

**Der Kanzler
ständiger Vertreter**

Detlef Baudisch

—
Große Petersgrube 21
23552 Lübeck
Germany

—
T: +49(0)451-1505-153
F: +49(0)451-1505-300
detlef.baudisch@mh-luebeck.de
www.mh-luebeck.de

Kodex

„Gutes Arbeiten an der Musikhochschule Lübeck“

Dieser Kodex wurde unter der Beteiligung

- der Personalräte,
- des Vertreters der Lehrbeauftragten,
- eines Vertreters der Professoren,
- des Personalleiters und
- des Präsidiums

erarbeitet.

Er wurde von allen Gruppen der Hochschule in der Sitzung des Erweiterten Senats am 11.11.2019 und die Änderung am 12.04.2021 (Befristungen nach dem TzBfG) beschlossen.

Stand nach Änderung am 12.04.2021

Eingangsformel

Exzellente Forschung und Lehre am Kultur- und Wissenschaftsstandort Schleswig-Holstein erfordern motiviertes und qualifiziertes Hochschulpersonal. Daher ist die Musikhochschule Lübeck (MHL) bestrebt, gute Bedingungen für alle an der MHL beschäftigten Hochschulmitglieder zu schaffen. Dazu zählen neben den hauptamtlichen Professorinnen und Professoren die künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrbeauftragten im Rahmen ihres Status, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sowie die an der MHL beschäftigten Studierenden (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) und Promovierenden. Für alle trägt die MHL besondere Verantwortung. Ihnen widmet die MHL vorliegenden Kodex.

Die MHL lebt eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Sie bildet die Basis für gute Beschäftigungsbedingungen, die im berechtigten Interesse aller Hochschulmitglieder liegen.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse und jahrelanger Praxis wurde der folgende Kodex entwickelt. Er soll den Gremien der Musikhochschule Lübeck (MHL) als Leitlinie bei der an Universitäten so wichtigen Freiheit von Forschung und Lehre und bei der Personalentwicklung und Bewirtschaftung des Stellenplanes dienen.

Chancengleichheit und Vielfalt

Ausgangspunkt für Chancengleichheit und Vielfalt an der MHL ist Artikel 3 Satz 3 des Grundgesetzes: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Die Mitglieder der Hochschule verstehen Diversität und hier insbesondere kulturelle, künstlerische und musikalische Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamtgemeinschaftlichen Mehrwert. Dies spiegelt sich im Lehrangebot der künstlerischen Praxis und in der Zusammensetzung der Hochschulmitglieder wider. Die MHL wirkt darauf hin, dass sich alle Hochschulmitglieder mit Rücksicht, Respekt, Akzeptanz und Wohlwollen begegnen.

Die MHL hat insbesondere bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion. Deshalb wird es als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach Kräften zu fördern. Im Rahmen ihrer baulichen und personellen Möglichkeiten ermöglicht die MHL diesen Menschen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit und unterstützt sie in ihrem beruflichen Fortkommen.

Menschen mit und ohne Behinderungen sollen an der MHL selbstverständlich zusammenwirken und arbeiten. Dabei wird bei der Anwendung der zugunsten von Menschen mit Behinderung getroffenen Bestimmungen großzügig verfahren, um eine Teilhabe in allen Bereichen der Hochschule zu ermöglichen.

Beschäftigungsbeginn, Beschäftigungsende und Verabschiedung

Der nachhaltige Umgang mit Personal und eine in die Zukunft gerichtete Organisation der MHL zeigt sich über die gesamte Laufzeit eines Beschäftigungsverhältnisses. Sie beginnt bei der Gewinnung von Beschäftigten, bei der Gestaltung des Beschäftigungsbeginns und des Beschäftigungsendes. Die MHL trägt dieser Erkenntnis in allen Bereichen Rechnung, exemplarisch seien die folgenden Punkten des Beschäftigungsverhältnisses genannt:

Probezeit

Die MHL 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 MHL 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 insoweit nur in dem notwendigen Umfang erfolgen. Dabei gilt selbstverständlich, dass Arbeitskräfte, die länger als sechs Monate bei der MHL beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahren reduzieren können, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigungen des tariflich beschäftigten Personals erfolgen in der Regel mit einem Anteil von mindestens 50 % der tariflich festgelegten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Ausnahmen sind gegenüber dem zuständigen Personalrat zu erläutern. Teilzeitbeschäftigte sollen transparent über Aufstockungsmöglichkeiten informiert werden.

