

Kodex

"Gute Beschäftigungsbedingungen an der Muthesius Kunsthochschule in Kiel"

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 jeweilig geltenden Fassung (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.

Dazu liegt ein Rahmenkodex vor. Er 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 Kodex erfolgte an der Muthesius Kunsthochschule unter Einbeziehung der Mitgliedergruppen und Interessenvertretungen. Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung muss Basis und Grundsatz für die Erstellung und Umsetzung eines Kodexes sein.

Inhalt

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

Teil 1: Allgemeiner Teil

Chancengleichheit und Vielfalt

Die Muthesius Kunsthochschule versteht Diversität und kulturelle Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamtgesellschaftlichen Mehrwert. Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung sowie Inklusion ist ein gemeinsam getragenes Ziel. Dies spiegelt sich in der Zusammensetzung der Gruppe der Beschäftigten wider. Die Muthesius Kunsthochschule wirkt darauf hin, dass sich alle ihre Mitglieder mit Rücksicht, Respekt, Akzeptanz und Wohlwollen begegnen. Wir verpflichten uns, Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit entgegen zu treten.

Sie hat insbesondere bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen Vorbildfunktion. Deshalb wird es 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 der Muthesius Kunsthochschule selbstverständlich zusammenwirken 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 Beschäftigten 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. Der Sachgrund muss individuell auf das Arbeitsverhältnis begründet sein.

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 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, 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.

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

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, so dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Ablauf der Vertragslaufzeit ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit vorsorglich arbeitssuchend melden zu müssen. Befristete Beschäftigte sprechen rechtzeitig die Dienststelle und ihre Ansprechpartner*innen im Fachbereich über Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung an.

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 hinge-

wiesen und sind in der Regel im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung unter Maßgabe weiterer gesetzlicher Bestimmungen bevorzugt zu berücksichtigen.

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 Muthesius Kunsthochschule trägt dem Rechnung:

- Neue Mitarbeiter*innen werden mit einem Willkommenspaket mit Informationen zur Dienststelle und ihrem neuen Arbeitsplatz begrüßt.
- Mitarbeiter*innen werden Zusatzinformationen zu VBL, Rahmenverträgen, Zulagen, und Auswirkungen von Vertragsinhalten zur Verfügung gestellt.
- Treffen zu bestimmten Themen werden veranstaltet, Infoblätter zu verschiedenen Themen zur Verfügung gestellt.
- Die Erstellung und rechtzeitige Aushändigung von qualifizierten Arbeitszeugnissen auf Antrag wird sichergestellt.
- Bei Kündigung wird mit dem jeweiligen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin die Ursache besprochen.
- Bei Eintritt in den Ruhestand werden frühzeitig Gespräche geführt, um den Übergang / die Einarbeitung des Nachfolgers / der Nachfolgerin zu gewährleisten.
- Die Muthesius Kunsthochschule schafft Raum für Dienstjubiläen und Abschiedskultur, wenn dieses gewünscht wird.

Probezeit

Die Muthesius Kunsthochschule stellt sicher, dass nach der Hälfte der Probezeit 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 Muthesius Kunsthochschule 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 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.

Teilzeitbeschäftigte sollen transparent über Aufstockungsmöglichkeiten informiert werden. Ein entsprechender Wunsch nach Aufstockung soll anderen Möglichkeiten der Stellenbesetzung vorgezogen werden. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat zu erläutern.

Die Kunsthochschule verpflichtet sich, im Rahmen von Personalplanung familienfreundliche Aspekte mit geeigneten Instrumenten der Personalplanung so zu verknüpfen, dass Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren. Dies stellt sie unter anderem durch die Erarbeitung geeigneter Konzepte zur Qualifizierung und für Rückkehrer und Rückkehrerinnen nach Familienphasen sicher.

Wissenstransfer und Weiterbildung

Wissenstransfer und Weiterbildung sind Werkzeuge für eine moderne Hochschule, die den gesetzlichen und politischen Vorgaben entspricht. Durch Wissenstransfer kann der Herausforderung des Wissensverlustes begegnet werden, die sich an der Muthesius Kunsthochschule 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.

Mögliche Themenbereiche sind:

- Die Muthesius Kunsthochschule, besonders für hochschulunerfahrene Kolleg*innen, vorzustellen
- Basispakete: für alle Arbeitsbereiche (Aufbau, Struktur, Datenschutz, interkulturelle Sensibilisierung, Arbeitsschutz u.a.),
- Individuelle Pakete: ausgearbeitet basierend auf Anforderungsprofilen der jeweiligen Stellen (Abläufe im Drittmittelbereich, Werkstätten, u.a.),
- Kataloge: Arbeitsorganisation der Einrichtung, Projektpläne, Kommunikationskanäle, Ansprechpartner*innen, Interessenvertretungen, Geschäftsverteilungspläne,
- Prozessmanagement: Verschriftlichung der Arbeitsprozesse und von Terminen.

