



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen



INHALT

Präambel	3
Arbeitssicherheit	4
Arbeitszeitregelungen und Fürsorgepflicht.....	4
Auszubildende	5
Beschäftigungsverhältnisse und Befristungen.....	5
Beschäftigungsbeginn- und Beschäftigungsende.....	6
Betriebliches Eingliederungsmanagement	6
Betriebliches Gesundheitsmanagement	7
Chancengleichheit und Vielfalt.....	7
Charta & Code und Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)	8
Ehrenamtliche Tätigkeiten.....	8
Familienfreundlichkeit und Pflege.....	9
Führungskultur	9
Gleichstellung.....	9
Mobiles Arbeiten	10
Outplacement	10
Personalentwicklung	10
Personalplanung	11
Personalräte	11
Probezeit	11
Promovierende Allgemein.....	12
Promovierende mit ausländischen Abschlüssen im Speziellen.....	12
Qualitätssicherung.....	13
Schwerbehindertenvertretung	13
Selbstverwaltung	13
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	14
Weiterbildung	14
Wissenstransfer.....	14

PRÄAMBEL

Die Universität zu Lübeck (UzL) steht für exzellente Forschung und Lehre und verpflichtet sich, eine verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu sein. Gute und stabile Beschäftigungsbedingungen, die motiviertes und qualifiziertes Personal langfristig binden und planungssichere Karrieren ermöglichen, sind hierfür unabdingbare Voraussetzungen.

Vor diesem Hintergrund wurde der vorliegende Rahmenkodex unter Einbindung der Interessenvertretungen der Beschäftigten im Bewusstsein der großen Diversität der Beschäftigungsstrukturen erstellt. Darin werden gute Beschäftigungsbedingungen definiert, um einen Beitrag zur Sicherung von Kontinuität und Qualität in Forschung, Lehre und Verwaltung zu leisten.

Rechtliche Grundlage für den Rahmenkodex bildet das Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein. Der Rahmenkodex soll als Orientierungshilfe dienen und kann nur einen Teil dessen abbilden, was für gute Beschäftigungsbedingungen bedeutsam ist. Die Basis bilden ein möglichst moderater Umgang mit Befristungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit und Gesundheitsmanagement als anspruchsvolle Aufgaben, denen sich durch eine Vielzahl von organisationsstrukturellen Rahmenbedingungen, Angeboten und Maßnahmen gewidmet wird.

ARBEITSSICHERHEIT

Die UzL trägt die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Vorschriften sowie internen Richtlinien zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) der UzL tagt viermal im Jahr in fester Besetzung und bietet damit ein zentrales Kommunikationsforum für die verschiedenen Funktionstragenden aller Bereiche. Es werden Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erörtert, Neuerungen in Gesetzen und Regelwerken aufgegriffen und Handlungsempfehlungen für die Umsetzung von Arbeitsschutzziele erarbeitet. Die UzL verpflichtet sich, grundlegende Regeln für die Gestaltung von Arbeitsplätzen gemäß Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) einzuhalten und konkrete baulich-technische Anforderungen vorzunehmen. Gefährdungsbeurteilungen werden von den Fachverantwortlichen in Wissenschaft, Verwaltung und Technik mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des betriebsärztlichen Dienstes und des Personalrates durchgeführt. Strukturiert aufgebaute Checklisten-Module¹ werden hierzu im Intranet zur Verfügung gestellt, um mit einer sorgfältigen Bearbeitung eine gesetzeskonforme Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Speziell thematisch ausgerichtete sowie online verfügbare Unterweisungen² zielen darauf ab, die Beschäftigten über die Gefährdungen und Gesundheitsrisiken bei ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz zu informieren, ihnen sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten vorzuführen und praktisch einzuüben.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kommt die UzL den gesetzlichen Anforderungen nach (§5 ArbSchG – „psychische Gefährdungsbeurteilung“), sieht darüber hinaus bei der Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz aber auch eine angemessene Mitbeteiligung der Beschäftigten vor. Ein entsprechendes Konzept, um relevante psychische Belastungsfaktoren zu identifizieren und – wo nötig – realistische und auf die individuelle Situation zugeschnittene Verbesserungsoptionen zu entwickeln, ist in der Erarbeitung.³

Informationen zu den Themen Brandschutz und Erste Hilfe sind ebenso wie alle anderen Arbeitsschutzthemen im Intranet (focus:INSIDE) im Bereich Arbeitssicherheit⁴ zu finden.