Wissenstransfer und Weiterbildung

Es ist das Ziel der MHL das von den Mitarbeitenden entwickelte fachliche, methodische und organisatorischen Wissen zu sichern. Dies wird durch die Entwicklung von aufgabenbezogenen Informations- und Weiterbildungspaketen erreicht. Dazu werden entsprechende Dokumentationen erarbeitet, in denen die Arbeitsorganisation der MHL niedergelegt ist und darüber hinaus Projektpläne, Ansprechpersonen, Interessenvertretungen, Geschäftsverteilungsplane sowie ein Kommunikationskonzept.

Weiterbildung dient der Motivation, Reflexion und Wissenserweiterung, der Fachkräftesicherung und der Identifikation mit der MHL und führt zu einer stetigen Optimierung aller Tätigkeitsfelder.

Die MHL fördert die Weiterbildung ihres Hochschulpersonals auf allen Ebenen. Die Besonderheiten einer zunehmend internationalisierten Arbeitsumgebung in allen Bereichen der Hochschule werden

hierbei berücksichtigt. Neben Fremdsprachenkenntnissen, insb. Englisch, ist interkulturelle Sensibilisierung an der MHL von dienstlichem Interesse. Daher wird sichergestellt, dass entsprechende Weiterbildungen angeboten und ermöglicht werden.

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

Allen Hochschulmitgliedern, die in der Lehre tätig sind, soll die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten ermöglicht werden, auch während der Arbeitszeit. Auch den Lehrbeauftragten soll die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten im Einzelfall ermöglicht werden. Die MHL übernimmt dafür die Kosten der Veranstaltung und der Reise. Dies gilt insbesondere für diejenigen Beschäftigten, die erstmals Lehraufgaben übernehmen.

Die MHL unterstützt und fördert den künstlerischen und wissenschaftlichen Austausch und ermöglicht die Teilnahme an Tagungen, Symposien etc. sowie Arbeitsbesuche bei Kolleginnen und Kollegen in anderen Hochschulen, Kultur- und Forschungseinrichtungen.

Eine enge Zusammenarbeit über Hochschulgrenzen hinweg ist gewünscht. Der Aufbau von fachbezogenen Arbeitsgruppen im Verbund mit anderen Hochschulen soll gefördert werden. Fördermöglichkeiten und Austauschprogramme werden für alle Beschäftigtengruppen genutzt. Die MHL stellt nach den Vorgaben der Landesregierung die erforderlichen Ressourcen (Stellen, Budget etc.) langfristig zur Verfügung. Eine nachhaltige Weiterbildungsstrategie der Beschäftigten ist ein wichtiges Element der Qualitätssicherung.

Personalplanung

Die MHL erstellt unter Beteiligung der für die jeweiligen Mitgliedergruppen zuständigen Interessensvertretungen ein Personalplanungskonzept. Hier werden zukünftige Entwicklungen prognostiziert, u.a. mit dem Ziel, Art und Dauer der Aufgaben zu identifizieren, Befristungen zu minimieren. Zukünftige oder zusätzliche Aufgaben sollen umschrieben werden, um jederzeit dem demographischen Wechsel Rechnung tragen zu können. Bei allen Veränderungen soll zwischen den Interessen einer Kunsthochschule und den Interessen der einzelnen Mitarbeiter abgewogen werden. Darin spiegeln sich die Überlegungen wider, sowohl für die Daueraufgaben, als auch für zusätzliche Aufgaben (im Sinne von neuen Aufgaben oder Sonderaufgaben) ausreichend Personal zur Verfügung zu haben. Dies geschieht im Rahmen der Erarbeitung des Struktur- und Hochschulentwicklungsplan und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Schleswig-Holstein. Bei der Umsetzung wird abgewogen zwischen den Interessen der MHL und den Interessen der einzelnen Mitarbeitenden.

Personalentwicklung

Die MHL fördert die Personalentwicklung. Sie soll 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 übergrei-

fenden Personalentwicklung werden diese Zielsetzungen konsequent zur Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung aufgegriffen. Ein Personalentwicklungskonzept soll unter Einbeziehung der Interessenvertretungen erstellt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Maßnahmen trägt die Personalverwaltung.

