

Freie Universität Berlin, Personalrat der studentischen  
Beschäftigten, Fabeckstraße 69, 14195 Berlin

**Personalrat der studentischen  
Beschäftigten**

Fabeckstraße 69  
14195 Berlin

An alle Fachbereiche der Freien Universität Berlin

**Telefon** 49 30 838-54111  
**Fax** 49 30 838-54790  
**E-Mail** prstudb@fu-berlin.de  
**Internet** www.fu-berlin.de/prstudb  
**Bearbeiter/in** PRstudB

29.03.2022

## **Fachbereichsbrief des Personalrates der studentischen Beschäftigten der FU Berlin zum Kalenderjahr 2022**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem sich das im Mai neu gewählte Plenum des Personalrats der studentischen Beschäftigten zu grundsätzlichen Fragen beraten hat, möchten wir Sie über einige unserer Positionen informieren:

- Tutor:innen-Stellen sind (wieder) auf 24 Monate auszuschreiben. Bisher wurden diesbezüglich Ausnahmen gemacht, §121 (3) BerlHG sieht diese aber nicht vor. Unserer Ansicht nach besteht bei Tutor:innen-Stellen kein Sachgrund für eine Unterschreitung der Befristung (vgl. auch das entsprechende Urteil des Arbeitsgerichts Berlin [Az 93 Ca 13510/97] von 1998).
- Für eine Einstellung an der FU ist die Immatrikulation an einer Berliner oder Brandenburger Hochschule keine Voraussetzung mehr. Stattdessen reicht es aus, dass Bewerber:innen zum Zeitpunkt der Einstellung eine Immatrikulation an einer Hochschule in Deutschland nachweisen können.
- Auch weil eine entsprechende Regelung in §121 BerlHG weggefallen ist: Statt der erwünschten Semesterzahl sollten jetzt spezifische Module und/oder Kenntnisse angegeben werden, da sich so auch Studierende anderer Hochschulen und jene, deren Studium evtl. vom Verlaufsplan abweicht, gleichberechtigt bewerben und ihre Eignung argumentieren können. Solche Formulierungen haben außerdem einen höheren Informationsgehalt für Bewerber:innen.
- Obwohl es nur wenige Fälle betrifft: Wir bitten Sie, in sämtlichen Ausschreibungen auf geschlechtsneutrale Formulierungen zu achten, sowohl in der Überschrift als auch im Fließtext. Dazu gehört laut AGG § 2 und entsprechendem Bundesverfassungsgerichtsurteil von 2019 (1 BvR 2019/16) auch, dass die Formulierungen über Frauen und Männer hinaus neutral sind. Hierzu wird es voraussichtlich auch eine einheitliche FU-Richtlinie

geben. Bis dahin können Sie sich an den Vorschlägen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes orientieren.

