

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen

Ein Ratgeber

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-102
info@gew.de
www.gew.de

Autoren: Roman George, Andreas Staets, Marco Unger und Hans-Dieter Wolf

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller
Redaktion: Sonja Staack, Andrea Vath
Gestaltung: Karsten Sporleder
Titelbilder: Andreas Rodriguez, Patrick Ryan, Siri Stafford, sjenner13
Druck: Druckerei Leutheußner, Coburg
2., überarbeitete Auflage

Artikelnummer: 1429

Einzelexemplare bis 9 Stück erhalten Sie unter:
broschueren@gew.de, Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück über den GEW-Shop:
www.gew-shop.de, gew-shop@callagift.de, Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten



März 2015

Inhalt

1. Vorwort des Herausgebers	1
2. Einleitung	4
3. Rahmenbedingungen	6
3.1 Arbeits- und Sozialrecht	6
3.2 Hochschulrecht	6
3.3 Tarifrrecht	7
4. Unterschiedliche Hilfskraftstellen	8
5. Der Weg zur Hilfskraftstelle	10
5.1 Die Stellenbesetzung	10
5.2 Der Arbeitsvertrag	11
5.3 Die Beendigung einer Hilfskraftstelle und Befristungsrecht	12
6. Die Arbeit als Hilfskraft	14
6.1 Die Entlohnung	14
6.2 Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation	16
6.3 Die Arbeitszeiten	17
6.4 Urlaub und Feiertage	18
6.5 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	19
7. Hilfskrafttätigkeit und Sozialrecht	20
7.1 Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis	20
7.2 BAföG und Stipendien	21
7.3 Kranken- und Unfallversicherung	22
7.4 Kindergeld	22
7.5 Weitere Beschäftigungsverhältnisse	23
8. Hilfskrafttätigkeit und Elternschaft	24
8.1 Mutterschutz	24
8.2 Elternzeit und Elterngeld	25
8.3 Familiengerechte Hilfskraftstellen	27

9. Interessenvertretung	28
9.1 Der Personalrat	28
9.2 Hochschulgremien und Studierendenvertretung	29
9.3 Gewerkschaften	30
9.4 Hilfskraftinitiativen	31
10. Anhang	32
10.1 Hilfreiche Internetadressen	32
10.2 Weiterführende Literatur	32
10.3 Gesetzliche Regelungen und Vergütung in den Bundesländern	34
10.4 FAQs – häufig gestellte Fragen	52
10.5 Autorenverzeichnis	53

1. Vorwort des Herausgebers

An unseren Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen arbeiten nach einer im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erarbeiteten Studie bundesweit bis zu 400.000 studentische Hilfskräfte. Hinzu kommen über 40.000 wissenschaftliche Hilfskräfte mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung. Zum Vergleich: Ihnen stehen rund 45.000 Professorinnen und Professoren gegenüber. Allein schon dieses Zahlenverhältnis zeigt: Auf den Schultern der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ruht ein großer Teil der an Hochschulen geleisteten Arbeit, ohne sie wäre ein regulärer Lehr- und Forschungsbetrieb an den Hochschulen heute gar nicht mehr denkbar.

Auf der anderen Seite spielt Erwerbstätigkeit neben dem Studium eine immer größere Rolle für den Alltag von Studentinnen und Studenten. Nach der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks sind 62 Prozent der Studierenden erwerbstätig, 38 Prozent sogar laufend, d. h. nicht nur während der Semesterferien. 24 Prozent der monatlichen Einnahmen der Studierenden stammen aus eigenem Verdienst. Zum Vergleich: der Anteil des BAföG macht gerade einmal 16 Prozent aus. Viele Studierende nutzen die nahe liegende Möglichkeit, sich an der Hochschule, an der sie studieren, um eine Beschäftigung zu bemühen. Gleichzeitig versprechen sie sich davon einen Blick „hinter die Kulissen“: Wie bereiten ihre Dozentinnen und Dozenten Lehrveranstaltungen vor und nach, was tun sie in der Forschung, was muss im Wissenschaftsmanagement geleistet werden?

Die Arbeit von studentischen Hilfskräften hat also einen wachsenden Stellenwert – für die Hochschulen, aber auch für Studierende, die auf Verdienste aus eigener Erwerbstätigkeit angewiesen und an einem intensiveren Kontakt mit Forschung und Lehre interessiert sind. Dem wachsenden Stellenwert von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften für die Hochschulen steht leider keine steigende Anerkennung ihrer Arbeit gegenüber. Sehr häufig werden sie nicht als richtige Beschäftigte angesehen, denen wie ihren Kolleginnen und Kollegen in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung Arbeitnehmerrechte zustehen. Manche Fachbereiche, Institute, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beuten sie als billige Arbeitskräfte aus. Von Forschung und Lehre ist ihre Arbeit häufig weit entfernt. Einarbeitungen oder gar Fortbildungen finden selten statt. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Master-Abschluss machen in der Regel exakt die gleiche Arbeit wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie werden aber deutlich schlechter bezahlt und haben sehr viel weniger Rechte.

Dem mangelnden Bewusstsein vieler Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie Vorgesetzten steht leider auch ein rückständiges Arbeitsrecht gegenüber. Die meisten gesetzlichen Arbeitnehmer_innenrechte gelten zwar auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, vom Geltungsbereich der Tarifverträge sind sie aber – mit Ausnahme der studentischen Hilfskräfte in Berlin – ausgenommen. Hinzu kommt, dass auch viele Hilfskräfte ihre Rechte nicht kennen oder sich scheuen, sie durchzusetzen. Der Vorgesetzte ist häufig gleichzeitig der Prüfer oder die Doktormutter – diese Form der doppelten Abhängigkeit macht es nicht leichter, sich im Konfliktfall zu wehren.

Wer einsam auf seine Rechte pocht, wird es damit auf Dauer schwer haben. Auch an Hochschulen führt am Ende nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen. Wie alle im Bildungsbereich Beschäftigten können auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) werden.

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und vertritt auch die Interessen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte: www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Zum einen beraten wir Hilfskräfte und helfen ihnen bei Problemen am Arbeitsplatz – durch schriftliche Informationen wie diesen Ratgeber, aber auch durch eine kostenlose persönliche Beratung und wenn nötig durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Zum anderen vertreten wir die Interessen der Hilfskräfte gegenüber Bund, Ländern und Hochschulen sowie in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes. In Berlin haben die Gewerkschaften erfolgreich den Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte verteidigt: eine angemessene Bezahlung von 10,98 Euro pro Stunde, Regelvertragslaufzeiten von vier Semestern, 31 Tage Erholungsurlaub im Jahr – darauf haben alle studentischen Hilfskräfte an den Berliner Hochschulen Anspruch.

In vielen Hochschulstädten machen sich Tarifvertragsinitiativen studentischer Beschäftigter für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und für einen Tarifvertrag stark. In Thüringen stehen wir unmittelbar vor Verhandlungen: Im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung konnten tarifliche Regelungen für studentische Hilfskräfte als Ziel verankert werden. Nun wird es darauf ankommen, wie viele Hilfskräfte sich gemeinsam mit den Gewerkschaften für ihre tarifliche Absicherung stark machen.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir allen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sowie Studierenden, die eine solche Tätigkeit in Betracht ziehen, helfen, ihre Rechte kennenzulernen und durchzusetzen. Und wir möchten sie ermuntern, sich in der Bildungsgewerkschaft GEW gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen für die Verbesserung ihrer Rechte zu engagieren. Den Autoren dieser Broschüre – Roman George, Andreas Staets, Marco Unger und Hans-Dieter Wolf – gilt mein Dank für die Erarbeitung und Aktualisierung des vorliegenden Textes.

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW und
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

2. Einleitung

// Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft ist für Studierende in mehrfacher Hinsicht eine interessante Option. //

Einerseits bietet sie die Möglichkeit, Geld zu verdienen und so einen oft unverzichtbaren Beitrag zur Finanzierung des Studiums und des Lebensunterhalts zu leisten. Andererseits ermöglicht sie aber auch neue Einblicke in Wissenschaft und Hochschulbetrieb. Das Spektrum der Hilfskrafttätigkeiten ist breit: Es reicht von eher unselbstständigen und unterstützenden Tätigkeiten wie dem Kopieren von Texten bis hin zum Anbieten von Lehrveranstaltungen als Tutorin oder Tutor und der Mitarbeit in Forschungsprojekten. Der Begriff „Hilfskraft“ suggeriert eine gering qualifizierte Hilfstätigkeit, was den Anforderungen und Arbeitsinhalten dieser Stellen nicht gerecht wird. Der Berliner Tarifvertrag spricht deswegen auch von „studentischen Beschäftigten“. In diesem Ratgeber wird dennoch der Begriff studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft verwendet, da er am gebräuchlichsten ist.

Die vorliegende Publikation will studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen. Dazu gibt er eine Übersicht über wesentliche arbeits-, sozial- und hochschulrechtliche Ansprüche und Regelungen. In einer problemorientierten Herangehensweise thematisiert er vor allem die Aspekte, die für Hilfskräfte besonders relevant sind: von der Stellenbesetzung über die Arbeitszeit bis zur Sozialversicherungspflicht. Kapitel 8 informiert über die Vereinbarkeit von Hilfskrafttätigkeiten mit einer Elternschaft, Kapitel 9 benennt Möglichkeiten der Interessenvertretung. Gerade Letzteres ist wichtig, denn wer die gängige Praxis mit den rechtlichen Ansprüchen vergleicht, muss leider feststellen, dass insbesondere für Hilfskräfte viele eindeutig bestehende Ansprüche, wie beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, oft umgangen werden. Auch die Ausgestaltung der Arbeitsverträge ist unbefriedigend, denn es überwiegen kurze Vertragslaufzeiten, was meist zu einer schwer planbaren Kettenbeschäftigung führt.

Gesetze und Tarifverträge zum Schutz von Beschäftigten sind Ausdruck des sozialen Fortschritts, der von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ihren Gewerkschaften erkämpft worden ist. Die reale Durchsetzung der Ansprüche im Einzelfall ist damit aber noch nicht immer erreicht; oft muss auch dies erkämpft werden. Vielen Hilfskräften mag die gewohnte Praxis, wie das flexible Arbeiten auf Abruf, als ein akzeptables Arrangement erscheinen, von dem sie ebenfalls profitieren. Es besteht aber immer die Gefahr, dass im Falle von Problemen wie einer länger andauernden Erkrankung oder in der Prüfungsphase gegen Semesterende aus einer mehr oder weniger einvernehmlichen Absprache ein echter Konflikt erwächst. So oder so, für Hilfskräfte kann es nur von Vorteil sein, die eigenen Rechte (und auch Pflichten) zu kennen.

