

# Tipps und Infos für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## Impressum

Herausgegeben von:

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen

Fachbereich 5: Bildung, Wissenschaft und Forschung

Goseriede 10

30159 Hannover

Verantwortlich: Brigitte Schütt

Redaktion: Lena Melcher

Satz und Layout: design & distribution, [www.d-welt.de](http://www.d-welt.de)

Erscheinungsdatum: Oktober 2012

Wusstest du schon, dass studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften die gleichen Rechte zustehen wie allen anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch?

In dieser Broschüre erhältst du Informationen zu deinen Rechten samt praktischen Tipps, wie du sie geltend machen kannst. Außerdem nennen wir dir Ansprechpartner\_innen und Beratungsstellen, an die du dich bei Problemen und weiteren Fragen wenden kannst.

## Inhalt

1. Bezahlung .....	6
2. Arbeitszeit .....	6
3. Tätigkeitsbereiche .....	6
4. Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht .....	7
5. Krankheit? – Dein Recht auf Genesung! .....	8
6. Erschöpft? – Dein Recht auf bezahlten Urlaub! .....	9
7. Weihnachtsgeld .....	12
8. Schwanger – Wie geht's weiter mit meinem Job? .....	12
9. Hinweise für ausländische Hilfskräfte .....	13
10. Befristungsregelungen .....	15
11. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses .....	16
12. Nachdenkenswertes zum Schluss .....	16
13. Das Team im ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in Niedersachsen und Bremen .....	22

## 1. Bezahlung

Die Vergütung wird zum Ende des Monats für den laufenden Monat gezahlt. Seit dem 01.04.2010 gelten folgende Stundenlöhne:

- a) Studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulbildung erhalten 8,32 €/Stunde.
- b) Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss erhalten 10,85 €/Stunde.
- c) Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Diplom-, Magister-, Examens-, Masterabschluss) erhalten 13,17 €/Stunde.

Diese Stundenlöhne sind niedersachsenweit vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur festgelegt worden.

## 2. Arbeitszeit

Deine monatliche Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag festgelegt. Insgesamt darf sie jedoch 86 Stunden im Monat nicht überschreiten, da Hilfskräfte nur „mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst beschäftigt“ werden dürfen.

Diese Stundenlöhne sind niedersachsenweit vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur festgelegt worden.

§ 33 Abs. 2 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)

## 3. Tätigkeitsbereiche

Als Hilfskraft wirst du für Hilfstätigkeiten in Forschung und Lehre und zur Unterstützung von Studierenden in Tutorien eingesetzt. Außerdem können Hilfskräfte auch mit Aufgaben außerhalb von Forschung und Lehre beschäftigt werden, so beispielsweise in der Verwaltung, Rechenzentren und Bibliotheken.

Dieses ist allerdings nur zulässig, wenn du bei einer solchen Tätigkeit „mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen [kannst] oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann“ (Quelle: § 33 Niedersächsisches Hochschulgesetz NHG).

## 4. Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht

Ob und in welchem Umfang du sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig bist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Generell kannst du derzeit 8.004 € pro Jahr steuerfrei verdienen. Außerdem können Freibeträge geltend gemacht werden, so beispielsweise eine Werbungskostenpauschale von 1.000 €/Jahr. Bitte beachte, dass dein Arbeitsverhältnis Auswirkungen haben kann, zum Beispiel auf eine bestehende Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse. Bei einem regelmäßigen, monatlichen Gesamteinkommen von mehr als 365,00 € entfällt die Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse. Ebenso kann sich das Einkommen aus deinem Arbeitsverhältnis auf deinen BAföG- und Wohngeld-Anspruch auswirken.

Informiere dich am besten immer im Vorfeld der Aufnahme einer Tätigkeit über mögliche Konsequenzen bei den entsprechenden Institutionen. Du kannst dich auch direkt an die Oberfinanzdirektion Niedersachsen (OFD) – Landesweite Bezüge- und Versorgungsstelle (LBV) – wenden. Die für dich zuständige Ansprechperson ist auf deinem Gehaltsnachweis vermerkt. Außerdem stehen dir für sämtliche Fragen zur Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht die gewerkschaftlichen Hochschulinformationsbüros zur Verfügung.

Allgemeine Informationen findest du auch im Internet unter  
>>> [www.dgb-jugend.de/studium/jobben](http://www.dgb-jugend.de/studium/jobben).

