

**Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung
der Mentorinnen und Mentoren
der FernUniversität in Hagen (Mentorenrichtlinien) vom 04.07.2017
(In der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 04.07.2017)**

1 Geltungsbereich

- (1) Diese Richtlinien gelten für Fachmentorinnen und Fachmentoren.

2 Einstellungsvoraussetzungen und Form der Beschäftigung

- (1) ¹Als Fachmentorin/Fachmentor kann eingestellt werden, wer neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Voraussetzungen ein den Anforderungen der dienstlichen Aufgaben entsprechendes Hochschulstudium in einem Studiengang mit einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern erfolgreich abgeschlossen hat und das fachspezifische Anforderungsprofil der Mentoriatsstelle erfüllt. ²Zum Anforderungsprofil gehören die für eine netzgestützte Betreuung von Studierenden/-gruppen notwendigen DV- und Internetkenntnisse. ³Daneben kann von den Fakultäten gefordert werden, dass die/der Bewerber/in in dem für sie/ihn vorgesehenen Betreuungsfach promoviert ist (Dokortitel) und/oder über eine Lehr- bzw. Unterrichtspraxis verfügt. ⁴Eigene Erfahrungen als Teilnehmer/in an einem Fernstudium sind erwünscht.
- (2) Die Beschäftigung als Fachmentorin/Fachmentor ist nur zulässig, wenn kein anderes Beschäftigungs- und/oder Werkvertragsverhältnis zum selben Arbeitgeber besteht.
- (3) Die Einstellung setzt bei Beamtinnen und Beamten eine entsprechende Nebentätigkeitsgenehmigung voraus.
- (4) ¹Fachmentorinnen/Fachmentoren, die Beamtinnen bzw. Beamte sind, kann die Tätigkeit im Einvernehmen mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten als Nebenamt übertragen werden, wenn die jeweiligen dienstrechtlichen Vorschriften dies zulassen. ²Mit der Aufnahme der übertragenen Tätigkeit erklären die Beamtinnen und Beamten, dass sie das Einvernehmen mit ihren Dienstvorgesetzten hergestellt haben. ³Die Übertragung soll in der Regel auf das Studienjahr befristet erfolgen, sie kann aus nebensächlich-rechtlichen Gründen nur für max. fünf Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung erfolgen.
- (5) Mit sonstigen Fachmentorinnen/Fachmentoren ist ein Arbeitsvertrag abzuschließen.

3 Aufgabenwahrnehmung

- (1) ¹Zur Betreuung von Studierenden der FernUniversität in Hagen können Fachmentorinnen und Fachmentoren beschäftigt werden. ²Diese sind Fachwissenschaftler/innen, die für ausgewählte Fernstudieninhalte mediengestützt und überwiegend in Präsenzform in Regional- oder Studienzentren Studierende in ihrem Studium unterstützen. ³Fachmentorinnen und Fachmentoren sind bei der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten in der Selbstverwaltung den wissenschaftlichen Hilfskräften gleichgestellt. ⁴Fachmentorinnen und Fachmentoren erbringen überwiegend weisungsgebundene wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre, die keine wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten im Sinne von § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) darstellen. ⁵Die fachliche Betreuung erfolgt nach den Vorgaben der fachlich Verantwortlichen und hierzu zählt insbesondere:
- a) Anleitung zum Studium
 - b) Erläuterung des Studienstoffes und der Studienbriefinhalte
 - c) Vermittlung von Fachwissen und praktischen Fertigkeiten an Studierende
 - d) fachliche Betreuung und Anleitung der Studierenden

**Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung
der Mentorinnen und Mentoren
der FernUniversität in Hagen (Mentorenrichtlinien) vom 04.07.2017
(In der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 04.07.2017)**

