

Übersicht: Probleme und möglichen Lösungswege im Bereich Studentischer Beschäftigung

Problem	Situation	Lösungsvorschlag Anmerkungen
a) WHK mit 2. Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Befristet nach WissZeitVG 2 Abs. 1 • Deutlich schlechtere Vergütung als WiMi bei oft vergleichbarem Anforderungsprofil der Tätigkeit • Anrechnung auf Höchstbefristungsgrenze, auch wenn Verträge <10h, sofern Promotion als Qualifizierungsziel 	<p>Änderung des BbgHG § 59 Ersetzen der Personalkategorie 'Wiss. Künstl.Hilfskräfte' durch 'Studentischen Beschäftigte', die sich ausschließlich auf immatrikulierte Studierende erstreckt, die gleichzeitig an der Hochschule einer Beschäftigung nachgehen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausschluss WHK mit 2. Abschluss -> Definition „studentische Beschäftigung“ (auch Promotionsstudierende ausgeschlossen)
b) Mindestvertragslaufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Vertragslaufzeiten variieren stark: <ul style="list-style-type: none"> ○ EUV: 12 Monate ○ UP: 6 Monate ○ BTU: 3 Monate • Unterbrechungszeiten während der Semesterferien <ul style="list-style-type: none"> ○ Filmuni: Beschäftigung in Semesterferien als Ausnahmetatbestand 	<p>Regelung im BbgHG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung Mindestvertragslaufzeit: 1 Jahr Erstvertrag, Anschlussverträge mind. 6 Monate) → in Analogie zum Berliner Hochschulgesetz <p>Dienstvereinbarungen und/oder Kodex gute Arbeit</p>
c) Entgelt	<ul style="list-style-type: none"> • Löhne variieren • Mindestlohniveau nicht gegeben • Erfahrung findet bei Lohngestaltung keine Berücksichtigung • WHK werden aus Sachmitteln finanziert 	<p>Studentischer Tarifvertrag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des Landes Brandenburg bei Tarifgemeinschaft der Länder zu Aufnahme in den Tarifvertrag • eigenen Tarifvertrag im Land vereinbaren <p>WHK -> Personalmittel</p>

<p>d) Urlaubsregelungen / Krankheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesurlaubsgesetz maßgeblich • Berechnung der Urlaubstage schwierig (Stundenregelungen) • z.T. erhalten WHK keinen Urlaub (Unwissenheit Vorgesetzte) • z.T. müssen Krankentage „nachgearbeitet“ werden 	<p>Studentischer Tarifvertrag Hochschulen: Transparenz bei arbeitsrechtlichen Themen wie Urlaub, Krankheit, etc.</p> <p>Dienstvereinbarungen und/oder Kodex gute Arbeit</p>
<p>e) Mehrarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • WHK leisten oft Überstunden, die unvergütet bleiben, auch ein Freizeitausgleich wird oft nicht gewährt → Abhängigkeitsstrukturen führen zu einer Akzeptanz auf Seiten der Beschäftigten 	<p>Transparenz bei Arbeitsrechtlichen Fragen, Nachhaltige Information von Vorgesetzten und Berichtspflichten bzgl. Einhaltung arbeitsrechtlichen Regelungen (Genehmigter Urlaub)</p> <p>Dienstvereinbarungen und/oder Kodex gute Arbeit</p>
<p>f) Arbeitsmittel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungshaltung, dass WHK auf private Geräte und weitere Arbeitsmittel zurückgreifen, um ihre Tätigkeit auszuüben • Arbeitsplätze werden nicht hinreichend zur Verfügung gestellt → Ausweichen auf Seminarräume, Bibliothek oder Privatwohnung, um Tätigkeiten auszuüben (erzwungenes Homeoffice) 	<p>Strukturplanungen für WHK → Nachweispflicht eines Bereichs bzgl. Ausstattung von WHK, d.h. Arbeitsmittel und Platz in Kalkulation von WHK-Mittel einbeziehen</p>
<p>g) Personalvertretung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kurze Vertragslaufzeiten verhindern aktive Personalratsarbeit • Antragserfordernis, über das Arbeitgeber nicht informiert, verhindert Arbeit der Interessenvertretung für diese Beschäftigten 	<p>PersVG Bbg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme eines PR studentischer Beschäftigter • Regelung: Verfahren zum Antragserfordernis (z.B. „Verpflichtend bei Einstellung“) oder Streichung des Antragserfordernisses
<p>h) Arbeitsbedingungen WHK</p>	<ul style="list-style-type: none"> • WHK eine wenig beachtete Beschäftigtengruppe. 	<p>BbgHG § 3 Ergänzung: Kodex gute Arbeit in der Wissenschaft als verbindliches Instrument zur Sicherung guter Arbeitsbedingungen, welches an den jeweiligen Hochschulen zu erarbeiten ist → WHK darin berücksichtigen</p>