Änderungs-Arbeitsvertrag

zum Arbeitsvertrag vom

Zwischen der Goethe-Universität Frankfurt am Main, Stiftung des öffentlichen Rechts, vertreten durch die Präsidentin

und

geboren am  in

wird folgender Änderungsvertrag geschlossen:

**§ 1**

# Vertragsdauer und Befristungsgrund

wird für die Zeit vom  bis

als

studentische Hilfskraft gem. § 6 WissZeitVG i. V. mit § 75 HHG befristet

studentische Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss oder (für Studiengänge ohne Bachelor-Abschluss) mit erfolgreich abgeschlossenen 6 Fachsemestern bzw.

abgeschlossener Zwischenprüfung und 2 Semestern erfolgreiches Studium gem. § 6 WissZeitVG i. V. mit § 75 HHG befristet

wissenschaftliche Hilfskraft gem. § 2 WissZeitVG i.V. mit § 75 HHG befristet

**befürwortend zur Kenntnis genommen:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

beim Fachbereich

zu Lasten

(bitte Kostenstelle bzw. Auftrag angeben)

**§ 2**

**Tätigkeit**

Der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskraft obliegt die Wahrnehmung von unselbständigen Dienstleistungen zur Unterstützung von Lehre und Forschung, die zugleich der eigenen fachlichen Aus- und Weiterbildung dienen.

Die studentische/wissenschaftliche Hilfskraft ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen.

**§ 3**

**Arbeitszeit**

Die studentische/wissenschaftliche Hilfskraft verpflichtet sich zur Erbringung von insgesamt  Stunden, ausschließlich der Pausen, in einem Zeitraum vom  bis . Dabei wird von einer monatlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von Stunden ausgegangen. Die monatliche Arbeitszeit darf 80 Stunden nicht überschreiten.

Die konkrete Festlegung der Lage der Arbeitszeit erfolgt durch den/die jeweilige/n Vorgesetzte/n. Darüber hinaus und ergänzend finden die Regelungen des ArbZG Anwendung.

Seite 2 zum Arbeitsvertrag mit  vom

**§ 4**

**Vergütung**

1. Die Vergütung beträgt je Stunde  Euro (€). Der monatliche Vergütungsanspruch richtet sich nach der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit in Höhe von  Stunden.
2. Die Vergütung wird am Letzten eines Monats auf ein von der Hilfskraft eingerichtetes Konto bei einem Geld- oder Kreditinstitut gezahlt.
3. Sollten - durch den/die jeweiligen Vorgesetzte/n veranlasst - bei Vertragsende mehr als die gemäß § 3 Satz 1 vereinbarten Stunden geleistet worden sein, werden diese unverzüglich nach Vertragsende ausgezahlt.

**§ 5**

**Urlaub**

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den geltenden gesetzlichen Regelungen**.**

**§ 6**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des in § 1 genannten Tages. Es kann jedoch auch jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.

2. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) bleibt unberührt.

3. Die Kündigung des Vertrages bedarf der Schriftform.

**§ 7**

# Sonstige Regelungen

1. Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich, soweit in diesem Vertrag nichts anderes geregelt ist, nach den gesetzlichen Bestimmungen.

2. Alle Ansprüche aus oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden. Dies gilt nicht für Ansprüche beider Parteien, die auf Handlungen wegen Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit der jeweils anderen Partei und ihrer Erfüllungsgehilfen beruhen, ferner nicht für Ansprüche der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskraft  für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus betrieblicher Altersversorgung und auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

3. Beruht eine Arbeitsunfähigkeit auf einem von einem Dritten zu vertretenden Umstand, so hat die studentische/wissenschaftliche Hilfskraft ihre Ansprüche auf Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer der Fortzahlung der Vergütung an die Goethe-Universität, vertreten durch die Präsidentin, abzutreten.

Seite 3 zum Arbeitsvertrag mit  vom

**§ 8**

# Sonstiges

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages, insbesondere dessen Verlängerung, sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel.
2. Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung des Vertrages.
3. Auf die beigefügte Selbstverpflichtung wird hingewiesen.

**§ 9**

**Verschwiegenheitsklausel**

Die Hilfskraft verpflichtet sich, über alle ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis bekannt gewordenen betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebs-geheimnisse, Stillschweigen zu wahren. Diese Geheimhaltungspflicht dauert auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fort.

Frankfurt am Main, den

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Die Präsidentin |
|  |  |  | Abteilung Personalservice |
|  |  |  | Im Auftrag |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Studentische/wissenschaftliche Hilfskraft |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Wichtiger Hinweis für studentische Hilfskräfte:**

Bitte geben Sie Ihre aktuelle Studienbescheinigung bei der Abteilung Personalservice ab, da ohne diese keine Auszahlung der Vergütung erfolgen kann. Bei semesterübergreifenden Verträgen legen Sie bitte zu Beginn des Semesters unaufgefordert die aktuelle Studienbescheinigung vor.