Für Hilfskräfte kann es nur von Vorteil sein, die eigenen Rechte (und auch Pflichten) zu kennen.

Ein Ratgeber kann nur die wesentlichen Bestimmungen benennen, weswegen häufig die Formulierungen „in der Regel“ oder „meist“ hinzugefügt werden. Im konkreten Einzelfall sind immer auch Besonderheiten zu berücksichtigen, die ein Ratgeber nicht alle aufführen kann. Daher ist, wenn ein konkretes, drängendes Problem vorliegt, ein individuelles Beratungsgespräch unbedingt zu empfehlen. GEW-Mitglieder können sich von Expertinnen und Experten in ihrem Landesverband kostenlos beraten lassen. Darüber hinaus gewähren wir unseren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz. Auch Personalräte, Studierendenvertretungen und Hilfskraft-Initiativen bieten teilweise Beratungen an (siehe Kapitel 9). In jedem Bundesland gibt es die Möglichkeit, sich direkt vor Ort oder zentral bei der GEW beraten zu lassen, darüber hinaus gibt es an zahlreichen Hochschulen Campus Offices des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Auskunft über Beratungsmöglichkeiten erhalten GEW-Mitglieder bei ihrem Landesverband.

Ergänzend bietet der Ratgeber im Anhang eine Literaturliste und nennt einige Internetadressen, um mit deren Hilfe bei eventuell bestehenden Fragen zu einem bestimmten Thema nachgehen zu können. Einige der in dem Ratgeber genannten Regelungen können schnell an Aktualität verlieren, da die Gesetzgebung sich weiterentwickelt. Insbesondere bestehende Freibeträge und Sozialleistungen werden häufig angepasst. Rechtsquellen werden daher möglichst oft benannt, so dass leichter überprüft werden kann, ob sie seit Drucklegung geändert wurden.

3. Rahmenbedingungen

3.1 Arbeits- und Sozialrecht

Eine große Zahl rechtlicher Bestimmungen regelt die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Entgegen der häufig anzutreffenden Gepflogenheit – nicht nur an Hochschulen – gelten sie nicht bloß für regulär Beschäftigte, sondern auch für Teilzeitbeschäftigte, für befristet Beschäftigte und in Nebenjobs – also auch für Hilfskräfte. Bei den wichtigen Gesetzen, etwa dem Bundesurlaubsgesetz, dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Arbeitszeitgesetz, handelt es sich um Bundesrecht. Sie haben also in ganz Deutschland Gültigkeit. Das gilt auch für das Sozialrecht, etwa für das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) oder für die anderen Bücher des Sozialgesetzbuches.

Im Gegensatz zum Arbeitsrecht, für das die Beschäftigung in Deutschland maßgeblich ist, sind sozialrechtliche Ansprüche zum Teil an die deutsche Staatsbürgerschaft oder an einen unbefristeten Aufenthaltsstatus gekoppelt (zum Beispiel beim BAföG). Studierende aus dem Ausland können sozialrechtliche Ansprüche also mitunter nicht wahrnehmen. Bestimmte Gesetze werden durch Verordnungen ergänzt und in ihrer Anwendung konkretisiert. Verordnungen werden, im Unterschied zu Gesetzen, zumeist nicht von Parlamenten verabschiedet, sondern allein durch das dazu ermächtigte Ministerium erlassen.

3.2 Hochschulrecht

Bildung ist in Deutschland in erster Linie Ländersache, insbesondere seit der Föderalismusreform. Der Bund hat die Rahmengesetzgebungskompetenz verloren, er verfügt nur noch über wenige Kompetenzen in den Bereichen Ausbildungsförderung, Hochschulabschlüsse und Hochschulzulassung. Daher unterscheiden sich der institutionelle Aufbau von Hochschulen und die Personalkategorien der Beschäftigten in den 16 Bundesländern. Mitunter handelt es sich dabei lediglich um unterschiedliche Begrifflichkeiten. Manchmal ergeben sich daraus aber auch große Unterschiede in der Sache: So profitieren beispielsweise die studentischen Hilfskräfte in Berlin davon, dass das dortige Hochschulgesetz eine reguläre Vertragslaufzeit von zwei Jahren vorsieht. Etwas Vergleichbares gibt es in den anderen Bundesländern nicht.

Neben den 16 Bundesländern gibt es auch einige Einrichtungen der Hochschulbildung und der Forschung, die direkt oder indirekt dem Bund zugeordnet sind oder von ihm finanziert werden, so die Bundeswehrhochschulen und ein Teil der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft). Auch die Personalvertretungsgesetze der Länder und des Bundes unterscheiden sich in einigen Aspekten. Daher ist die Situation hinsichtlich der

hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen deutlich unübersichtlicher als in Bezug auf das Arbeits- und Sozialrecht. Ein Überblick über wesentliche Bestimmungen findet sich im Anhang (siehe Kapitel 10.3).

3.3 Tarifrecht

Der Normalfall ist, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern durch den Abschluss von Tarifverträgen ausgehandelt werden. Die Tarifautonomie genießt in Deutschland den Status eines von der Verfassung garantierten Grundrechts. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte profitieren davon allerdings nur sehr eingeschränkt, denn lediglich in Berlin gibt es mit dem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte eine tarifvertragliche Regelung für diese Gruppe.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte profitieren nur sehr eingeschränkt von der Tarifautonomie.

In allen anderen Bundesländern sind studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte leider ausdrücklich vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgenommen. Sowohl der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) für den Bund und die Kommunen als auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) schließen studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte aus ihrem Geltungsbereich aus. Damit sind die Hilfskräfte sowohl von einer Bezahlung nach Tarif als auch von anderen tarifvertraglichen Ansprüchen wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld und sechs Wochen Tariferlaubnis ausgeschlossen. Auch in Hessen, das aus dem zuständigen Arbeitgeberverband Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgetreten ist, sind Hilfskräfte vom Geltungsbereich des dortigen Tarifvertrages-Hessen (TV-H) ausgenommen.

Die einzige außerhalb Berlins geltende Regelung ist eine Richtlinie der TdL, die Höchstsätze (!) für die Bezahlung von Hilfskräften vorschreibt. Dabei handelt es sich aber nicht um einen – im Zweifelsfall vor Gericht durchsetzbaren – Anspruch wie bei einem Tarifvertrag, sondern um eine Selbstbindung der Arbeitgeber. Mit den Höchstsätzen wollen sich die Bundesländer davor schützen, von anderen Bundesländern überboten zu werden. Um die Belange der Hilfskräfte geht es dabei nicht, denn die Stundensätze dürfen beliebig weit nach unten abweichen. Die Bildungsgewerkschaft GEW hat sich in den letzten Jahren um eine tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte bemüht, ist damit aber bislang bei den Ländern und den Hochschulleitungen auf starken Widerstand gestoßen. Zuletzt in der Tarifrunde 2013 hat die TdL die Gewerkschaftsforderung nach der Einbeziehung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in den Tarifvertrag verweigert, 2015 haben die Gewerkschaften das Thema erneut auf die Agenda gesetzt.

4. Unterschiedliche Hilfskraftstellen

// Zunächst soll geklärt werden, welche unterschiedlichen Hilfskraftstellen es eigentlich gibt. //

Diese Frage ist wichtig, erstens da sich die Regelungen zwischen den Bundesländern unterscheiden, zweitens weil durch die Einführung von neuen, gestuften Studiengängen die Abgrenzung schwieriger geworden ist. Die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder unterscheidet zwischen drei Gruppen:

- **Studierende ohne Studienabschluss**, die als studentische Hilfskraft tätig sind. Quantitativ handelt es sich hierbei um die größte Gruppe.
- **Studierende mit einem ersten Studienabschluss**, zumeist dem Bachelor. Da hier ein erster Hochschulabschluss vorliegt, definiert die Richtlinie diese Personengruppe als wissenschaftliche Hilfskräfte. Auch ein vorliegender Fachhochschulabschluss oder ein Master-Abschluss in einem nicht akkreditierten Fachhochschulstudiengang führt zu dieser Zuordnung.
- **Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung**. Dieser werden Hilfskräfte mit einem vorliegenden Uni-Master, Magister, Diplom oder einem ersten Staatsexamen zugeordnet. Auch ein FH-Master wird dieser Gruppe zugeordnet, insofern der Studiengang akkreditiert ist. Die GEW fordert die Abschaffung dieser Personalkategorie und die Umwandlung in wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstellen, da sie sich nicht sinnvoll von der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgrenzen lässt. Diese aber haben Anspruch auf Tariflohn, so dass eine Verdrängung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen durch untertariflich bezahlte wissenschaftliche Hilfskräfte droht und oft auch zu beobachten ist.

Die vom jeweiligen Landeshochschulrecht definierten Personalkategorien decken sich nicht immer voll mit den von der TdL-Richtlinie vorgesehenen: Die zweite Gruppe wird in einigen Bundesländern ebenfalls als „studentische Hilfskräfte“ bezeichnet. Allerdings ist für sie dennoch ein höherer Stundensatz vorgesehen. Andererseits findet sich in einigen Bundesländern auch für Hilfskräfte ohne jeglichen Studienabschluss die Bezeichnung „wissenschaftliche Hilfskraft“. Die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung gibt es in Berlin und Bremen nicht.

Immer wieder weisen Hochschulen Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskraftstellen aus, die aber faktisch keine sind beziehungsweise keine sein dürften: Bei Tätigkeiten ohne engen Bezug zu Forschung und Lehre kann es sich nicht um Hilfskraftstellen handeln. Hierzu hat

das Bundesarbeitsgericht bereits mit Bezug auf den BAT festgestellt, dass studierende Beschäftigte nicht automatisch wegen ihres Studierendenstatus studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte sind. Vielmehr muss sich dies auch in entsprechenden wissenschaftsnahen Arbeitsinhalten widerspiegeln. Diese Auffassung haben die Tarifparteien in das neue Tarifrecht übernommen: „Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen“, so heißt es in einer Niederschriftserklärung zu § 1 Absatz 3 TV-L. Wenn Hilfskräfte stattdessen die gleichen Arbeiten mit losem oder keinem Bezug zu Forschung und Lehre verrichten, die üblicherweise von regulären Tarifbeschäftigten ausgeübt werden, dann haben sie auch Anspruch auf tarifliche Bezahlung (BAG 8.6.2005, 4 AZR 396/04). Hier lohnt sich eine arbeitsrechtliche Prüfung, die für GEW-Mitglieder von ihrem jeweiligen Landesverband unentgeltlich übernommen wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass studierende Beschäftigte nicht automatisch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte sind.