## 5. Krankheit? – Dein Recht auf Genesung!

Wenn du krank bist, solltest du dich keinesfalls mit letzter Kraft zur Arbeit quälen, sondern dich lieber in Ruhe auskurieren. Das ist dein gutes Recht und eine verschleppte Erkrankung nützt niemandem! Bist du also krank und infolgedessen nicht arbeitsfähig, musst du dies unverzüglich der Leitung der Beschäftigungsstelle (z. B. Institut) mitteilen. Deine Vorgesetzte leitet diese Information an die Personalabteilung weiter. Als Nachweis musst du spätestens nach drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung (gelber Schein) vorlegen.

„Aber wenn ich mich krank melde und nicht arbeite, verdiene ich in dieser Zeit ja auch nichts und muss die liegengelassenen Stunden später nacharbeiten?! Dann melde ich mich lieber nicht krank ...“

Das ist ein weitverbreiteter Irrglaube. Prinzipiell gilt: Bei einer Arbeitsunfähigkeit müssen keine Arbeitsstunden nachgearbeitet werden. Außerdem hast du bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das heißt, dein Lohn wird dir im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen lang in der vollen Höhe weiter gezahlt.

### § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)

Dieser Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht allerdings erst nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses. Außerdem besteht der Anspruch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Läuft dein befristeter Vertrag aus, dann verlierst du damit auch deinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch bei Arbeitsunfähigkeit.

Nun ist es bei Hilfskräften mit einem befristeten Stundenvertrag, der nach eigener Zeitplanung abgearbeitet wird, leider ein bisschen komplizierter. Du erhältst die Entgeltfortzahlung nämlich nur für vorab vereinbarte Arbeitsstunden. Hast du dich beispielsweise mit dem Dozierenden, für den du arbeitest, zu einer Besprechung verabredet oder ihm zugesagt, den Arbeitsauftrag an einem bestimmten Tag zu erledigen und wirst dann für diese Zeit krank, bekommst du hierfür Entgeltfortzahlung.

Eines ist aber in jedem Fall sicher: Während deiner Arbeitsunfähigkeit kannst du nicht gekündigt werden. Daher habe keine Angst vor Krankmeldungen und nutze dein Recht als Arbeitnehmer\_in!

## 6. Erschöpft? – Dein Recht auf bezahlten Urlaub!

Pro Kalenderjahr liegt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für eine 6-Tage-Woche bei 24 Werktagen, bei einer 5-Tage-Woche beträgt er 20 Werktage.

### § 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG)

Werktage = Mo-Sa, außer Sonn- und Feiertage

In der Regel arbeiten Hilfskräfte aber nicht an allen Werktagen und die Verträge sind meist auf wenige Monate befristet. Diese Faktoren verringern deinen Urlaubsanspruch, denn er errechnet sich nach dem Umfang deiner Beschäftigung im Verhältnis zu ganzjährig Vollzeitbeschäftigten.

2 Faktoren, die deinen Urlaubsanspruch verringern:

1. Anzahl der Arbeitstage bzw. Anzahl der Arbeitsstunden
2. Vertragsdauer

Jetzt gibt es zwei Varianten, wie sich dein Urlaubsanspruch errechnen lässt. Die erste Variante gilt für dich, wenn deine Arbeitszeit gleichmäßig auf eine bestimmte Anzahl an Werktagen pro Woche verteilt ist. Die zweite Variante solltest du hingegen verwenden, wenn du deine vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden in freier Zeiteinteilung abarbeitest.

### 1. Variante: Du arbeitest jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen

Zunächst wird der Urlaubsanspruch auf die Anzahl der Werktage, die du wöchentlich arbeitest, umgerechnet. Bei 6 Arbeitstagen/Woche besteht ein Anspruch auf 24 Werktage Urlaub/Jahr.

Wenn du jede Woche an einem Werktag arbeitest, beläuft sich dein Urlaubsanspruch für ein Kalenderjahr auf 4 Werktage im Jahr.

Rechenweg:

24 Urlaubstage: 6 Arbeitstage x 1 Arbeitstag/Woche = 4 Tage Urlaub/Jahr

Diese Urlaubsansprüche beziehen sich nun auf ein ganzjährig bestehendes Arbeitsverhältnis. Wenn du aber nicht die vollen 12 Monate eines Kalenderjahrs beschäftigt bist, erhältst du für jeden von dir geleisteten Arbeitsmonat ein Zwölftel des Urlaubsanspruches.

#### Rechenbeispiel 1:

Du arbeitest an 2 Werktagen/Woche und bist für einen Zeitraum von 3 Monaten befristet beschäftigt.

