

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE

ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE



Inhalt

Rechte haben, Rechte fordern? — Wer ist eigentlich HiWi?

- 3 Studentische Beschäftigte und ihre Rechte
- 4 Was ist eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft?

Vertrag ist Vertrag — Teilzeit? Befristet? Prekär?

- 7 Was ist ein Arbeitsvertrag?
- 7 Worauf ist beim Arbeitsvertrag zu achten?
- 9 Vertrag – Befristung – Kündigung

Wenn's mal anders läuft als geplant — Krankheit? Kinder? Karibik?

- 11 Was ist bei Krankheit zu beachten?
- 12 Mutterschutz
- 13 Wie viel Urlaub steht mir zu?
- 15 Anrechnung von Feiertagen
- 15 Unfallversicherung

Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit? — Mehr durch Tarifvertrag?

- 17 Welcher Lohn steht mir?
- 17 Vergütungssätze
- 18 Exkurs: Wie entstehen die Vergütungssätze?
- 19 Was ist ein Tarifvertrag?
- 20 Verdienstobergrenzen und Sozialversicherung

Ist da jemand? — Wer weiß wirklich weiter?

- 23 Fordere ein Arbeitszeugnis ein!
- 23 Personalrat
- 24 Fordere deine Rechte ein!
- 24 Weitere Informationen

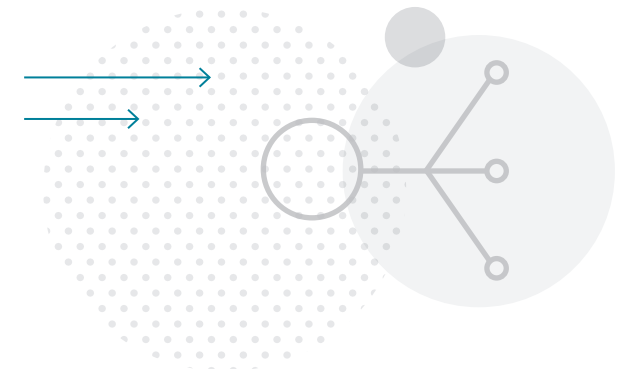
Liebe Studierende,

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

Darüber hinaus ist es ein Wesensmerkmal von studentischer Beschäftigung, dass sie eine Chance bietet, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und vor allem, einen Fuß in die Tür zu einem festen Beschäftigungsverhältnis in der Wissenschaft zu bekommen. Für dieses Chance sind viele bereit, nicht so sehr auf die eigenen Rechte zu schauen, sondern eben das zu tun, was notwendig ist, um gute Arbeit und leisten und einen guten Eindruck zu machen.

Einen guten Eindruck machen aber auch alle diejenigen, die aus der Position der Stärke selbstbewusst auftreten. Diese Broschüre soll dabei helfen, über die Kenntnis ihrer Rechte, die Position von Studentischen Beschäftigten zu verbessern und Handlungsperspektiven aufzuzeigen.

Deine ver.di



RECHTE HABEN, RECHTE FORDERN?

WER IST EIGENTLICH HIWI?

STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE UND IHRE RECHTE

„Krass, 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, sind Lehrkräfte für die „HiWis“ gleichzeitig Prüfende und ArbeitgeberInnen. 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.

WAS IST EINE STUDENTISCHE ODER WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRAFT?

Was eine studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft 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 DoktorandInnen und Menschen mit Masterabschluss 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 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 aus Kostengründen 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, hat als Gewerkschaftsmitglied einen rechtlichen Anspruch auf Vergütung nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die Bezahlung nach Tarifvertrag kann man als Gewerkschaftsmitglied bis zu sechs

Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Unterstützung der Gewerkschaft einklagen. Auch der Personalrat kann gegen die rechtswidrige Übertragung von Aufgaben an studentische Beschäftigte, die gegen das Landeshochschulgesetz verstoßen, vorgehen und die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen einfordern.



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

VERTRAG IST VERTRAG

TEILZEIT? BEFRISTET? PREKÄR?

WAS IST EIN ARBEITSVERTRAG?

Der Arbeitsvertrag regelt wichtige Arbeitsbedingungen und begründet Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in einem Arbeitsverhältnis. 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.

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.

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 studentische Hilfskraft ist nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für maximal 6 Jahre möglich. Manche Bundesländer haben aber in ihren Hochschulgesetzen kürzere Beschäftigungszeiten festgeschrieben (z.B. Hessen – in der Regel 2 Jahre, Saarland – 3 Jahre oder Schleswig-Holstein – 4 Jahre). Voraussetzung 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 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 Anspruch auf hundertprozentige Lohnfortzahlungen. 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 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/der ArbeitgeberIn ab dem vierten Tag der Krankheit vorgelegt wird.