ARBEITSZEITREGELUNGEN UND FÜRSORGEPLICHT

Um eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, kann die Arbeitszeit an der UzL innerhalb der Rahmenarbeitszeit von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr flexibel gestaltet werden, sofern die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten nicht beeinträchtigt wird. Unterbrechungen der Arbeitszeit aus privaten Gründen (familiäre Angelegenheiten, Arztbesuche

¹ <https://focusinside.uni-luebeck.de/pages/view/1483/gefahrdungsbeurteilung>

² <https://focusinside.uni-luebeck.de/pages/view/1484/unterweisung>

³ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/qualitaets-und-organisationsentwicklung/organisationsentwicklung/gesunde-hochschule/im-focus-das-leben-im-focus-wir.html>

⁴ <https://focusinside.uni-luebeck.de/pages/view/624/arbeitssicherheit>

usw.) sind möglich. Zur Wahrung der Schonzeiten sollte eine maximale Arbeitszeit von 10 Stunden exklusive Pausen nicht überschritten werden oder nur punktuell in Abstimmung mit der Leitung, sofern dies aus dienstlichen Gründen notwendig ist.

Vorgesetzte tragen Fürsorge für ihre Mitarbeitenden und die Einhaltung der Arbeitszeiten. Daher sollte das Arbeitszeitkonto sowohl von den Mitarbeitenden als auch von der Leitung regelmäßig überprüft werden. Laut Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit⁵ gilt an der UzL die Regel, dass das Zeitguthaben die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht überschreiten und ein Zeitfehl die Hälfte der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten sollte. Da im Falle eines darüber hinaus gehenden Stundenguthabens zu Ende September eines jeden Jahres eine Kappung des Stundenkontos erfolgt, sollte der Abbau von Stunden rechtzeitig (spätestens Ende Juni) geplant werden. Die jährlich stattfindenden Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche („Dialogzeit“)⁶ bieten eine Möglichkeit, die flexible Arbeitszeitgestaltung, Gründe für außergewöhnliches Zeitguthaben bzw. Zeitfehl und die Möglichkeiten eines Zeitausgleichs zu thematisieren.

Wissenschaftliche Beschäftigte, die von den Arbeitszeitregelungen der Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit ausgenommen sind, haben die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit mit dem elektronischen Zeiterfassungssystem zu erfassen.

AUSZUBILDENDE

Auszubildende werden vertreten durch die Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV), sofern diese vorhanden ist. Die UzL ist bestrebt, ein förderliches Umfeld für Auszubildende zu schaffen. Bei betrieblichem Bedarf werden Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für die Dauer von 12 Monaten und bei entsprechender Bewährung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND BEFRISTUNGEN

Die von der UzL erlassene Richtlinie über den Umgang mit Befristungen von Arbeitsverträgen⁷ hat zum Ziel, im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten bestmögliche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. Als Arbeitgeberin ist die UzL bemüht, Verlängerungen einer befristeten Beschäftigung so frühzeitig sicherzustellen, dass Betroffene nicht gezwungen sind, sich drei Monate vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Befristungen werden immer unter dem Aspekt geprüft, das Gleichgewicht zwischen Qualifikation und Beschäftigungssicherheit zu verbessern.

⁵ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/group/181/all#287>

⁶ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/personalangelegenheiten/personalentwicklung/dialogzeit-mitarbeitenden-vorgesetzten-gespraech.html>

⁷ https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_hochschulrecht/Recht_Universitaet/Leseabschriften/210112_Befristungsrichtlinie_Ausfertigung.pdf

