

Verhaltenskodex der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Beschlossen durch den Erweiterten Senat der CAU am 25.11.2020

Präambel

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) lebt durch die Menschen, die an ihr forschen, lehren und lernen; und sie lebt von denen, die Forschung und Lehre durch ihre Tätigkeit in Technik und Verwaltung ermöglichen. Gemeinsam bilden sie das Herz unserer Universität: Sie sind die treibenden Kräfte zur Bewältigung der akademischen Herausforderungen und zur Gestaltung der Zukunft.

Die Strahlkraft der Universität entsteht wesentlich durch herausragende Wissenschaftler*innen, die an der CAU arbeiten. Mit exzellenter Forschung und Lehre und guten Beschäftigungsbedingungen will die CAU Menschen in allen Gruppen und Tätigkeitsbereichen gewinnen und halten. Gute Beschäftigungsbedingungen sind wichtig für ihre weitere erfolgreiche Entwicklung als eine der führenden deutschen Universitäten; sie beansprucht, Nachwuchs für nationale und internationale Arbeitgeber*innen innerhalb und außerhalb des Hochschulbereichs bestmöglich zu qualifizieren. Gute Beschäftigungsbedingungen gelten für alle Beschäftigten im wissenschaftlichen wie im Bereich Technik und Verwaltung, unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet beschäftigt sind. Entscheidungen über Personalmaßnahmen gehen einher mit der Verantwortung, gemeinsam mit den Beschäftigten für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Hierfür soll der Verhaltenskodex eine Leitlinie sein.

Die Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen, somit auch in der CAU, werden maßgeblich von gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie von finanziellen Rahmenbedingungen bestimmt. In einer Zeit unzureichender Grundfinanzierung und steigender temporärer Drittmittelfinanzierung der Hochschulen sind gute Beschäftigungsbedingungen daher eine besondere Herausforderung.

Überwindung von Grenzen gehört zum Selbstverständnis der CAU – Grenzen zwischen Fachkulturen, Disziplinen und Einrichtungen, intern zwischen Wissenschaft und Verwaltung und extern zwischen Universität und Gesellschaft. Der vorliegende Kodex legt dazu einen Grundstein.



Grundsätze

Im täglichen Miteinander pflegen wir einen kollegialen Umgang, der auf Respekt und Wertschätzung basiert, auch wenn verschiedene, durchaus auch gegensätzliche, Positionen und Meinungen vertreten werden.

Unser Handeln wird von Diversitätssensibilität und Familienfreundlichkeit bestimmt.

Wissenschaft muss überprüfbare Ergebnisse produzieren, die ethischen Standards zum verantwortungsvollen Umgang mit Forschungsfreiheit und Forschungsrisiken entsprechen. Wir fördern die Chancengleichheit der Forschenden und die Vielfalt in deren Forschung.

Wertschätzung, Motivation

Wir feiern Erfolge und bewältigen Rückschläge gemeinsam.

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität unterstützen sich gegenseitig in der Erreichung der Ziele.

Die Arbeit im Team zeichnet sich besonders durch Transparenz in Form von Dienst- und Teamgesprächen aus.

Miteinander und Führung

Unser Miteinander wird in Form von Partizipation gelebt. Hierfür wird ein transparenter Informationsaustausch zwischen allen Beteiligten hergestellt. Es ist ausdrücklich erwünscht, in Gremien mitzuarbeiten und Ideen einzubringen.

Eine breite Beteiligung und Berücksichtigung vielfältiger Interessen bei der Projekt- und Maßnahmenplanung sorgt für Transparenz und Akzeptanz.

Führungskräfte sind sich ihrer besonderen Verantwortung für die Einhaltung eines guten Umgangs bewusst. Sie wissen, dass sie als Vorbilder das Arbeitsklima entscheidend prägen und die gelebte Praxis nicht selten eine Leitlinie für Beschäftigte darstellt, die später selbst Führungsverantwortung tragen.

Um den sich stets verändernden Herausforderungen an die Führung gerecht werden zu können, setzt die Führungskraft sich aktiv und regelmäßig mit dem Thema „Führung“ auseinander. Dabei müssen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität selbstverständlich berücksichtigt werden.