- e) Beantwortung von Studierendenanfragen zu den zu betreuenden Lehrinhalten und zu formalen Fragen der Prüfungen z. B. per E-Mail, über Moodle-Foren etc.
 - f) Abhaltung fachspezifischer Übungen sowie netzgestützte Moderation von Studierenden-
gruppen,
 - g) Betreuung der Studierenden bei Blockveranstaltungen,
 - h) Unterstützung bei der Abwicklung von Klausuren und mündlichen Prüfungen, einschließ-
lich der Besprechung von Klausuren
 - i) Unterweisung, Einübung und Unterstützung von Studierenden in der Anwendung wis-
senschaftlicher Methoden
 - Einführung in die Arbeit mit wissenschaftlicher Literatur
 - Anleitung zur Technik des wissenschaftlichen Arbeitens
 - Anleitung zum wissenschaftlichen Gespräch
 - Anregung zur selbständigen Beschäftigung mit wissenschaftlichen Fachfragen
- (2) ¹Die Fachmentorinnen und Fachmentoren sind verpflichtet, die Forschungs- und Erkenntnisent-
wicklungen auf ihrem Wissensgebiet permanent zu verfolgen, zu reflektieren und kritisch zu hin-
terfragen, sich mit diesen auseinanderzusetzen und die eigene Reflexion in die fachmentorielle
bzw. -tutorielle Tätigkeit einzubringen sowie durch eine Rückkopplung in den Forschungsprozess
des Lehrstuhls/Lehrgebietes oder des Institutes an einer Ausweitung des Erkenntnisstandes der Dis-
ziplin mitzuwirken.
- (3) ¹Zugleich soll die wissenschaftliche Qualifizierung der Beschäftigten – auch durch eigene wissen-
schaftliche Arbeit – gefördert werden. ²Hierzu soll zu Beginn eines Beschäftigungszeitraums ein
Qualifizierungsziel zwischen der FernUniversität und dem/der Beschäftigten erarbeitet und schrift-
lich fixiert werden.
- (4) ¹Im Einzelnen werden die Aufgaben der Fachmentorin/des Fachmentors jeweils unter der Verant-
wortung einer Hochschullehrerin bzw. eines Hochschullehrers oder einer wissenschaftlichen Mitar-
beiterin bzw. eines wissenschaftlichen Mitarbeiters der FernUniversität in Hagen wahrgenommen.
²Dienstvorgesetzte bzw. Dienstvorgesetzter der Fachmentorinnen und Fachmentoren ist der/die
Rektor/in der FernUniversität in Hagen.

4 Rechte und Pflichten der Fachmentorinnen und Fachmentoren

- (1) Die Fachmentorin/der Fachmentor ist verpflichtet, der FernUniversität in Hagen die benötigten An-
gaben über die Reaktion der Studierenden auf das Fernstudienmaterial sowie die angebotenen In-
formations- und Betreuungsveranstaltungen, über ihre Leistungen, Wünsche, Kritik und Ände-
rungsvorschläge hinsichtlich Form und Inhalt des Studiums zu übermitteln.
- (2) ¹Die Fachmentorin/der Fachmentor ist nicht berechtigt, selbständig, d. h. unter Entwicklung eines
eigenen stofflichen, methodischen oder didaktischen Konzepts zu lehren. ²Sie/er ist vielmehr ver-
pflichtet, sich an die Bezeichnungsweise, die Beweise, die Beispiele und die Übungsaufgaben (mit
Lösungskommentaren) der Fernstudientexte und -materialien zu halten. ³Methodische und didakti-
sche Konzepte für die eigene Tätigkeit sind mit dem Lehrgebiet/Lehrstuhl bzw. dem Institut abzu-
stimmen. ⁴Zur Aufgabenwahrnehmung kann auch die Teilnahme an Einführungs- und Begleitse-
minaren sowie an Dienstbesprechungen gehören.
- (3) ¹Fachmentorinnen und Fachmentoren haben ein Recht auf umfassende Information zu von ihnen
zu betreuenden Modulen/Lehreinheiten sowie die Möglichkeit zu einer Teilnahme an entsprechen-
den Dienstbesprechungen. ²Die Teilnahme an Veranstaltungen des internen Fortbildungspro-
gramms kann durch die Fakultäten/Zentralen Einrichtungen ermöglicht werden.

**Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung
der Mentorinnen und Mentoren
der FernUniversität in Hagen (Mentorenrichtlinien) vom 04.07.2017
(In der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 04.07.2017)**

- (4) ¹Die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der FernUniversität in Hagen, insbesondere der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung, auszuführen. ²Die Fachmentorinnen und Fachmentoren müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

5 Arbeitszeiten

- (1) ¹Fachmentorinnen/Fachmentoren dürfen in der Woche mit höchstens 12 Zeitstunden durchschnittlich beschäftigt werden. ²Die Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen überprüfen in geeigneter Weise, dass die übertragenen Betreuungsleistungen erbracht worden sind.
- (2) ¹Zur Arbeitszeitflexibilisierung wird die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gem. § 2 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) ermöglicht. ²Der Zeitraum für die Erreichung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beträgt bis zu einem Jahr (Ausgleichszeitraum) nach der monatlichen Erfassung von Arbeitszeiten. ³Innerhalb des Ausgleichszeitraums kann die FernUniversität die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen im Beschäftigungsbereich variabel einteilen. ⁴Abweichungen zwischen der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden als Plus- und Minusstunden fortlaufend auf dem Arbeitszeitkonto verbucht. ⁵Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Plusstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.
- (3) ¹Wird eine flexible Arbeitszeitgestaltung im Beschäftigungsbereich vereinbart, ist das Arbeitszeitkonto nach dem MiLoG zwingend zu führen. ²Die Arbeitszeitnachweise sind in geeigneter Form im Beschäftigungsbereich zu führen und jederzeit zu Prüfungszwecken bereitzuhalten.
- (4) Fachmentorinnen/Fachmentoren sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und die Aufzeichnung monatlich über den Beschäftigungsbereich der Personalverwaltung vorzulegen.
- (5) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende durchschnittliche regelmäßige oder die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeiten nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten die Hälfte der auf einen Kalendermonat entfallenden durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit, so werden auf Antrag 25 % dieser überschreitenden Zeiten entweder als Freizeitausgleich gewährt oder mit dem unter Ziffer 7 genannten einfachen Stundensatz ausbezahlt.

6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Eine vorzeitige Beendigung der nebenamtlichen Tätigkeit richtet sich nach den entsprechenden beamtenrechtlichen Grundsätzen.
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende eines Vierteljahres, während der Probezeit von einem Monat zum Monatsschluss gekündigt werden. ²Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

**Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung
der Mentorinnen und Mentoren
der FernUniversität in Hagen (Mentorenrichtlinien) vom 04.07.2017
(In der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 04.07.2017)**

- (3) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

7 Entgelt

- (1) ¹Die Fachmentorin/der Fachmentor erhält ohne Rücksicht auf ihren/seinen Familienstand für jeden Monat, in dem sie/er ihre/seine Tätigkeit ausübt, eine Pauschalvergütung, die sich nach der festgesetzten Zahl der wöchentlich durchschnittlich zu leistenden Stunden (Präsenzstunden), multipliziert mit dem Faktor 4,348, ergibt. ²Mit dieser Vergütung sind auch die Vor- und Nacharbeiten zu den Präsenzstunden abgegolten. ³Der Satz je Präsenzstunde beträgt derzeit 30,00 € (einfacher Stundensatz).
- (2) ¹Abhängig von der Bedeutung der mentoriellen Aufgaben und eventueller Probleme bei der Personalgewinnung kann im Ausnahmefall ein um 5 oder 10 € erhöhter Vergütungssatz gewährt werden. ²Die Entscheidung über einen abweichenden Vergütungssatz trifft die jeweilige Fakultät.
- (3) ¹Die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit stellt die effektiv zu leistende Arbeitszeit dar. ²Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um 8,7 % erhöht und dann für die Vergütungsberechnung berücksichtigt. ³Sollte für die Fachmentorin/den Fachmentor ein Anspruch auf Zusatzurlaub nach dem Sozialgesetzbuch IX bestehen, wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zur Erfüllung dieses Anspruchs zusätzlich um 2,41 % erhöht und dann für die Vergütungsberechnung berücksichtigt.
- (4) Neben dieser Vergütung erhält die Fachmentorin/der Fachmentor keine weiteren Zuwendungen.
- (5) ¹Fallen Stunden aus Gründen, die die Fachmentorin/der Fachmentor zu vertreten hat, aus, so sind sie zeitlich und inhaltlich nachzuholen. ²Ist dies nicht möglich, wird die Vergütung entsprechend gekürzt.
- (6) Beginnt oder endet die Tätigkeit im Verlaufe eines Monats, so wird die Vergütung anteilig gekürzt.
- (7) Die Pauschalvergütung wird monatlich nachträglich gezahlt.

