

**Richtlinie  
für die Beschäftigung und Vergütung  
wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte  
an der Fachhochschule Bielefeld**

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften an der Fachhochschule Bielefeld, unabhängig davon, aus welchen Mitteln die Hilfskräfte vergütet werden.

2. Aufgaben und Allgemeines

Als studentische Hilfskräfte werden in der Regel Studierende in Bachelorstudiengängen beschäftigt. Studierende in Masterstudiengängen, die in der Regel bereits über einen einschlägigen ersten akademischen Abschluss verfügen, sollen als wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt werden.

Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten unter der Verantwortung von Hochschullehrerinnen und -lehrern, anderen Personen mit selbstständigen Lehraufgaben oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern.

Das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft wird durch schriftlichen Dienstvertrag begründet. Der Dienstvertrag muss vor Arbeitsaufnahme geschlossen sein. Die Bestellung zur wissenschaftlichen oder studentischen Hilfskraft ist nur zulässig, wenn kein anderes beziehungsweise weiteres Beschäftigungsverhältnis zur Fachhochschule Bielefeld besteht.

2.1 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Wissenschaftliche Hilfskräfte erbringen wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten. Einstellungsvoraussetzung ist der Nachweis eines ersten berufsqualifizierenden Studienabschlusses. Es sollen keine Dauerstellen mit Hilfskräften besetzt werden. Typischerweise arbeiten WHK parallel zu einem Masterstudium in Forschungsprojekten oder als Tutorinnen oder Tutoren in der Lehre. Bei der Beschäftigung von WHK soll wissenschaftliche Aus- sowie Fortbildung – auch durch eigene wissenschaftliche Arbeit – gefördert werden.

2.2 Studentische Hilfskräfte (SHK)

Studentische Hilfskräfte werden neben ihrem Studium zur Wahrnehmung solcher wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten beschäftigt, für die eine abgeschlossene Hochschulausbildung nicht erforderlich ist. Die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums darf nicht beeinträchtigt werden. Der Status einer Studentin oder eines Studenten ist durch Vorlage

einer Immatrikulationsbescheinigung einer Hochschule oder staatlich anerkannten Hochschule nachzuweisen.

Studentischen Hilfskräften kann die Leitung von Tutorien übertragen werden, die in der Regel bestimmten Lehrveranstaltungen zugeordnet sind. Im Rahmen dieser Tutorien können beispielsweise folgende Aufgaben übertragen werden:

- a) Anleitung zum Studium
- b) Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten
- c) Vertiefung und Ergänzung des in Lehrveranstaltungen gebotenen Stoffes (auch im Hinblick auf Prüfungen)
- d) Vorbereitung auf den in künftigen Lehrveranstaltungen gebotenen Stoff (auch in der vorlesungsfreien Zeit)

### 3. Ausschreibung

Die Stellen für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte können an einer fest definierten Stelle im jeweiligen Bereich beziehungsweise Fachbereich ausgehängt oder auf der Homepage veröffentlicht werden.

### 4. Arbeitszeit

Die Beschäftigung erfolgt mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von mindestens 2 und maximal 17 Stunden (SHK) beziehungsweise maximal 9,5 Stunden (WHK) pro Woche.

Die Gesamtlaufzeit der Beschäftigungsverhältnisse darf sechs Jahre nicht überschreiten.

### 5. Vergütung

Die monatliche Pauschalvergütung beträgt je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit

- 10,75 € für wissenschaftliche Hilfskräfte mit einschlägigem FH-Diplom oder Bachelor-Abschluss
- 9,00 € für studentische Hilfskräfte.

In diese Stundensätze ist die Jahressonderzahlung bereits eingerechnet und wird nicht zusätzlich gezahlt.

Die monatliche Pauschalvergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Stundensatzes mit der Anzahl der vertraglich vereinbarten Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit sowie dem Faktor 4,348. Die Zahlung erfolgt durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) am Letzten eines Monats auf ein von der Hilfskraft eingerichtetes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union.

### 6. Arbeitszeitflexibilisierung und Dokumentationspflicht

Auswirkungen bei der Arbeitszeitflexibilisierung und Dokumentationspflicht sind durch das Führen von Arbeitszeitznachweisen sowohl von wissenschaftlichen, als auch von studentischen Hilfskräften umzusetzen (siehe Informationsschreiben „Auswirkungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) für die Fachhochschule Bielefeld“).

#### 7. Beendigung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf der Beschäftigungszeit, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf. Für studentische Hilfskräfte endet das Dienstverhältnis zudem spätestens

mit der Exmatrikulation. Das Dienstverhältnis kann zu einem früheren Zeitpunkt mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Monats gekündigt werden. Das Recht zur Kündigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist nach § 626 BGB bleibt unberührt.

#### 8. Urlaubsanspruch

Urlaub wird nach den gesetzlichen Vorschriften (Bundesurlaubsgesetz) gewährt. Der Urlaub ist während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zu gewähren. Eine Urlaubsabgeltung ist nicht zulässig.

#### 9. Mindestlohngesetz

Die oder der Fachvorgesetzte ist verpflichtet bei geringfügig beschäftigten Personen nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, dafür Sorge zu tragen, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Personen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

#### 10. Entgeltfortzahlung

Bei einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit regelt sich die Entgeltfortzahlung nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Mitteilungs- und Nachweispflichten nach § 5 EFZG gelten auch für Hilfskräfte.

#### 11. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 01.09.2015 in Kraft. Sie findet auch Anwendung auf Verträge, deren Laufzeit über den 31.08.2015 hinausgeht.

Ausgefertigt aufgrund des Präsidiumsbeschlusses vom 15.07.2015

Bielefeld, den 31.07.2015

Die Präsidentin

gez.

Prof. Dr. Rennen-Allhoff