

Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen

Präambel

Die hessischen Hochschulen sind Organisationen für Studium, Lehre und Forschung und zudem die zentralen Wissenschaftsinstitutionen des Landes. Sie zählen darüber hinaus zu den wichtigsten Arbeitgebern. Über 40.000 Menschen arbeiten hauptberuflich an den Hochschulen und tragen somit erheblich zum Erfolg des Wissenschaftsstandortes Hessen bei. Als öffentlich geförderte Bildungseinrichtungen und demokratisch verfasste Institutionen haben die Hochschulen als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion. Die Hochschulen sehen es als ihre Aufgabe an, im Rahmen ihrer Beschäftigungsverhältnisse eine vielschichtige, wissenschaftsgeleitete wie wertschätzende und diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu leben, die ihren Mitgliedern attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten, innovative Tätigkeitsfelder und einzigartige Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven im Wissenschafts- und Kunstbereich bietet. Um weiterhin exzellente Leistungen in Lehre und Forschung erbringen zu können und dem demografischen Wandel sowie dem Fachkräftemangel Rechnung zu tragen, stellen sie ihren Beschäftigten optimale Beschäftigungs- und Weiterqualifikationsmöglichkeiten bereit. Die Hochschulen gewährleisten ihren Mitgliedern weiterhin attraktive und faire Rahmenbedingungen, um auch künftig im nationalen und internationalen Wettbewerb hochqualifizierte und motivierte Beschäftigte zu gewinnen und zu halten. Gute und verlässliche Beschäftigungsbedingungen bilden hierfür die Basis. Neben vielfältigen und attraktiven unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft, bieten die Hochschulen bestmöglich ausgestaltete befristete Positionen zur wissenschaftlichen und künstlerischen Qualifikation an. Sie bieten auch nachfolgenden Generationen Qualifikationsmöglichkeiten, sowohl um die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu gewährleisten, als auch um den gesamtgesellschaftlichen Bedarf an Wissenschaftler*innen zu decken.

Die Hochschulen stellen dabei ein aufgabenadäquates Verhältnis zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die der Qualifizierung dienen, und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sicher. Die sich aus diesen Anforderungen womöglich im Einzelfall ergebenden unterschiedlichen Interessen wollen die Hochschulen durch klare Regelungen und offene Kommunikation lösen.

§ 1 Personalgewinnung

- (1) Um das am besten qualifizierte Personal gewinnen zu können, haben die Hochschulen in Hessen strukturierte, geschlechtergerechte, gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalauswahlverfahren und Personalentwicklungskonzepte festgelegt und offen zugängliche, transparente und wettbewerbsorientiert ausgestaltete Bewerbungsverfahren durchgeführt. Sie machen es sich zu ihrer Aufgabe, in Auswahlverfahren Menschen mit einer nichtbinären Geschlechtsidentität angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Hochschulen schreiben unbefristete Stellen grundsätzlich intern und extern aus, und betreiben eine aktive Rekrutierungspolitik, um hervorragend geeignete Bewerber*innen zu gewinnen. Im Rahmen der Bestenauslese sind bei gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung die an der Hochschule befristet Beschäftigten bei der Besetzung unbefristeter Beschäftigungsplätze an der jeweiligen Hochschule grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Geltende gesetzliche Regelungen bleiben davon unberührt.
- (3) Die Personalauswahl erfolgt nach dem Mehraugenprinzip. Dies bedeutet, dass am finalen Auswahlprozess neben der auswählenden Führungskraft und den gesetzlich vorgesehenen Vertretungen der Beschäftigten mindestens eine weitere Person beteiligt sein muss.