Die Lohnfortzahlung gibt es nicht ohne Grund. Wer krank ist, würde nicht nur unverschuldet weniger verdienen, 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 wegen dauerhafter Überschreitung der 20-Wochenstundengrenze nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit ist, bekommt auch Krankengeld, ebenso – aber mit Einschränkungen – wer freiwillig versichert ist.

Die Lohnfortzahlung gibt es nur einmal pro Krankheit, 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.

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. 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.



Nach sechs Monaten Beschäftigung besteht der volle Jahresurlaubsanspruch.

Urlaub kann nur in Absprache mit der/dem ArbeitgeberIn genommen werden. Er/Sie darf ihn nur aus wichtigen Gründen verweigern. 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 Arbeitsweg 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. Die meisten Studentenwerke haben darüber hinaus auch eine Unfallversicherung für die Freizeit abgeschlossen.



GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT? MEHR DURCH TARIFVERTRAG?

WELCHER LOHN STEHT MIR?

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. Unzulässig ist es in jedem Fall, studentischen Beschäftigten, den vom jeweiligen Landeswissenschaftsministerium festgesetzten Lohn vorzuenthalten.

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 Tariftgemeinschaft der Länder (TdL) vor, in der Hessen alle Bundesländer zusammengeschlossen sind. Nach deren Richtlinie sollen studentische Beschäftigte ab dem Sommersemester 2012 einen Stundensatz von 8,65 Euro; studentische Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss 9,98 Euro und wissenschaftliche Hilfskräfte nach dem Master 13,56 Euro erhalten.



Nach Tarifvertrag der Länder sollen studentische Beschäftigte 8,65 Euro pro Stunde verdienen.

Die Zahlen stellen Höchstsätze dar, von denen die Länder und Hochschulen jederzeit und ohne Begründung nach 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 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 die Gewerkschaften hier Verbesserung durchsetzen werden, 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 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: maximal 48 Stunden pro Woche, TV-L: durchschnittlich 39 Stunden pro Woche).

Eigentlich gilt für einen Teil der studentischen Arbeitnehmer/innen 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 Hemmschwelle ist hoch, denn viele haben Angst, dass eine Klage Auswirkungen auf ihre Studienergebnisse haben könnte. 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 450 Euro pro Monat des Bewilligungszeitraumes dazuverdienen (geringfügige Beschäftigung). Verdient man mehr, wird die Differenz auf den Bedarf beim BAföG angerechnet (§§ 21–23 BAföG). Ab einem Verdienst von mehr als 450 Euro pro Monat wird eine Nebentätigkeit sozialversicherungspflichtig.

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. Die Versicherung über EhepartnerInnen ist kostenlos,

ohne Altersgrenze möglich. Verdient man mehr als 450 Euro pro Monat oder ist man älter als 24, muss man sich studentisch versichern. 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 Beiträge sind seit 2009 für alle Krankenkassen einheitlich und ziemlich hoch.

Es gibt jedoch einen Übergangstarif für Studierende in der Studienabschlussphase.

Die Rentenversicherung ist die einzige Sozialversicherung, in welche auch Studierende einkommensabhängig einzahlen. Bei geringfügiger Beschäftigung (bis 450 Euro) fallen keine Beiträge an, man kann sich jedoch freiwillig versichern. Im Allgemeinen werden 19,9 Prozent (Stand 2013) 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.

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.

PERSONALRAT

Bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz ist der Personalrat eine wichtige Anlaufstelle. Dieser wird von allen Beschäftigten des Betriebs gewählt und 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, Urlaubsansprüche, 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 in Forschung und Lehre arbeiten, sind derzeit vom Tarifvertrag ausgenommen. Das betrifft diejenigen, die im Bereich Vorlesungsvorbereitung, Tutorien, Forschungsbeiträge, Versuchsassistent/innen etc. tätig sind. Für die Aufnahme dieser Beschäftigten in den Tarifvertrag setzen wir uns ein.

ver.di ist an allen größeren Hochschule präsent. Wir beraten unsere Mitglieder kostenlos in allen arbeitsrechtlichen Fragen, die nicht im Rahmen einer solchen Broschüre geklärt werden können. 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: organisiert euch in Gewerkschaften und tretet für die Aufnahme der studentischen Beschäftigten in die Tarifverträge ein!

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Infos zu Arbeit und Praktikum findet ihr auf folgender Seite: www.students-at-work.de. Dort gibt es in einem Forum auch kompetente Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen.

IMPRESSUM

Herausgeberin

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

V.i.S.d.P

Petra Gerstenkorn

Text und Redaktion

AG Studierende

Gestaltung

4S, www.4s-design.de

1. Auflage, 1.000 Exemplare

© Juli 2013