Wechsel zwischen den Hochschulen und Wiederbeschäftigung nach Unterbrechung

Die MHL sucht in Zusammenarbeit mit den anderen Hochschulen Lösungen, um bei einem Hochschulwechsel die Wechselrisiken für das Hochschulpersonal zu verringern.

Mit dem Instrument der Probezeit wird mit besonderer Sorgfalt 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 kann auf eine neue Probezeit verzichtet werden.

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 gelebt werden. Führungsverantwortung hat an der MHL vielfältige Erscheinungsformen. Sie ist nicht an einzelne Status-, Vergütungs-, Bezahlungsgruppen oder Mitgliedsgruppen gebunden. Die MHL 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 mit den hauptamtlich Beschäftigten als wichtiges Instrument gelebt.

Gesundheitsmanagement

Gesundheitsmanagement ist Aufgabe der Hochschulen. 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 MHL baut ihr Gesundheitsmanagement nach Kräften auf und strebt dabei die Zusammenarbeit mit den anderen Hochschulen in der Hansestadt Lübeck an.

Familienfreundlichkeit und Pflege von Angehörigen

Ziel der MHL ist es, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Die MHL 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 im Bedarfsfall individuelle Konzepte zur Qualifizierung und für die Rückkehr nach Familienphasen (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen).

Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft. Die MHL erkennt das ehrenamtliche Engagement ihrer Hochschulmitglieder an und unterstützt dieses nach Möglichkeit.

Studentische Hilfskräfte

Die MHL setzt studentische Hilfskräfte für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten ein und ebenso für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre.

Die Ansprüche auf Urlaub und das Verhalten im Krankheitsfall werden klar kommuniziert und umgesetzt.

Das Präsidium entscheidet im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel, ob die von der Tarifgemeinschaft der deutschen Länder festgelegten Höchstsätze für die Vergütung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte übernommen werden können und berichtet dem Senat.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in der MHL Arbeit in Forschung und Lehre und damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten. Bei der Beschäftigung von Wissenschaftlichen Hilfskräften soll der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.

Beschäftigungsangebote für Wissenschaftliche Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.

Als Wissenschaftliche Hilfskräfte werden Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt. Die MHL ergreift geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden und eine Weiterbeschäftigung nach abgeschlossener Promotion auszuschließen.

Die Ansprüche auf Urlaub und das Verhalten im Krankheitsfall werden klar kommuniziert und umgesetzt.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) stellen eine wichtige Säule für die hauptberufliche Bereitstellung des Studienangebotes dar. Im Sinne guter Lehre sollen diese Stellen mit in der Lehre erfahrenen Personen besetzt und grundsätzlich als Dauerstellen eingerichtet werden, begründete Ausnahmen sind möglich.

Für LfbA besteht die Möglichkeit von Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß gültiger LVVO. LfbA-Stellen sind keine Qualifikationsstellen.

Lehrbeauftragte

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

Die MHL schafft für die Lehrbeauftragten transparente und verlässliche Rahmenbedingungen. Zeitaufwendungen, die über den Lehrauftrag hinausgehen (wie Eignungsprüfungen oder die Prüfung von Studierenden, die im Lehrauftrag nicht unterrichtet wurden) werden gesondert vergütet.

Weitere Beschäftigte auf dem Campus

Die MHL ist auch Arbeits- und Wirkstätte für Personengruppen, die nicht als Angestellte oder Beamte beschäftigt sind. Dies sind beispielweise: Praktikantinnen und Praktikanten, Gastdozierende, Beschäftigte von Dienstleistern, wie Reinigung, Bewachung, Foyeraufsichten etc. Sie bemüht sich um deren soziale Integration in den Hochschulalltag.

Befristungen

Befristete Beschäftigungsverhältnisse können erforderlich sein.

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

Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Befristungen 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.

Sachgrundlose Befristungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind grundsätzlich ausgeschlossen und nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zugelassen:

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

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 und die Beschäftigung in Drittmittelprojekten 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.

Inkrafttreten, Anwendung hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse, Laufzeit

Der Kodex tritt nach seiner Veröffentlichung auf der Homepage der MHL in Kraft.

Die an der Entwicklung des Kodex Beteiligten evaluieren diesen in regelmäßigen Abständen.

Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel

Die Regelungen eines Verhaltenskodex dürfen sich in ihrer Umsetzung auf bei Inkrafttreten bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht zum Nachteil der Beschäftigten auswirken.

Sollte eine Bestimmung des 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 nahekommt.