# 



**Selbstverpflichtung der Goethe-Universität zu Arbeitsbedingungen**

**von studentischen Hilfskräften und Hilfskräften mit wissenschaftlichen**

**Aufgaben (ehemals wissenschaftliche Hilfskräfte)**

**Präambel**

Studentische Hilfskräfte und Hilfskräfte mit wissenschaftlichen Aufgaben („wissenschaftliche Hilfs-kräfte“) arbeiten an der Goethe-Universität an sämtlichen Fachbereichen in der Lehre und Forschung und Bereichen, die wissenschaftlich qualifizieren bzw. weiterbilden. Die Hilfskräfte leisten einen unschätzbar wertvollen Beitrag zum Funktionieren der gesamten Universität.

Um die Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte über die gesetzlichen Vorgaben hinaus zu verbessern, gibt sich die Goethe-Universität diese Selbstverpflichtung, in der die Arbeitsbedingungen für Hilfskräfte beschrieben und Standards festgelegt werden.

**1. Voraussetzungen für die Einstellung**

**a. Studentische Hilfskräfte**

Gemäß § 75 Abs. 1 HHG (Hessisches Hochschulgesetz in der derzeit gültigen Fassung) in Verbindung mit WissZeitVG sind studentische Hilfskräfte an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert, der zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt. Sie können neben-beruflich bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren beschäftigt werden. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Weiterbildung dienen.

**b. Hilfskräfte mit wissenschaftlichen Aufgaben („Wissenschaftliche Hilfskräfte“)**

Im Sinne des § 75 Absatz 2 HHG in Verbindung mit dem WissZeitVG müssen „wissenschaftliche Hilfskräfte“ ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, wissenschaftlich tätig sein und sich im Rahmen ihrer Tätigkeit wissenschaftlich qualifizieren (Qualifikationsziel). Qualifikationsziele können z. B. sein:

* Vorbereitung von Lehrveranstaltungen
* Tutorium / Übung / Praktika (Leitung)
* Vorbereitung / Durchführung / Nachbereitung von Experimenten
* Statistische Auswertungen
* Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten jenseits von Tutorien /Praktika
* Unterweisung in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden
* Korrektur von Übungsaufgaben / Protokollen / Klausuren
* Redigieren / Korrekturlesen von wissenschaftlichen Texten
* Laborarbeiten
* Vorbereitung von und Mitwirkung bei wissenschaftlichen Tagungen und Veranstaltungen
* Überwachung von Messgeräten
* Einweisung in die Funktionsweise von wissenschaftlichen Apparaten für Studierende
* Vorbereitung / Durchführung / Nachbereitung von wissenschaftlichen Interviews und Auswerten von Statistiken im Rahmen von wissenschaftlichen Fragestellungen
* Internet- und Literaturrecherche zu wissenschaftlichen Zwecken

Bachelorabsolventinnen und -absolventen können nicht als „wissenschaftliche Hilfskräfte“ eingestellt werden, erhalten jedoch als studentische Hilfskraft einen höheren Stundensatz. Eine gleichzeitige Beschäftigung als Hilfskraft und als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter ist nicht möglich.

**2. Ausschreibung von Stellen**

Hilfskraftstellen werden grundsätzlich universitätsintern ausgeschrieben. Dies erfolgt auf der Internetseite der Fachbereiche bzw. der jeweiligen Einrichtung und/oder per Aushang an den dafür vorgesehenen Stellen in den jeweiligen Einrichtungen. Dieser Verpflichtung können die Fachbereiche bzw. jeweiligen Einrichtungen auch dadurch nachkommen, indem sie an den genannten Stellen darauf hinweisen, dass regelmäßig Stellen für Hilfskräfte besetzt werden. Darüber hinaus können Initiativbewerbungen berücksichtigt werden.

In Fällen einer Wiedereinstellung (mit unveränderter Tätigkeit) nach einer kurzen Unterbrechung von höchstens 2 Monaten kann auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet werden. Von einer Ausschreibung kann außerdem wegen Unterbrechung einer Hilfskraft-Tätigkeit für Auslandssemester, Praktika, oder ähnliches abgesehen werden.

Es ist darauf zu achten, dass nach den Maßgaben des AGG und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes keine Bewerberin/kein Bewerber bei der Auswahl diskriminiert wird.

**3. Beschäftigungsumfang, Arbeitszeit und Vereinbarkeit mit dem Studium**

Aufgrund der Sachlage, dass die Tätigkeit als Hilfskraft nebenberuflich erbracht wird und dass die Tätigkeit als studentische Hilfskraft mit dem Studium vereinbar sein soll, folgt, dass die maximale Stundenzahl sowohl für studentische als auch für „wissenschaftliche“ Hilfskräfte 80 Stunden im Monat beträgt. Da die Tätigkeit als Hilfskraft zugleich der eigenen Weiterbildung und Qualifizierung dienen soll, soll der monatliche Beschäftigungsumfang 20 Stunden nicht unterschreiten.