§ 2 *Befristung und Teilzeitbeschäftigung*

- (1) Personal, das überwiegend Daueraufgaben wahrnimmt, wird grundsätzlich unbefristet beschäftigt, es sei denn, die Beschäftigung dient der eigenen beruflichen und akademischen Qualifizierung oder ist drittmittelfinanziert. Daueraufgaben sind z.B. solche im Wissenschaftsmanagement, im Bereich der Fachbereichsgeschäftsführung, der Arbeitssicherheit, des Tierschutzes, der Laborleitung, der Betreuung von Großgeräten oder der Studiengangskoordination.
- (2) Die Hochschulen befristen sachgrundlos nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur in Ausnahmefällen und begründen diese gegenüber dem zuständigen Personalrat. Soweit Befristungen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) oder Befristungen mit Sachgrund nach dem TzBfG begründet werden können, sind sachgrundlose Befristungen ausgeschlossen.
- (3) Im Fall einer Befristung soll die Mindestvertragslaufzeit ein Jahr betragen. Für Qualifikationsstellen gelten die §§ 4 bis 6.

- (4) Die befristet Beschäftigten sollen frühzeitig über die Perspektiven zur Weiterbeschäftigung informiert werden. Folgeverträge werden i.d.R. mindestens vier Monate vor Auslaufen eines Vertrages geschlossen.
- (5) Teilzeitbeschäftigungen werden nur in begründeten Fällen oder auf Wunsch der Beschäftigten vereinbart. Der Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt im Regelfall mindestens 50 Prozent. Bei Qualifikationsstellen gilt § 5 Abs. 6.
- (6) Die Hochschulen berücksichtigen in ihrer Personalstrategie das Thema Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf Teilzeit und wirken durch geeignete Konzepte darauf hin, dass Beschäftigte in Teilzeit keine Benachteiligung erfahren.
- (7) Teilzeitbeschäftigte, die eine Erhöhung ihrer vereinbarten Arbeitszeit wünschen, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung offener Stellen bevorzugt berücksichtigt.

§ 3 *Zusammenspiel der Hochschulen des Landes Hessen bei Personalwechseln*

Wechseln Arbeitnehmer*innen die Hochschule, wird die an einer anderen hessischen Hochschule erworbene Stufe inklusiv Restlaufzeiten übernommen. Hierdurch soll der Wechsel zwischen Hochschulen für Arbeitnehmer*innen sicher gestaltet werden.

§ 4 *Rahmenbedingungen für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen*

- (1) Ziel der Hochschulen ist es, herausragende Personen für den Wissenschafts- und Kunstbereich zu gewinnen, zu halten, international wettbewerbsfähig zu sein und Familienfreundlichkeit und Gleichberechtigung zu fördern und dabei wissenschaftliche und künstlerische Karrieren insgesamt planbarer zu machen. Planungssicherheit wirkt sich wesentlich auf die Forschungs- und Lehrqualität aus und trägt zu einer nachhaltigen profilbildenden Wissenschaft bei.
- (2) Mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen werden befristete Arbeitsverhältnisse begründet, wenn die Beschäftigung der Qualifikation mit dem Ziel einer Promotion, Habilitation oder einer entsprechenden zeitlich und inhaltlich strukturierten Weiterbildung dient. Das Qualifikationsziel ist im Arbeitsvertrag oder in der Tätigkeits- /Arbeitsplatzbeschreibung festzuhalten.
- (3) Die Hochschulen tragen dem individuellen Stadium der wissenschaftlichen Qualifikation Rechnung, indem sie ein der Karrierestufe angemessenes Verhältnis von Unter-

stützung und Eigenverantwortung gewährleisten. Sie richten sich hierbei an den einschlägigen Empfehlungen insbesondere des Wissenschaftsrats, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Hochschulrektorenkonferenz aus.

