

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE



INHALT

Einleitung	3
Rechte haben, Rechte fordern? — Wer ist eigentlich HiWi?	
Studentische Beschäftigte und ihre Rechte	4
Was ist eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft?	5
Vertrag ist Vertrag — Teilzeit? Befristet? Prekär?	
Was ist ein Arbeitsvertrag?	6
Worauf ist beim Arbeitsvertrag zu achten?	6
Vertrag – Befristung – Kündigung	7
Wenn's mal anders läuft als geplant — Krankheit? Kinder? Karibik?	
Was ist bei Krankheit zu beachten?	8
Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	9
Wie viel Urlaub steht mir zu?	9
Anrechnung von Feiertagen	10
Unfallversicherung	10
Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit? — Mehr durch Tarifvertrag?	
Welcher Lohn steht mir zu?	11
Vergütungssätze	11
Exkurs: Wie entstehen die Vergütungssätze?	12
Was ist ein Tarifvertrag?	12
Verdienstobergrenzen und Sozialversicherung	13
Ist da jemand? — Wer weiß wirklich weiter?	
Fordere ein Arbeitszeugnis ein!	15
Personalrat	15
Fordere deine Rechte ein!	16
Weitere Informationen	16

EINLEITUNG

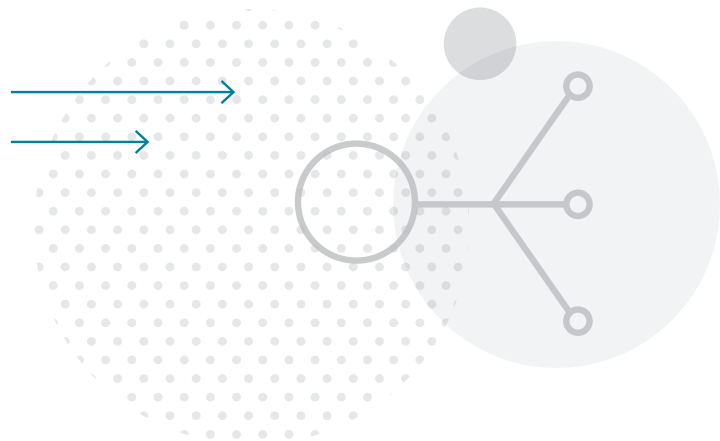
Liebe Studierende,

da es oft Unklarheit und Unkenntnis bezüglich der Rechte sogenannter „Hiwis“ im Arbeitsverhältnis gibt, findet ihr in dieser Informationsbroschüre die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen für studentische Beschäftigte.

Studentischer Beschäftigung bietet eine Chance, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und vor allem, einen Fuß in die Tür zu einem späteren Beschäftigungsverhältnis in der Wissenschaft zu bekommen. Für diese Chance sind viele bereit, nicht so sehr auf die eigenen Rechte zu schauen, sondern eben das zu tun, was notwendig ist, um gute Arbeit zu leisten und einen guten Eindruck zu machen.

Einen guten Eindruck machen aber auch alle diejenigen, die aus der Position der Stärke selbstbewusst auftreten. Dabei soll diese Broschüre helfen.

Deine ver.di





RECHTE HABEN, RECHTE FORDERN? WER IST EIGENTLICH HIWI?

STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE UND IHRE RECHTE

„Kraass, ich habe Recht auf Urlaub?“ Was sonst jede/r ArbeitnehmerIn für selbstverständlich erachtet – Anspruch auf Urlaub zu haben –, kommt Studierenden, die an einem Lehrstuhl oder Forschungsinstitut als studentische Beschäftigte arbeiten, komisch vor. Verwundert reagiert die lokale studentische Presse und noch verwunderter reagieren die Betroffenen, wenn sie davon erfahren. Oft gilt es als Selbstverständlichkeit, dass Urlaubs- und Krankheitszeiten nachgearbeitet werden müssen. Lehrstühle und Hochschulverwaltungen sind dazu sehr oft nicht auskunftsfähig oder -willig.

Doch studentische Beschäftigte sind nicht rechtlos, auch sie haben ganz normale ArbeitnehmerInnenrechte. Die gewerkschaftlichen Hochschulgruppen haben bei ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Beratungspraxis die Erfahrung gemacht, dass der Informationsstand über diese Rechte sehr gering ist. Aber selbst wenn man Bescheid weiß, müssen „HiWis“ bei ihren Vorgesetzten später noch Prüfungsleistungen erbringen, Klausuren schreiben oder Scheine erwerben. Das macht die Einforderung der eigenen Rechte nicht einfacher.