$2 * 4 = 8$  Werktage Urlaub/Jahr

$8 * 3 / 12 = 2$  Werktage Urlaub in 3 Monaten

#### Rechenbeispiel 2:

Du arbeitest an 3 Werktagen/Woche und bist für einen Zeitraum von 5 Monaten befristet beschäftigt.

$3 * 4 = 12$  Werktage Urlaub/Jahr

$12 * 5 / 12 = 5$  Werktage Urlaub in 5 Monaten

## 2. Variante: Du arbeitest deine vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden in freier Zeiteinteilung ab

In einer Woche arbeitest du 8 Stunden, in der nächsten Woche 12 Stunden, usw. In diesem Fall bietet sich für die Errechnung deines Urlaubsanspruches eine Umrechnung in Wochenarbeitsstunden an.

Gehen wir also davon aus, dass jemand in Vollzeitbeschäftigung die vollen 12 Monate eines Jahres jede Woche 5 Tage à 8 Stunden (= 40 Stunden/Woche) arbeitet und dafür einen Urlaubsanspruch von 20 Werktagen (= 160 Stunden) erhält. Hiervon leitet sich dann dein Urlaubsanspruch ab, den du mittels Dreisatz errechnen kannst. Auf den folgenden Seiten findest du einige Rechenbeispiele.

### Beispiele zur Berechnung deines Urlaubsanspruches:

	Vertragsdauer	Arbeitszeit/Woche	Urlaubsanspruch
Vollbeschäftigung	12 Monate	40 Stunden	160 Stunden

#### Rechenbeispiel 1:

befristeter Vertrag für 3 Monate, 32 Stunden/Monat = 8 Stunden/Woche

Rechenweg		$40 / 5 = 8$	$160 / 5 = 32$
	12 Monate	8 Stunden	32 Stunden
Rechenweg	$12 / 12 * 3$		$32 / 12 * 3$
	3 Monate	8 Stunden	8 Stunden

#### Rechenbeispiel 2:

befristeter Vertrag für 4 Monate, 24 Stunden/Monat = 6 Stunden/Woche

Rechenweg		$40 / 6,67 = 6$	$160 / 6,67 = 23,99$
	12 Monate	6 Stunden	23,99 Stunden
Rechenweg	$12 / 12 * 4$		$23,99 / 12 * 4$
	4 Monate	6 Stunden	$7,99 \approx 8$ Stunden

#### Rechenbeispiel 3:

befristeter Vertrag für 2 Monate, 60 Stunden/Monat = 15 Stunden/Woche

Rechenweg		$40 / 2,67 = 15$	$160 / 2,67 = 59,92$
	12 Monate	15 Stunden	59,92 Stunden
Rechenweg	$12 / 12 * 2$		$59,92 / 12 * 2$
	2 Monate	15 Stunden	$9,98 \approx 10$ Stunden

#### Rechenbeispiel 4:

befristeter Vertrag für 2 Monate, 40 Stunden/Monat = 10 Stunden/Woche

Rechenweg		$40 / 4 = 10$	$160 / 4 = 40$
	12 Monate	10 Stunden	40 Stunden
Rechenweg	$12 / 12 * 2$		$40 / 12 * 2$
	2 Monate	10 Stunden	$6,67 \approx 7$ Stunden

Die Errechnung deines Urlaubsanspruches ist zwar mit etwas Rechenaufwand verbunden, aber er lohnt sich. Da es sich um bezahlten Erholungsurlaub handelt, erhältst du deinen Lohn auch während des Urlaubs.

Daher gilt auch hier: Habe keine Scheu und mache ruhig von deinem Recht auf bezahlten Erholungsurlaub Gebrauch!

## 7. Weihnachtsgeld

Auch du als Hilfskraft hast Anspruch auf eine Jahressonderzahlung (= Weihnachtsgeld).

§ 20 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Verbindung mit dem Runderlass des niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK)

Voraussetzung hierfür ist, dass du am 1. Dezember als Hilfskraft beschäftigt wirst. Die Höhe des Weihnachtsgeldes richtet sich nach dem monatlichen Entgelt, das du in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich erhalten hast. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung erhalten 50 % dieses durchschnittlichen Gehalts; alle übrigen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte erhalten 80 %. Für jeden Kalendermonat, in dem du nicht als Hilfskraft beschäftigt warst, verringert sich das Weihnachtsgeld um ein Zwölftel. Die Auszahlung des Weihnachtsgelds erfolgt mit dem November-Gehalt. Auch diese Jahressonderzahlung kann sich beispielsweise nachteilig auf die Mitgliedschaft in einer Familienversicherung oder deinen BAföG-Anspruch auswirken. Also am besten rechtzeitig Informationen dazu einholen.