- (4) Wiederholt kurz befristete Verträge (Kettenverträge) widersprechen diesen Logiken der Wissenschaft, da diese Zeit und Freiraum benötigt.
- (5) Bei langfristig oder dauerhaft zur Verfügung gestellten Mitteln bzw. Stellen werden Beschäftigungsverhältnisse, soweit nicht Daueraufgaben wahrgenommen werden, so befristet, dass die Mitarbeiter*innen ihr jeweiliges Qualifikationsziel erreichen können.
- (6) Wird die besetzte Stelle vornehmlich aus Drittmitteln finanziert und liegt der Fokus der Beschäftigung nicht auf der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung, so soll die Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit angepasst werden. Die Mindestlaufzeit beträgt möglichst mindestens drei Jahre. Von kürzeren Vertragslaufzeiten für Einzelabschnitte des Projektes soll abgesehen werden.

Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln ist es das Ziel, zusätzliche Mittel einzuplanen, die für die Vertretungen und Vertragsverlängerungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind. Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung und ihrer finanziellen Möglichkeiten entwickeln die Hochschulen Instrumente und Modelle bis Dezember 2022, um Beschäftigungslücken im Drittmittelbereich kompensieren zu können. Dies dient auch dem Ziel der Hochschulen, das Erreichen des Qualifikationsziels im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses sicherzustellen. Ein weiteres Ziel ist es, eine Überbrückung hin zu einer Anschlussbeschäftigung anzubieten. Solche Verlängerungen bzw. Überbrückungen sollen dann erfolgen, wenn es einen dienstlichen Bedarf an der Arbeitsleistung gibt und eine Finanzierung und wirksame Befristung der Beschäftigungsverhältnisse sichergestellt ist. Instrumente zur Sicherstellung der Finanzierung könnten z.B. hochschulzentrale oder hochschuldezentrale Überbrückungsfonds, bzw. Auslauffonds sein. Die Hochschulen des Landes Hessen werden gemeinsam die Realisierung geeigneter Finanzierungsinstrumente beraten und werden dabei das Ministerium für Wissenschaft und Kunst, sowie den Hauptpersonalrat und die für die Goethe-Universität Frankfurt am Main, die Technische Universität Darmstadt und die Städelschule zuständigen Personalräte einbeziehen

§ 5 *Promovierende Mitarbeiter*innen*

- (1) Die Hochschulen bieten eine hochwertige Betreuung, Beratung und Möglichkeit zur Vernetzung an. Ein fächerübergreifendes Graduiertenzentrum, welches den Austausch und die Qualifizierung fördert und Selbstorganisation und Mitbestimmung ermöglicht, soll Doktorand*innen offenstehen.
- (2) Sie schließen mit allen Promovierenden Qualifizierungs- bzw. Betreuungsvereinbarungen ab. Die Betreuungsvereinbarungen sollen Transparenz schaffen und die Verbindlichkeit der gemeinsamen Abreden stärken, insbesondere das Qualifikationsziel beschreiben sowie Art und Umfang der Betreuung regeln. Der Mindestumfang der Arbeitszeit, der für die Promotion zur Verfügung steht, ist Bestandteil des Arbeitsvertrags.
- (3) Tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse sind der Regelfall. Die Verleihung eines Stipendiums bildet die Ausnahme.
- (4) Die Laufzeit eines ersten Regelbeschäftigungsvertrags beträgt je nach Fächerkultur und persönlichen Voraussetzungen der Promovierenden in der Regel mindestens drei Jahre.
- (5) Die Laufzeit eines Anschlussbeschäftigungsvertrags ist vom Fortschritt des Qualifizierungsvorhabens abhängig und beträgt im Regelfall mindestens zwei Jahre.
- (6) Eine Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation hat einen Stellenumfang von mindestens 50 Prozent. Diese Stellen sind so auszugestalten, dass das Qualifikationsziel im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erreicht werden kann. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit ist für die eigenständige wissenschaftliche Qualifikation vorzusehen.