Führungskräfte sind sich der Herausforderungen bewusst, die gerade die Betreuungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich gleichzeitig als Vorgesetzte, als Gutachter*in der Qualifizierungsschrift und als Türöffner*in in die Wissenschaftsgemeinschaft mit sich bringen.

Umgang mit Konflikten

Konflikte sind menschlich. Der konstruktive Umgang mit Konflikten ist entscheidend für die Lösung im Sinne aller Beteiligten und für den Erhalt eines guten Arbeitsklimas.

Die Lösung von Konflikten soll unmittelbar und niedrigschwellig angegangen werden. Um dies zu bekräftigen, werden Unterstützungsangebote und Möglichkeiten des Konfliktmanagements angeboten, kommuniziert und in Anspruch genommen.

Diskriminierung, Mobbing und Gewalt werden durch uns nicht geduldet.

Arbeitsanforderungen

Die Arbeitsanforderungen und die Erwartungen an die Leistung eines*r Beschäftigten sollen in einer ausgewogenen Balance zu ihren*seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten stehen.

Anforderungen werden durch die Führungskräfte sowohl vor Antritt der Stelle als auch bei Veränderungen des Tätigkeitsbereiches transparent dargestellt.

Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

Führungskräfte berücksichtigen, dass durch die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft die Einhaltung der Studienziele sowie die Vorbereitung auf Prüfungstermine nicht gefährdet wird. Sie achten auf das ordnungsgemäße Führen der Arbeitszeitkarten und darauf, dass das Stundenvolumen dem Arbeitsaufwand entspricht. Bei Unter- oder Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit werden gemeinsam Wege zur Reduzierung bzw. Eliminierung der Minus- bzw. Plusstunden gefunden. Regelmäßiger Austausch der Hilfskräfte mit dem*der Vorgesetzt*in wird gewährleistet.

Beschäftigung von Auszubildenden

Die CAU versteht sich auch als Ausbildungsbetrieb. Unsere Auszubildenden werden in allen Belangen unterstützt, die zur Erreichung des Abschlusses notwendig sind. Regelmäßiger Austausch zwischen dem*der Auszubildenden und dem*der Ausbildungsleiter*in findet statt. Die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Arbeits- und Schulzeiten sowie die Gewährung von Erholungsurlaub ist selbstverständlich.

Selbständigkeit wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen

Wir nehmen unsere Verpflichtung zum verantwortungsvollen Umgang mit der Freiheit von Forschung und Lehre ernst. Führungskräfte begleiten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Qualifizierungsphase hin zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten in Forschung und Lehre. Sie unterstützen ihre zunehmende Selbstständigkeit bestmöglich im Rahmen der organisatorischen Gegebenheiten der Einrichtungen.

Wir unterstützen die Aufnahme der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in bestehende Netzwerke und in die Wissenschaftsgemeinschaft. Dies gilt insbesondere für die befristet beschäftigten Personen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir setzen uns zum Ziel, unseren Mitgliedern sehr gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium zu bieten. Dabei ist Familiengerechtigkeit eine zentrale hochschulpolitische und gesellschaftliche Aufgabe.

Die Maßnahmen und Angebote richten sich an alle Statusgruppen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Identität und Lebenssituation. Wir haben ein breites Familienverständnis, welches alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen.

Führungskräfte tragen maßgeblich zur Umsetzung der Ziele der familiengerechten Hochschule und zur Förderung einer familienfreundlichen Kultur bei. Sie sollen die familiären Belange ihres Personals und ihrer Studierenden bestmöglich unterstützen.

Teilzeit

Führungskräfte prüfen Anträge auf eine temporäre Reduzierung der Arbeitszeit sorgsam und wohlwollend unter Abwägung der persönlichen Belange des*der Antragstellenden sowie der betrieblichen Organisation und der Projektanforderungen. Wir wollen den berechtigten Interessen der Mitarbeitenden Rechnung tragen und diese in besonderen Lebenslagen unterstützen, insbesondere aus familiären und gesundheitlichen Gründen.

Gesundheitsmanagement

Die seelische und körperliche Gesundheit aller Beschäftigten ist uns wichtig.

Neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgt u.a. durch das Gesundheitsmanagement ein Beitrag zu Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflussen können. Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen werden initiiert und unterstützt. Dazu gehören neben Angeboten der Gesundheitsförderung und Prävention insbesondere eine positive Arbeitsatmosphäre und ein gutes Miteinander.

Fort- und Weiterbildungen

Weiterbildung ist ein elementarer Baustein unseres Personalentwicklungskonzeptes. Alle Beschäftigten sollen daran teilhaben. Führungskräfte fördern die regelmäßige Weiterbildung der Beschäftigten und unterstützen deren Teilnahme an bedarfsgerechten, individuell passgenauen Weiterbildungsveranstaltungen.

Die Themen Diversity und Geschlechtergerechtigkeit finden dabei selbstverständlich Berücksichtigung. Führungskräfte identifizieren solche Themen gemeinsam mit den Beschäftigten und empfehlen entsprechende Weiterbildungen.

Das universitätsinterne Weiterbildungsangebot wird stetig ausgebaut und aktualisiert, um das nachgefragte Angebot in ausreichendem Maße zur Verfügung zu stellen.

Besondere Aufgaben und die Verpflichtung zur Fortbildung ergeben sich aus der Integrationsvereinbarung des Landes Schleswig-Holstein und der Inklusionsvereinbarung der CAU für Vorgesetzte und für Beschäftigte, die Personalangelegenheiten bearbeiten, gegenüber Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellten.

Demographischer Wandel

Der demographische Wandel verändert die Altersstruktur an deutschen Hochschulen. Die Einrichtungen der CAU begegnen dieser Herausforderung aktiv durch ein kontinuierliches Monitoring und Personalmanagement darüber, wie viele Menschen mit welchen Qualifikationen die CAU in fünf und in zehn Jahren aus Altersgründen verlassen.

Gewinnung von Fachkräften

Die Gewinnung von Fachkräften ist an attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen geknüpft. Zu den größten Pluspunkten der CAU zählen u.a. ihre Größe als öffentliche Arbeitgeberin, die regelhafte Tarif-Konformität sowie die zertifizierte Familienfreundlichkeit. Die Einrichtungen der CAU entwickeln eine Strategie zur Gewinnung von Fachkräften.

Wir wollen gehobene Positionen möglichst international ausschreiben.

„Onboarding“ und „Offboarding“

Die CAU freut sich auf und über alle neuen Beschäftigten und ist stolz auf ihre gelebte Willkommenskultur, die das Ankommen in allen Bereichen mit unterschiedlichen Angeboten unterstützt. Zur Begrüßung der neuen Kolleg*innen werden Handreichungen und Informationen ausgegeben, die auch diesen Kodex enthalten.

Alle Vorgesetzten achten darauf, die Erfahrungen, Kompetenzen und Fähigkeiten all ihrer Mitarbeitenden zum Ende ihrer Beschäftigungszeit an der CAU in einem respektvoll und wertschätzend formulierten Abschlusszeugnis abzubilden, das ohne Verzögerungen ausgestellt wird.

Wissenstransfer

Wissenstransfer umfasst auch die interne Wissenssicherung, d.h. das Personal sichert für die Ausübung der Position wertvolles Wissen, welches aktuellem und nachfolgendem Personal zur Verfügung gestellt wird. Dieses gilt insbesondere für regelmäßig und häufig wechselnde Positionen, u.a. bei nebenamtlichen Dekan*innen. Nach Möglichkeit sollten sich Beschäftigungszeiten von Vorgänger*innen und Nachfolger*innen überlappen.

Prinzip Bestenauslese

Die Bestenauslese beginnt bereits mit der Stellenausschreibung, in der schriftlich klar formuliert wird, was für die Stelle notwendig, was wünschenswert ist. Dabei sind strukturierte Formulierungen mit Kriterienkatalogen zu erstellen, die geforderten Kriterien lassen sich überprüfen und möglichst quantifizieren. Das Prinzip der Bestenauslese verbindet wir mit dem Prinzip der Chancengleichheit.

Auswahlverfahren und -prozesse

An der CAU achten die Verantwortlichen auf eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalrekrutierung. Insbesondere bei Professuren und anderen Führungspositionen kommt das Instrument der aktiven Rekrutierung zum Einsatz, welches auch die Internationalisierung der CAU voranbringt. Personalfindungs- und -auswahlverfahren werden transparent, wertschätzend und qualitätsgesichert gestaltet.