Ein größerer Teil der bestehenden Hilfskraftstellen dürfte sich in einem Grenzbereich oder auch eindeutig im Bereich von regulärer Tarifbeschäftigung befinden – insbesondere in der Hochschulverwaltung oder in Serviceeinrichtungen wie Bibliotheken und Rechenzentren. Entsprechend hoch sind in diesen Fällen die Chancen, vor einem Arbeitsgericht erfolgreich Tariflohn durchsetzen zu können. Grundsätzlich spricht nichts dagegen, dass Studierende auch in wissenschaftsfernen Bereichen der Hochschule arbeiten – aber bitte nur zu tarifvertraglichen Konditionen. Dies nicht nur, um die Studierenden angemessen für ihre Arbeit zu bezahlen, sondern auch, um eine Lohnkonkurrenz zwischen Hilfskräften und regulären Hochschulbeschäftigten zu vermeiden.

Mitunter versuchen Hochschulen die Arbeitskosten zu reduzieren, indem sie Hilfskrafttätigkeiten in Werkverträge umwandeln. Dies ist zu kritisieren, da ein solcher Vertrag keinerlei soziale Absicherung beinhaltet. Außerdem wird so versucht, den für Hilfskräfte zu zahlenden Stundenlohn zu unterschreiten. Die Studierenden sind in diesem Fall selbst für die korrekte Besteuerung, Anmeldung bei den Sozialversicherungen etc. zuständig – schon kleine Fehler können zu hohen Nachzahlungen führen. Mitunter gibt es auch Bestrebungen, typische Hilfskrafttätigkeiten in reguläre Studien- beziehungsweise Prüfungsleistungen umzuwandeln. Auch dies ist problematisch, da Studierenden so eine wichtige Möglichkeit der Studienfinanzierung genommen wird. Außerdem werden dadurch Tätigkeiten in das Studium integriert, bei denen die Qualifikation der Studierenden nicht mehr im Mittelpunkt steht. Solche „Angebote“ sollte man nach Möglichkeit ausschlagen. Die Interessenvertreterinnen und -vertreter sind gefordert, dem entgegenzutreten (siehe Kapitel 9).

5. Der Weg zur Hilfskraftstelle

5.1 Die Stellenbesetzung

Der übliche Weg zur Besetzung einer offenen Stelle ist eine Stellenausschreibung, auf die sich Interessierte bewerben können. Anhand der Bewerbungsunterlagen und auf Grundlage von Bewerbungsgesprächen wird dann eingestellt, wer am besten geeignet ist. Die Praxis der Besetzung von Hilfskraftstellen weicht leider allzu oft von diesem Ideal ab. Häufig werden Stellen überhaupt nicht ausgeschrieben, sondern Professorinnen oder Professoren sprechen gezielt einzelne Studierende an. Dies birgt die Gefahr, dass – unbewusst oder sogar bewusst – Studierende nach Kriterien ausgewählt werden, die nicht unbedingt mit der tatsächlichen Qualifikation zu tun haben.¹ Anderen Studierenden hingegen wird dadurch der Zugang zu Hilfskraftstellen erschwert. Einige Bundesländer setzen einen bestimmten Stand im Studium voraus, um Hilfskraft werden zu können (siehe Kapitel 10.3).

Dennoch sollte man nicht einfach darauf warten, angesprochen zu werden, sondern gezielt nach Ausschreibungen Ausschau halten oder nachfragen. Meist werden Stellenausschreibungen an schwarzen Brettern und auf der Homepage der Hochschule oder der jeweiligen Institute und Einrichtungen veröffentlicht. Im Bewerbungsverfahren sind Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich zur wahrheitsgemäßen Beantwortung von gestellten Fragen verpflichtet, wenn sie auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle zielen. Nicht zulässig sind aber die Privatsphäre betreffende Fragen. Auch nach einer Schwangerschaft oder nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft darf nicht gefragt werden. Geschieht dies doch, ist man nicht zu einer wahrheitsgemäßen Antwort verpflichtet. Die Bewerber_innenauswahl darf sich nur an der tatsächlichen Eignung orientieren. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Lässt sich eine solche Diskriminierung belegen, kann sich eine Klage finanziell lohnen.

An den Berliner Hochschulen wachen die dortigen Personalräte der studentischen Beschäftigten über eine korrekte Stellenbesetzungspraxis. In den anderen Bundesländern gibt es keinen eigenständigen Personalrat für die studentischen Beschäftigten, ebenso ist nur in wenigen Bundesländern der reguläre Personalrat zuständig (siehe Kapitel 9.1).

1 So zumindest das Ergebnis einer Bachelorarbeit an der Universität Oldenburg. Britta Lammers: „Leistung wird belohnt“ oder „Bürgerliche suchen Bürgerkinder“? Die Rekrutierung studentischer Hilfskräfte am Beispiel der Universität Oldenburg, Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung, Ausgewählte Abschlussarbeiten 2010/02, Oldenburg 2010. Online: www.cetro.uni-oldenburg.de/download/Lammers_2010_Rekrutierung_studentischer_Hilfskraefte.pdf

5.2 Der Arbeitsvertrag

Vor dem Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollte immer ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Dieser enthält neben den Daten von Arbeitgeber und Beschäftigter bzw. Beschäftigtem auch Angaben zum Beginn und gegebenenfalls zum Ende des Arbeitsverhältnisses, zum Arbeitsort, zu den wesentlichen Arbeitsinhalten, zur Arbeitszeit, zum Arbeitsentgelt, zur Dauer des Urlaubs und zu Kündigungsfristen. Ein Teil dieser Angaben kann durch den Verweis auf andere Rechtsquellen (Tarifverträge, Verordnungen) ersetzt werden. Der Arbeitsvertrag ist, insbesondere im eventuellen Streitfall, ein wichtiges Dokument und sollte daher gut aufbewahrt werden.

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag auch mündlich abgeschlossen werden. Dann ist der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz allerdings verpflichtet, innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung dem Arbeitnehmer ein Dokument mit den wesentlichen Vertragsinhalten zukommen zu lassen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss jedoch immer schriftlich vereinbart werden. Die mitunter zu beobachtende Praxis, Hilfskräften keinen oder erst verspätet einen Arbeitsvertrag vorzulegen, ist daher für die Hochschulen nicht ohne Risiko: Hilfskräfte haben bereits erfolgreich vor einem Arbeitsgericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erstritten.

Bei der Gestaltung der Vertragsbedingungen sind die Hochschulen an einige Vorgaben gebunden. Der Berliner Tarifvertrag sieht für studentische Beschäftigte einen regulären Mindestbeschäftigungsumfang von 40 Stunden im Monat und eine Obergrenze von 80 Stunden vor. Das Berliner Hochschulgesetz fordert zudem eine Vertragslaufzeit von in der Regel zwei Jahren. In den anderen Bundesländern gibt es kaum Bestimmungen, die eine gute Beschäftigungspraxis von Hilfskräften sicherstellen. Nähere Angaben zu relevanten landesrechtlichen Bestimmungen für Hilfskräfte finden sich im Kapitel 10.3. Einige Hochschulen oder Fachbereiche beziehungsweise Fakultäten legen zudem in eigenen Richtlinien näheres fest.

5.3 Die Beendigung einer Hilfskraftstelle und Befristungsrecht

Auch wissenschaftliche Hilfskräfte werden stets befristet eingestellt. Daher endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit dem im Arbeitsvertrag festgelegten Datum. Befristete Arbeitsverhältnisse können in der Regel nicht durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet werden – es sei denn, eine entsprechende Möglichkeit wurde im Arbeitsvertrag vereinbart. Nur bei schwerwiegenden Verstößen gegen die dienstlichen Anforderungen kann eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgen. Allerdings wird auch eine rechtswidrige Arbeitgeberkündigung dann wirksam, wenn sie nicht binnen drei Wochen vor dem Arbeitsgericht angefochten oder sonst sicher ausgeräumt ist.

Hilfskraftstellen für Studierende sind immer befristete Beschäftigungsverhältnisse, da sie konzeptionell an das zeitlich begrenzte Studium gekoppelt sind.

Hilfskräfte können aber auf eigenen Wunsch schon vor Ablauf der Vertragslaufzeit ihre Tätigkeit beenden. Dazu gibt es drei Möglichkeiten:

- **Die Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer:** Dies setzt allerdings voraus, dass die Möglichkeit der Kündigung vertraglich vereinbart ist. Dann hat auch der Arbeitgeber ein Kündigungsrecht. Es müssen die im Arbeitsvertrag festgelegten Fristen berücksichtigt werden. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt außerhalb einer vereinbarten Probezeit mindestens vier Wochen zum Ende oder zur Mitte eines Monats. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- **Der Aufhebungsvertrag:** Dieser wird im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgeschlossen und muss sich nicht an den Kündigungsfristen orientieren. Auch ein Aufhebungsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden.
- **Die außerordentliche Kündigung:** Bei schwerwiegenden Versäumnissen oder Verstößen des Arbeitgebers haben auch Beschäftigte ein außerordentliches Kündigungsrecht.

Das deutsche Arbeitsrecht behandelt die unbefristete Beschäftigung als den Normalfall – auch wenn Stellen immer häufiger befristet werden. Daher ist eine Befristung als eine Ausnahme anzusehen, die einer rechtlichen Legitimation bedarf. Da die deutschen Hochschulen ausgesprochen gerne befristen, hat der Gesetzgeber mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz besonders weitgehende Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Beschäftigte geschaffen. Nach diesem Gesetz kann „wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ in der Regel sechs Jahre vor der Promotion und sechs Jahre nach der Promotion ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz hält in § 2 Absatz 3 aber Folgendes fest: „Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die (...) zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.“ Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft verringert daher nicht den Zeitraum, für den eine befristete wissenschaftliche

Beschäftigung nach Studienabschluss möglich ist. Die mögliche Gesamtdauer von befristeten Hilfskrafttätigkeiten vor dem Studienabschluss ist durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz nicht begrenzt. Allerdings legen viele Landeshochschulgesetze Obergrenzen fest (siehe Kapitel 10.3).