Wer soll zu einer Verbesserung beitragen, wenn nicht die Gewerkschaften? So ist die Idee zu dieser Broschüre entstanden. Sie soll den „HiWis“ eine Handhabe zur Einforderung ihrer Rechte geben. Dabei gilt das Prinzip: Eigene Bedürfnisse und die rechtliche Lage ruhig und transparent ansprechen und zunächst eine einvernehmliche Lösung suchen. Auch der Personalrat kann gegen die rechtswidrige Übertragung von Aufgaben an studentische Beschäftigte, die gegen das Landeshochschulgesetz verstößt, vorgehen und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen einfordern.

WAS IST EINE STUDENTISCHE ODER WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRAFT?

Was eine studentische (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) ist, regeln die jeweiligen Hochschulgesetze der Länder. Das führt dazu, dass die Begriffe und auch die Details der Aufgaben sich unterscheiden. In manchen Bundesländern bezeichnet man auch Promovierende und Menschen mit Bachelorabschluss als Wissenschaftliche Hilfskraft, daher empfiehlt sich allgemein von studentischen Beschäftigten zu sprechen. In den meisten Ländern gilt aber übereinstimmend, dass wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre erbringen und Studierende in Tutorien unterstützen sollen. Das heißt: Die Tätigkeiten der studentischen Beschäftigten müssen in engem Bezug zur wissenschaftlichen Arbeit – ob nun Forschung oder Lehre – stehen. Auch Verwaltungsaufgaben müssen im Zusammenhang mit Forschung oder Lehre stehen, allerdings nur in ganz engem Rahmen: eine Sekretariatsstelle darf z.B. nicht mit einer studentischen Hilfskraft besetzt werden. Lehrveranstaltungen, die nach Studien- und Prüfungsordnungen obligatorisch sind, dürfen von studentischen Beschäftigten (z.B. studentischen Tutorinnen) nicht selbstständig durchgeführt werden; eine Mitwirkung daran ist jedoch möglich.

Reine Verwaltungstätigkeiten, wie die technische Aufbereitung vorgegebener Informationen, Web-Administration, Sekretariatstätigkeiten oder Bibliotheksaufsicht sind keine wissenschaftlichen Dienstleistungen. Wem solche Verwaltungstätigkeiten übertragen wurden, kann als Gewerkschaftsmitglied die Vergütung nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) einfordern. Die Bezahlung nach Tarifvertrag kann man als Gewerkschaftsmitglied mit Hilfe der Gewerkschaft bis zu sechs Monate rückwirkend einklagen, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Personalräte können unterstützen, wenn Verwaltungsaufgaben rechtswidrig übertragen wurden.



Wer Verwaltungstätigkeiten übertragen bekommen hat, kann Anspruch auf Bezahlung nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder haben.



VERTRAG IST VERTRAG

TEILZEIT? BEFRISTET? PREKÄR?

WAS IST EIN ARBEITSVERTRAG?

Der Arbeitsvertrag regelt wichtige Arbeitsbedingungen und begründet Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Wichtigste Pflichten sind die Pflicht zur Arbeitsleistung (ArbeitnehmerInnen) und die Pflicht zur Entgeltzahlung (ArbeitgeberInnen).

Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von sonstigen Dienstverhältnissen dadurch, dass ArbeitnehmerInnen persönlich von der/dem ArbeitgeberIn abhängig sind. Das bedeutet, dass ArbeitgeberInnen Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit wesentlich bestimmen, die/der ArbeitnehmerInnen also weisungsabhängig und in die Arbeitsorganisation der Dienststelle/des Betriebs eingegliedert sind.

WORAUF IST BEIM ARBEITSVERTRAG ZU ACHTEN?

Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage für alle Arbeitsverhältnisse. Bevor du einen Arbeitsvertrag unterzeichnest, prüfe ihn gründlich und am besten mit Hilfe der zuständigen Gewerkschaft, dann bist du vor bösen Überraschungen sicher.



Prüfe deinen Arbeitsvertrag gründlich, er ist die Grundlage deines Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitsvertrag wird in der Regel mit der Leitung des beschäftigenden Instituts geschlossen. Die konkrete Einstellung erfolgt jedoch durch die Verwaltung der Hochschule, auch bei Drittmittelprojekten. Sollte dein/e Chefin dir keinen schriftlichen Vertrag zugestehen, wende dich an den Personalrat.

Vergiss nie, dass du den Kürzeren ziehst, wenn beim Streit um Lohn oder plötzliche Kündigung kein schriftlicher Vertrag vorliegt. Das Nachweisgesetz und der TV-L verpflichten jeden Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag schriftlich abzuschließen.