Allgemeine Rahmenbedingungen von Befristungen

Alle Führungskräfte im Bereich Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung sind sich ihrer besonderen Verantwortung hinsichtlich eines fairen und transparenten Umgangs mit Befristungen bewusst. Sie nehmen diese auch über Instrumente der Personalentwicklung wahr.

Befristungen ohne Sachgrund sind grundsätzlich ausgeschlossen. Sie werden nur ausnahmsweise in den im [Erlass des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 04.12.2020](#) abschließend aufgezählten Fallkonstellationen verantwortungsvoll gewählt, sofern eine Befristung mit Sachgrund rechtssicher nicht möglich ist. Es findet eine jährliche Evaluation der Fälle statt.

Führungskräfte achten darauf, dass Vertragsverlängerungen so frühzeitig durchgeführt werden, dass Vertragsübergänge lückenlos und ohne vermeidbaren Aufwand für die Beschäftigten stattfinden.

Führungskräfte informieren und beraten zu Möglichkeiten einer weiteren Beschäftigung in der Hochschule und im Wissenschaftsbetrieb.

Die zuständigen Einrichtungen der CAU unterstützen bei entsprechende Schulungen.

Das Personalentwicklungskonzept der CAU unterstützt Führungskräfte, ihre Aufgaben professionell wahrzunehmen.

Besondere Rahmenbedingungen für die wissenschaftlichen Beschäftigten

Wissenschaftliche Mitarbeitende werden gezielt durch Bereitstellung interner überfachlicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote gefördert. Die Führungskräfte befürworten dies grundsätzlich und ermöglichen die regelmäßige Teilnahme während der Arbeitszeit. Spezifische Maßnahmen werden von den Führungskräften empfohlen.

Befristungsformen werden für wissenschaftliche Mitarbeitende in dem Bewusstsein gewählt, dass die Beschäftigten vertraglich größtmögliche Sicherheit, Flexibilität und Perspektive für eine Weiterfinanzierung erhalten.

In Projektbeschäftigungen wird nach Möglichkeit versucht, Befristungen mit Nachgewährungsanspruch zu realisieren.

Befristete Beschäftigung zur Qualifizierung

Die Vertragsdauer wird von Betreuenden bzw. Personalverantwortlichen bei Qualifizierungen sachgerecht und individuell prognostiziert; sie orientiert sich an der im entsprechenden Fach üblichen Dauer (Promotion, Habilitation).

Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeiter*innengespräche unterstützt der*die Vorgesetzte das Erreichen des Qualifizierungsziels. Ändert sich die Prognose im Verlauf der Qualifizierungsphase, werden frühzeitig Vertragsverlängerungen in die Wege geleitet.

Läuft eine Qualifizierungsbefristung aus, ohne dass das Qualifizierungsziel (Promotion, Habilitation) erreicht wurde, wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen unter Berücksichtigung der strukturellen Belange eine individuelle Folgeprognose für das Erreichen gestellt und eine entsprechende weitere Befristung vereinbart.

Promovierende und Betreuende gestalten die Rahmenbedingungen der Promotionsphase gemeinsam zum Wohle der Promovierenden individuell aus. Insbesondere die Finanzierung des Lebensunterhaltes während der Promotionsphase und die dazu dienenden Arbeitsverträge mit der CAU stehen im Fokus.

Für Promovierende, die in einem Drittmittelprojekt befristet beschäftigt werden, das vor Erreichen der Promotion abgeschlossen wird, wird nach einer Weiterbeschäftigung in einem anderen Projekt oder auf einer Landesstelle gesucht.

Weiterführende Hinweise

Über diesen Verhaltenskodex hinaus gelten für die Beschäftigten der CAU folgende Regelungen und Vereinbarungen, die Aufzählung ist nicht abschließend:

- [Antikorruptionsrichtlinie Schleswig-Holstein](#)
- [Leitlinie der CAU zum Umgang mit Forschungsdaten](#)
- [Richtlinien der CAU zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#)
- [Grundsätze für Promotionsordnungen an der CAU](#)
- [Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der CAU](#)
- [Leitsätze Personalentwicklung](#)