## 8. Schwanger – Wie geht's weiter mit meinem Job?

Das Mutterschutzgesetz sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gelten auch für dich als Hilfskraft. Die Anwendung dieser Gesetze wird in der Praxis allerdings durch die befristeten Verträge an der Hochschule stark erschwert. Du solltest dich in diesem Falle schnellstmöglich informieren, beispielsweise im Gleichstellungsbüro deiner Hochschule oder im Internet unter >>> [www.dgb-jugend.de/studium/dein\\_geld/studieren\\_mit\\_kind](http://www.dgb-jugend.de/studium/dein_geld/studieren_mit_kind).

## 9. Hinweise für ausländische Hilfskräfte ...

### ... im Studium:

Studierende aus EU-Staaten benötigen keine Aufenthaltserlaubnis. Du musst dich bei einem Bürgeramt anmelden und erhältst eine Bescheinigung über dein Aufenthaltsrecht. Als Arbeitnehmer\_in genießt du Freizügigkeit, womit du den gleichen Arbeitsmarktzugang wie Deutsche hast und keine Genehmigung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit benötigst. Für diese Freizügigkeit musst du allerdings über einen Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel für die gesamte Dauer deines Aufenthalts verfügen.

Studierende aus den EU-Staaten Rumänien und Bulgarien benötigen ebenfalls keine Aufenthaltserlaubnis. Die volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer\_innen besteht aber noch nicht. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ohne Arbeitsgenehmigung gelten daher die gleichen Regelungen (90 volle/180 halbe Tage) wie für Studierende aus Nicht-EU-Staaten. Wenn du eine Beschäftigung aufnehmen möchtest, die über 90 volle bzw. 180 halbe Tage im Jahr hinausgeht, musst du eine Arbeitsgenehmigung-EU bei der Agentur für Arbeit beantragen.

Studierende aus Nicht-EU-Staaten erhalten eine befristete Aufenthaltserlaubnis, die im Reisepass eingetragen wird, und in der Regel mit einer eingeschränkten Arbeitsgenehmigung verbunden ist. Ob und in welchem Umfang du eine Erwerbstätigkeit aufnehmen darfst entscheidet letztlich die Angabe in deinem Reisepass.

§ 16 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)  
Aufenthalt zum Zweck des Studiums

Prinzipiell erlaubt dir deine Aufenthaltsgenehmigung die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die in einem Kalenderjahr insgesamt höchstens 90 volle Tage (mehr als 4 Arbeitsstunden pro Tag) oder 180 halbe Tage (maximal 4 Arbeitsstunden pro Tag) umfasst. Du solltest bei der Gestaltung deines Arbeitsvertrages darauf achten, dass die „erlaubten“ Arbeitsstunden pro Tag/halber Tag maximal ausgenutzt werden. So solltest du zum Beispiel nicht 5 Arbeitsstunden

am Tag vereinbaren, da hierfür ein ganzer Tag berechnet werden würde. Diese genehmigungsfreie Beschäftigung musst du der Ausländerbehörde nicht mitteilen. Die vorgeschriebenen Regelungen solltest du aber unbedingt einhalten, denn es findet ein umfangreicher Datenaustausch zwischen verschiedenen Behörden statt.

Längerfristige Beschäftigungen, die über die 90 vollen/180 halben Tage hinausgehen, stellen eine absolute Ausnahme dar. Hierfür ist eine Arbeitsgenehmigung erforderlich, die nur für ein konkretes Stellenangebot von der zuständigen Ausländerbehörde ausgestellt wird. In diesem Fall musst du zuerst einen Job finden, dann einen Antrag bei der Ausländerbehörde stellen und erst wenn diese dir die Genehmigung erteilt, darfst du die Arbeit aufnehmen. Dieser Prozess kann mehrere Wochen dauern, da eine Vorrangprüfung durchgeführt wird. Hierbei wird geprüft, ob für die Stelle keine geeignete Person mit deutscher oder EU-/EWR-Staatsbürgerschaft zur Verfügung steht. Aussicht auf Erfolg verspricht also am ehesten eine Stellenbeschreibung, die genau auf deine Person zugeschnitten ist und spezielle Fähigkeiten verlangt, wie beispielsweise Fremdsprachenkenntnisse.