Auch eine Hilfskrafttätigkeit nach dem Bachelorabschluss sollte anrechnungsfrei bleiben, wenn man gleichzeitig in einem aufbauenden Master-Studiengang eingeschrieben ist, wozu es aber noch keine abschließend klärende Rechtsprechung gibt. Dies wird aktuell in Abhängigkeit vom Studiengang und von der Hochschule unterschiedlich gehandhabt, weshalb die GEW im Rahmen der Novellierung des Gesetzes eine Klarstellung der Nicht-Anrechnung einfordert. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sieht außerdem vor, dass Beschäftigungszeiten mit bis zu einem Viertel der regulären Arbeitszeit nicht angerechnet werden, so dass von dieser Ausnahmeregelung ein Großteil der Hilfskräfte im Masterstudium betroffen sein dürfte. Allerdings führt nach einem Studienabschluss die Aufnahme eines Zweitstudiums dazu, dass eine studienbegleitende Tätigkeit anrechnungsfähig ist, auch bei einer Bezeichnung als studentische Hilfskraft (so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 8.8.2012, 15 Sa 1002/12). Wer nach dem Abschluss als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt wird, ohne nebenher noch weiter zu studieren, fällt in jedem Fall unter die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Für nicht wissenschaftliches Personal – also auch für Studierende, die etwa in der Hochschulverwaltung tätig sind (siehe Kapitel 4) – gelten hingegen die Maßgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dies sieht unter anderem vor, dass eine sachgrundlose Befristung nur für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren zulässig ist. Wer bei einem Arbeitgeber einmal befristet beschäftigt war, darf zu einem späteren Zeitpunkt nicht erneut sachgrundlos befristet eingestellt werden, wobei nach derzeitiger, ungefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Grenze von drei Jahren gilt. Das kann bei einer angestrebten Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu Problemen führen, da Länderverwaltungen mitunter niemanden einstellen wollen, die oder der zuvor an einer Hochschule des Bundeslandes nach Maßgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beschäftigt war. Dies ist aber nur dann relevant, wenn die Hochschule nicht selbst die Dienstherreneigenschaft hat, sondern tatsächlich das Bundesland als Arbeitgeber fungiert.

Wer argwöhnt, dass eine Befristung rechtsunwirksam ist, kann dies gerichtlich prüfen lassen. Hierzu muss gegebenenfalls spätestens drei Wochen nach dem Ende des Arbeitsvertrages Klage eingereicht werden. GEW-Mitglieder können sich hierzu von der Rechtschutzstelle ihres Landesverbandes beraten lassen.

6. Die Arbeit als Hilfskraft

6.1 Die Entlohnung

Aufgrund der in Kapitel 3.3 geschilderten tarifpolitischen Lage ist die Vergütung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften uneinheitlich geregelt. Im Verhältnis zu den Anforderungen fällt sie allerdings im Allgemeinen deutlich zu niedrig aus. Einzig in Berlin regelt ein Tarifvertrag die Stundenlöhne von Hilfskräften: Der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte sieht für studentische Hilfskräfte an den Berliner Hochschulen einen Stundenlohn von 10,98 Euro vor. Tarifverträge können nur von Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber oder aber mit einem Arbeitgeberverband abgeschlossen werden. Einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben daher nur Gewerkschaftsmitglieder. Allerdings ist es üblich, dass Arbeitgeber diese Leistungen allen Beschäftigten zukommen lassen. Damit wollen sie vermeiden, dass mehr Beschäftigte in die Gewerkschaft eintreten und dass diese – so gestärkt – noch bessere Tarifverträge durchsetzen kann.

Die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte legt für die Bundesländer – außer Berlin und Hessen – Höchstsätze für die drei Hilfskraftkategorien fest. Bis Anfang der 1990er Jahre war es üblich, dass diese Höchstsätze im Einklang mit den Tariferhöhungen für die Tarifbeschäftigten angehoben wurden. Zwischen 1993 und 2008 wurden sie aber um keinen Cent erhöht, so dass durch die nicht ausgeglichene Inflation die Reallöhne deutlich gesunken sind. Erst seit 2008 erhöhte die TdL, unter anderem auf Grund des Drucks der GEW und von Studierenden, die Sätze wieder regelmäßig, aber ohne den angefallenen Rückstand auszugleichen. Für Hessen gilt diese Richtlinie nicht, da es aus der TdL ausgetreten ist. Die hessische Landesregierung hat den Hochschulen des Landes die alleinige Zuständigkeit für die Festlegung der Stundenlöhne der Hilfskräfte übertragen.

Die TdL-Richtlinie definiert lediglich Obergrenzen, so dass an einigen Hochschulen deutlich weniger gezahlt wird. Während manche Bundesländer auf Basis der Richtlinie für alle Hochschulen des Landes per Verordnung verbindliche Stundensätze festlegen, überlassen dies andere Bundesländer den Hochschulen. Bis 2008 galten deutlich niedrigere Höchstsätze für Fachhochschulen. Bis 2010 waren zudem niedrigere Höchstsätze für die ostdeutschen Bundesländer vorgesehen. Auch wenn diese Anachronismen inzwischen aus der Richtlinie getilgt sind, so wirken sie doch noch mitunter in einer schlechteren Bezahlung von Hilfskräften an Fachhochschulen und in den neuen Bundesländern nach.

Die Richtlinie räumt den Ländern zudem die Möglichkeit ein, die jeweiligen Stundensätze in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit der Tarifbeschäftigten anzupassen. Dies begründet sich darin, dass die Sätze auf der alten 38,5-Stunden-Woche basieren. Inzwischen

müssen die Landesbeschäftigten aber in unterschiedlichen Ausmaßen länger arbeiten. Die von der Richtlinie definierten Höchstsätze dürfen auf dieser Grundlage um bis zu 10 Prozent überschritten werden. Darunter liegen dürfen sie ohnehin.

Seit Anfang 2015 bildet hierbei allerdings der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde die untere Grenze. Dies ist ein wichtiger Erfolg der Gewerkschaften, die mehr als ein Jahrzehnt für den Mindestlohn gekämpft haben. Ende 2014 lagen an den Hochschulen noch einige Hilfskräfte-Vergütungen unterhalb des Mindestlohns. So erhielten studentische Hilfskräfte an einzelnen Hochschulen gerade einmal sechs Euro, aber auch das Entgelt wissenschaftlicher Hilfskräfte mit Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom lag noch unterhalb von 8,50 Euro. Der Mindestlohn macht sich also für viele Hilfskräfte unmittelbar im Geldbeutel bemerkbar. Studienanfängerinnen und Studienanfänger unter 18 Jahren haben noch keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Vergütungshöchstsätze für Hilfskräfte nach der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Stand Sommersemester 2014)²

Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor- oder FH-Abschluss	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
9,41 Euro	10,95 Euro	14,87 Euro

Im Anhang findet sich eine Übersicht über die tatsächlich gezahlten Stundensätze (siehe Kapitel 10.3). Da diese aber nur bedingt öffentlich zugänglich sind und sich zudem schnell ändern können, sollte vor Vertragsabschluss der aktuelle Stundensatz in Erfahrung gebracht werden.

Hilfskräfte können mitunter auch Jahressonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld) erhalten, denn die Richtlinie der TdL stellt es den Bundesländern frei, auch Sonderzahlungen zu gewähren. Da Hilfskräfte aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen sind, haben sie allerdings keinen tarifrechtlichen Anspruch auf diese Tarifleistung. Ein Anspruch kann sich aber aus einem entsprechenden Verweis im Arbeitsvertrag ergeben, etwa wenn dort Sonderzahlungen nach § 20 TV-L vereinbart sind. Der TV-L sieht für die niedrigeren Lohngruppen prozentual höhere Sonderzahlungen vor als für die höheren. Die TdL-Richtlinie stellt Hilfskräfte ohne Abschluss und solche mit Bachelor- oder FH-Abschluss den Entgeltgruppen E 9 bis E 11 gleich, was auf Sonderzahlungen in Höhe von 80 Prozent eines Monatsentgelts hinausläuft. Für wissenschaftliche Hilfskräfte mit

2 Die TdL war auf Anfrage nicht bereit, die geltende Richtlinie zur Erarbeitung dieses Ratgebers zur Verfügung zu stellen. Die Beschlusslage der TdL ist daher nur indirekt über Informationen aus den Bundesländern zugänglich.

abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sind durch die Anlehnung an die Entgeltgruppen E 12 und E 13 nur 50 Prozent vorgesehen. Anspruch auf Sonderzahlungen nach dem TV-L hat nur, wer am 1. Dezember des jeweiligen Jahres beschäftigt ist. Hat das Beschäftigungsverhältnis nicht über das ganze Jahr bestanden, so wird nur eine anteilige Sonderzahlung in Höhe von einem Zwölftel pro Beschäftigungsmonat geleistet.

In Nordrhein-Westfalen wurde die Jahressonderzahlung auf den regulären Stundenlohn umgelegt, so dass dieser nun höher erscheint. In einem solchen Fall kann der Höchstsatz der TdL-Richtlinie entsprechend überschritten werden. Andere Bundesländer, beispielsweise Sachsen, schließen Jahressonderzahlungen explizit aus. Die Sonderzahlungen können durch das so erhöhte Entgelt sozialrechtliche Auswirkungen haben, wenn dadurch Einkommensfreigrenzen überschritten werden (siehe Kapitel 7).

6.2 Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation

Viele Hochschulgesetze stellen an Hilfskraftstellen die Anforderung, dass sie der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen sollen. Ein Teil der Hilfskraftstellen erfüllt dies zweifelsohne, andere dürften den Hilfskräften nur marginale Einblicke in Forschung und Lehre bieten. Das ist insbesondere deshalb problematisch, weil die niedrige Bezahlung gerade damit begründet wird, dass es sich nicht um richtige Erwerbsarbeit handele, sondern vielmehr um wissenschaftliche Ausbildung. Hilfskräfte und vor allem auch deren Interessenvertretungen sollten sich daher für anspruchsvolle Arbeitsinhalte einsetzen, von denen sie tatsächlich profitieren (siehe Kapitel 4 und Kapitel 9).

