



---

## Für einen Kodex „gute Arbeit an hessischen Hochschulen“, der seinen Namen verdient! Beschluss des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW Hessen vom 20. Februar 2020

---

### Unbefristete Beschäftigung:

1. Die Hessischen Hochschulen und das Land sorgen für eine **angemessene Personalausstattung mit vorwiegend unbefristeten Stellen**.
2. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (**LfBA**) sind **unmittelbar zu entfristen bzw. unbefristet** einzustellen.
3. **Stellen**, die bisher vorwiegend durch befristete **HSP- oder QSL-Mittel** finanziert wurden und zukünftig dem Grundbudget der Hochschulen zugerechnet werden, sind zu entfristen.
4. Nicht-wissenschaftliches Personal, auch in durch **Drittmittel finanzierten Projekten**, ist grundsätzlich unbefristet zu beschäftigen.
5. Wissenschaftliches Personal, das in **immer wiederkehrenden, durch Drittmittel finanzierten Projekten** tätig ist, wird unbefristet eingestellt.
6. Die im Hochschulpakt bis 2020 erarbeiteten **Dauerstellenkonzepte** der Hochschulen sind zu veröffentlichen und unter Mitbestimmung der Personalräte und der universitären Selbstverwaltung weiterzuentwickeln.
7. Im Rahmen gleicher Eignung, Leistung und Befähigung sind befristet Beschäftigte bei der **Besetzung unbefristeter Stellen** an der jeweiligen Hochschule grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen. Im Besetzungsverfahren sollen strukturelle Benachteiligungen nach Geschlecht, Herkunft oder anderen Diskriminierungsgründen ausgeglichen werden.

### Mindeststandards für befristete Beschäftigung:

8. **Befristete** Arbeitsverträge nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) werden zum **Zweck der wissenschaftlichen Qualifizierung mit dem Ziel der Promotion** abgeschlossen. Stellen **nach der Promotion** (Post-doc) sind **unbefristet** zu beschäftigen.
9. Jeder nach WissZeitVG befristete Arbeitsvertrag hat eine **Mindestvertragslaufzeit von 6 Jahren**.
10. **Die familienpolitische Komponente**, bzw. Verlängerung aufgrund von Pflege oder körperlicher Beeinträchtigung ist in vollem Umfang auf **alle Beschäftigten** anzuwenden.
11. Die Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen mit **überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal** entsprechen der Laufzeit des Bewilligungszeitraums der Drittmittel.
12. Die Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen in aus **Drittmitteln** finanzierten Projekten **ohne** einen Anteil zur **wissenschaftlichen Qualifizierung** werden **nicht auf die Höchstbefristungsdauer** nach WissZeitVG angerechnet.
13. Die Hochschulen verzichten grundsätzlich auf die Anwendung **sachgrundloser Befristungen**.
14. Die Hochschulen richten auf zentraler Ebene einen „**Übergangsfond**“ ein. Mit diesem können Beschäftigte für kurze Zeiträume weiterbeschäftigt werden, damit
  - a. „Lücken“ zwischen dem Ende eines und dem Beginn eines anderen Arbeitsvertrages geschlossen werden (bis zu 3 Monate).
  - b. in Drittmittelprojekten Verlängerungszeiten aufgrund des Mutterschutzes/der Elternzeit/Pflege sowie für die familienpolitische Komponente gewährt werden können.

### Grundsätze für gute Arbeit:

15. Das Land Hessen und die Hochschulen vereinbaren, dass die **Lehrverpflichtungsverordnung** an die gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten angepasst wird. Erforderlich ist eine grundsätzliche Neubewertung der notwendigen Arbeitszeit für Lehre.
16. Damit der Kodex für gute Arbeit umgesetzt wird, muss dieser in einem **Diskussionsprozess mit allen handelnden Akteuren** – Ministerium, Hochschulleitungen, Personalräten und Gewerkschaften – erarbeitet und vereinbart werden.
17. Die **Förderung von Geschlechtergerechtigkeit** und Gleichstellung sowie der Inklusion muss als gemeinsames Ziel benannt werden.
18. **Anerkennung:** Beim Wechsel von Tarifbeschäftigten zwischen Hochschulen rechnet die einstellende Hochschule bei der Berechnung der maßgeblichen Stufe die Vorzeiten so an, als hätte die oder der betreffende Beschäftigte diese Vorzeiten an der einstellenden Hochschule zurückgelegt. Eine einmal erfolgreich bestandene Probezeit ist für Anstellungen an anderen Hochschulen zu berücksichtigen. Andere wissenschaftliche Tätigkeiten, wie Zeiten eines Promotionstipendiums müssen für die Stufenzuordnung berücksichtigt werden.
19. **Lehrbeauftragte** können grundsätzlich nicht mit Aufgaben des hauptberuflichen Personals betraut werden, sie bieten ergänzende Lehrangebote an. Die Hochschule bietet den Lehrbeauftragten die Möglichkeit, auf ihre Kosten in einer privaten Gruppenunfallversicherung Versicherungsschutz zu erlangen und an den hochschuleigenen, didaktischen und sonstigen Fortbildungen kostenfrei teilzunehmen. Das Land und die Hochschulen wirken auf eine höhere und landesweit einheitliche Bezahlung hin.

### Erfolgskontrolle:

20. Das Land Hessen und die Hochschulen verständigen sich gemeinsam mit den Gewerkschaften das Instrument des **DGB-Index Gute Arbeit** als hessenweit einheitliche **Mitarbeiter\*innenbefragung an Hochschulen** einzuführen.
21. Das Land Hessen, Hochschulleitungen, Personalräte und Gewerkschaften bilden eine **Ombudskommission**, die die Einhaltung des Kodex überwacht und sich mindestens einmal jährlich über die Wirkung und Fortentwicklung des Kodex verständigt und öffentlich berichtet.