#### ... nach dem Studium:

EU-Bürger\_innen, die ihr Studium in Deutschland abgeschlossen haben, besitzen weiterhin automatisch das Aufenthaltsrecht, um zum Beispiel einen Job zu suchen. Wenn dein Heimatland das europäische Fürsorgeabkommen unterzeichnet hat, hast du sogar Anspruch auf Arbeitslosengeld II.

#### § 16 Abs. 4 AufenthG

Nicht-EU-Bürger\_innen, die ihren Studienabschluss in Deutschland erworben haben, können ihre Aufenthaltserlaubnis direkt nach dem Studienabschluss zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche bis zu einem Jahr verlängern. Für diesen Zeitraum wird die gleiche Beschäftigungserlaubnis wie für Studierende (90 volle/180 halbe Tage) erteilt. Der gesuchte Arbeitsplatz muss dem Hochschulabschluss entsprechen. Hast du eine angemessene Stelle gefunden, wird keine Vorrangprüfung durchgeführt. Um dann tatsächlich arbeiten zu dürfen, musst

du einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung bei der zuständigen Ausländerbehörde stellen.

Wenn du die Beschäftigung (oder eine vergleichbare) mindestens fünf Jahre lang ausgeübt hast, kannst du ein unbefristetes Aufenthaltsrecht beantragen.

#### § 9 AufenthG Niederlassungserlaubnis

Ausführlichere Informationen erhältst du im Internet unter

>>> [www.dgb-jugend.de/studium/jobben/internationales/auslaendische\\_studis\\_in\\_der\\_brd](http://www.dgb-jugend.de/studium/jobben/internationales/auslaendische_studis_in_der_brd)

und auf den Seiten des Bundesverbands ausländischer Studierender:

>>> [www.bas-ev.de](http://www.bas-ev.de).

## 10. Befristungsregelungen

Die Höchstdauer der befristeten Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft beträgt 6 Jahre. Nach Abschluss einer Promotion ist eine befristete Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft erneut für maximal 6 Jahre möglich. Erfolgt die Promotion vor Ablauf von 6 Jahren, kann nach der Promotion die Beschäftigungszeit in befristeten Stellen um die eingesparte Zeit verlängert werden. Außerdem kann, wenn du Kinder unter 18 Jahren hast und betreust, die zulässige Befristungsdauer um 2 Jahre je Kind verlängert werden.

Die Befristungsregelungen für wissenschaftliche Hilfskräfte schreibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vor. In Hannover wird diese Befristungsregelung mit Verweis auf das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) auch bei studentischen Hilfskräften angewendet. Ob dieses Vorgehen tatsächlich rechtmäßig ist, ist bislang nicht geklärt.

Bei wissenschaftlichen Hilfskräften wird die Dauer einer Beschäftigung auf die zulässige Befristungshöchstdauer nur angerechnet, wenn mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit an der Hochschule vereinbart wurde. Das heißt ganz konkret: Eine Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst der Länder



umfasst in Niedersachsen 38,92 Arbeitsstunden in der Woche, was wiederum 168,65 Arbeitsstunden im Monat ergibt. Ein Viertel dieser Arbeitszeiten entspricht demnach 9,73 Arbeitsstunden/Woche bzw. 42,16 Arbeitsstunden/Monat.

### § 2 Abs. 3 WissZeitVG

Wenn dein Vertrag als wissenschaftliche Hilfskraft unterhalb dieser Arbeitsstundenzahl liegt, du beispielsweise einen befristeten Vertrag mit jeweils 40 Stunden im Monat hast, wird die Laufzeit dieses Vertrags nicht auf die maximale Befristungsdauer von 6 Jahren angerechnet. Du kannst also weiterhin 6 Jahre befristet beschäftigt werden. Beträgt deine monatliche Arbeitsstundenzahl hingegen 45 Stunden, so verkürzt sich die zulässige Befristungshöchstdauer um die Dauer deines Arbeitsvertrages.

## 11. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Mit Ablauf des letzten im Arbeitsvertrag festgelegten Tages endet dein Beschäftigungsverhältnis automatisch. Möchtest du deinen Vertrag vor dem Ablaufdatum auflösen, ist dies durch einen Auflösungsvertrag möglich, dem beide Seiten zustimmen müssen. Für studentische Hilfskräfte kommt hinzu, dass das Beschäftigungsverhältnis im Falle einer Exmatrikulation sofort endet, unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung.

## 12. Nachdenkenswertes zum Schluss

### „Wieso werde ich von der Hochschule eigentlich immer nur befristet eingestellt?“

Das Niedersächsische Hochschulgesetz schreibt vor, dass wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte in befristeten Angestelltenverhältnissen beschäftigt werden.