Generell greift in Beschäftigungsverhältnissen das Direktionsrecht. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber über das Was (Arbeitsinhalt), Wo (Arbeitsort – in der Regel nicht zu Hause) und Wie (Arbeitsweise) nach den Grundsätzen billigen Ermessens zu bestimmen hat. Dabei muss der Arbeitgeber zunächst die Grenzen einhalten, die ihm durch die getroffenen Vereinbarungen und Gesetze vorgegeben sind. Soweit hier ein Spielraum verbleibt, darf der Arbeitgeber seine Interessen in die Waagschale werfen, muss aber auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen. Persönliche Bedürfnisse, wie etwa zur Arbeitszeit insbesondere bei zu organisierender Kinderbetreuung oder in der Prüfungsphase, müssen hier angemessen berücksichtigt werden. Dies setzt allerdings die Kommunikation solcher Bedürfnisse im Laufe des Arbeitsverhältnisses voraus. Grenzen sind auf jeden Fall auch die der Willkür und der Gleichbehandlung, wobei der Einzelfall entscheidet.

Da der Arbeitgeber grundsätzlich über die Arbeitsinhalte bestimmt, liegt es auch in seiner Verantwortung dafür zu sorgen, dass innerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten tatsächlich Arbeit vorliegt. Gelingt dies dem Arbeitgeber nicht, so dass in der vereinbarten Arbeitszeit einfach nichts zu tun ist, so ist die oder der Beschäftigte nicht zur Nacharbeit verpflichtet. Hat der oder die Beschäftigte in diesem Fall seine bzw. ihre Arbeitsleistung ordnungsgemäß angeboten, behält er bzw. sie selbstverständlich den Lohnanspruch.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert vom Arbeitgeber nicht nur die Vermeidung von akuten Gesundheitsgefahren, sondern auch eine allgemeine Prävention, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Zu diesem Zweck muss unter anderem eine Gefährdungsanalyse durchgeführt und eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt bestellt werden. Umgekehrt sind auch die Beschäftigten verpflichtet, die eigene Gesundheit und die von anderen zu schützen, etwa durch die sachgemäße Handhabung von Arbeitsmitteln. Dies gilt insbesondere für besonders gefährliche Hilfskraftstellen, wie zum Beispiel in Laboren der Biologie, Chemie oder Medizin oder aber für die Arbeit an Maschinen im Maschinenbau oder in anderen Ingenieureinrichtungen. Die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes werden durch mehrere Verordnungen konkretisiert: Die Arbeitsstättenverordnung betrifft die Anforderungen an die Räumlichkeiten, in denen gearbeitet wird, die Gefahrstoffverordnung den Umgang mit gefährlichen Substanzen und die PSA-Benutzungsverordnung regelt den Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung, etwa von Schutzkleidung.

6.3 Die Arbeitszeiten

Der Umfang der Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag festgelegt. Die Lage der Arbeitszeit, also deren Verteilung auf die Wochentage, hingegen nicht. Einige Rahmenbedingungen werden durch das Arbeitszeitgesetz geregelt: Die Arbeitszeit darf maximal zehn Stunden am Tag betragen, im mittelfristigen Durchschnitt jedoch nicht mehr als 48 Stunden in der Woche. Bei mehr als sechs Stunden ununterbrochener Arbeitszeit besteht Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten. Auch besondere Regelungen zur Nacht- und Feiertagsarbeit und zu Bereitschaftsdiensten sind vorgesehen. Beispielsweise sieht § 6, Absatz 5 vor, dass der Arbeitgeber außertariflichen Beschäftigten für Nachtarbeitszeiten zwischen 23 und sechs Uhr eine „angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren“ hat.

Eine häufig anzutreffende Praxis ist, dass Hilfskräfte flexible Arbeitszeiten haben und, je nach Arbeitsanfall, die von ihnen geleisteten Stunden notieren. Dies mag mitunter auch im Sinne der Hilfskraft die Flexibilität erhöhen, ist aber aus mehreren Gründen problematisch: Es erhöht die Gefahr der Fremd- und der Selbstausbeutung. Wenn Hilfskräfte ausgerechnet dann für „ihre“ Professorin oder „ihren“ Professor aufwändige Recherchearbeiten vornehmen sollen, wenn sie selbst für Klausuren lernen müssen, dann entsteht ein Problem. Auch die Wahrnehmung der bestehenden Rechte auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen wird dadurch deutlich erschwert (siehe Kapitel 6.4 und Kapitel 6.5).

Es empfiehlt sich dringend, für die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit konkrete Wochentage und Uhrzeiten festzulegen.

Nur eingeschränkt ist dies für Tutorinnen und Tutoren möglich. Hier ist lediglich die Veranstaltung zeitlich klar festgelegt, bezüglich der notwendigen Vor- und Nachbereitungszeiten ist es wenig praktikabel. Auf jeden Fall sollte vor Vertragsabschluss darauf geachtet werden, dass Vor- und Nachbereitungszeiten angemessen berücksichtigt werden. Diese können sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Lehrveranstaltung unterscheiden. Auf jeden Fall aber ist davon auszugehen, dass eine gewissenhafte Vor- und Nachbereitung die Dauer der eigentlichen Lehrveranstaltung erheblich übersteigen dürfte.

6.4 Urlaub und Feiertage

Beschäftigte haben grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub, das gilt auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

Da sie mit der Ausnahme Berlins aus dem Tarifwerk ausgenommen sind, erhalten sie nicht die sonst im öffentlichen Dienst üblichen sechs Wochen im Jahr. Stattdessen greift der Mindestanspruch von 24 Werktagen beziehungsweise vier Wochen, den das Bundesurlaubsgesetz garantiert. Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte sieht hingegen einen Erholungsurlaub von 31 Werktagen vor. Urlaub bedeutet selbstverständlich nicht bloß, dass man nicht arbeiten muss, sondern auch, dass das reguläre Entgelt für diese Zeit gezahlt wird.

Der Urlaubsanspruch gilt für Teilzeitbeschäftigte nur anteilig. Wer beispielsweise regulär an zwei Tagen der Woche arbeitet, hat Anspruch auf acht Urlaubstage im Kalenderjahr ($2 \text{ Arbeitstage pro Woche} \times 4 \text{ Wochen Urlaubsanspruch} = 8 \text{ Urlaubstage}$). Sollte man weniger als ein halbes Jahr beschäftigt sein, so steht einem je Monat $1/12$ des Urlaubsanspruchs zu. Erfolgt die Beschäftigung in diesem Fall nur für beispielsweise ein Vierteljahr, so verbleiben insgesamt zwei Urlaubstage ($2 \text{ Arbeitstage pro Woche} \times 4 \text{ Wochen Urlaubsanspruch} \times 3 \text{ Beschäftigungsmonate}/12 = 2 \text{ Urlaubstage}$). Ist man in einem Jahr mehr als ein halbes Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigt, hat man Anspruch auf den Urlaub für ein volles Jahr. Wer jedoch in der ersten Jahreshälfte aus einem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet oder dessen Arbeitsverhältnis erst später im Jahr beginnt, hat für dieses Jahr nur einen anteiligen Urlaubsanspruch.

Die konkrete Lage der Urlaubstage muss im Vorfeld beantragt werden, wobei der Arbeitgeber nur aus „dringenden betrieblichen Belangen“ einen Antrag ablehnen darf. Im Verweigerungsfall besteht aber kein Recht auf Selbstbeurlaubung, sondern es kann zur Genehmigung das Arbeitsgericht angerufen werden. Ein genehmigter Urlaubsantrag darf vom Arbeitgeber nicht wieder zurück genommen werden. Erkrankt man in der Urlaubszeit, so werden (bei Vorlage eines ärztlichen Attests) die betroffenen Urlaubstage nicht aufgebraucht, sondern können nachgeholt werden.

Urlaub verfällt, wenn er nicht bis zum Jahresende genommen wurde. Eine Übertragung ist nur möglich, wenn verbliebener Urlaub aus einem betrieblichen Grund (nachweisbare Ablehnung) oder einem persönlichem Grund (z. B. Erkrankung) nicht genommen werden konnte. Der Übertragungszeitraum endet am 31. März. Konnte wegen einer Erkrankung auch diese Frist nicht gewahrt werden, verschiebt sich die Grenze nach neuerer Rechtsprechung um ein weiteres Jahr. Endet das Arbeitsverhältnis, ist überschüssiger Urlaub auszuführen.

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz darf an gesetzlichen Feiertagen in der Regel nicht gearbeitet werden. Dies gilt für Hilfskräfte ebenso wie für alle anderen Beschäftigten. Fällt die regulär vereinbarte Arbeitszeit auf einen Feiertag, so muss die deswegen ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden. Dennoch ist das Entgelt so auszuzahlen, als wäre an diesem Tag gearbeitet worden. Feiertage werden zudem nicht mit dem Urlaub verrechnet, ein Feiertag innerhalb der Urlaubszeit gilt also nicht als genommener Urlaubstag. Gesetzliche Feiertage bestimmen sich nach dem jeweiligen Recht im Bundesland.

6.5 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht vor, dass Beschäftigten im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der reguläre Lohn fortgezahlt wird. Auch dieser Anspruch gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten, also auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Nur einige Anspruchsvoraussetzungen sind zu beachten: Das Arbeitsverhältnis muss seit mindestens einem Monat ununterbrochen bestehen und die Arbeitsunfähigkeit ist nicht selbst verschuldet (das ist nur bei Extremen der Fall, etwa nach einem durch eine Trunkenheitsfahrt selbst verursachten Unfall).

