

ERGEBNISPAPIER DER UAG „CODE OF CONDUCT STUDENTISCHE BESCHÄFTIGUNG“

(Stand: 05.03.2024)

- [1] Tutor*innen, studentische und wissenschaftlich Hilfskräfte (studentische Beschäftigte) übernehmen in Abgrenzung zu Tarifbeschäftigten die Erledigung wissenschaftsspezifischer Hilfstätigkeiten. Aufgaben, die als Regelaufgaben der Verwaltung einschließlich der Serviceeinheiten (Rechenzentren, administrative Bereiche der Bibliotheken oder des Hochschulsports etc.) fungieren, zählen nicht zu den wissenschaftsspezifischen Hilfstätigkeiten. Die Aufgabenübertragung ist zwingend an den Status des Studierenden geknüpft.
- [2] Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere Zeiträume vereinbart werden. Die Hochschulen gestalten ihre Anstellungsanträge entsprechend dieser Soll-Beschäftigungsdauer aus. Solche begründeten Fälle können sich u.a. ergeben aus:
- Mittelbefristung (Drittmittel, Datum des Projektendes bitte angeben),
 - Durchführung von Tutorien, die nicht konsekutiv in zwei aufeinander folgenden Semestern stattfinden (die Beschäftigungsdauer soll in der Regel 6 Monate betragen)
 - Befristungen, die sich begründet aus der Aufgabe im Einzelnen ergeben, z.B. Sondermittel des Landes, Beschäftigungen für ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, Durchführung von Orientierungseinheiten, Module, die nur einmal im Jahr angeboten werden die Höchstbefristungsdauer gem. § 6 WissZeitVG wird vor Ablauf von 12 Monaten erreicht oder das Studium endet vor Ablauf von 12 Monaten¹ (Semester ist zu benennen). Zu den Ausnahmetatbeständen ist eine textliche Begründung zu liefern.
- [3] Eine formularmäßige Begründung ist zulässig, um den Aufwand für die antragstellenden Bereiche sowie die Personaladministrationen gering zu halten. Es gilt eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (gemäß § 6 WissZeitVG) sowie die Möglichkeit der Probezeitkündigung innerhalb von zwei Monaten bei einem Erstvertrag und eine grundsätzliche Kündigungsmöglichkeit nach der Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.
- [4] Die Hochschulen berichten jährlich im Rahmen der technischen Möglichkeiten zur Ausgestaltung und Entwicklung der Dauer der Vertragslaufzeiten sowie der Zahl der Anschlussbeschäftigungen. Diese Daten fließen in eine Evaluierung nach zwei Jahren ein, um festzustellen, inwieweit eine Verbesserung mit Blick auf die längere Ausgestaltung der Vertragslaufzeiten erfolgt ist. Der Berichts- und Evaluationszeitraum soll zwischen dem 1.4.2024 und dem 31.3.2026 liegen.

¹ Dies basiert auf einer freiwilligen Angabe der Studierenden. Wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses das Ende des Studiums noch nicht sicher benannt werden kann bzw. der*die Studierende hierzu keine Angaben machen möchte (wozu keine Verpflichtung besteht), wird der Vertrag für mindestens 12 Monate geschlossen, außer eines der anderen Kriterien trifft zu.

- [5] Die Hochschulen intensivieren ihre Kommunikation hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen zu Rechten und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis sowohl gegenüber Beschäftigten als auch gegenüber den Beschäftigungsbereichen. Hierfür bieten die Hochschulen z.B. einmal im Jahr oder zum Start eines Semesters Informationsveranstaltungen an, um vor allem neue studentische Beschäftigte zu den jeweiligen Rechten und Pflichten zu informieren. Das Informationsangebot wird durch weitere Maßnahmen (z.B. Ausbau des Informationsangebots im Intranet, Merkblatt zu den Beschäftigungsbedingungen von studentischen Beschäftigten) flankiert.
- [6] Die Hochschulen stellen unter Berücksichtigung der wahrzunehmenden Aufgaben sowie der hochschulspezifischen Erfordernisse aufgabenbezogene Arbeitsmittel für studentische Beschäftigte und zur Ausgestaltung von Arbeit in Präsenz bzw. in Distanz zur Verfügung.
- [7] Die Hochschulen stellen idealerweise einheitliche Systeme zur Erfassung der Arbeitszeit bereit. Diese Systeme sollen zum einen sicherstellen, dass Beschäftigte der Pflicht nach Arbeitszeiterfassung nachkommen, zum anderen aber auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gewährleistet wird, indem transparent nachvollzogen werden kann, ob sich die Arbeitszeit im vertraglich vereinbarten Rahmen bewegt.
- [8] Die Abbildung von Urlaubs- und Krankheitstagen wird vorgesehen. Dafür ist ein Soll-Arbeitsplan systemseitig abzubilden, der Grundlage zur Erfassung von Arbeitszeit sowie Urlaubs- und Krankheitstagen ist.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der UAG:

- Albert Asal (HAW)
- Arne Burda (TUHH)
- Angelika Gericke (ver.di)
- Martin Hecht (UHH)
- Heidi Heil (ver.di/TV Stud)
- Marvin Hopp (ver.di/TVStud)
- Christina Kautz (HAW)
- Anna Neubauer (HFBK)
- Torben Scheede (Personal TUHH)
- Ute Schmiedel (GEW)
- Holger Sterzenbach (HAW)