§ 6 *Beschäftigung nach der Promotion*

- (1) Postdoktorand*innen tragen zu herausragender Wissenschaft in Forschung und Lehre bei. Postdoktorand*innen werden in ihrer Selbständigkeit und Eigenverantwortung in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement gefördert.
- (2) Die Hochschulen bieten promovierten Wissenschaftler*innen berechenbare Karriereewege mit dem Ziel der Qualifizierung für Tätigkeiten sowohl innerhalb, als auch außerhalb des Wissenschaftsbereichs auf Basis von Personalentwicklungskonzepten. Die Universitäten nutzen die Möglichkeiten der Tenure Track-Professur. Die Hochschulen entwickeln darüber hinaus Programme, mit denen sich promovierte Wissenschaftler*innen für die Bewerbung auf eine Professur insbesondere auch an einer

Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) oder Fachhochschule qualifizieren können. Postdoktorand*innen wird in der Regel nach spätestens zwei Beschäftigungsjahren der Abschluss einer Zielvereinbarung angeboten.

- (3) Im Rahmen der im WissZeitVG verankerten, zulässigen Befristungshöchstgrenzen können sich je nach Fächerkultur verschiedene Formen der Postdoc-Phase anschließen. Als Qualifizierungsziel treten neben das Ziel der Berufbarkeit auf eine Professur (Habilitation oder Habilitationsäquivalenz) weitere wissenschaftliche Qualifizierungsziele außerhalb der Berufbarkeit. Vordringlich ist hierbei, Postdoktorand*innen bei der Definition des jeweiligen Qualifizierungs- bzw. Karriereziels und der Entwicklung einer individuellen Strategie gezielt zu beraten und zu fördern. Die Hochschulen stellen durch Angebote sicher, dass mittels Mentoring- oder Coaching-Programmen während der gesamten Postdoc-Phase geeignete Ansprechpersonen die Karriere- und Berufsentwicklung unterstützen.
- (4) Eine einmalige Beschäftigung zur Orientierung kann insbesondere der Verwertung von Ergebnissen der Promotion, internationalen Gastaufenthalten, der selbständigen Findung eines eigenen Themenschwerpunktes, der Entwicklung einer geeigneten Drittmittelbasis oder der Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit außerhalb des Wissenschaftssystems dienen. Die Vertragsdauer soll der Dauer der Orientierung entsprechen, mindestens aber zwölf Monate betragen.
- (5) Der Vertrag in der Qualifikationsphase soll drei Jahre nicht unterschreiten.

§ 7 Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), § 66 HHG

- (1) Lehrkräfte für besondere Aufgaben vermitteln praktische Fertigkeiten und auf wissenschaftlicher Grundlage beruhende Kenntnisse.
- (2) Diese Tätigkeiten sind Daueraufgaben, die eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses mit LfbA in der Regel ausschließen. Eine Befristung ist im Ausnahmefall lediglich unter den Voraussetzungen des TzBfG möglich. Eine nach dem WissZeitVG befristete Beschäftigung ist für LfbA nicht möglich.

§ 8 Lehrbeauftragte

- (1) Lehrbeauftragte nehmen in einem begrenzten Umfang Lehr- und Prüfungsaufgaben wahr und tragen zur Ergänzung des Lehrangebots oder zum Transfer von Praxiserfahrungen bei.

- (2) Lehraufträge werden angemessen vergütet. Die Vergütung trägt auch den Zeiten für die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, für die Betreuung und Beratung der Studierenden sowie für Prüfungsverpflichtungen Rechnung.
- (3) Die Tätigkeit als Lehrbeauftragte*r an einer Hochschule ist nebenberuflich und soll die Hälfte der Lehrverpflichtung entsprechender hauptberuflicher Lehrkräfte nicht überschreiten. Lehraufgaben, die den Rahmen einer nebenberuflichen Tätigkeit überschreiten, sollen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen abgedeckt werden. Ihre Vergütung soll an den Hochschulen transparent und mindestens in Anlehnung an die Stundensätze für wissenschaftlich Beschäftigte geregelt werden.
- (4) Die Hochschulen sollen ein kostenloses strukturiertes Angebot zum Erwerb hochschuldidaktischer Kompetenzen für erstmalig Lehrbeauftragte sicherstellen.