Beschäftigte sind im Krankheitsfall dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber unverzüglich über ihre Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer zu informieren, nicht aber über die Art der Erkrankung. Spätestens am vierten Krankheitstag muss die Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage eines ärztlichen Attests bescheinigt werden. Der Arbeitgeber kann ein Attest allerdings auch schon ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Die Lohnfortzahlung greift im Falle einer Erkrankung für bis zu sechs Wochen. Das ab der siebten Krankheitswoche folgende Krankengeld erhalten nur pflichtversicherte Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. Für Hilfskräfte in der Familienversicherung oder in der studentischen Krankenversicherung kommt es daher nicht in Frage (siehe Kapitel 7.3). Läuft ein befristetes Arbeitsverhältnis aus, so endet damit auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

7. Hilfskrafttätigkeit und Sozialrecht

7.1 Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, den so genannten Mini-Jobs, handelt es sich um einen sozialrechtlichen Sonderweg Deutschlands: Bis zur Grenze von 450 Euro kann ein (zusätzliches) Einkommen erzielt werden, für das seitens der Beschäftigten keine oder nur geringe Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuer anfallen. Da so der Nettolohn (annähernd) dem Bruttolohn entspricht, ist diese Beschäftigungsform vordergründig für die Beschäftigten sehr attraktiv. Probleme entstehen aber daraus, dass sie nur unvollständig in die sozialen Sicherungssysteme integriert sind. Es entstehen also keine oder nur reduzierte Ansprüche auf Sozialleistungen. Zudem hat die Arbeitsforschung aufgezeigt, dass geringfügig Beschäftigte meist schlechter als regulär Beschäftigte gestellt werden – obwohl sie die gleichen Rechte haben: Oft wird ihnen ein geringerer Bruttolohn gezahlt und auch bestehende Ansprüche, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, werden ihnen vorenthalten. Leider trifft all dies auch auf die Situation von Hilfskräften zu, die in den meisten Fällen geringfügig beschäftigt sind.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen führt nur der Arbeitgeber gegebenenfalls pauschal eine Steuer von zwei Prozent sowie Krankenversicherungsbeiträge von 13 Prozent und Rentenversicherungsbeiträge von 15 Prozent des Arbeitsentgelts ab. Aus dem Krankenversicherungsbeitrag entstehen keine Ansprüche, da davon ausgegangen wird, dass der Zugang zur Krankenversicherung bereits anderweitig besteht. Für studentische Hilfskräfte ist dies durch die studentische Krankenversicherung gegeben.

Seit 2013 ist es die Regel, dass die Beschäftigten den Beitrag zur Rentenversicherung bis auf den aktuellen Beitragssatz aufstocken und so volle rentenrechtliche Ansprüche erwerben. Da der reguläre Beitrag bei 18,7 Prozent liegt, sind nur 3,7 Prozent aufzustocken, so dass die Belastung daraus relativ gering ausfällt. Bei sehr geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit einem Einkommen von unter 175 Euro pro Monat ist die relative Belastung allerdings höher, da der Arbeitnehmerbeitrag zusammen mit dem Arbeitgeberanteil den Mindestbeitrag von 32,73 Euro erreichen muss. Eine einjährige Beschäftigung für monatlich 450 Euro, für die der volle Rentenbeitrag gezahlt wird, erhöht die spätere monatliche Rente nach den derzeitigen Regelungen um etwa 4,50 Euro. Das erscheint nicht viel, allerdings ist später auch die Zahl der Beitragsjahre entscheidend, so dass der Effekt auch höher ausfallen kann. Wer auf die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages verzichten möchte, kann dies bei Vertragsabschluss oder später beantragen. Ein Antragsformular findet sich auf der

Homepage der Minijob-Zentrale.³ Dann entsteht aber in der Rentenversicherung lediglich ein geringer Anspruch, die später zu beziehende Rente erhöht sich also nur marginal. Zudem wird bloß ein Drittel der Beschäftigungszeit rentenrechtlich berücksichtigt.

Übersteigt das Monatseinkommen 450 Euro, liegt aber nicht über 850 Euro, so findet eine Beschäftigung in der Gleitzone statt – ein so genannter Midi-Job. Bei einem solchen liegt volle Sozialversicherungspflicht vor, der Arbeitgeber zahlt die üblichen Arbeitgeberbeiträge. Die Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten steigen jedoch ab 450 Euro graduell an, bis bei 850 Euro die regulären Beitragssätze erreicht sind.

7.2 BAföG und Stipendien

Wer Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhält, sollte beachten, dass in diesem Fall nur ein Zuverdienst von bis zu 4.818 Euro brutto pro Jahr anrechnungsfrei ist. Dieser Wert orientiert sich noch an der bis Ende 2012 geltenden Geringfügigkeitsschwelle von 400 Euro pro Monat. Allerdings wird hier der durchschnittliche Verdienst pro Monat zu Grunde gelegt. Wurden in einigen Monaten des in der Regel einjährigen Bewilligungszeitraums mehr als 400 Euro verdient und in anderen entsprechend weniger, so erfolgt keine Anrechnung. Zum Wintersemester 2016/17 wird der Freibetrag so angehoben, dass hiernach geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis zu 450 Euro anrechnungsfrei bleiben werden. Die Freigrenze kann sich erhöhen, wenn man verheiratet ist und/oder Kinder hat. Es ist nicht verboten, BAföG und ein Einkommen oberhalb des Freibetrages zu beziehen. Das Einkommen muss aber dem BAföG-Amt mitgeteilt werden, und jeder über die Freigrenze hinausgehende Euro verringert die Leistungen nach dem BAföG.

Ein kleiner, aber zunehmender Anteil der Studierenden erhält ein Stipendium. Dies wird in der Regel von einem der insgesamt 13 staatlich geförderten Begabtenförderungswerke bezogen. Die Leistungen unterscheiden sich im Wesentlichen nicht, da sie auf einer Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beruhen: „Zusätzliche Nebenbestimmungen zur Förderung begabter Studentinnen und Studenten sowie begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler“. Dort ist geregelt, dass neben der ideellen Förderung und einer Studienkostenpauschale (früher: „Büchergeld“) auch ein Stipendium zum Lebensunterhalt gezahlt wird. Dieses richtet sich weitgehend nach den Bestimmungen des BAföG. Das gilt auch für die Anrechnung von Einkommen aus eigener Erwerbstätigkeit. Zu einem sogenannten Deutschlandstipendium kann jedoch beliebig hinzuverdient werden. Für Promovierende gibt es neben den staatlich geförderten Begabtenförderungswerken auch verschiedene Möglichkeiten, im Rahmen der Forschungsförderung etwa der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder im Rahmen der Landesgraduierätenförderung Stipendien zu erhalten. Hier sind meist ebenfalls Zuverdienstgrenzen zu beachten, wenn eine Anrechnung auf das Stipendium vermieden werden soll.

3 www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag

7.3 Kranken- und Unfallversicherung

Sobald ein Arbeitsverhältnis die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der Krankenversicherung pflichtversichert. Das gilt selbstverständlich auch für Hilfskräfte. Studierende können außerdem auf verschiedenen Wegen gesetzlich kranken- und pflegeversichert sein: Sie können über Eltern, Ehepartnerin oder Ehepartner, eingetragene Lebenspartnerin oder eingetragener Lebenspartner an der Familienversicherung teilhaben, dann müssen sie keine eigenen Beiträge abführen. Die Familienversicherung über die Eltern ist jedoch nur bis zum Alter von 25 Jahren möglich, gegebenenfalls verlängert um die Zeit des Bundesfreiwilligendienstes, Freiwilligen Sozialen Jahres oder Freiwilligen Ökologischen Jahres. Ansonsten besteht die Möglichkeit der studentischen Krankenversicherung, die inklusive Pflegeversicherung und Umlagen knapp 79 Euro pro Monat kostet. Dies ist aber nur bis zum Erreichen des 14. Fachsemesters oder des 30. Lebensjahres möglich. Danach bleibt noch die Möglichkeit der freiwilligen Krankenversicherung, die deutlich teurer ist.

Damit die Krankenversicherung den Status des bzw. der Studierenden und die damit verbundenen günstigeren Versicherungsmodalitäten anerkennt, darf eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden in der Regel nicht überschritten werden. Zudem dürfen in der Familienversicherung nicht mehr als durchschnittlich 385 Euro pro Monat verdient werden, bei einer geringfügigen Beschäftigung 450 Euro. Für freiwillig versicherte Studierende kann es (zumindest finanziell, zeitlich eher nicht) günstiger sein, durch eine Beschäftigung oberhalb der 450-Euro-Grenze den Status eines bzw. einer Pflichtversicherten zu erwerben.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, für ihre Beschäftigten eine Unfallversicherung abzuschließen. Die Kosten dafür tragen die Arbeitgeber allein, damit sie einen finanziellen Anreiz haben, Unfallrisiken möglichst gering zu halten. Auch Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit sind von der Versicherung abgedeckt. Im Falle eines Arbeitsunfalls muss dieser möglichst zeitnah dem Arbeitgeber gemeldet werden, um Leistungen der Unfallversicherung beziehen zu können.

7.4 Kindergeld

In Deutschland fließt mit dem Kindergeld ein erheblicher Teil der öffentlichen Aufwendungen zur Bildungsfinanzierung nicht an die eigentlichen Adressatinnen und Adressaten, sondern an deren Eltern. Wenngleich es sich beim Kindergeld also um keine eigenen Ansprüche handelt, kann es im Sinne eines guten Verhältnisses zu den Eltern und auch für deren Möglichkeiten zur Leistung von Unterhaltszahlungen nicht schaden, die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug zu berücksichtigen.

Für nach 1983 geborene Studierende können Eltern noch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld beziehen, wenn kein erster berufsqualifizierender Studienabschluss vorliegt. Die Altersgrenze wird um die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes erhöht. Der ehemals bestehende Freibetrag für das Einkommen des (erwachsenen) Kindes wurde 2012 abgeschafft. Daher hat das eigene Einkommen keinen Einfluss mehr auf den Kindergeldanspruch der Eltern.

7.5 Weitere Beschäftigungsverhältnisse

Oft reicht das Einkommen aus einer Hilfskraftstelle und aus eventuellen anderen Einkommensquellen nicht aus, so dass ein weiterer Job aufgenommen werden muss. Dabei sollte Folgendes beachtet werden: Werden zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt, so werden sie sozialrechtlich als ein Arbeitsverhältnis gewertet. Insofern beide zusammen zu einem Einkommen von nicht über 450 Euro führen, ist von einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Das gilt quasi ebenso, wenn zwei (oder mehrere) geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden. Voraussetzung ist auch in diesem Fall das Einhalten der 450-Euro-Grenze. Wenn diese überschritten wird, fällt die volle Sozialversicherungspflicht an.

Etwas komplizierter verhält es sich mit der Lohnsteuer: Wenn der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer von zwei Prozent abführt, fällt keine Steuer seitens der Beschäftigten an. Ist dies nicht der Fall, kann ein Mini-Job in den Steuerklassen I bis IV dennoch ohne Abzug bleiben. Eine Zweitbeschäftigung erfolgt in der Regel in der Lohnsteuerklasse V oder VI, in der Lohnsteuer abzuziehen ist. Das lässt sich aber vermeiden, indem ein Freibetrag beim Finanzamt beantragt wird. Dies ist dann möglich, wenn das Einkommen aus dem ersten Arbeitsverhältnis unterhalb des gültigen Steuerfreibetrags liegt. Beschäftigte mit mehr als einem Arbeitsverhältnis sind zur Abgabe einer Steuerklärung verpflichtet. In vielen Fällen ist dies aber auch eine Möglichkeit, eventuell gezahlte Lohnsteuer zurückerstattet zu bekommen.