Sollte dein Arbeitsverhältnis auf einen bestimmten Zeitraum befristet sein, ist besondere Aufmerksamkeit gefragt. Die Befristung muss bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart sein, sonst ist sie nicht gültig. Für die Gültigkeit reicht auch, dass der Zweck und Umfang der Arbeitsleistung vereinbart ist, wenn sich aus diesem die Befristung unzweifelhaft ergibt.

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Beschäftigten den Studierendenstatus in der Sozialversicherung verlieren und die ArbeitgeberIn folglich die vollen Sozialversicherungsbeiträge für sie entrichten muss, ist nicht zulässig. Somit hast Du die Sicherheit, dass Dein Arbeitsvertrag auch weiter gilt, wenn Du nicht mehr studierst.

Wenn du dir unsicher bist, ob der Arbeitsvertrag okay ist, wende dich an den Personalrat oder die zuständige Gewerkschaft vor Ort. Dort kann man dir auch Auskunft über eventuell anzuwendende Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Schutzbestimmungen für deinen Arbeitsplatz geben.

VERTRAG – BEFRISTUNG – KÜNDIGUNG

Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ist nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für maximal 6 Jahre möglich. Manche Bundesländer haben aber in ihren Hochschulgesetzen für Hilfskräfte kürzere Beschäftigungszeiten festgeschrieben (z.B. Hessen – soll in der Regel 2 Jahre, darf vier Jahre nicht überschreiten, Saarland – max. 4 Jahre für WHK und 2 Jahre für die SHK an der HTW oder Schleswig-Holstein – 4 Jahre für WHK und SHK). Die Befristung kann aber auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erfolgen, wenn überwiegend nichtwissenschaftliche Dienstleistungen erbracht werden. Voraussetzung für die Beschäftigung als SHK oder WHK ist die Immatrikulation an einer deutschen Hochschule. Eine Beschäftigung als „HiWi“ ist auch bei Immatrikulation in einem Zweitstudium nach erfolgreichem Hochschulabschluss möglich. Zu deiner eigenen Sicherheit solltest du die Arbeit erst beginnen, wenn du einen schriftlichen Arbeitsvertrag hast, (u.a. um Versicherungsschutz zu gewährleisten). Nach der Exmatrikulation kannst du nicht mehr als „HiWi“ eingestellt werden, wie das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18.9.2008 (2 AZR 976/06) entschieden hat.

Das Arbeitsverhältnis ist üblicherweise auf drei bis sechs Monate befristet (Ausnahme: Berlin, wo Verträge in der Regel 2 Jahre dauern sollen) und endet am im Vertrag benannten Tag ohne Kündigung. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) oder zur einvernehmlichen Aufhebung besteht dennoch (§ 626 BGB). Es dürfen nur die vertraglich vereinbarten Stunden gearbeitet werden, das bedeutet: keine Überstunden! Ist Mehrarbeit nötig, müssen ggf. weitere Verträge abgeschlossen werden. Schließlich müssen sich auch studentische Beschäftigte hauptsächlich dem Studium widmen und nicht unbezahlte Überstunden leisten.

Die „HiWi“-Befristungen verringern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht die Möglichkeiten von befristeten Beschäftigungen nach Abschluss deines Studiums. Viele Hochschulen rechnen allerdings trotzdem Beschäftigungszeiten im Zweitstudium oder bereits in der Masterphase an. Darauf sollte geachtet werden, wenn man überlegt, nach dem Studium als WissenschaftlerIn in der Hochschule zu arbeiten. Genauere Auskunft dazu kann dir deine Gewerkschaft oder der Personalrat geben.



WENN'S MAL ANDERS LÄUFT ALS GEPLANT KRANKHEIT? KINDER? KARIBIK?

WAS IST BEI KRANKHEIT ZU BEACHTEN?

Alle Beschäftigten haben im Krankheitsfall bis zu sechs Wochen lang Anspruch auf hundertprozentige Lohnfortzahlungen, natürlich auch Studierende, die an der Hochschule arbeiten. Das gilt selbst bei Nebenjobs mit variierenden Wochenarbeitszeiten, in denen man mehr oder weniger kurzfristig für einen „Dienst“ eingesetzt wird: Ist dein Einsatz vereinbart und du wirst kurzfristig krank, bekommst du trotzdem vollen Lohn. Bei längerer Krankheit ist der durchschnittliche Verdienst ausschlaggebend.



Auch bei Nebenjobs gibt's bei Krankheit bis zu sechs Wochen lang den vollen Lohn.

Diese Regelung aus dem „Entgeltfortzahlungsgesetz“ des Bundes greift vier Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses und gilt zum Beispiel auch für ärztlich verordnete Kuren. Bei kurzen aneinander liegenden befristeten Arbeitsverhältnissen bei der/dem selben ArbeitgeberIn wird ausnahmsweise von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen, die 4-Wochenfrist gilt dann nur einmal. Voraussetzung ist natürlich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die die/die ArbeitgeberIn ab dem vierten Tag der Krankheit vorgelegt wird.