- Erwünschte Sprachkenntnisse sollten in den Kategorien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) angegeben werden. Wir bitten Sie besonders, auf Formulierungen wie „muttersprachlich“ zu verzichten, da sie einen Bezug zwischen Sprachniveau und Herkunft der Bewerber:innen herstellen.
- Außerdem bitten wir Sie unter „Erwünscht“ keine Eigenschaften, sondern lediglich erwerbbarer Fähigkeiten und Kompetenzen anzugeben, die außerdem erkennbar in Zusammenhang mit der ausgeschriebenen Stelle stehen sollten. Von Floskeln bitten wir abzusehen, besonders, wenn sie nicht mit den Grundsätzen einer SHK-Tätigkeit laut WissZeitVG vereinbar sind, wie z. B. „Flexibilität“ und „selbstständiges/eigenverantwortliches Arbeiten“.
- Wir bitten Sie, nicht mehr anzugeben, dass sich Studierende mit „aussagekräftigen Unterlagen“ bewerben können, und stattdessen genau aufzulisten, was Sie erwarten (z. B. Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Immatrikulationsbescheinigung etc.), damit sich auch Studierende, die wenig Erfahrung mit Bewerbungsverfahren in Deutschland haben, oder die aus anderen Fachbereichen kommen, gleichberechtigt bewerben können. Wir werden das Fehlen von Unterlagen, die nicht explizit in der Ausschreibung gefordert wurden, nicht mehr als pauschales Ausschlusskriterium gelten lassen. Außerdem weisen wir darauf hin, dass die Immatrikulation zum Zeitpunkt der Einstellung nachgewiesen werden muss, zum Zeitpunkt der Bewerbung reicht eine glaubhafte Versicherung des (zukünftigen) Studierendenstatus aus.
- Nicht alle Studierenden haben die gleichen Voraussetzungen. Ihre Einschätzungen des bisherigen oder Mutmaßungen über den zukünftigen Studienverlauf der Bewerber:innen sollten kein Teil der Würdigung innerhalb des Einstellungsverfahrens sein. Aussagen, die die Bewerber:innen selbst über ihren weiteren Studienverlauf treffen, sind davon ausgenommen und ggf. als solche zu kennzeichnen. Fragen bezüglich der Verfügbarkeit für die Dauer der Stelle empfehlen wir in Vorstellungsgesprächen zu klären.
- Bereits eingestellte studentische Beschäftigte sollten nicht an den Bewerbungsgesprächen anderer potenzieller SHKs teilnehmen oder an deren Auswahlprozess beteiligt werden. Grundsätzlich sind nach Berliner Hochschulgesetz (*Besetzung der Auswahlkommission*) die Bewerbungsgespräche nur mit der Dienststellenleitung und den einzelnen Bewerber:innen zu führen (siehe § 71 Absatz 1 Nr. 6 und § 75 Absatz 4 Satz 3 BerlHG).

Nur wenn die Eignung von Kandidat:innen nicht zweifelsfrei festgestellt werden kann, darf eine weitere Person zu den Gesprächen hinzugezogen werden. Dies ist bei studentischen Beschäftigten aufgrund ihrer lediglich unterstützenden Tätigkeit regelmäßig nicht der Fall. Sollte sich das Beisein einer weiteren Person in einem Ausnahmefall nicht umgehen lassen, so muss diese zweite Person fachlich dazu qualifiziert sein, eine entsprechende Eignung festzustellen, demnach aus einer höheren Statusgruppe als die Bewerber:innen stammen. Dies schließt das Beisein studentischer Beschäftigter aus. Letztlich muss vor allem aus Sicht der Bewerber:innen darauf geachtet werden, die Zahl der Anwesenden bei einem Bewerbungsgespräch in einem angemessenen Maß zu halten.

Grundlage für diese Beschränkung ist das *Recht auf informationelle Selbstbestimmung*, das sich laut Urteil des Bundesverfassungsgerichts („Volkszählungsurteil“, 1983) aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG ergibt, sowie die Datenschutz-Grundverordnung (hier besonders der Grundsatz der „Datenminimierung“, Art. 5). Beides gilt in Verbindung mit dem Berliner Datenschutzgesetz, das die Voraussetzungen regelt, unter denen Berliner Behörden grundsätzlich personenbezogene Daten verarbeiten dürfen.

- Das Arbeiten im Homeoffice ist für studentische Beschäftigte grundsätzlich weiterhin möglich, sofern es die Bedingungen zulassen. Maßgeblich ist hierfür die individuelle Absprache zwischen den studentischen Beschäftigten und den direkten Vorgesetzten. Da es für studentische Beschäftigte keine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten gibt, sind entsprechende Anträge auf mobiles Arbeiten nicht anwendbar.

Zudem

- Abschließend und aus gegebenem Anlass möchten wir darauf hinweisen, dass die maximale Beschäftigungsdauer für SHKs nicht mehr 4, sondern inzwischen 6 Jahre beträgt.

Wir bedanken uns für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und hoffen, dass wir mit diesem Schreiben einen guten Rahmen für zukünftig noch reibungslosere Abläufe geschaffen haben.

Vielen Dank und mit freundlichen Grüßen

Der Personalrat der studentischen Beschäftigten