### § 33 Abs. 2 NHG

Allerdings gibt es, außer der Befristungshöchstdauer von 6 Jahren zumindest für wissenschaftliche Hilfskräfte (siehe Abschnitt 10), per Gesetz keine Vorschriften über die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages. Die Hochschule darf studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte befristet einstellen. Die Befristung muss jedoch nicht nur eine Dauer von drei oder vier Monaten haben. Die Verträge könnten auch längerfristig abgeschlossen werden, beispielsweise über einen Zeitraum von ein oder zwei Jahren.

### „Ist doch verständlich, dass die Hochschule befristete Verträge nur über einen kurzen Zeitraum ausstellt, denn vielleicht wechsel ich irgendwann die Hochschule, gehe ins Ausland oder schließe mein Studium ab bzw. werde exmatrikuliert.“

Im Falle einer Exmatrikulation endet dein Beschäftigungsverhältnis sowieso mit sofortiger Wirkung. Für alle weiteren Eventualitäten kann eine ganz normale Kündigungsfrist von vier Wochen vereinbart werden. In der Regel werden Auslandsaufenthalte oder Hochschulwechsel von längerer Hand geplant, so dass deinem Arbeitgeber genug Zeit für die Suche nach einem geeigneten Ersatz für dich bleiben würde. Und diejenigen, die unbedingt auf den Job als Hilfskraft angewiesen sind, gewinnen durch einen längerfristigen Vertrag an Planungssicherheit. Die Hochschule als dein Arbeitgeber zieht aus den kurzzeitigen Befristungen hingegen zahlreiche Vorteile. Wie bereits beschrieben verkomplizieren Befristungen die Wahrnehmung deiner Rechte als Arbeitnehmer\_in beispielsweise auf Erholungsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Mutterschutzmaßnahmen. Das führt dazu, dass die wenigsten Hilfskräfte diese Rechte tatsächlich in Anspruch nehmen.

Außerdem übt die Hochschule indirekten Druck auf dich aus. Lieferst du einmal nicht die gewünschten Leistungen, weil du zu viel mit deinem Studium zu tun hast oder längerfristig erkrankst, so erhältst du einfach keinen weiteren Vertrag und wirst mit minimalem Aufwand ersetzt. Deshalb arbeiten viele Hilfskräfte mehr als ihr Stundenvertrag eigentlich vorschreibt. Du machst unbezahlte Überstunden und beutest dich quasi freiwillig selbst aus, nur weil du alle paar Monate wieder auf einen neuen Vertrag hoffen musst.

Klar, ein Job an der Hochschule ist was Feines. Du kannst Studium und Nebenjob verbinden und die Bezahlung ist auch nicht die schlechteste. Doch in Wirklichkeit ist die Beschäftigung an der Hochschule eine Mogelpackung. Die Hochschule profitiert in hohem Maße von deiner Arbeitskraft und macht dir das Leben unnötig mit kurz befristeten Verträgen schwer. Deshalb weg mit derart kurzen Vertragslaufzeiten und her mit fairen und zuverlässigen Beschäftigungsverhältnissen für Hilfskräfte!

### „Was kann ich ganz konkret zur Verbesserung meiner Situation tun?“

Zunächst einmal solltest du konsequent von deinen Rechten als Arbeitnehmer\_in Gebrauch machen. Wie das geht, kannst du auf vorhergehenden Seiten nachlesen. Aber nachhaltig etwas ändern wirst du damit leider nicht. Wichtig ist die Erkenntnis, dass du kein Einzelfall bist, sondern dass alle Hilfskräfte an der Hochschule von dieser Befristungspraxis und ihren Folgen gleichermaßen betroffen sind. Wenn sich alle Hilfskräfte zusammentun würden, könntet ihr womöglich grundlegende Veränderungen erzielen. So könntet ihr gemeinsam dafür eintreten, dass befristete Verträge für Hilfskräfte eine Mindestlaufzeit haben müssen, beispielsweise 12 Monate. Ein anderes Ziel könnte sein, dass Hilfskräfte in den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder aufgenommen werden. Das macht Sinn, denn die Hochschule ist eine Institution des Landes Niedersachsen. Außerdem könnte damit auch die merkwürdige Splittung eurer Jobs in zwei Beschäftigungsformen an der Hochschule überwunden werden. Bisher gibt es einerseits diejenigen, die als Hilfskräfte arbeiten (für euch ist diese Broschüre konzipiert) und andererseits diejenigen, die als geringfügig Beschäftigte bei der Hochschule angestellt sind (sie fallen unter den Tarifvertrag der Länder).