Die Lohnfortzahlung gibt es nicht ohne Grund. Wer krank ist, würde nicht nur unverschuldet weniger Geld bekommen, sondern viele Angestellte würden aus Angst um ihren Verdienst krank zur Arbeit gehen – was noch kranker macht. Und so toll ist kein Stundenlohn, dass man ihm die Gesundheit opfern muss. Also: Nimm die Lohnfortzahlung in Anspruch.

Wer länger ans Bett gefesselt ist, erhält für sechs Wochen den vollen Lohn. Danach springt die Krankenkasse mit Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des üblichen Lohnes ein. Allerdings haben Studierende keinen Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse. Ausnahme: Wer nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist (zum Beispiel wegen dauerhafter Überschreitung der 20-Wochenstundengrenze), bekommt auch Krankengeld, ebenso – aber mit Einschränkungen – wer freiwillig versichert ist.

Die Lohnfortzahlung gibt es innerhalb von zwölf Monaten nur einmal pro Krankheit bis zu sechs Wochen, auch wenn du zwischendurch arbeitsfähig warst und nun erneut wegen derselben Sache krankgeschrieben bist (z.B. weil es einen Rückfall gab). Wenn mehrere Krankheiten gleichzeitig oder nacheinander auftreten, endet die Lohnfortzahlung nach sechs Wochen, es sei denn, man war zwischendurch gesund.

Krankschreibungen, auch wenn sie häufiger auftreten oder länger andauern, sind kein zulässiger Kündigungsgrund. Die durch Krankheit verursachten Fehlstunden müssen nicht nachgearbeitet werden.

MUTTERSCHUTZ, ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Für die Zeit des Mutterschutzes gibt es ebenfalls den Rechtsanspruch auf einen Lohnersatz, das Mutterschaftsgeld. Nach dem Mutterschutz beginnt die Elternzeit. Diese kann sowohl von der Mutter, als auch vom Vater gleichberechtigt in Anspruch genommen werden. Der Anspruch auf 12 Monate Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Wenn sowohl Vater als auch Mutter das Elterngeld in Anspruch nehmen, können sie zusammen insgesamt bis zu 14 Monate Elternzeit nehmen.

Anspruch auf Elterngeld hat, wer

- einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes, mindestens jedoch 300 Euro, gewährt.

WIE VIEL URLAUB STEHT MIR ZU?

Alle Beschäftigten müssen sich zwischenzeitlich auch einmal erholen. Darum garantiert das Bundesurlaubsgesetz allen Angestellten, Auszubildenden und arbeitnehmerähnlich Beschäftigten vier Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr.

Der genaue gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 24 Werktage pro Jahr (bei einer Sechs-Tage-Woche). Das bedeutet, dass alle Beschäftigten 4 Wochen bezahlten Urlaub im Jahr haben. Arbeitest du regelmäßig nur 3 Tage in der Woche, stehen dir 12 Urlaubstage im Jahr zu, was dann wiederum vier Wochen ergibt. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist der Urlaub anteilig, also bei sechs Monaten stehen Dir zwei Wochen zu. Der Urlaub kann auf die ersten drei Monate des Folgejahres übertragen werden, was besonders für Arbeitsverträge interessant ist, die während des Wintersemesters laufen. Dein individueller Urlaubsanspruch kann höher sein, wenn ein Tarifvertrag (bei „unechten“ HiWis z.B.

der TV-L oder der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte in Berlin), eine Dienstvereinbarung oder ein Arbeitsvertrag das festlegen. Nur niedriger geht nicht! Der volle Urlaubsanspruch besteht erst, wenn das Arbeitsverhältnis schon sechs Monate andauert (§ 4 Bundesurlaubsgesetz). Bei Beschäftigungsverhältnissen, die höchstens 6 Monate andauern, wird pro Arbeitsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs gewährt (§ 5 Bundesurlaubsgesetz). Nach mehr als sechs Monaten durchgehender Beschäftigung besteht auch dann der volle Jahresurlaubsanspruch, wenn der Job erst im Laufe des Jahres aufgenommen wurde. Urlaub kann nur in Absprache mit der/dem ArbeitgeberIn genommen werden.



Nach sechs Monaten Beschäftigung besteht der volle Jahresurlaubsanspruch.

Er/Sie darf ihn nur aus wichtigen Gründen verweigern. Wenn Dir trotz Deiner Urlaubsanträge bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. bis Ende März des Folgejahres kein Urlaub gewährt wurde, dann ist er Dir auszubezahlen. Während des Urlaubs wird dein Lohn natürlich weiter gezahlt, als so genanntes Urlaubsentgelt. Wenn du nicht jede Woche dieselbe Stundenzahl arbeitest, wird in der Regel das durchschnittliche Einkommen der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt während der Urlaubszeit weitergezahlt.