8. Hilfskrafttätigkeit und Elternschaft

8.1 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz hat das Ziel, erwerbstätige (werdende) Mütter und ihre Kinder vor gesundheitlichen Schäden durch die Arbeit zu schützen und sie sozial abzusichern. Das Gesetz regelt in Verbindung mit der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz, dass am Arbeitsplatz alle besonderen Gefährdungen vom Arbeitgeber ausgeschlossen werden müssen. Ist dies aufgrund der jeweiligen Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte nicht möglich, muss eine andere Tätigkeit angeboten werden – oder aber die werdende Mutter ist bezahlt von der Arbeit frei zu stellen. Als besondere Gefährdungen gelten chemische Gefahrstoffe, Krankheitserreger, Strahlung und physische Belastungen, etwa bezogen auf die Temperatur, auf Lärm, auf schwere Lasten oder auf Erschütterungen. Insbesondere Hilfskräfte im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften oder in der Medizin können von solchen Arbeitsbedingungen betroffen sein.

Der Arbeitgeber muss außerdem besondere Ruhemöglichkeiten zur Verfügung stellen. Ein Anspruch auf die Schutzmaßnahmen besteht erst dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt wurde, auf Verlangen mit einem ärztlichen Bescheid. Außerdem besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Feiertage und für Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr. Die Ärztin oder der Arzt kann aus medizinischen Gründen ein Beschäftigungsverbot verhängen, das sich auf eine individuelle gesundheitliche Gefährdung der werdenden Mutter oder des Kindes durch eine besondere Tätigkeit bezieht. Auch dann ist der Lohn fortzuzahlen.

Für (werdende) Mütter besteht ein besonderer Kündigungsschutz, der eine Kündigung durch den Arbeitgeber weitgehend ausschließt. Andererseits haben Mütter ein besonderes Kündigungsrecht, das sie von den geltenden Kündigungsfristen entbindet. In dem Zeitraum von sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Maßgeblich für den Beginn dieser Schutzfrist ist der errechnete Geburtstermin. Erfolgt die Geburt vor diesem, so verlängert sich die achtwöchige Frist um den Zeitraum bis zum errechneten Geburtstermin. Verzögert sich die Geburt hingegen, so beginnt die Frist erst mit dem tatsächlichen Geburtstermin. Die werdende Mutter darf auf ihren ausdrücklichen Wunsch hin auch in der Schutzfrist vor der Geburt arbeiten, nicht aber in den acht Wochen danach.

In der Schutzfrist wird Mutterschaftsgeld gezahlt. Inwiefern studentische Hilfskräfte dies erhalten können, hängt von ihrem Versicherungsstatus ab, da es von den Kranken-

versicherungen gezahlt wird (siehe Kapitel 7.3). Ist eine Hilfskraft wegen einer Beschäftigung für mehr als 450 Euro monatlich Pflichtmitglied oder ist sie in der studentischen Krankenversicherung selbst gesetzlich versichert, so besteht der volle Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Dieses bemisst sich an dem Nettoentgelt, das in den letzten Monaten vor Beginn der Schutzfrist erzielt wurde. Es ist allerdings auf 13 Euro pro Kalendertag begrenzt, das entspricht annähernd dem Verdienst an der 450-Euro-Grenze. War das auf den Kalendertag berechnete Nettoeinkommen höher als 13 Euro, so wird der darüber hinausgehende Betrag durch den Arbeitgeber aufgestockt.

Wer Mitglied in der Familienversicherung oder in der privaten Krankenversicherung ist, hat lediglich Anspruch auf das Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes. Dieses beträgt insgesamt höchstens 210 Euro, aber auch hier ist eine Aufstockung durch den Arbeitgeber möglich. Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb der Schutzfrist ausläuft, so wird dennoch sowohl das Mutterschaftsgeld als auch die eventuelle Aufstockung bis zum Ende der Schutzfrist gezahlt.

8.2 Elternzeit und Elterngeld

Das 2007 in Kraft getretene Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Die Elternzeit ermöglicht Eltern eine zeitlich begrenzte Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit. Das Elterngeld orientiert sich am zuvor erzielten Einkommen und führt somit als Lohnersatzleistung, in Abhängigkeit vom jeweiligen Verdienst, zu unterschiedlich hohen Zahlungen. Da in der Regel ein Teil des Elterngelds nur von dem zweiten Elternteil wahrgenommen werden kann, sind neue Anreize auch für Väter entstanden, sich stärker in die Kinderfürsorge einzubringen.

Eltern haben, insofern sie erwerbstätig sind, mit der Elternzeit die Möglichkeit, sich von ihrer Erwerbsarbeit freustellen zu lassen oder im Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden Teilzeit zu arbeiten. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes – und zwar für Mutter und Vater. Bis zu 24 Monate dieser Zeit können mit Einverständnis des Arbeitgebers auf eine Zeitspanne bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Die Zeit des Mutterschutzes wird allerdings auf die Elternzeit angerechnet. Der Antrag auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber eingehen. Während der Elternzeit und acht Wochen vor deren Beginn besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Nach der Elternzeit darf man auf den gleichen oder zumindest auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren – keinesfalls auf einen schlechter bezahlten.

Die Elternzeit kann insbesondere studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften mit einem relativ langfristigen Arbeitsvertrag dabei helfen, die Elternschaft mit der Erwerbstätigkeit und dem Studium zu vereinbaren. Allerdings verlängern sich befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht zwangsläufig um die wahrgenommene Elternzeit. Nach § 2 Absatz 1

Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristete Stellen können aber auf formlosen Antrag hin um Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden.

Aus der Elternzeit ergeben sich keine Ansprüche auf finanzielle Leistungen, diese basieren auf dem Elterngeld, das während (einem Teil) der Elternzeit bezogen werden kann. Für ein Kind erhalten beide Eltern zusammen einen Anspruch auf 14 Monate Elterngeld, die sie innerhalb der ersten 14 Lebensmonate zwischen sich aufteilen können. Der Anspruch reduziert sich in der Regel auf zwölf Monate, wenn nicht beide Elternteile wenigstens zwei Monate Elterngeld beantragen. Insbesondere für Alleinerziehende gibt es aber Ausnahmen. Die zeitliche Lage der Monate des Elterngeldbezugs kann in diesem Rahmen beliebig gewählt werden. Es ist auch möglich, dass beide Eltern gleichzeitig Elterngeld beziehen. Zudem kann der Bezugszeitraum auf das Doppelte gestreckt werden, die monatlichen Zahlungen halbieren sich dann. Elterngeld kann nicht mehr als drei Monate rückwirkend beantragt werden, der Antrag sollte also rechtzeitig gestellt werden. Der schriftliche Antrag wird bei der jeweils zuständigen Elterngeldstelle des Bundeslandes, in dem sich der Wohnsitz befindet, gestellt.

Das Elterngeld beträgt für Nettoeinkommen von 1.000 bis 1.200 Euro 67 Prozent, bei höheren Einkommen 66 oder 65 Prozent. Bei geringen Einkommen von unter 1.000 Euro erhöht sich die prozentuale Rate auf bis zu 100 Prozent, indem jeweils 0,1 Prozentpunkte für jede 2,00 Euro aufgeschlagen werden, die das zu berücksichtigende Einkommen unter 1.000 Euro liegt. Der Mindestbetrag liegt bei 300 Euro, der Maximalbetrag bei 1.800 Euro.⁴ Nach der Geburt bezogenes Mutterschaftsgeld wird allerdings auf das Elterngeld angerechnet. Die Höhe des Elterngelds von Erwerbstätigen errechnet sich aus dem in den zwölf Monaten vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Nettoeinkommen abzüglich der Werbungskosten. Für Hilfskräfte bedeutet dies, dass sie nur in seltenen Fällen einen Anspruch auf ein Elterngeld oberhalb des Mindestbetrags von 300 Euro haben. Das Einkommen aus einer geringfügigen Beschäftigung wird in der Regel nicht dazu ausreichen.

Während des Bezugs von Elterngeld ist gleichzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit zulässig, insofern sie nicht 30 Stunden pro Woche überschreitet. Für studentische Hilfskräfte dürfte es daher – zumindest rechtlich – immer möglich sein, Elterngeld zu beziehen und eine Hilfskrafttätigkeit (wieder) aufzunehmen. Das Einkommen muss aber der Elterngeldstelle mitgeteilt werden und wird angerechnet, und zwar indem, entsprechend der jeweiligen Ersatzrate, zwischen 100 und 65 Prozent der Differenz zwischen dem Einkommen vor der Geburt und dem nach der Geburt erstattet werden, mindestens aber 300 Euro. Bei Studierenden, die nicht mehr als den Mindestsatz erhalten, reduziert das zusätzliche Einkommen also nicht den ausgezahlten Betrag.

⁴ Die Koalition aus CDU/CSU und FDP hat 2010 beschlossen, das Elterngeld für Arbeitslosengeld-II-Empfängerinnen und -Empfänger sowie für Zahlerinnen und Zahler der Reichensteuer zu streichen. Hilfskräfte dürften diese Änderungen nur selten betreffen.

8.3 Familienfreundliche Hilfskraftstellen

Einige gesetzliche Ansprüche können die Vereinbarkeit von Elternschaft und (Hilfskraft-) Beschäftigung erleichtern: So erlaubt das Mutterschutzgesetz stillenden Müttern Stillpausen innerhalb der Arbeitszeit. Eltern mit einem erkrankten Kind können zudem, bei der Vorlage eines ärztlichen Attestes, zur Betreuung ihres Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres von der Arbeit freigestellt werden. Auch in diesem Fall fließt das reguläre Entgelt weiter. Selbst krankenversicherte Hilfskräfte haben diesen Anspruch eindeutig auf Grundlage von § 45 des fünften Sozialgesetzbuchs. Nicht pflichtversicherte Hilfskräfte können sich in diesem Fall nur auf den weniger eindeutigen § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs berufen.