Hierbei handelt es sich generell um ein fundamentales politisches Spannungsfeld der Hochschullandschaft. Eine der zentralen, genuinen Aufgaben einer Universität besteht in der Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses. Befristungen sind damit auch eine Sicherstellung der Qualifizierungschancen nachfolgender Studierendengenerationen⁸. Auf der anderen Seite gibt es den persönlichen und familiengerechten Bedarf nach planbaren Karrierewegen und einem sicheren Arbeitsplatz. Die UzL begegnet diesem Spannungsfeld bewusst und verantwortungsvoll, indem sie innerhalb des Wissenschaftsbetriebes volle Transparenz für Karrierewege herstellt und gleichzeitig alle Führungskräfte anhält, Grenzen des Systems zu kommunizieren. Zudem setzt sie außergewöhnlich hohe Ressourcen in die Qualifizierung aktueller wissenschaftlicher Mitarbeitender zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung, um ihnen bestmögliche außeruniversitäre Karrierechance zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang entschied sich das Präsidium 2020, dauerhaft angelegte Professuren⁹ entgegen der bis dato üblichen Praxis ausschließlich unbefristet auszuschreiben.

BESCHÄFTIGUNGSBEGINN- UND BESCHÄFTIGUNGSENDE

Neuen Mitarbeitenden werden zum ersten Arbeitstag alle wichtigen Informationen zur Universität und zum Arbeitsplatz bereitgestellt. Zur leichteren Orientierung in der Universität und der Stadt Lübeck steht das *NEW-Portal (New Employees Welcome)*¹⁰ zur Beantwortung sämtlicher Fragen inklusive zahlreicher Unterstützungsangebote zur Verfügung. Die Begrüßung neuer Mitarbeitender durch das Präsidium findet im halbjährlichen Rhythmus im Rahmen einer festlichen Einführungsveranstaltung statt.

Für die Zukunft plant die UzL bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses das Angebot der Durchführung sogenannter *Abschiedsgespräche*. Die UzL sieht darin die Chance, aus Feedback zu lernen und das Miteinander, die Leitungsarbeit und das Arbeitsklima weiter zu verbessern. Das Abschiedsgespräch ist natürlich freiwillig und vertraulich. Entsprechende Gesprächsleitfäden werden durch den Bereich Personalentwicklung erarbeitet.

Die UzL schafft außerdem Raum für Dienstjubiläen, für die ein eigenes Veranstaltungsformat entwickelt wird und lebt eine wertschätzende Abschiedskultur.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Beratungsverfahren mit dem Ziel Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen (Prävention), zu überwinden (Rehabilitation) und die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten (Integration). Das BEM möchte dabei unterstützen, Behinderungen und chronische Erkrankungen zu vermeiden und den Arbeitsplatz von

⁸ [https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017 -
_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf](https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf)

⁹ betrifft nicht: W1 und W2 mit Tenure Track und Juniorprofessuren sowie durch Drittmittel geförderte Professuren

¹⁰ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/personalangelegenheiten/new-service.html>

Beschäftigten langfristig zu sichern. Die Umsetzung von BEM-Verfahren ist an der UzL in einer entsprechenden Dienstvereinbarung¹¹ geregelt. Anspruch auf ein BEM-Verfahren haben alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig krank sind.¹² Unerheblich ist, ob es sich dabei um eine länger als sechswöchige ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit handelt oder sich mehrere Fehlzeiten auf mehr als sechs Wochen summieren. Die BEM-Beauftragten gehen grundsätzlich vertraulich mit persönlichen Informationen der Beschäftigten um, innerhalb der BEM-Verfahren erarbeitete Maßnahmen und Schritte werden ausdrücklich nur mit Einwilligung der Beschäftigten eingeleitet.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mit der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt die UzL Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, welche über den gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgehen und die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit sowie die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben. Maßnahmen setzen sowohl beim Verhalten des Einzelnen in Bezug auf die Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und der Gesundheitskompetenz an (Verhaltensprävention) als auch bei einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung und einer gesundheitsgerechten Organisation der Arbeit (Verhältnisprävention).

Als verhältnispräventive Maßnahme werden den Beschäftigten der Universitätsverwaltung und der zentralen Einrichtungen spezielle Arbeitsmittel (ergonomische Maus, ergonomische Tastatur, elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatzbrillen etc.) auf begründeten Antrag zur Verfügung gestellt, zum Teil ist eine zusätzliche Bestätigung durch den betriebsärztlichen Dienst notwendig. Zu allen verhaltenspräventiven Angeboten sind detaillierte Informationen im Personalentwicklungskonzept der UzL zu finden.