8 Vertragliche Rahmenbedingungen

- (1) ¹Festlegungen zu Dienstorten der Fachmentorinnen/Fachmentoren werden in einer Niederschrift nach dem Nachweisgesetz getroffen. ²Fehlt eine ausdrückliche Festlegung, gilt Hagen als Dienstort.
- (2) ¹Fachmentorinnen und Fachmentoren können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Fachmentorinnen oder Fachmentoren an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören. ³Eine Abordnung ist hierbei die von der FernUniversität veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb der FernUniversität in Hagen (insbesondere ein anderes Regional- oder Studienzentrum) unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ⁴Eine Versetzung ist die von der FernUniversität in Hagen veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb der FernUniversität in Hagen (insbesondere ein anderes Regional- oder Studienzentrum) unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

**Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung
der Mentorinnen und Mentoren
der FernUniversität in Hagen (Mentorenrichtlinien) vom 04.07.2017
(In der Fassung des Rektoratsbeschlusses vom 04.07.2017)**

- (3) Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.
- (4) Für von der FernUniversität in Hagen genehmigte Dienstreisen werden Reisekosten auf Grundlage des Landesreisekostengesetzes NRW erstattet.
- (5) Kann die Fachmentorin bzw. der Fachmentor auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr/ihm durch Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, tritt sie/er seine Ansprüche auf Schadensersatz insoweit an die FernUniversität in Hagen ab, als diese Entgelt einschließlich sonstiger Leistungen fortgezahlt hat.
- (6) Nur die in § 29 Abs. 1 TV-L aufgeführten Fälle gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden können.
- (7) Es gelten für Fachmentorinnen/Fachmentoren in einem Arbeitsverhältnis die Regelungen des § 3 Absätze 2, 3, 5 – 7 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der jeweils geltenden Fassung in analoger Anwendung.
- (8) Zur Übertragung des Nebenamtes, zum Widerruf sowie zum Abschluss, zur Verlängerung und zur Kündigung der Arbeitsverträge ist der Rektor/die Rektorin der FernUniversität in Hagen ermächtigt. Dieser/Diese kann sich bei der Aufgabenwahrnehmung vertreten lassen.

9 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Der Ausschluss gilt nicht, soweit ein Anspruch an dieser Stelle nach dem Gesetz nicht verzichtbar bzw. ausschließbar ist. ³Dies betrifft z. B. Ansprüche aus der Haftung wegen Vorsatz oder Ansprüche auf gesetzliche Mindestentgelte. ⁴Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

10 Evaluation und Inkrafttreten

- (1) Diese Mentorenrichtlinien werden nach Ablauf von 3 Jahren nach Inkrafttreten evaluiert.
- (2) Diese Mentorenrichtlinien treten mit Wirkung vom 01. Oktober 2017 in Kraft und ersetzen die Mentorenrichtlinien der FernUniversität in Hagen vom 03. April 2008 in der zuletzt geltenden Fassung.

Hagen, den 04. Juli 2017

Die Rektorin
gez.

Prof. Dr. Ada Pellert

Die Kanzlerin
gez.

Regina Zdebel