§ 9 *Administrativ-technische Beschäftigte*

- (1) Administrativ-technisches Personal schafft wichtige Rahmenbedingungen für die Wissenschaft und trägt damit wesentlich zu ihrem Erfolg bei. Bei Tätigkeiten im Bereich Technik und Verwaltung handelt es sich überwiegend um Daueraufgaben, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen werden. § 2 findet Anwendung. Bei einer Befristung mit Sachgrund nach TzBfG soll die Höchstbefristungsdauer acht Jahre nicht überschreiten.
- (2) Die Hochschulen erfüllen ihre Aufgaben vorrangig mit eigenem Personal. Wenn Dienstleister beauftragt werden, achtet die Hochschule auf faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen des Dienstleisters. Die Vorschriften des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG) bleiben unberührt.
- (3) Die Hochschulen unterstützen insbesondere die befristet administrativ-technischen Beschäftigten in ihrer beruflichen Weiterentwicklung durch die Gewährleistung geeigneter Fortbildungs- und Beratungsangebote im Rahmen der Personalentwicklung. Die Hochschulen sind bestrebt, ihren befristet Beschäftigten eine Chance zur Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Interne Bewerber*innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag sollen daher zu Vorstellungsgesprächen insbesondere auf Dauerstellen eingeladen werden, sofern die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Sie sind bei der Besetzung unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Im Rahmen von Drittmittelprojekten sollen Beschäftigungslücken verhindert werden. § 4 Abs. 6 Sätze 4 ff. gelten entsprechend.

- (5) Die Hochschulen nehmen ihre Verantwortung als Ausbildungsbetrieb und als Akteurinnen bei der Gewinnung von Fachpersonal wahr. Sie bieten in geeigneten Bereichen hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten (einschließlich des dualen Studiums) und Praktikumsplätze an. Die Übernahme von Auszubildenden findet in den Personalentwicklungskonzepten Berücksichtigung.

§ 10 *Studentische Hilfskräfte*

- (1) Die Hochschulen beschäftigen Studierende für die Unterstützung der an den Hochschulen geleisteten wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende zum Beispiel durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Weiterbildung dienen. Eine Beschäftigung von Doktorand*innen als studentische Hilfskraft ist ausgeschlossen.
- (2) Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft kann nur nebenberuflich und parallel zu einem Studium ausgeübt werden, das zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt. Der zeitliche Umfang soll mit dem Studium vereinbar sein und 20 Arbeitsstunden pro Woche nicht überschreiten.
- (3) Die Stellen für studentische Hilfskräfte sollen hochschulöffentlich ausgeschrieben werden. Die Hochschule regelt die Vergütung von studentischen Hilfskräften einheitlich.

Differenzierungen erfolgen etwa nach Fortgang des Studiums oder nach Anforderung der zu erbringenden Leistungen. Die Stundenentgelte für die studentischen Hilfskräfte nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Hochschule teil. Das Entgelt nimmt erstmalig ab dem Wintersemester 2022/2023 zeit- und inhaltsgleich an den allgemeinen Entgeltanpassungen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) oder die an den Hochschulen anwendbaren entsprechenden Tarifverträgen zu dem Vomhundertsatzteil, zu dem sich die Tabellenentgelte im TV-H bzw. in den entsprechenden Tarifverträgen der Hochschulen verändern. Sockel-, Garantie-, Mindestbeträge sowie vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben dabei außer Betracht. Die studentischen Hilfskräfte erhalten eine Vergütung, die mindestens bei 12,00 € liegt, beginnend ab dem Sommersemester 2022.

- (4) Die Hochschulen legen in den mit den studentischen Hilfskräften abzuschließenden Verträgen transparent dar, dass sie Aufgaben nach Abs. 1 Satz 2 übertragen. Für die

Studierenden gelten die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätze (Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Pausenzeiten etc.).

