

Richtlinien für die Beschäftigung und Vergütung wissenschaftlicher Hilfskräfte und studentischer Hilfskräfte an der Uni Bielefeld (Rektoratsbeschluss vom 18.12.2007, zuletzt geändert durch Rektoratsbeschluss vom 21.01.2025)

1. Diese Richtlinien gelten für Wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem Magister-, Diplom- oder Master-Abschluss (im Weiteren: WHK), Wissenschaftliche Hilfskräfte, die ein Hochschulstudium mit einer Regelstudienzeit von mindestens 6 Semestern (z.B. einen Fachhochschulstudiengang, einen Diplom I-Studiengang oder einen Bachelor-Studiengang) erfolgreich abgeschlossen haben (im Weiteren: WHF), und wissenschaftliche Hilfskräfte vor Abschluss ihres Studiums (Studentische Hilfskräfte; im Weiteren: SHK).
2. Sofern ein ausländischer Studienabschluss vorliegt, ist eine Einstellung erst möglich, wenn die Bescheinigung des Studierendensekretariats -Sachgebiet Internationale Studierende- über die Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses mit einem deutschen Magister-, Diplom-, Master- oder Bachelorabschluss vorliegt. Kann durch das Studierendensekretariat (ggf. nach Anrufung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) zwar eine formale, jedoch keine inhaltliche Gleichwertigkeit festgestellt werden, ist die inhaltliche Gleichwertigkeit durch den jeweils zuständigen Fachbereich zu bestätigen, in dem die Hilfskraft tätig werden soll.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

3. a) ¹Für wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten können an der Uni Bielefeld wissenschaftliche Hilfskräfte (sowohl WHK als auch WHF) beschäftigt werden. ²Die Aufgaben richten sich nach dem jeweils vorliegenden Hochschulabschluss und orientieren sich an § 44 Abs. 1 S. 3 u. 4 (WHK) bzw. § 45 Abs. 2 S. 1 HG NW (WHF).

³WHF kann hierbei die Aufgabe übertragen werden, die Studierenden zu betreuen und anzuleiten, insbesondere im Rahmen praktischer Übungen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

⁴WHK kann hierbei die Aufgabe übertragen werden, Studierenden Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen.

⁵Zugleich soll die wissenschaftliche Ausbildung und Fortbildung der Beschäftigten - auch durch eigene wissenschaftliche Arbeit - gefördert werden. ⁶Die wissenschaftlichen Hilfskräfte dürfen in der Woche mit höchstens 19 Zeitstunden durchschnittlich beschäftigt werden. ⁷Übt eine wissenschaftliche Hilfskraft Tutor*innentätigkeiten aus, so können für die Zeit, in der Tutorien stattfinden, bis zu zwei Zeitstunden in der Woche für je eine Wochenstunde Arbeit in Gruppen als durchschnittliche Beschäftigungszeit zugrunde gelegt werden.

⁸Zur Umsetzung des Mindestlohngesetzes (MiLOG) erfolgt die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gem. § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG). ⁹Die Hilfskraft ist verpflichtet, das Arbeitszeitkonto durch wahrheitsgemäße Eintragungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu führen. ¹⁰Der Zeitraum für die Erreichung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beträgt bis zu einem Jahr (Ausgleichszeitraum) nach der monatlichen Erfassung von Arbeitszeiten. ¹¹Innerhalb des Ausgleichszeitraums kann die Universität Bielefeld die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen im Beschäftigungsbereich variabel einteilen. ¹²Abweichungen zwischen der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden als Plus- und Minusstunden fortlaufend auf dem Arbeitszeitkonto verbucht.

¹³Die Arbeitszeitrachweise sind in geeigneter Form im Beschäftigungsbereich zu führen und jederzeit zu Prüfungszwecken bereitzuhalten.

- b) Im Einzelnen werden die Dienstobliegenheiten der wissenschaftlichen Hilfskräfte von den Hochschullehrer*innen, Personen mit selbstständigen Lehraufgaben oder Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bestimmt, denen die wissenschaftlichen Hilfskräfte zugeordnet sind.

- c) Wissenschaftlichen Hilfskräften kann die Leitung von Tutorien übertragen werden, die in der Regel bestimmten Lehrveranstaltungen zugeordnet oder in sie eingeordnet sind.