Bei vielen Hilfskräften entsprechen die Aufgaben, die sie im Rahmen ihrer Hilfskrafttätigkeit erfüllen, allerdings gar nicht der engen Definition des niedersächsischen Hochschulgesetzes (siehe 3.). In solchen Fällen müsstet ihr eigentlich geringfügig beschäftigt werden. Die Hochschule spart aber Geld, wenn sie euch als Hilfskräfte einstellt und nicht als geringfügig Beschäftigte. Die Forderung nach Aufnahme der Hilfskräfte in den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder, wodurch ihr eine finanzielle und rechtliche Gleichstellung mit den geringfügig Beschäftigten an der Hochschule erreichen würdet, wäre also nur

konsequent und gerecht. Euer Vorteil wäre, neben einer tariflichen und damit (zumindest für studentische Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss) wesentlich höheren Bezahlung, ein höherer Urlaubsanspruch und eine eigene Personalvertretung für Hilfskräfte. Ihr könntet somit jemanden aus euren Reihen in den Personalrat wählen, der/die sich speziell für eure Belange und Interessen einsetzt und euch als Ansprechperson bei Fragen und Problemen beraten könnte. Solltest du beispielsweise mit deinen Tätigkeiten und Aufgaben im Rahmen deiner Beschäftigung als Hilfskraft unzufrieden oder überfordert sein, könntest du dich damit an deine Personalvertretung wenden. Das wäre wahrscheinlich angenehmer, als das Gespräch mit deinem/r Vorgesetzten zu suchen, der/die womöglich gleichzeitig auch Prüfungsleistungen von dir bewertet oder gar deine Promotion betreut. Eigentlich könnt ihr alles erreichen, was ihr euch als gemeinsames Ziel setzt, denn ohne eure Arbeitskraft wäre die Hochschule lahm gelegt und aufgeschmissen. Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass ihr möglichst viele seid, die sich beteiligen und organisieren um gemeinsam für faire Beschäftigungsverhältnisse zu kämpfen.

Jetzt mag dir das vielleicht unrealistisch und geradezu utopisch vorkommen. Eine Verbesserung eurer Arbeitsbedingungen an der Hochschule ist aber durchaus realistisch! In Berlin haben sich die studentischen Beschäftigten zusammengeschlossen und bereits 1981 einen eigenen Tarifvertrag erkämpft. Das Ergebnis neben einer saftigen Lohnerhöhung war, dass Verträge mit studentischen Hilfskräften fortan für mindestens 2 Jahre mit wenigsten 10 Stunden pro Woche abgeschlossen werden. Das bringt den Hilfskräften ein sicheres, monatliches Gehalt, von dem es sich auch tatsächlich leben lässt und ein Mehr an Planungssicherheit. Eigene Personalräte haben die studentischen Beschäftigten in Berlin sogar schon seit 1968. Veränderungen sind also kein Ding der Unmöglichkeit!

### „Gewerkschaften sind doch noch nichts für mich als Student\_in ...“

Irrtum! Gewerkschaften sind die Interessenvertretung der Arbeitnehmer\_innen. Als Hilfskraft bist du ein\_e Arbeitnehmer\_in und deshalb genau richtig bei uns. Wenn du etwas an deinen Arbeitsbedingungen verändern willst, geht das nur gemeinsam mit anderen Betroffenen. Hier hilft dir ver.di als erfahrene Gewerkschaft mit vielseitigen Organisations- und Kommunikationsansätzen gerne weiter und bietet dir die nötige logistische und inhaltliche Unterstützung.

### „Es gibt ja verschiedene Gewerkschaften. Welche ist denn nun die richtige für mich?“

Unter dem Dachverband des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) gibt es 8 Mitgliedsgewerkschaften, jede ist für eine Branche zuständig. Wenn du in eine Mitgliedsgewerkschaft eintrittst, bist du automatisch auch Mitglied des DGB. Hilfskräfte gehören zum Dienstleistungssektor, deshalb wäre ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) für dich als Hilfskraft die richtige Gewerkschaft. Hier gibt es den Fachbereich 5 (Bildung, Wissenschaft und Forschung), der sich speziell um die Beschäftigten an Hochschulen, Universitäten, Weiterbildungseinrichtungen und Bibliotheken kümmert. Und solltest du nach deinem Studium in einer anderen Branche tätig sein, kannst du ganz unkompliziert die Gewerkschaft wechseln.