- (5) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester und darf höchstens sechs Jahre dauern. Die Mindestbeschäftigungsdauer kann unterschritten werden, wenn die Art der Tätigkeit oder die Finanzierung dies unbedingt erfordert oder von der bzw. dem Studierenden explizit gewünscht wird. Die Beschäftigung endet jedenfalls mit der Exmatrikulation des bzw. der Studierenden.
- (6) Die nicht studienbegleitende Beschäftigung von Inhaber*innen eines Hochschulabschlusses erfolgt auf der Grundlage der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere derer des WissZeitVG und des TzBfG.

§ 11 Folgen der Corona Pandemie

- (1) Die Hochschulen sehen es als ihre Aufgabe an, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs infolge der Corona-Pandemie entstandenen Nachteile möglichst auszugleichen. Hierzu nutzen die Hochschulen im Interesse der Beschäftigten die Verlängerungsmöglichkeiten nach § 7 Abs. 3 WissZeitVG und der auf seiner Grundlage ergangenen Verordnungen. Bei Personalentscheidungen und Personalentwicklungsmaßnahmen wird Nachteilen, die aufgrund der eingeschränkten Nutzbarkeit von Infrastrukturen oder der fehlenden Möglichkeit von Forschungsaufenthalten entstanden sind, angemessen Rechnung getragen mit dem Ziel Benachteiligungen auszuschließen.
- (2) Hochschulen haben unter hohem Zeitdruck und in einer Situation der Unsicherheit als entschlussfähige Organisationen agiert und viele Arbeitsprozesse in den digitalen Raum verlagert. Sie werden die gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um das mobile Arbeiten als festen und selbstverständlichen Bestandteil im Rahmen der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen zu etablieren.

§ 12 Familienfreundlichkeit

- (1) Die Hochschulen ermöglichen ihren Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Instrumente hierfür sind beispielsweise flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten sowie

ggf. die Unterstützung bedarfsorientierter Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Beschäftigten.

- (2) Der Begriff der Familie schließt nach dem Verständnis der hessischen Hochschulen alle Lebensgemeinschaften ein, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie tragen auch den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen, z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen, Rechnung.
- (3) Vertretungsbedarf, der aufgrund Mutterschutzes oder Elternzeit entsteht, soll schnellstmöglich, auch durch die Aufstockung vorhandener Arbeitsverhältnisse in Teilzeit, gedeckt werden.
- (4) Bei der Beantragung und Bewirtschaftung von Drittmitteln ist es das Ziel, zusätzliche Mittel einzuplanen, die für die Vertretungen und Vertragsverlängerungen in Folge von Mutterschutz und Elternzeit sowie zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten notwendig sind. § 4 Abs. 6 Sätze 4 ff. gelten entsprechend.
- (5) Bei der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen, soll der Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG der Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG gegeben werden, um die automatische Vertragsverlängerung im Fall der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderen Beurlaubungs- und Freistellungszeiten zu gewährleisten.

§ 13 *Chancengleichheit und Diversität*

- (1) Die Hochschulen setzen sich für Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung in den Beschäftigungsverhältnissen ein und verpflichten sich zur gleichstellungs- und diversitätsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Dazu stellen sie sicher, dass allen Mitarbeiter*innen, Forscher*innen, Beschäftigten, Studierenden sowie allen Bewerber*innen unabhängig von Geschlecht, körperlichen Einschränkungen, rassistischer Zuschreibungen oder der ethnischen Herkunft, Alter, sexueller oder geschlechtlicher Identität, Weltanschauung oder Religion des Aussehens oder der sozialen Herkunft bei gleicher fachlicher Eignung die gleichen Chancen geboten werden.
- (2) Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität sind wichtige Aufgaben der Hochschulen. Die Hochschulen unterstützen die Arbeit der hierzu Beauftragten aktiv.
- (3) Um das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses von Frauen und Männern auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen, legen sie entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats mindestens nach Maßgabe

des so genannten Kaskadenmodells Quoten fest, bei denen als Bezugsgröße der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. Sie verpflichten sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Rekrutierungspolitik. Das Gebot der Bestenauslese und das Verbot der Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bleiben unberührt.