Im Rahmen dieser Tutorien können folgende Aufgaben übertragen werden:

- a) Anleitung zum Studium
 - b) Einführung in die Arbeit mit wissenschaftlicher Literatur
 - c) Anleitung zur Technik des wissenschaftlichen Arbeitens
 - d) Anleitung zum wissenschaftlichen Gespräch
 - e) Anregung zur selbständigen Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fachfragen
 - f) Vertiefung und Ergänzung des in Lehrveranstaltungen gebotenen Stoffes
 - g) Vorbereitung auf den in künftigen Lehrveranstaltungen gebotenen Stoff (auch in der vorlesungsfreien Zeit)
4. Die Bestellung zur WHK oder WHF ist nur zulässig, wenn kein anderes Beschäftigungsverhältnis zum selben Arbeitgeber besteht.
5. ¹Die monatliche Pauschalvergütung für WHK beträgt ohne Rücksicht auf den Familienstand je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit 20,48 €. Ab dem 01.04.2025 beträgt die monatliche Pauschalvergütung ohne Rücksicht auf den Familienstand je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit 21,19 €. ²Die monatliche Pauschalvergütung für WHF beträgt je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Beschäftigungszeit 15,42 €. Ab dem 01.04.2025 beträgt die monatliche Pauschalvergütung ohne Rücksicht auf den Familienstand je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit 16,13 €. ³Die jeweilige Pauschalvergütung wird am Monatsende nachträglich gezahlt. Weitere Zahlungen erfolgen nicht.
- ⁴Die monatliche Pauschalvergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Stundensatzes mit dem Faktor 4,348 und der Anzahl der Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit, die im Dienstvertrag der WHK bzw. WHF festgelegt ist.
6. Nebentätigkeiten sind nach Maßgaben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) anzuzeigen.

Studentische Hilfskräfte

7. ¹Für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten können an der Uni Bielefeld SHK beschäftigt werden, wenn diese an einer Hochschule oder staatlich anerkannten Hochschule als Studierende in einem ersten berufsqualifizierenden Studium eingeschrieben sind. ²Als SHK mit Tutor*innen-tätigkeit dürfen nur fachlich qualifizierte Studierende beschäftigt werden, die mindestens drei Semester in dem betreffenden Fach studiert oder eine Vor- oder Zwischenprüfung erfolgreich abgelegt oder vergleichbare Studienleistungen nachgewiesen haben. ³Die Beschäftigung als studentische*r Tutor*in innerhalb eines von dieser Person bereits erfolgreich abgeschlossenen Studiums ist ausgeschlossen.
8. ¹Die monatliche Pauschalvergütung für SHK beträgt ohne Rücksicht auf den Familienstand je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit 13,27 €. Ab dem 01.04.2025 beträgt die monatliche Pauschalvergütung ohne Rücksicht auf den Familienstand je Stunde durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit 13,98 €. ²Die Pauschalvergütung wird am Monatsende nachträglich gezahlt. Weitere Zahlungen erfolgen nicht.
- ³Die monatliche Pauschalvergütung ergibt sich aus der Multiplikation des Stundensatzes mit dem Faktor 4,348 und der Anzahl der Stunden durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit, die im Dienstvertrag der studentischen Hilfskraft festgelegt ist.
9. Im Übrigen gelten für studentische Hilfskräfte die Nummern 3 mit Ausnahme des Buchst. a) Sätze 1 bis 4 sowie die Nummern 4, 5 und 7 entsprechend.

Grundsätzliche vertragliche Regelungen

10. ¹Die Beschäftigungsverhältnisse mit WHKs, WHFs und SHKs werden in der Regel für ein Jahr geschlossen; in **begründeten** Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden. ²Abweichungen von der Mindestvertragslaufzeit bedürfen einer ausreichenden Begründung.

Diese Gründe können zum einen in der Person des*der studentischen Beschäftigten liegen, zum anderen in den Dienstaufgaben. Die Angabe, dass nicht ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen ist nicht ausreichend für eine abweichende Befristungsdauer.

11. ¹Vor dem Ablauf der vorgesehenen Beschäftigungszeit kann der Dienstvertrag von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. ²Die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt.

12. ¹Bei Verträgen ab einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden (vgl. § 622 Abs. 3 BGB).

²Bei Verträgen mit einer kürzeren Laufzeit wird keine Probezeit vereinbart. Bei einer nahtlosen Weiterbeschäftigung wird nicht erneut eine Probezeit vereinbart. Bei einer Wiedereinstellung nach sechs Monaten ab dem Ende der vorangegangenen Beschäftigung als HK kann eine Probezeit von sechs Wochen vereinbart werden sofern die Vertragslaufzeit mindestens ein Jahr beträgt.

Inkrafttreten

13. Diese Richtlinien treten zum 01.09.2025 in Kraft.