Hierzu gibt es eine detaillierte Rechtsprechung und zahlreiche Ausnahmen. Wenn du während desurlaubes krank wirst, werden die Tage der Krankheit nicht auf deinen Urlaubsanspruch angerechnet, d.h. bei Abgabe der ärztlichen Bescheinigung müssen die Urlaubstage für den Zeitraum der Krankheit wieder gutgeschrieben werden. Da du dich im Urlaub erholen sollst, darfst du während des Urlaubs nicht ohne Einverständnis deines Arbeitgebers einer anderen Erwerbsarbeit nachgehen.

Ein gesetzlicher Anspruch auf bis zu zehn Tage unbezahlten Urlaub besteht seit dem 01.07.2008 im Falle einer unerwartet auftretenden Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen. Die Zeit soll für die häusliche Pflege genutzt werden – und für die Organisation einer Unterbringung in geeigneten Pflegeeinrichtungen. Die Stunden müssen nicht vor- oder nachgearbeitet werden.

ANRECHNUNG VON FEIERTAGEN

Berufstätige haben an einem gesetzlichen Feiertag Anspruch auf Lohnzahlungen, ohne dass sie arbeiten müssen, wenn sie üblicherweise an dem Wochentag arbeiten, auf den der Feiertag fällt. Wer keinen regelmäßigen Arbeitszeitplan hat, wird anteilig für den Feiertag bezahlt. Beispiel: Wer pro Woche zehn Stunden arbeitet (5-Tage-Woche), muss, wenn in der Woche ein Feiertag liegt, ein Fünftel, also zwei Stunden weniger arbeiten, bekommt aber trotzdem zehn Stunden bezahlt.

UNFALLVERSICHERUNG

Während der Arbeitszeit und auf dem direkten Weg zur Arbeit bzw. nach Hause sind Beschäftigte über den/die ArbeitgeberIn unfallversichert. Unfälle sind anzuzeigen. Für alle Tätigkeiten, die direkt mit dem Studium im Zusammenhang stehen, sind Studierende über die Hochschule versichert. Einige Studentengeräte haben darüber hinaus auch eine Unfallversicherung für die Freizeit abgeschlossen.



GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT? MEHR DURCH TARIFVERTRAG?

WELCHER LOHN STEHT MIR ZU?

In der Regel sollte dein Stundenlohn nicht höher oder niedriger sein als der Lohn deiner Kolleginnen und Kollegen, die dieselbe Arbeit verrichten. Nur in Ausnahmefällen dürfen Unterschiede bestehen. Der vertraglich vereinbarte Lohn ist der Bruttolohn. Je nachdem, welche Art von Beschäftigungsverhältnis du eingehst, werden davon womöglich Steuern und Sozialversicherungsabgaben abgezogen. Übrig bleibt der Nettolohn, der auf dein Konto fließt.

VERGÜTUNGSSÄTZE

Die Vergütung von studentischen Beschäftigten wird in den einzelnen Bundesländern, teils auch in den einzelnen Hochschulen einseitig festgelegt. Einen Richtwert gibt allerdings die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) vor, in der außer Hessen (mit einem TV-L H) alle Bundesländer zusammengeschlossen sind. Nach deren Richtlinie sollen studentische Hilfskräfte ab dem Sommersemester 2014 im Tarifgebiet Ost einen Betrag von 9,05 Euro, im Tarifgebiet West hingegen 9,41 Euro erhalten. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem Bachelor-Abschluss sollen demnach 10,54 Euro im Tarifgebiet Ost erhalten, im Tarifgebiet West hingegen 10,95 Euro pro Stunde. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem Master sollen im Tarifgebiet Ost 14,33 Euro erhalten, im Westen sind es 14,87 Euro.



Nach Tarifvertrag der Länder werden studentische Beschäftigte, die überwiegend Verwaltungsaufgaben erledigen, entsprechend eingruppiert und erhalten ein höheres Entgelt als 8,90 Euro (West) pro Stunde.

Die Zahlen stellen Richtsätze dar, von denen die Länder und dann auch die Hochschulen jederzeit und ohne Begründung nach oben oder unten abweichen können. Nach heftigen Protesten von Seiten der Gewerkschaften konnten die seit 1993 andauernden Nullrunden gestoppt, Absenkungen (Folge der einseitigen Arbeitszeitverlängerungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf 41 Stunden pro Woche) rückgängig gemacht und die Vergütungssätze erhöht werden. Erhöhungen der Sätze müssen die Hochschulen aus ihren eigenen Budgets zahlen, vom Land bekommen sie in der Regel nichts dazu.

