

# Presseinformation

13. Dezember 2021  
Nr. 145

## Wissenschaftsministerin Angela Dorn:

### **„Kodex für gute Arbeit“ an den Hochschulen Hessens verbessert Beschäftigungsqualität Präsidien und Personalvertretungen vereinbaren Grundsätze**

Wiesbaden. Die 14 staatlichen Hochschulen in Hessen verpflichten sich in einem „Kodex für gute Arbeit“, den sie mit den Personalvertretungen sowie dem Ministerium für Wissenschaft und Kunst mit Hochschulen vereinbart haben, auf Grundsätze für eine bessere Beschäftigungsqualität. Stellvertretend für alle beteiligten Hochschulen und Personalvertretungen unterzeichneten je eine Vertreterin oder Vertreter der Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Kunsthochschulen und des Hauptpersonalrats am Montag in Wiesbaden das Papier.

„Wir wollen allen klugen Köpfen gerechte Chancen geben, damit sie ihr Potenzial entfalten können. Dazu gehören auch gute Arbeitsbedingungen an den Hochschulen“, erklärte **Wissenschaftsministerin Angela Dorn**. „Das ist unser gemeinsames Ziel. Denn es braucht qualifizierte und engagierte Menschen in der Lehre ebenso wie in der in der Verwaltung, der IT oder im Labor. Und es braucht verlässliche Bedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau. Daher haben sich CDU und GRÜNE im Koalitionsvertrag darauf verständigt, dazu Vereinbarungen zu schließen – dieses Versprechen lösen wir heute ein. Die Grundlage dafür ist der Hessische Hochschulpakt 2021-2025: Wir haben den Hochschulen darin ein deutlich verbreitertes und verlässliches finanzielles Fundament gegeben und damit die Möglichkeit für mehr Chancengerechtigkeit und Mut – auch bei der Beschäftigung. Im Hochschulpakt haben sich die Hochschulen im Gegenzug verpflichtet, die Zahl der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliches, künstlerisches und wissenschaftsnahes Personal auszubauen. Konkrete Zielzahlen dazu werden in den individuellen Zielvereinbarungen festgelegt.“

„Dass wir den Weg einer Vereinbarung gehen, in der sich die Hochschulen verpflichten, hat rechtliche Gründe, ist aber auch eine Frage der Haltung. Zum einen lassen Bundesgesetze wenig Spielraum für gesetzliche Regelungen der Länder, während Vereinbarungen wie die unsere über Bundesgesetze ebenso wie Tarifverträge hinaus gehen können; unser ‚Kodex für gute Arbeit‘ tut das an vielen Stellen. Wenn im kommenden Jahr die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes des Bundes ansteht, sind wir in Hessen gut vorbereitet und können flexibel reagieren“, erläuterte **Wissenschaftsministerin Dorn**. „Die Hochschulen arbeiten aber auch selbst an Verbesserungen bei den Beschäftigungsverhältnissen. Wir brauchen eine gute Balance zwischen dem Vertrauen auf ihre Kompetenz, individuelle Regelungen zu schaffen, und der Notwendigkeit, einen verbindlichen Rahmen vorzugeben. Dabei war der Prozess, der zum Kodex geführt hat, fast so wichtig wie das Ergebnis, denn beide Seiten müssen die jeweils andere Perspektive verstehen, um Lösungen zu erarbeiten.“

„Als Hochschulen haben wir ein originäres Interesse daran, die Beschäftigungsverhältnisse für unsere Mitarbeitenden auch in Zukunft attraktiv und fair auszugestalten, um weiterhin ausgezeichnete Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen“, sagte **Prof. Dr. Tanja Brühl, Sprecherin der Konferenz Hessischer Universitätspräsidien (KHU)** und Präsidentin der Technischen Universität Darmstadt. „Unsere Attraktivität als Arbeitgeberin wird im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte im wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Bereich immer wichtiger.“

„Als Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) sind wir bereits heute attraktive Arbeitgeber und wollen das mit den Vereinbarungen im Kodex für gute Arbeit bekräftigen und weiterentwickeln“, betonte **Prof. Dr. Matthias Willems, Vorsitzender der HAW Hessen** und Präsident der Technischen Hochschule Mittelhessen. „Unter anderem mit den Grundsätzen zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur von 2019, aber auch beispielsweise mit Zielvereinbarungen für Promotionsstudierende und im Umgang mit Erfahrungsstufen beim Wechsel der Hochschule praktizieren wir bereits vieles, was jetzt mit dem Kodex für gute Arbeit verbindlich wird und damit den Beschäftigten mehr Sicherheit bietet.“

„Wir als Kunsthochschulen freuen uns sehr über das Zustandekommen des Kodex für gute Arbeit, sehen wir uns doch in den gesellschaftlich relevanten Fragen dieser Zeit in einer Vorreiterrolle“, ergänzt als **Sprecher der Kunsthochschulen Prof. Bernd Kracke**, Präsident der Hochschule für Gestaltung Offenbach. „Dazu gehört auch ein Arbeitsumfeld, das die Gleichstellung der Geschlechter fördert, die Vielfalt kultureller Unterschiede schützt und die Mitarbeitenden wertschätzt. Wichtig für uns ist, dass sich

unsere Mitarbeitenden, sei es in der Verwaltung oder im wissenschaftlich-künstlerischen Kontext, beruflich und persönlich weiterentwickeln und sich auf Augenhöhe zu einem vertrauensvollen Austausch treffen können. Vor allem bei der expliziten Berücksichtigung von Lehrbeauftragten ist der Kodex ein Meilenstein, denn sie sind an Kunsthochschulen ein wichtiges Instrument der Bereicherung der Lehre.“