### „Wie viel kostet denn eine Mitgliedschaft bei ver.di?“

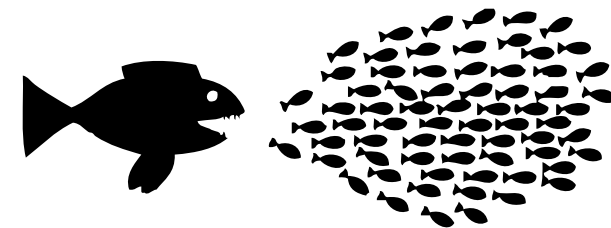
ver.di erhält 1 % deines monatlichen Bruttolohns. Als Student\_in, der/die keiner Erwerbstätigkeit nachgeht, zahlst du den Mindestbeitrag in Höhe von 2,50 €/Monat.

### „Was bringt mir eine Mitgliedschaft bei ver.di?“

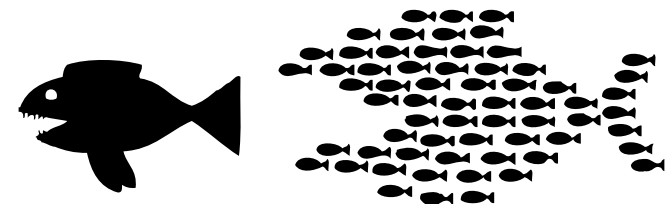
- Rechtsberatung in allen arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen bis hin zur Rechtsvertretung vor Gericht
- einen kostenlosen internationalen Studierendenausweis
- die Möglichkeit zur Mitarbeit in verschiedensten Arbeitskreisen und Initiativen
- ein abwechslungsreiches Bildungs- und Seminarangebot
- demokratische Mitbestimmungsrechte bspw. bei der Forderungsaufstellung für Tarifverhandlungen
- das Erlebnis von Solidarität im Kollektiv: fühlbar und durchsetzungsstark

### „Wie werde ich Mitglied bei ver.di?“

Du kannst ganz einfach im Internet unter [>>> www.mitgliedwerden.verdi.de](http://www.mitgliedwerden.verdi.de) beitreten. Natürlich kannst du uns auch gerne die Beitrittserklärung per Post schicken oder sie uns persönlich vorbeibringen.



## ORGANIZE!



### 13. Das Team im ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in Niedersachsen und Bremen

#### Brigitte Schütt

Landesfachbereichsleiterin  
Goseriede 10, 30159 Hannover  
Tel.: 0511 -124 00-260  
Mail: brigitte.schuett@verdi.de

#### Christina Ölscher

Mitarbeiterin  
Tel.: 0511 -24 00-261  
Fax: 0511 -1 24 00-154  
Mail: christina.oelscher@verdi.de

#### Bezirk Hannover/Leine-Weser

##### Brigitte Rode

Goseriede 12, 30159 Hannover  
Tel.: 0511 -1 24 00-351  
Mail: brigitte.rode@verdi.de

#### Bezirk Weser-Ems

##### Uwe Liebe

Stau 75, 26122 Oldenburg  
Tel.: 0441 -9 69 76-11  
Mail: uwe.liebe@verdi.de

#### Bezirk Region

##### Süd-Ost-Niedersachsen

##### Geschäftsstelle Göttingen

##### Patrick von Brandt

Groner Tor 32, 37073 Göttingen  
Tel.: 0551 -5 48 50-12  
Mail: patrick.vonbrandt@verdi.de

#### Bezirk Lüneburger Heide

##### Fachbereich 5

Katzenstr. 3, 21335 Lüneburg

##### Betreuung durch:

##### Brigitte Schütt

Landesfachbereichsleiterin  
Tel.: 0511 -1 24 00-260  
Mail: brigitte.schuett@verdi.de

##### Geschäftsstelle Braunschweig

##### Dr. Frank Ahrens

Wilhelmstr. 5, 38100 Braunschweig  
Tel.: 0531 -2 44 08-41  
Mail: frank.ahrens@verdi.de



## Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

### Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

### Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht  weiblich  männlich

### Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in  Angestellte/r  DO-Angestellte/r  
 Beamter/in  Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenst.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in bis  
(ohne Arbeitseinkommen) \_\_\_\_\_

Praktikant/in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Branche

ausgeübte Tätigkeit

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr Monat/Jahr

### Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren zur Monatsmitte  zum Monatsende

monatlich  halbjährlich  vierteljährlich  jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.

\*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjaar, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag:** Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

### Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.  
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

### Werber/in:

Name

Vorname

Telefon

Mitgliedsnummer