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT

Die UzL ist ein Ort der Vielfalt. Mit dem Diversity-Profil *Leben in Vielfalt*, der Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz¹³ und der Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt¹⁴ übernimmt sie aktiv Verantwortung dafür, diese Vielfalt zu fördern und zu schützen.

Die Schwerbehindertenvertretung und die*der Inklusionsbeauftragte gestalten gemeinsam mit dem *Runden Tisch Inklusion* und in enger Kooperation mit dem Bereich *Gesunde Hochschule* inklusive Beschäftigungsbedingungen und fördern die Integration von Universitätsangehörigen mit (schweren) Beeinträchtigungen.

¹¹ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/view/1370/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-2013>

¹² Die rechtliche Basis bildet die seit 2004 geltende gesetzliche Präventionsvorschrift, die seit 2018 in §167 Abs. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches festgehalten ist.

¹³ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/all/287>

¹⁴ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/hochschulrecht/organisation/verwaltung.html>

Die Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle¹⁵ bietet niedrigschwellige qualifizierte Beratung für von Konflikten oder Diskriminierungen Betroffene an und entwickelt präventive Maßnahmen. Zum akuten Schutz von Betroffenen hat die Universität eine AGG-Beschwerdestelle¹⁶ und AGG-Kommission eingerichtet.

Die Entwicklung von Diversity-Kompetenzen in Kursen der Internen Weiterbildung tragen aktiv zu einer Organisationskultur des Respekts und der Wertschätzung bei.

CHARTA & CODE UND HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)

Im Bemühen um optimale Arbeits- und Forschungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die UzL der von der EU-Kommission 2005 veröffentlichten Europäischen Charta für Forscher (*Charta & Code*)¹⁷ beigetreten. Sie verpflichtet sich damit zur Einhaltung der darin definierten Standards und Ziele für eine gute wissenschaftliche Praxis und implementiert zur Umsetzung der Prinzipien die europäische Initiative „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R)¹⁸. Ausführliche Informationen zum HRS4R-Implementierungsprozess sind in deutscher und englischer Sprache auf der Homepage verfügbar.¹⁹

EHRENAMTLICHE TÄTIGKEITEN

Ehrenamtliches Engagement bildet eine Stütze der Gesellschaft und wird von der UzL anerkannt und gefördert. Sie stellt daher Mitarbeitende für Ehrenämter im gesetzlichen Rahmen unter Fortzahlung des Gehaltes in folgenden Fällen frei:

- Wahrnehmung eines Wahlamtes im Personalrat, in der Schwerbehindertenvertretung, in der Jugendausbildungsververtretung, in universitären Gremien und Ausschüssen
- Einsatz im Katastrophenschutz²⁰
- Einsatz in der freiwilligen Feuerwehr
- Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter oder Schöffe²¹
- Ehrenamtliche Tätigkeiten in der Jugendarbeit²²

¹⁵ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/chancengleichheit-und-familie/konfliktberatung-und-antidiskriminierungsstelle-kobas.html>

¹⁶ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/agg-beschwerdestelle.html>

¹⁷ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/view/7790/charter-and-code-europaische-charta-fur-forscher-deueng>

¹⁸ <https://www.euraxess.de/de/node/5765>

¹⁹ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/personalangelegenheiten/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r.html> und <https://www.uni-luebeck.de/en/university/hr-matters/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r.html>

²⁰ Geregelt im Gesetz über den Katastrophenschutz in Schleswig-Holstein (Landeskatastrophenschutzgesetz - LKatSG)

²¹ Lohnfortzahlung gilt nur für die Kernarbeitszeit. Sofern die Tätigkeit in die Gleitzeit fällt, ist die Möglichkeit eröffnet, das Amt außerhalb der beruflichen Arbeitszeit auszuüben.

²² Geregelt in der Landesverordnung über die Freistellung für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendarbeit (Freistellungsverordnung - FreiStVO).

FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND PFLEGE

Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Anspruch, den die UzL an sich selbst stellt. Auf struktureller Ebene handelt es sich um einen essentiellen Bestandteil der universitären Profilbildung sowie Organisations- und Personalentwicklung. Seit der erstmaligen Durchführung des Audits als *Familiengerechte Hochschule* 2008 und mit den Re-Auditierungen 2011, 2014 und 2017 (erneut in 2020) gelang der Universität eine stetige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise Beruf und Familie für alle Studierenden und Beschäftigten. Dementsprechend konnte ein großes Portfolio familiengerechter Maßnahmen geschaffen werden, das im Personalentwicklungskonzept der UzL ausführlich dargestellt wird. Die Basis aller Maßnahmen bildet das *Handbuch für eine familiengerechte Personalführung an der Universität zu Lübeck*²³.

FÜHRUNGSKULTUR

An der UzL wird eine situativ und menschlich ausgerichtete Führungskultur gelebt und gefördert, entsprechende Angebote werden allen Leitungsgruppen empfohlen. Zudem sind in einigen Bereichen wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Führungskräfte trainings verpflichtend. Informationen über Entwicklungsmöglichkeiten von Beschäftigten mit Führungsverantwortung können im Personalentwicklungskonzept eingesehen werden.

Ein wesentliches Element zur Weiterentwicklung der Führungskultur ist seit 2015 das Instrument der Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche („*Dialogzeit*“), die Führungskräfte und Mitarbeitende in Form eines Dialogs zusammenbringen. Diese jährlich stattfindenden Entwicklungsgespräche bilden die Basis für mögliche Weiterentwicklungen, fördern die Kommunikation und vertrauensvolle Zusammenarbeit, identifizieren mögliche Optimierungsbedarfe und Problembereiche und tragen so dazu bei, die Mitarbeitendenzufriedenheit und Führungskultur an der UzL zu steigern. Zielgruppenspezifische Gesprächsunterlagen werden im Intranet (*focus:INSIDE*)²⁴ zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gespräche sind für technisch-administratives Personal obligatorisch und für wissenschaftliches Personal optional geregelt.

GLEICHSTELLUNG

Die UzL fördert teilflexibilisierte Arbeitsverhältnisse und wird dies weiterhin ausbauen. Als Arbeitgeberin verpflichtet sie sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern: die Verantwortlichkeit, Transparenz und die Bereitstellung von Ressourcen liegen beim Präsidium der Universität. Zentrale Aufgabe ist die Beseitigung struktureller Benachteiligungen an der Universität und die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind - dies gilt für die gesamte Bandbreite sozialer, organisatorischer und personeller Maßnahmen. Die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit eingeleiteter Maßnahmen wird durch

²³ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/view/15184/handbuch-fur-eine-familiengerechte-personalfuehrung-an-der-uzl>

²⁴ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/all/5302>

den Gleichstellungsausschuss, die Referate Chancengleichheit und Familie sowie Qualitäts- und Organisationsentwicklung mit Hilfe von Monitoring, Evaluationen und zeitlich dichtem Berichtswesen an das Präsidium und den Senat geprüft. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Präsidiumsmitglieder, beteiligt sich an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und ist zudem Ansprechpartnerin für alle Universitätsangehörigen bei Fragen zu den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

MOBILES ARBEITEN

Mobiles Arbeiten ist die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten. Die Arbeit ist demnach nicht an das Büro im Dienstgebäude gebunden. Die UzL begrüßt die fortgeschrittene Entwicklung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien und unterstützt diese Arbeitsform.

Die Ende 2021 verabschiedete Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ ergänzt die Dienstvereinbarung „Variable Arbeitszeit“²⁵ in der geltenden Fassung. Die wichtigsten Zielsetzungen mit der Einführung der mobilen Arbeit bestehen in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden, der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, der Verringerung von Pendelbewegungen und der Bindung qualifizierter Beschäftigter. Insgesamt strebt die UzL eine Positionierung als attraktive Arbeitgeberin an.

OUTPLACEMENT

Die UzL bietet als EXIST-Gründerhochschule (zweifach ausgezeichnet 2013 und 2016) Gründungsberatung für alle Studierenden, Mitarbeitenden sowie Führungskräfte der Universität bis zu 5 Jahre nach Ende der Einschreibung bzw. des Arbeitsvertrages. Sie unterstützt diese Gruppen dabei, Ideen in Geschäftskonzepte umzusetzen und verschiedenste Finanzierungsmöglichkeiten zu beantragen. Außerdem werden aus dem Institut für Entrepreneurship und Business Development verschiedene Weiterbildungen zum Thema Geschäftsmodellierung und Betriebswirtschaftslehre im Rahmen der Internen Weiterbildung (IWB) angeboten. Die IWB unterstützt daneben mittels eines umfangreichen Weiterbildungs- und Zertifikatsangebotes den Übergang von der Hochschule in Wirtschaft und Industrie.