EXKURS: WIE ENTSTEHEN DIE VERGÜTUNGSSÄTZE?

Die Vergütungssätze werden, im Gegensatz zu den geltenden Tarifverträgen einseitig per Richtlinie durch die ArbeitgeberInnenseite (TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder bzw. die Finanzministerien der Länder) festgelegt. Bis in das Jahr 2009 gab es mehrere Versuche – sowohl von Seiten der studentischen Beschäftigten, als auch der Gewerkschaften – Belange von studentischen Beschäftigten zum Gegenstand tariflicher Verhandlungen zu machen.

2009 konnten die Gewerkschaften ein erstes Ergebnis erringen, für das es sich jetzt einzusetzen gilt. Vereinbart wurden Tarifgespräche zur Einbeziehung von studentischen Beschäftigten, wissenschaftlichen Hilfskräften sowie künstlerischen Lehrkräften an Kunst- und Musikhochschulen in den TV-L. Ob der bisher vorgetragene Widerstand auf der Arbeitgeberseite überwunden werden kann, hängt nicht zuletzt davon ab, wie gut Studierende in Gewerkschaften organisiert sind und wie stark sie innerhalb der Organisation dieser Forderung Nachdruck verleihen werden.

WAS IST EIN TARIFVERTRAG?

Die gesetzlichen Regelungen zu Urlaub, Krankheit, Rente etc. gelten für alle Beschäftigten, also auch für Studierende mit außertariflichem Arbeitsverhältnis. Alle weiteren Regelungen, wie u.a. Lohnhöhe, Anspruch auf zusätzlichen Urlaub, oder Sonderzahlungen werden in Tarifverträgen festgelegt und gelten nur für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Konkret: Tarifverträge werden zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft bzw. auch mit einzelnen Arbeitgebern (Haustarifverträge) abgeschlossen. An den Tarifvertrag sind nur Mitglieder des jeweiligen Verbandes gebunden. ArbeitgeberInnen müssen ihn deshalb nicht auf alle Beschäftigten anwenden und gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf die Leistungen eines Tarifvertrages haben demnach auch nur diejenigen ArbeitnehmerInnen, die Mitglied der Gewerkschaft sind.

Um keinen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt zu schaffen, wenden die meisten ArbeitgeberInnen tarifvertragliche Regelungen trotzdem auf alle Beschäftigten an. Tarifverträge enthalten immer günstigere Regelungen als die per Bundesgesetz geregelten Mindestbestimmungen, zum Beispiel mehr Urlaubstage oder weniger Arbeitszeit (Beispiel: Gesetz: vier Wochen bezahlter Urlaub pro Jahr, TV-L: sechs Wochen bezahlter Urlaub pro Jahr und Sonderurlaub darüber hinaus).

Eigentlich gilt für einen Teil der studentischen ArbeitnehmerInnen ein Tarifvertrag: Alle studentischen Beschäftigten, die Aufgaben im technischen Bereich und in der Verwaltung verrichten, werden durch den Tarifvertrag der Länder erfasst. Das wird von vielen Hochschulen nicht beachtet und: Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter.



Alle studentischen Beschäftigten, die Aufgaben im technischen Bereich und in der Verwaltung verrichten, werden durch den Tarifvertrag der Länder erfasst.

