bedeutung. Unter Berücksichtigung einer zunehmend internationalisierten Arbeitsumgebung in allen Bereichen der Hochschule ist die interkulturelle Sensibilisierung von dienstlichem Interesse.

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

Für alle Beschäftigten, die in der Lehre tätig sind, wird die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten ermöglicht. Dies gilt insbesondere für das Lehrpersonal, welches erstmals Lehraufgaben übernimmt.

Die Hochschule unterstützt und fördert den wissenschaftlichen Austausch und ermöglicht die Teilnahme an Tagungen, Symposien etc., sowie Arbeitsbesuche in anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine enge Zusammenarbeit über Hochschulgrenzen hinweg wird angestrebt. Dies soll u.a. mit dem Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen gefördert werden.

Alle erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget, etc.) werden langfristig von der Hochschule zur Verfügung gestellt. Eine nachhaltige Weiterbildungsstrategie für die Beschäftigten ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherung.

Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft. Die TH Lübeck befürwortet Ehrenamt explizit, da die gesammelten Erfahrungen und Kenntnisse auch im Arbeitsleben angewendet werden können. Dies bringt die Hochschule und alle Beschäftigten weiter voran. Besonders durch die flexiblen Arbeitszeitmodelle wird die ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht, gefördert und unterstützt.

Teil 2: Beschäftigungsbedingungen

Die Hochschule erkennt an, dass unbefristete Vollzeitverträge den wünschenswerten Normalfall aus Sicht der Beschäftigten darstellen.

Befristungen

Beschäftigte die überwiegend Daueraufgaben übernehmen, sollen unbefristet beschäftigt werden. Im Ausnahmefall befristeter Beschäftigungen sollen Gespräche über weitere berufliche Aussichten angeboten werden.

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Befristete Arbeitsverträge mit Beschäftigten erfolgen bei Vorliegen der Voraussetzungen mit sachlichem Grund auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 TzBfG.

In § 14 Abs. 2 TzBfG sieht der Gesetzgeber Befristungen ohne Sachgrund vor. Die Hochschule verpflichtet sich, verantwortungsvoll und nur zur Sicherung der Beschäftigung auf diese Art der Befristung zuzugreifen und begründet ihre Entscheidung gegenüber dem Personalrat. Insbesondere werden Befristungen nicht zur Verlängerung der vorgesehenen Probezeiten eingesetzt.

Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Befristungen des wissenschaftlichen Personals sind im Wissenschaftszeitvertragsgesetz geregelt. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, werden persönliche Qualifikationsvereinbarungen abgeschlossen, die Dauer des Vertrages, Arbeitszeit, Qualifikationsziele und Betreuungskonzepte enthalten.

Wird als Qualifizierung die Arbeit an einer Promotion ermöglicht, darf der Arbeitsvertrag in der Regel nicht kürzer sein als drei Jahre. Mögliche Ausnahmen können darin begründet sein, dass das Promotionsvorhaben bereits fortgeschritten ist, der Arbeitsvertrag nur ein Teilvorhaben der Promotion abdecken soll oder die Promotion sich in der Schlussphase befindet. Die Gründe sind gegenüber dem Personalrat ausführlich darzustellen. Insofern nicht bereits die Bestimmungen gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 4 LVVO Anwendung finden, muss ein Umfang von mindestens 30% einer Vollzeitstelle für die Arbeit an der Promotion ermöglicht werden bzw. darf die Stelle ohne Promotion nur einen Anteil von 70 % Arbeitszeit umfassen. Dies muss bereits in der Ausschreibung der Stelle sichtbar sein. Der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung wird erwartet.

Bei **Drittmittelprojekten** wird der Rahmen der Laufzeit der Beschäftigung (Projektlaufzeit) möglichst ausgeschöpft, die Stückelung in kurzzeitigere Einzelverträge soll vermieden werden.

Vertragsverlängerungen

Beschäftigten mit befristeten Verträgen sind frühzeitig Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung an der Hochschule aufzuzeigen. Diese Gespräche erfolgen vornehmlich mit den jeweiligen Fachvorgesetzten wobei die Personalabteilung hinzugezogen werden kann und sollte, da hier bekannt ist, welche Alternativen an der Hochschule bestehen.

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. Als Überbrückung zu nachfolgenden Projekten sollen zur Vermeidung kurzzeitiger Arbeitslosigkeit Kurzzeitverträge abgeschlossen werden.

Die Hochschule veröffentlicht ihre Stellenausschreibungen im Intranet. Hier können sich alle informieren. Beschäftigte mit befristeten Verträgen werden im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Umgang mit Teilzeitbeschäftigung

Unsere Hochschule 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.

Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der tariflich festgelegten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Ausnahmefälle von Seiten der Dienststelle sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern. Teilzeitbeschäftigte werden über Aufstockungsmöglichkeiten informiert. Ein entsprechender Wunsch nach Aufstockung ist anderen Möglichkeiten der Stellenbesetzung vorzuziehen. Bei Teilzeitwünschen der Beschäftigten werden diese über die tariflichen und gesetzlichen Regelungen durch die Personalabteilung informiert.

Teil 3: Besonderer Teil zu einzelnen Beschäftigungsverhältnissen

Beschäftigte mit dem Ziel der wissenschaftlichen Weiterbildung

An der TH Lübeck nimmt die Anzahl des wissenschaftlichen Personals, das eine Promotion anstreben, stetig zu. Die Hochschule fördert diese Zielstellung ihrer Beschäftigten im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Fachhochschule. Ein eigenes Promotionsrecht würde allen Seiten mehr Sicherheit geben und ist daher wünschenswert.

Die TH Lübeck ist bestrebt, entsprechenden Mitarbeitenden ein Beschäftigungsverhältnis mit einer angemessenen Dauer zu geben, die sich nicht ausschließlich an einer Drittmittelförderung bemessen darf. Uns ist bewusst, dass die Drittmittelförderung unabhängig vom Fachgebiet für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung nicht ausreichend ist. Sofern die Befristung ausläuft, ohne dass die Qualifikation abgeschlossen ist, unterstützt die TH Lübeck bei der Beantragung und Suche nach einer Anschlussfinanzierung, um das angestrebte Qualifikationsziel zu erreichen. Eine Finanzierung aus eigenen Mitteln der Hochschule wird von Seiten der TH Lübeck auch ohne die Unterstützung des Gesetzgebers angestrebt.

Die Rahmenbedingungen werden veröffentlicht, damit alle Beschäftigten mit Promotionswunsch und Vorgesetzte, die eine Promotion betreuen möchten, den gleichen Informationsstand haben. Für Fragen und zur Beratung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es eine zentrale Anlaufstelle im Präsidium.

Bereits zu Beginn ihrer Tätigkeit oder im Rahmen der konkreten Zielstellung für die Weiterqualifikation, soll mit den Beschäftigten das individuelle Qualifikationsziel identifiziert werden. Wird eine Promotion angestrebt, unterstützt eine Betreuungsvereinbarung dabei, die betreuenden Personen, einen realistischen Zeitraum, die Arbeitspakete für alle Beteiligten sowie die kooperierende Universität festzuhalten. Im Falle einer Promotion sind dies in der Regel mindestens drei Jahre.

Auszubildende und Ausbildung

Angesichts demografisch bedingten Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachpersonal nutzt die Hochschule verstärkt die Möglichkeit, eigene Ausbildungsplätze in verschiedenen Bereichen (z.B. Hochschulverwaltung, Werkstätten, Chemielabore) anzubieten.

Die Hochschule trifft Regelungen zu Übernahmemöglichkeiten von Auszubildenden.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die TH Lübeck gibt sich Regularien und Verfahren, die gute Arbeitsbedingungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sicherstellen.

Als studentische Hilfskräfte werden Studierende ohne einen ersten akademischen Abschluss beschäftigt. Für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein erster akademischer Abschluss Voraussetzung.

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

Wir wollen, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten (§ 69 Hochschulgesetz) eingesetzt werden. Bei der Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften soll der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) leisten einen wichtigen Beitrag zur Bereitstellung eines vielfältigen Studienangebotes. Grundsätzlich sollen hierfür Dauerstellen eingerichtet werden. Begründete Ausnahmen sind möglich.

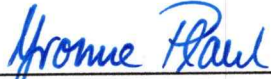
Für LfbA besteht die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß gültiger LVVO.

Lehrbeauftragte

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

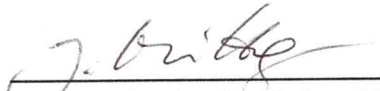
Aufgabe des Landes ist es, bspw. in der Lehrverpflichtungsverordnung, in den Lehrauftragsrichtlinien und bei der Stellen- und Finanzausstattung der Hochschulen transparente und verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die dies abbilden und würdigen. Bei der Vergütung sollen die mit dem Lehrauftrag gegebenenfalls verbundenen zeitlichen Aufwendungen für die Prüfungstätigkeit berücksichtigt werden.

Für die Dienststelle:

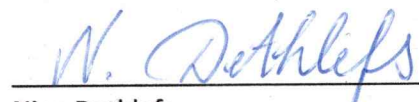

Kanzlerin, Yvonne Plaul


Abteilungsleiterin Personal, Katrin Hartkopf

Für die Personalräte:

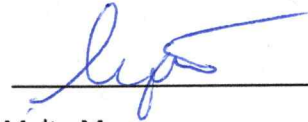


Vors. Personalrat (TuV), Jana Mittag



Nina Dethlefs

Wissenschaftlicher Personalrat



Malte Myrau

Wissenschaftlicher Personalrat