PERSONALENTWICKLUNG

Die Koordination von Qualifizierungsangeboten sowie die Erarbeitung von zielführenden Maßnahmen und Strategien, um das Personal bestmöglich zu fördern, hat für die UzL ein hohes Stellenmaß. Ausführliche Informationen hierzu sind im Personalentwicklungskonzept zu finden.

²⁵ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/view/16929/variable-arbeitszeit-2020>

PERSONALPLANUNG

Die grundständige Personalplanung obliegt dem Präsidium unter Einhaltung der gesetzlichen Mitbestimmung. Für zukünftige personelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten, z.B. durch Umbesetzung Beschäftigter, unter der Berücksichtigung unternehmenspolitischer Ziele, die unter anderem im Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) der UzL festgehalten sind, ist die Personalentwicklung der UzL in Absprache mit dem Präsidium zuständig. Informationen hierzu sind im Personalentwicklungskonzept zu finden.

PERSONALRÄTE

An der UzL wird das technisch-administrative Personal durch den allgemeinen Personalrat für Technik und Verwaltung (PR TAP) und das wissenschaftliche Personal durch den wissenschaftlichen Personalrat (PR(w)) vertreten. Zudem verfügt das am UKSH beschäftigte wissenschaftliche Personal über eine eigene Personalvertretung, den PRW des UKSH Campus Lübeck.

Alle Personalräte arbeiten eng und gleichberechtigt mit der Dienststelle und untereinander unter Beachtung der Gesetze und Tarifverträge zusammen, um den Grundrechten der Beschäftigten zu praktischer Wirksamkeit im Arbeitsleben zu verhelfen und um zugleich zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle beizutragen. Die Personalräte bestimmen mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen der Dienststelle, welche die Beschäftigten insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken.²⁶

PROBEZEIT

Für Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsverhältnis gelten nach § 2 Abs. 4 TV-L die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart wurde. Bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Befristungsgrund gelten ebenso wie bei den Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Abs. 4 TV-L). Eine Ausnahme gilt für Beschäftigte, welche auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund beschäftigt werden - für diesen Personenkreis gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit (§ 2 Abs. 4 nach TV-L).

Bei unbefristeten Stellen ist in der Probezeit zur Positionsbestimmung sowohl nach der Hälfte als auch nach Beendigung der Probezeit ein Gespräch zwischen beschäftigter und vorgesetzter Person verpflichtend.

²⁶ Über den Gegenstand und die Ziele der Zusammenarbeit findet sich im § 2 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) eine umfassende Übersicht.

PROMOVIERENDE ALLGEMEIN

Den Promovierenden sollen im Beschäftigungsverhältnis in einem angemessenen Umfang Aufgaben übertragen werden, die für die Vorbereitung einer Promotion förderlich sind. Als Orientierung gilt dabei, dass der Anteil für diese Aufgaben mindestens ein Drittel der jeweiligen Arbeitszeit betragen soll. Bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen sind die Bewilligungsbedingungen der Drittmittelgeber zu beachten (§4 Abs. 1 der Befristungsrichtlinie der Universität zu Lübeck²⁷).

Ist der Abschluss der Promotion vor Vertragsablauf nicht erfolgt, wird sich die Universität (Präsidium und Beschäftigungsbereich) bemühen, in Abhängigkeit vom Fortschritt der Qualifikation eine Finanzierung des Arbeitsverhältnisses zur Beendigung der Promotion sicherzustellen.

2020 hat die Gruppe der Promovierenden mit dem Doktorandenrat²⁸ eine Interessensvertretung gewählt. Er vertritt alle, die eine Promotion an der UzL sowohl im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) als auch in der Medizin anstreben. Die festgelegten Aufgaben des Doktorandenrates umfassen die Vertretung der Interessen und Mitwirkung in Angelegenheiten der Doktorandinnen und Doktoranden, die Förderung der Vernetzung und ihre Unterstützung in Angelegenheiten der Promotion. Der Doktorandenrat hat außerdem die Möglichkeit, ein Mitglied in vertretender Position in den Senat zu entsenden und auch auf diesem Weg die Interessen der Doktorandinnen und Doktoranden dort zu vertreten.