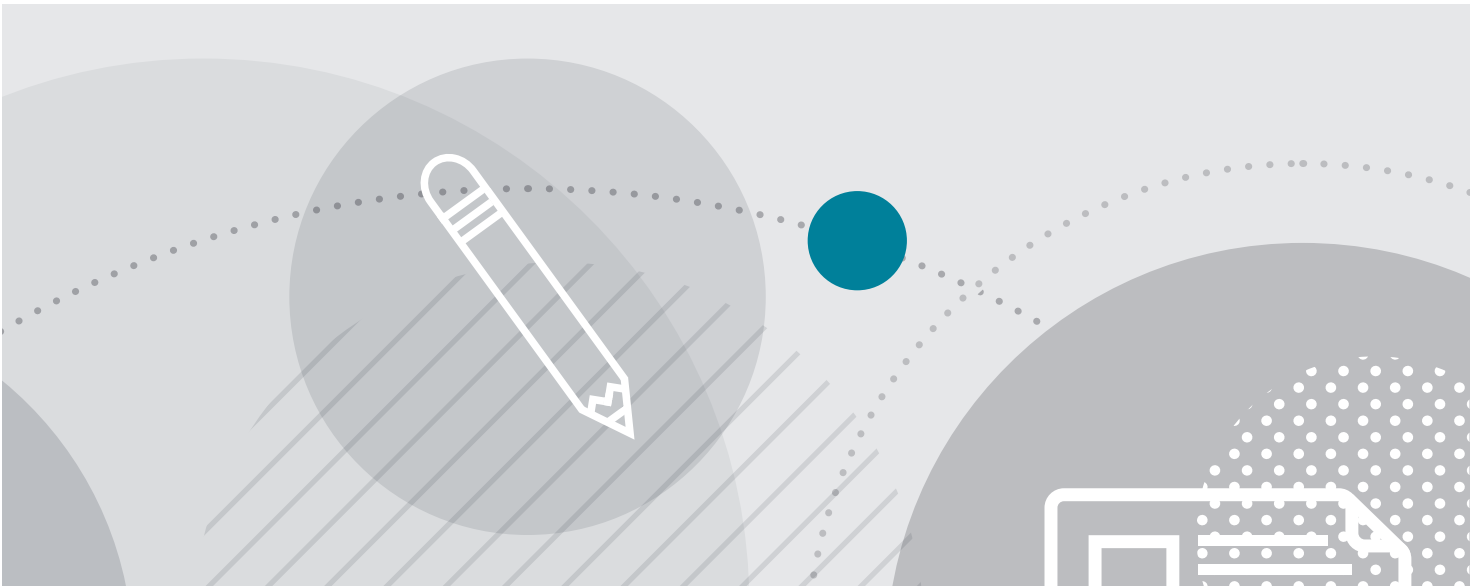
Der Anspruch auf die tarifvertraglich zustehende Leistung muss eingeklagt werden, wenn die Hochschule ihn nicht zugesteht. Die psychische Hemmschwelle kann hoch sein, denn viele haben Angst, dass eine Klage Auswirkungen auf ihre Studienergebnisse haben könnte. Es gibt inzwischen aber einige hilfreiche Urteile, auf die man sich stützen kann (z.B. das BAG-Urteil vom 8.6.2005, 4 AZR 396/04 wo es um die Eingruppierung eines als „studentische Hilfskraft“ eingestellten Angestellten mit der Aufgabe der Neugestaltung eines Internetportals für die Universitätsverwaltung ging oder weitere Urteile, zum Beispiel Az 2 Ca 20/12 vom AG Saarbrücken. Im Zweifel: Rat bei der Gewerkschaft holen.

VERDIENSTOBERGRENZEN UND SOZIALVERSICHERUNG

Studierende kommen in den Genuss zahlreicher Vergünstigungen, wenn sie bestimmte Verdienstobergrenzen einhalten. Zusätzlich zum BAföG können ledige, kinderlose Studierende 406 Euro pro Monat des Bewilligungszeitraumes dazuverdienen (geringfügige Beschäftigung). Verdient man mehr, wird die Differenz auf den Bedarf beim BAföG angerechnet (§§ 21–23 BAföG). Auch eine Beschäftigung mit einer Bezahlung unter 450 Euro ist sozialversicherungspflichtig, wenn sie kein Mini-Job ist. Zur Sozialversicherung zählen die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Jede/r Studierende muss krankenversichert sein. Bis zum 25. Geburtstag ist das bei den Eltern per Familienversicherung möglich, wodurch keine Kosten anfallen. Liegt das Einkommen nicht im Rahmen eines Minijobs oder sind Studierende älter als 24, brauchen sie eine studentische Krankenversicherung. Ab dem 30. Geburtstag oder mit dem Ende des 14. Fachsemesters muss man sich freiwillig in den gesetzlichen Krankenkassen versichern. Auf Antrag kann diese Frist verlängert werden, wegen Gremientätigkeit oder besonderen Lebensumständen. Die Versicherung über EhepartnerInnen ist kostenlos ohne Altersgrenze möglich.

Die Beiträge für die freiwillige Versicherung sind seit 2009 für alle Krankenkassen einheitlich und nicht gerade günstig. Es gibt jedoch einen Übergangstarif für Studierende in der Studienabschlussphase. Die Rentenversicherung ist die einzige Sozialversicherung, in welche auch Studierende bei einer nichtselbständigen Tätigkeit immer einkommensabhängig einzahlen. Bei geringfügiger Beschäftigung (bis 450 Euro) kann man sich von seinem Anteil zur Rentenversicherung befreien lassen. Im Allgemeinen werden 18,9 Prozent (Stand 2/2014) des Bruttolohns in die Rentenkasse eingezahlt: Die Hälfte geht vom Bruttolohn der ArbeitnehmerIn ab, die andere Hälfte wird von der ArbeitgeberIn getragen. Für Einkünfte zwischen 450 Euro und 800 Euro gilt die sogenannte „Gleitzone“: Rentenbeiträge sind auch für studentische Beschäftigte fällig, werden jedoch nach einer bestimmten Formel berechnet und sind geringer.