§ 14 *Personalentwicklung, Personalplanung*

- (1) Personalentwicklung einschließlich Weiterbildung ist die Basis für langfristig gut qualifiziertes Personal und liegen daher im Interesse der Hochschulen. Sie verpflichten sich zu einer aktiven Personalpolitik durch Personalentwicklung und Personalplanung. Im Zuge einer aktiven Personalentwicklung machen sie den Beschäftigten zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote zur Kompetenzentwicklung, Karriereorientierung und Vernetzung.
- (2) Die Hochschulen erkennen die sich ständig wechselnden Anforderungen an die Beschäftigten in einem internationalen, digitalen, wissenschaftlichen Umfeld an und fördern die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie Symposien, Tagungen etc. Mit Lehraufgaben betrautem Personal wird die Teilnahme an internen hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten ermöglicht.
- (3) Die Hochschulen betreiben, ausgerichtet an ihren jeweiligen strategischen Zielen, eine mittel- und langfristige Personalplanung, deren Ziel es u.a. ist, Daueraufgaben zu identifizieren und Befristungen zu minimieren. Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen bleiben unberührt. Die Hochschulen stellen Personalentwicklungskonzepte auf, die auf der Grundlage der Entwicklungsplanungen der Hochschulen zukünftige Entwicklungen berücksichtigen und dem demographischen Wandel Rechnung tragen. Mithilfe der Personalentwicklungskonzepte sollen den Beschäftigten mögliche Aufstiegswege aufgezeigt werden.
- (4) Die Hochschulen berichten nach § 14 Abs. 5 des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) über die Situation und die Perspektiven von Wissenschaftler*innen unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsphase(n).

§ 15 *Betriebliches Gesundheitsmanagement*

Die Hochschulen fördern durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement die langfristige Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten. Ziel ist es, gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen.

§ 16 *Partizipation*

- (1) Die Hochschulen bekennen sich zum hohen Stellenwert der akademischen Selbstverwaltung für die Steuerung der Hochschule und fördern auch die Beteiligung der Beschäftigten.
- (2) Sie stellen weiterhin sicher, dass ihre Mitglieder in geeigneter Weise in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Tätigkeiten in Gremien der Hochschulen gelten als Arbeitszeit.
- (3) Die Hochschulen gewährleisten die Partizipation der Mitglieder auch in neuen Organisationsformen wie Graduiertenfördereinrichtungen oder Forschungsclustern.
- (4) Diese Grundsätze gelten nach Maßgabe des HHG auch für Doktorand*innen ohne Beschäftigungsverhältnis sowie für nebenberuflich Beschäftigte.

§ 17 *Schlussbestimmungen*

- (1) Die Hochschulleitungen und die Personalvertretungen und in Bezug auf die studentischen Hilfskräfte die Studierendenvertretungen begleiten gemeinsam die Umsetzung des „Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen“.
- (2) Die Hochschulen können abweichende Regelungen treffen, sofern diese eine Verbesserung für die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter*innen darstellen.
- (3) Diese Vereinbarung ist ein wichtiger Schritt zur weiteren Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen des Landes. Diese Vereinbarung und ihre Implementierung sollen vier Jahren nach ihrem Inkrafttreten evaluiert werden. Die Hochschulen bilden gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat und der Personalräten der Technischen Universität Darmstadt, der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Städelschule sowie dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst eine Arbeitsgruppe, die zum Ziel hat, die Grundlagen einer Evaluation festzulegen.