Das *Center for Doctoral Studies (CDSL)* bietet in Zusammenarbeit mit der Internen Weiterbildung ein strukturiertes Weiterbildungsangebot für die Zielgruppe der Promovierenden. Weitere Informationen hierzu können im Personalentwicklungskonzept eingesehen werden.

PROMOVIERENDE MIT AUSLÄNDISCHEN ABSCHLÜSSEN IM SPEZIELLEN

Es entspricht dem Selbstverständnis der UzL als Arbeitgeberin, ausländische Promovierende auf ihrem Weg an die Universität bestmöglich zu unterstützen. Leider sind ausländische Promovierende in besonderem Maß mit strukturellen Herausforderungen konfrontiert. Insbesondere die Anerkennung und Zulassung ausländischer Abschlüsse stellt eine hohe Komplexität dar. Um ein solches Verfahren ganzheitlich und maximal transparent darzustellen, wurde eine Prozessvisualisierung²⁹ erstellt, deren Verwendung dringend empfohlen wird, um unnötige Missverständnisse und damit verbundenen Stress für die betroffenen Promovierenden zu vermeiden und den Aufwand für alle Beteiligten zu minimieren.

²⁷ https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_hochschulrecht/Recht_Universitaet/171024_Befristungsrichtlinie.pdf

²⁸ <https://www.uni-luebeck.de/promotion/doktorandenrat.html>

²⁹ Informationen zur Einstellung von Doktorand*innen mit ausländischem Nicht-EU-Abschluss / Masterabschluss Fachhochschule in der Sektion MINT sind im [Prozessportal in focus:INSIDE](#) verfügbar.

QUALITÄTSSICHERUNG

Die UzL setzt auf eine starke dezentrale Verantwortung der Qualitätssicherung und -entwicklung in allen universitären Aufgaben: Forschung, Lehre, Transfer und wissenschaftliche Nachwuchsförderung. Die Sicherung der Qualität der Lehre hat in Form der Rahmenqualitätssatzung, der Evaluationssatzung für Lehre und Studium sowie einem Kooperationsvertrag mit der Studierendenschaft bzgl. des Umgangs mit Lehrevaluationen einen definierten Rahmen. Darüber hinaus legt die UzL Wert auf eine effiziente Verwaltung, die Kernaufgaben der Universität unter besten administrativen Rahmenbedingungen ermöglicht. Hierfür und für die Verzahnung der dezentralen Qualitätssicherung wurde das Referat Qualitäts- und Organisationentwicklung eingerichtet. Gemäß seiner ganzheitlichen Ausrichtung betreibt das Referat neben der Qualitätssicherung im engeren Sinne auch die strategische Organisationsentwicklung unter der Gesamtverantwortung des Präsidiums. Das Präsidium und die Sektionen werden durch eine zentrale Qualitätsbeauftragte unterstützt.

Für den Bereich Studium, Lehre und Promotion bietet das Referat Evaluationservices an. Zur Schaffung optimaler Rahmenbedingungen stellt es ein Prozessportal mit Downloadfunktion und Formularvorlagen im Intranet (focus:INSIDE)³⁰ sowie Kennzahlensets bereit und koordiniert die Digitalisierungsprojekte der Universitätsverwaltung. Durch dieses weit gefasste Qualitätsverständnis ist ein hoher Grad an datengestütztem, vernetztem und synergetischem Arbeiten möglich.

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Die Schwerbehindertenvertretung ist eine unabhängige Sondervertretung aller in der UzL beschäftigten schwerbehinderten Menschen.³¹ Sie besteht aus der Vertrauensperson und mindestens einem stellvertretenden Mitglied. Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Zudem berät sie auch die Dienststelle. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt und berät auch Mitarbeitende, die noch nicht anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt sind, zum Beispiel bei der Antragstellung zur Feststellung einer Behinderung.