Von Zahlungen in die Arbeitslosenversicherung sind Studierende befreit, wenn sie weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten und so ihren Studierendenstatus beibehalten. Sie erwerben allerdings auch keine Ansprüche. Wer innerhalb eines Kalenderjahres zwei Monaten oder 50 Arbeitstage mehr als 20 Wochenstunden an Wochenenden, in den Abend- oder Nachstunden arbeitet, ist ebenfalls noch von der Sozialversicherungspflicht befreit. Gleichfalls ist für die Arbeit für zwei Monate in den Semesterferien von der Sozialversicherungspflicht befreit.



IST DA JEMAND? WER WEISS WIRKLICH WEITER?

FORDERE EIN ARBEITSZEUGNIS EIN!

Wenn dein Arbeitsverhältnis endet, hast du nach § 630 BGB Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Es soll Auskunft über deine Tätigkeit geben und kann als Empfehlung für die/den nächste/n ArbeitgeberIn gesehen werden. Es ist spätestens zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von deiner/m ehemaligen ArbeitgeberIn auszuhändigen. Geschrieben werden muss es von einer Führungsperson, meistens von der/dem Personalverantwortlichen.

Ein Arbeitszeugnis hat ähnlich einem Schulzeugnis den Charakter eines offiziellen Dokuments. Deswegen ist es wichtig, dass Inhalt, Form und Formulierungen korrekt und positiv sind, damit kein falscher Eindruck bei der nächsten Bewerbung entsteht. Hast du Bedenken wegen deines Arbeitszeugnisses, hast du die Möglichkeit es bei deiner Gewerkschaft vor Ort prüfen zu lassen und gegebenenfalls eine Korrektur einzufordern. Verlange Dir ein qualifiziertes Arbeitszeugnis, das hat mehr Aussagekraft als ein einfaches Zeugnis.

PERSONALRAT

Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ist der Personalrat eine wichtige Anlaufstelle. Die Beschäftigten einer Dienststelle wählen ihn und er hat gesetzlich verankerte Mitbestimmungsrechte. Die Personalräte können kompetent Auskunft erteilen und die Interessen der Beschäftigten vor Ort wirksam vertreten. Dort erhältst du auch Auskunft zu Tätigkeit, Entlohnung, Urlaubsansprüchen, etc.

Die Kontaktdaten und Sprechzeiten des Personalrates findest du auf der Homepage deiner Hochschule.

FORDERE DEINE RECHTE EIN!

Wende dich an uns! Alle studentischen Beschäftigten und wissenschaftlichen Hilfskräfte an Hochschulen, die überwiegend in Forschung und Lehre im engeren Sinne arbeiten, sind derzeit vom Tarifvertrag ausgenommen. Das betrifft diejenigen, die im Bereich Vorlesungsvorbereitung, Tutorien, Forschungsbeiträge, VersuchsassistentInnen etc. tätig sind. Für die Aufnahme dieser Beschäftigten in den Tarifvertrag und damit bessere Bezahlung, mehr Urlaub und mehr Sicherheit setzen wir uns ein.

ver.di ist an allen größeren Hochschule präsent. Wir beraten unsere Mitglieder kostenlos in allen arbeitsrechtlichen Fragen, die auch über den Rahmen einer solchen Broschüre hinaus gehen. Und da individuelle Arbeitsverhältnisse ungefähr genauso so unterschiedlich sind wie die Leute, die sie ausüben, kann das ganz schnell notwendig werden. Den Weg zur nächsten Geschäftsstelle findest Du leicht auf unserer Internetseite: www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden

Also: organisiere dich in einer Gewerkschaft und tritt für die Aufnahme der studentischen Beschäftigten in die Tarifverträge ein!

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Infos zu Arbeit und Praktikum findest du auf folgender Seite: www.students-at-work.de. Dort bekommst Du in einem Forum erste Antworten auf Fragen zu Deinem Arbeitsverhältnis oder auch nur allgemein zum Thema studentische und wissenschaftliche Beschäftigte.

Impressum

Herausgeberin

ver.di Bundesverwaltung
Fachbereich Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
www.verdi.de

V.i.S.d.P

Petra Gerstenkorn

Text und Redaktion

DGB-Jugend Sachsen
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
gewerkschaftliche Hochschulgruppen
Chemnitz, Dresden, Leipzig
www.dgb-jugend-sachsen.de
Daniel Braun (ver.di)
Norbert Konkol (ver.di)

Gestaltung

4S, www.4s-design.de

© März 2014

biwifo.verdi.de