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

Kodex "Gute Beschäftigungsbedingungen an der Muthesius Kunsthochschule in Kiel"

Der Kodex ist nach Beschlussfassung des erweiterten Senats der Muthesius Kunsthochschule am 19.12.2018 in Kraft getreten.

Neben Fremdsprachenkenntnissen, insb. Englisch Niveau B1, ist interkulturelle Sensibilisierung an der Muthesius Kunsthochschule 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 Muthesius Kunsthochschule unterstützt und fördert 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 erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget etc.) werden langfristig zur Verfügung gestellt. Eine nachhaltige Weiterbildungsstrategie der Beschäftigten ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherung.

Personalplanung

Die Muthesius Kunsthochschule 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.

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

Personalentwicklung

Die Muthesius Kunsthochschule 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.

Wechsel zwischen den Hochschulen und Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung

Die Muthesius Kunsthochschule 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 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 und geleistet werden.

Fürsorgepflicht und Führungsverantwortung haben an der Muthesius Kunsthochschule vielfältige Erscheinungsformen. Sie sind nicht an einzelne Status-, Entgelt- und Bezahlungsguppen gebunden.

Die Muthesius Kunsthochschule wirkt 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 und genutzt.

Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Muthesius Kunsthochschule. 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 Muthesius Kunsthochschule 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.

Kodex "Gute Beschäftigungsbedingungen an der Muthesius Kunsthochschule in Kiel"

Der Kodex ist nach Beschlussfassung des erweiterten Senats der Muthesius Kunsthochschule am 19.12.2018 in Kraft getreten.

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 Muthesius Kunsthochschule 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 Muthesius Kunsthochschule 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 und erarbeitet geeignete Konzepte zur Qualifizierung und für die Rückkehr nach Familienphasen (Kinder, Pflege von Angehörigen).

Die Familienfreundlichkeit wird an der Muthesius Kunsthochschule 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 Muthesius Kunsthochschule 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

Die Muthesius Kunsthochschule bietet zur Zeit, aufgrund ihrer Größe, keine Ausbildungsplätze an. Es besteht die Möglichkeit ein Freiwilliges kulturelles Jahr zu absolvieren. Die Möglichkeit ein Praktikum zum absolvieren wird im Einzelfall entschieden.

Studentische Hilfskräfte

Die Muthesius Kunsthochschule setzt 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 (Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen Kolloquien, Tagungen, Exkursionen und Fachpraktika, Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen)

Beschäftigungsangebote für Studentische Hilfskräfte sollten hochschulöffentlich bekanntgegeben werden.

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

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

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. Die Hochschulen ergreifen geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden. Als Wissenschaftliche Hilfskräfte werden Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt.

Beschäftigungsangebote für Wissenschaftliche Hilfskräfte sollten hochschulöffentlich bekanntgegeben werden.

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

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) + künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen 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 und künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen besteht die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß gültiger LVVO. LfbA- und künstlerisch-wissenschaftliche 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.

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 Muthesius Kunsthochschule ist auch Arbeits- und Wirkstätte für Personengruppen, die nicht als Angestellte oder Beamte beschäftigt sind. Insbesondere sind dies Lehrbeauftragte, Praktikant*innen, Stipendiat*innen, Gastwissenschaftler*innen, Beschäftigte des Studentenwerks und Beschäftigte von Fremd- und Tochterfirmen, die in der Hochschule tätig werden. Die Muthesius Kunsthochschule 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 Muthesius Kunsthochschule befürwortet, dass Regelungen des Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen auch für die weiteren Beschäftigten auf dem Campus gelten sollen.

Geringfügig Beschäftigte

Die Muthesius Kunsthochschule verzichtet auf die Beschäftigung von „Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung“ (§16 SGB II).

Teil 3: Verfahrenshinweise

Inkrafttreten

Der Kodex tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft.

Er stellt den aktuellen Stand der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts dar. Es handelt sich um einen Prozess, der ständig weiterentwickelt wird und insofern nicht als abgeschlossen bezeichnet werden kann und soll.

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

Evaluation

Der Kodex soll regelmäßig, 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 des Rahmenkodex wirken sich bei Inkrafttreten und in ihrer Umsetzung nicht zum Nachteil der Beschäftigten und bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse aus. Die arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnisse zwischen der Muthesius Kunsthochschule und ihren Beschäftigten sowie die öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisse zwischen der Hochschule und ihren Lehrbeauftragten bleiben davon unberührt.

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.