SELBSTVERWALTUNG

Die UzL unterstützt ihre demokratische Selbstverwaltung umfangreich. Um Wissenschaftlerinnen zu entlasten und für die Beteiligung an Gremien zu gewinnen, folgt die Universität mit der neu implementierten Maßnahme *FeR: Ausgleich für die Gremienarbeit für Wissenschaftlerinnen*³² einer

³⁰ <https://focusinside.uni-luebeck.de/pages/view/322/portal-prozesse>

³¹ <https://www.uni-luebeck.de/universitaet/barrierefreiheit/arbeitsplatz/schwerbehinderung.html>

³² https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/Brochueren/female_researcher_Dez_2020.pdf

Empfehlung der DFG, die neben strukturellen Veränderungen auch entsprechende individuelle Kompensationsmaßnahmen für notwendig hält. Zudem ist der Hochschulleitung eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Interessensvertretungen ein bedeutsames Anliegen.

STUDENTISCHE UND WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Hilfskräfte können für Dienstleistungen in Forschung und Lehre (und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten) eingesetzt werden. Studentische Hilfskräfte sind Studierende, die in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben. Wissenschaftliche Hilfskräfte sind Studierende mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (z.B. Bachelor). Nach Abschluss eines Masters oder äquivalenten Abschlusses ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.

Die Höhe des Vergütungsrahmens wird durch die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte in Verbindung mit hochschulinternen Richtlinien festgelegt. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) geregelt ist. In Prüfungsphasen werden beiderseitige und frühzeitige Absprachen zwischen Hilfskräften und Betreuenden sowie kulante Regelungen empfohlen. Bei Fragen oder Problemen bezüglich der Betreuung können sich sowohl Hilfskräfte als auch Betreuende an den wissenschaftlichen Personalrat wenden.

Beschäftigungsangebote für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind hochschulöffentlich mittels der Jobbörse *Stellenwerk*³³ bekannt zu geben.

WEITERBILDUNG

Die Qualifizierung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung aller Mitarbeitenden für eine qualitätsvolle und individuell zufriedenstellende Arbeit in Forschung, Lehre, Administration und Technik ist der UzL ein besonderes Anliegen. Das zu diesem Zweck seit 2012 aufgebaute Weiterbildungsprogramm steht allen Mitgliedern der Universität offen und kann kostenfrei innerhalb der Arbeitszeit besucht werden. Weitere Informationen hierzu finden Sie im Personalentwicklungskonzept.

WISSENSTRANSFER

Die UzL misst dem Wissens- und Technologietransfer als im Hochschulgesetz verankerte Aufgabe der Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein eine zentrale Bedeutung zu. Die in den letzten Jahren erfolgte Stärkung des Technologietransfers an der UzL und die Etablierung des Hanse

³³ <https://www.stellenwerk-luebeck.de>

Innovation Campus³⁴ sowie dessen Weiterentwicklung zum Gründercampus legen davon ein eindrucksvolles Zeugnis ab. Die UzL ist bestrebt, Forschungsergebnisse vor ihrer Veröffentlichung auf wirtschaftliche Verwertbarkeit zu prüfen und gegebenenfalls in Form von gewerblichen Schutzrechten zu sichern und dem Markt zur Verfügung zu stellen. Dazu baut die UzL ihr Schutzrechtsportfolio und gleichzeitig ihre Verwertungsaktivitäten kontinuierlich aus. Mit der durch das Präsidium verabschiedeten Schutzrechtsstrategie³⁵ hat sich die UzL eine Richtlinie gegeben, die den Umgang mit Patenten und anderen Schutzrechten verbindlich regelt. Die UzL folgt dabei den Empfehlungen des von der EU veröffentlichten Praxiskodex für Hochschulen bezüglich des Umgangs mit geistigem Eigentum. Analog zur im Arbeitnehmererfindungsgesetz festgelegten Vergütung von Erfindungen hat sich die UzL per Präsidiumsbeschluss darauf festgelegt, auch die Verwertung von nicht durch gewerbliche Schutzrechte geschützten Arbeitsergebnissen in gleichem Umfang zu vergüten.

³⁴ <https://bio-med-tec.de>

³⁵ <https://focusinside.uni-luebeck.de/file/view/25193/schutzrechtsstrategie-der-universitat-zu-luebeck>