„Nach intensiven, manchmal kontroversen Verhandlungen ist für uns unter anderem sehr erfreulich, dass bei einem Wechsel zwischen den Hochschulen Entgeltstufe und Laufzeit mitgenommen werden können, dass eine tarifvertragliche Beschäftigung die Regel sein soll und der Grundsatz gilt, dass zu Daueraufgaben Dauerstellen gehören“, sagt **Sabine Leib, Vorsitzende des Hauptpersonalrats (HPR) beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst**. „Wir hoffen, dass die heutige Unterschrift nicht das Ende, sondern der Anfang von konstruktiven Gesprächen zwischen allen Beteiligten ist, denn wir haben noch manches auf dem Wunschzettel.“ Der HPR ist für die meisten der hessischen Hochschulen in Hessen zuständig; auch die Personalräte der Technischen Universität Darmstadt und der Städelschule tragen das Papier mit.

Einige der Festlegungen des Kodex für gute Arbeit sind:

**Dauerstellen für Daueraufgaben:** Der Kodex legt fest, dass Personal, das überwiegend Daueraufgaben wahrnimmt, grundsätzlich unbefristet beschäftigt wird, und konkretisiert, welche das sind, zum Beispiel in Wissenschaftsmanagement, Fachbereichsgeschäftsführung, Arbeitssicherheit, Tierschutz, Laborleitung und Gerätebetreuung sowie Studiengangskoordination, aber auch bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Ketten- und Kurzzeitverträge widersprechen der Logik der Wissenschaft. Der Stellenumfang beträgt im Regelfall mindestens 50 Prozent, die Mindestvertragslaufzeit einer befristeten Beschäftigung beträgt verbindlich ein Jahr. Bei der Besetzung unbefristeter Stellen sollen bisher befristet Beschäftigte grundsätzlich bevorzugt werden.

**Verlässliche Perspektiven im dynamischen Wissenschaftsbetrieb:** Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine bestimmte Qualifikation – beispielsweise die Promotion – anstreben, wird die Vertragsdauer so gewählt, dass sie das Erreichen des Ziels ermöglicht, beispielsweise der Promotion, sofern die Mittel dafür dauerhaft zur Verfügung stehen. Die Laufzeit von Erstverträgen für Promovierende beträgt deshalb möglichst mindestens drei Jahre. Die Hochschulen schließen mit allen Promovierenden Betreuungsvereinbarungen ab, die insbesondere rechtsverbindlich das Qualifikationsziel beschreiben und Art und Umfang der

Betreuung regeln. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit ist für die eigenständige wissenschaftliche Qualifikation vorzusehen. Für die Phase nach der Promotion erarbeiten die Hochschulen Personalentwicklungskonzepte und bieten den Postdocs spätestens nach zwei Jahren eine Zielvereinbarung an, um ihnen einen berechenbaren Karriereweg entweder innerhalb des Wissenschaftssystems zu eröffnen oder ihnen mit Beratung und Weiterbildung zu helfen, außerhalb der Hochschulen beruflich Fuß zu fassen.

Bei Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, können derzeit Finanzierungslücken entstehen, wenn diese Mittel auslaufen. Die Hochschulen sollen deshalb künftig bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln zusätzliche Mittel einplanen und entwickeln bis Dezember 2022 Personalplanungskonzepte, Überbrückungs- und Auslauffonds.

**Studentische Hilfskräfte:** Für studentische Hilfskräfte wird die Mindestbeschäftigungsdauer zwei Semester, die Mindestvergütung ab kommendem Sommersemester 12 Euro betragen. Ab dem Wintersemester 22/23 sollen die Erhöhungen, die für die Tarifbeschäftigten vereinbart werden, auch auf die Vergütung der studentischen Hilfskräfte angewandt werden. Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und gesetzliche Pausenzeiten werden festgehalten. Bei nicht studiennaher Beschäftigung ist eine Anstellung nur auf Basis eines regulären administrativ-technischen Arbeitsverhältnisses nach Tarifvertrag (TV-H) möglich.

**Lehrbeauftragte:** Der Kodex stellt sicher, dass Lehrbeauftragte – also Personen, die begrenztem Umfang Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen und damit zur Ergänzung des Lehrangebots und zum Transfer von Praxiserfahrungen beizutragen – mindestens auf dem Niveau von wissenschaftlichen Mitarbeitern vergütet werden. Zeiten der Vor- und Nachbearbeitung von Lehrveranstaltungen sowie alle im Zusammenhang mit dem Lehrauftrag stehenden Aufgaben werden ebenfalls vergütet.

**Personalentwicklung:** Die Hochschulen nutzen alle Instrumente eines modernen attraktiven Arbeitgebers. Sie verpflichten sich insbesondere stärker in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, Diversitätsorientierung und Gesundheitsmanagement. Beschäftigte nehmen künftig beim Wechsel der Hochschule die erworbene Stufe inklusive Restlaufzeiten – also die für die Bezahlung wichtigen Berufsjahre – automatisch mit.

**Im Wortlaut** ist der Kodex für gute Arbeit hier zu finden: [hessenlink.de/gutearbeit](https://hessenlink.de/gutearbeit)