Die Stundenzahl ist in den Arbeitsverträgen realistisch festzusetzen. Angeordnete Überstunden und Mehrarbeit sind zeitnah entweder durch Freizeit auszugleichen oder zu vergüten. Jegliche Tätigkeitsverrichtung, die in unmittelbarer Verbindung mit der zu erbringenden Arbeit steht, wird als Arbeitszeit angerechnet, wie z.B. arbeitsbedingte Kommunikation, Versand von Materialien oder mit der Tätigkeit in Verbindung stehende Weg- und Wartezeiten. Den Vorgaben des § 17 Abs. 2 MiLoG folgend, ist die Arbeitszeit auf einem Stundenzettel zu dokumentieren.

Bei der Festlegung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber ist bei studentischen Hilfskräften darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Hilfskrafttätigkeit und Studium gegeben ist. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit so gestaltet werden, dass die Hilfskraft ihrer Tätigkeit werktags im Zeitraum zwischen 8 Uhr und 20 Uhr nachgehen kann. In begründeten Fällen kann hiervon abgewichen werden. In diesem Fall muss die Hilfskraft rechtzeitig informiert werden. Auch die Inanspruchnahme gesetzlich vorgeschriebener Pausen ist durch den Arbeitgeber zu gewährleisten.

**4. Vertragslaufzeit**

Als Beschäftigungsdauer soll bei studentischen Hilfskräften eine Mindestvertragslaufzeit von 6 Monaten (entspricht einem Semester) und bei „wissenschaftlichen“ Hilfskräften von 12 Monaten angestrebt werden. Von dem o. g. Mindestbeschäftigungsumfang und der Mindestvertragsdauer sollte nur abgewichen werden, wenn die Art der Tätigkeit (z. B. Unterstützung bei der Durchführung von Praktika, Durchführung von Tutorien etc.) oder die Finanzierung (z. B. aus Drittmitteln) dies erforderlich machen.

**5. Vergütung**

Die Stundenentgelte für die studentischen und “wissenschaftlichen“ Hilfskräfte nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Goethe Universität ab dem 1. Januar 2017 teil. Das Stundenentgelt wird dabei um denselben Prozentsatz angehoben, der für die Entgeltgruppen E10-E15 vereinbart wird.

Die Stundensätze betragen ab dem 01.01.2016

* für studentische Hilfskräfte: brutto € 9,50
* für studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss: brutto € 11,00
* für „wissenschaftliche“ Hilfskräfte: brutto € 14,70

**6. Gute und ausreichend ausgestattete Arbeitsplätze**

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, der Hilfskraft einen der Tätigkeit angemessenen Arbeitsplatz inklusive ausreichender und angemessener Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Auch arbeitsbedingte Kopier-, Druck- und Materialkosten müssen durch den Arbeitgeber getragen werden.

**7. Arbeitsunfähigkeit, Lohnfortzahlung und Attestpflicht**

Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sind unverzüglich, spätestens jedoch zu Beginn der festgelegten Arbeitszeit, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. In begründeten Ein-zelfällen kann der Arbeitgeber auch eine frühere Vorlage der ärztlichen Bescheinigung anordnen. Nach den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes erhält die Hilfskraft Lohnfortzahlung für die Arbeitstage, an denen sie krankheitsbedingt nicht arbeitsfähig war.

**8. Freiheit von Diskriminierung**

Der Arbeitgeber trägt Sorge dafür, dass die Hilfskräfte Ihrer Tätigkeit frei von Diskriminierungen nachgehen können. Die Goethe-Universität bietet den Hilfskräften daher Anlaufstellen, an die diese sich vertrauensvoll wenden können, um über Diskriminierungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz zu berichten. Sämtliche Gremien und Ansprechpartner, welche den Mitgliedern der Goethe-Universität in sol-chen Angelegenheiten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen, wie beispielsweise der Ombudsmann, der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalab-teilung, stehen auch den Hilfskräften als Ansprechpartner zur Verfügung.

**9. Ombudsperson**

Es wird eine eigenständige und unabhängige Anlaufstelle für Hilfskräfte geschaffen. In diesem Zusammenhang wird die Goethe-Universität eine Ombudsperson nebst Stellvertretung als Ansprechpartner bei Beschwerden oder für Verbesserungsvorschläge rund um die Arbeitsbedingungen von Hilfskräften bestellen. Die Amtszeit der Ombudsperson und der Stellvertretung soll in der Regel jeweils zwei Jahre betragen. Die Ombudsperson soll jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit im Senat abgeben.

**10. Evaluation**

In dem Vorhaben einer kontinuierlichen Verbesserung und regelmäßigen Überprüfung der Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte wird die Task Force Hilfskräfte der Goethe-Universität zwei Jahre nach Verabschiedung dieser neugefassten Selbstverpflichtungserklärung eine Evaluation durchführen, erstmals zum Sommersemester 2018.