Immer mehr Hochschulen bemühen sich darum, ihre Familienfreundlichkeit zu verbessern. Einige lassen sich sogar als „familiengerechte Hochschule“ auditieren. Welche Bemühungen an der jeweiligen Hochschule unternommen werden, muss vor Ort in Erfahrung gebracht werden. Jedenfalls sollten auch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Kindern von diesen profitieren. Aber auch unabhängig davon sollten Hilfskräfte mit Kindern selbstbewusst die sich aus der Elternschaft ergebenden besonderen Anforderungen an ihre Arbeitsbedingungen einfordern.

9. Interessenvertretung

// Die oder der einzelne Beschäftigte ist in der Regel viel abhängiger von seinem jeweiligen Arbeitgeber, als es dieser von ihr oder ihm ist. //

Da Beschäftigte das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit benötigen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern und andere Stellen meist nicht einfach zu haben sind, ist man auf seinen Arbeitgeber angewiesen. Dieser hingegen kann meist auf eine große Zahl von Interessierten zurückgreifen, um eine offene Stelle zu besetzen. Daher wird in den Sozialwissenschaften auch von einer strukturellen Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten gesprochen. Um ein Gegengewicht zu ermöglichen, sind Institutionen der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten notwendig. Sie sind daher integraler Bestandteil einer demokratischen Wirtschaftsordnung.

9.1 Der Personalrat

Zur Vertretung der Beschäftigten innerhalb ihres Betriebes gibt es in Deutschland den Betriebsrat. Das entsprechende Gremium im öffentlichen Dienst ist der Personalrat, der ebenfalls die Interessen der Beschäftigten vertritt, aber nicht gegenüber einem privaten Unternehmen, sondern gegenüber der jeweiligen Dienststelle. Wenngleich Hochschulen inzwischen immer mehr wie Unternehmen geführt werden, sind die Rechte der Personalräte leider immer noch weniger stark als die von Betriebsräten.

Außerhochschulische Forschungseinrichtungen haben im Gegensatz zu den öffentlichen Hochschulen oft eine private Rechtsform, daher gibt es dort Betriebsräte auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes. Wie die Hochschulgesetzgebung ist auch das Personalvertretungsrecht föderal zersplittert. Das bedeutet, dass in jedem Bundesland ein anderes Personalvertretungsgesetz gilt. Nur an Berliner Hochschulen gibt es einen eigenständigen Personalrat der studentischen Hilfskräfte. Einige Bundesländer sehen einen eigenständigen Personalrat für das gesamte wissenschaftliche Hochschulpersonal vor.

Leider schließen einige Bundesländer explizit studentische und teilweise auch wissenschaftliche Hilfskräfte aus dem Personalvertretungsrecht aus oder schränken die Mitbestimmungsrechte für diese Gruppe ein. Dies gilt für Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen. Rheinland-Pfalz hat 2011 studentische Hilfskräfte in das Personalvertretungsrecht aufgenommen, Nordrhein-Westfalen zumindest wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Studienabschluss (siehe Kapitel 10.3). Bei den Ausnahmeregelungen handelt es sich um eine höchst fragwürdige Schlechterstellung einer Personengruppe. Dennoch kann sich jeder Personalrat auch mit Problemlagen von Hilfskräften im Allgemeinen beschäftigen. Zudem

finden sich in den Personalräten engagierte Kolleginnen und Kollegen, die auch unabhängig von formalen Zuständigkeiten bei Problemen gerne helfend zur Seite stehen. Daher sollten sich auch Hilfskräfte in Bundesländern mit einer eingeschränkten Zuständigkeit des Personalrates bei Bedarf an diesen wenden.

Mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Frauenbeauftragten gibt es weitere Vertretungsinstanzen für jeweils einen Teil der Beschäftigten, der mit spezifischen Problemlagen konfrontiert ist. Diese können gegebenenfalls auch für Hilfskräfte eine wichtige Ansprechstelle sein.

9.2 Hochschulgremien und Studierendenvertretung

Auch in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung finden sich Ansprechpartnerinnen und -partner für die Belange der Hilfskräfte. Akademische Selbstverwaltung bedeutet, dass wesentliche Entscheidungen auf Instituts-, Fachbereichs- beziehungsweise Fakultäts- und Hochschulebene von Gremien getroffen werden, in denen alle Statusgruppen der Hochschule vertreten sind (Professorenschaft, wissenschaftliche Beschäftigte, nicht-wissenschaftliche Beschäftigte und Studierende). Was nach einer guten basisdemokratischen Organisation klingt, wird allerdings durch zwei Dinge relativiert: Erstens verfügt die Gruppe der Professorinnen und Professoren in den Hochschulgremien grundsätzlich über eine Mehrheit gegenüber den anderen Statusgruppen. Zweitens wurden in den letzten Jahren im Zuge der „Modernisierung“ der Hochschulen die Gestaltungsmöglichkeiten der Hochschulgremien zugunsten einer Machtkonzentration bei den Hochschulleitungen und den Dekanaten stark eingeschränkt.

Dennoch kann insbesondere bei den Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden und bei denen der Beschäftigten mit einem offenen Ohr für die Belange der Hilfskräfte gerechnet werden. Aufgrund der geschilderten Zusammensetzung der Hochschulgremien ist es hier aber immer nötig, gute überzeugende Argumente zu finden, um insbesondere auch unter den Professorinnen und Professoren Zustimmung zu finden. Aufgrund der, zumindest manchmal grundsätzlichen, Interessenkonflikte zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten gelingt das nicht immer.

Weitere Ansprechpartnerinnen und -partner für studentische Hilfskräfte finden sich auch in den Gremien der Studierendenschaft, insbesondere in den Fachschaftsräten auf Fachbereichs- beziehungsweise Fakultätsebene. Auch die Studierendenvertretungen – wie Allgemeine Studierendenausschüsse (ASten), Studierendenräte (StuRä) oder unabhängige Modelle – sind selbstverständlich wichtige Einrichtungen, die sich für Hilfskräfte einsetzen können und sollten. In den letzten Jahren wurden durch diese Gremien mit Hilfe der Personalräte oder Gewerkschaften an vielen Hochschulen Richtlinien für Hilfskräfte eingefordert, die alle wichtigen rechtlichen Ansprüche transparent für jede_n darlegen. Zudem können diese Gremien Mindestbedingungen etwa hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs und der Vertragslaufzeiten zu Gunsten der Hilfskräfte regeln.

9.3 Gewerkschaften

Neben ihrer wesentlichen Aufgabe als Tarifvertragspartei nehmen Gewerkschaften zahlreiche weitere Funktionen wahr. Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – auch in Hochschule und Forschung. Studierende, egal ob als studentische Beschäftigte tätig oder nicht, sowie wissenschaftliche Hilfskräfte können daher der GEW beitreten. Im Bereich Hochschule und Forschung ist die GEW ein wesentliches Forum zur Vernetzung von hochschulpolitisch Aktiven. Sie unterstützt die Arbeit von Gremienmitgliedern und von Interessierten durch Tagungen und mit Informationsmaterialien. In die bildungs- und hochschulpolitischen Diskussionen bringt sich die GEW in den Ländern, im Bund und über ihre Dachorganisation Education International auch international als ein wesentlicher Akteur für die Interessen ihrer Mitglieder ein. Viel Resonanz hat das 2010 vorgelegte Templiner Manifest (www.templiner-manifest.de) gefunden, mit dem sich die GEW für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung stark macht. Der 2012 folgende Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.herrschinger-kodex.de) zeigt konkrete Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Hochschulen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft auf. In beiden Papieren finden sich auch Forderungen zur Verbesserung der Situation von Hilfskräften.

GEW-Mitglieder profitieren zudem individuell von zahlreichen Leistungen. Insbesondere der gewerkschaftliche Rechtsschutz kann in arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen sehr hilfreich sein. Für Studierende ist ein ermäßigter Mitgliedsbeitrag von monatlich 2,50 Euro vorgesehen.

Vor allem aber sind Gewerkschaften die überbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten. Im Gegensatz zur betrieblichen Vertretung durch die Betriebsräte und die Personalräte haben Gewerkschaften die Möglichkeit, auch durch einen Streik gegenüber den Arbeitgebern eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Das Streikrecht ist ein durch das Grundgesetz abgesichertes Grundrecht, denn ohne diese Möglichkeit wären Tarifverhandlungen nicht viel mehr als kollektives Betteln. Bislang konnten die Gewerkschaften nur in Berlin eine tarifvertragliche Regelung für studentische Hilfskräfte erkämpfen und verteidigen, dazu war 1986 ein Streik der Tutorinnen und Tutoren erforderlich. Im Rest Deutschlands sträuben sich die Bundesländer und die Hochschulleitungen noch gegen eine vergleichbare Regelung. Um das zu ändern, braucht es deutlich mehr selbstbewusste und gewerkschaftlich organisierte Hilfskräfte.

9.4 Hilfskraftinitiativen

An einigen Hochschulen gibt es aktive Hilfskraftinitiativen. Dort arbeiten Hilfskräfte gemeinsam mit Interessierten, insbesondere auch mit Vertreterinnen und Vertretern der akademischen Selbstverwaltung und des Personalrats sowie mit ehren- oder hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern an einer lokalen Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die Möglichkeiten und Anlässe dazu können sehr verschieden sein: Die Stundenlöhne sind zu niedrig, Verträge werden zu kurzfristig abgeschlossen, die Hilfskräfte werden nicht über ihre Rechte informiert...

Wenn an der eigenen Hochschule noch keine aktive Hilfskraftinitiative besteht, dann kann mit einigen Interessierten eine solche ins Leben gerufen werden. Welche Probleme am drängendsten und welche Strategien am erfolgversprechendsten sind, kann nur vor Ort durch die Beteiligten entschieden werden. Immer sinnvoll ist es aber, möglichst viele der betroffenen Hilfskräfte anzusprechen und zu informieren. Außerdem sollten mögliche Bündnispartner_innen gesucht werden, da sich so die Erfolgchancen erhöhen. Zudem sollte man sich nicht vorschnell entmutigen lassen: Der Fortschritt ist nicht immer schnell – an Hochschulen schon gar nicht. Dennoch gibt es neben dem Berliner Tarifvertrag durchaus Beispiele für Erfolge: Die Hilfskraftinitiative an der Universität Marburg etwa hat die Einführung eines Leitfadens zugunsten von Hilfskräften erreicht, der unter anderem Regelvertragslaufzeiten vorsieht. Auch viele Lohnerhöhungen sind nur durch das Engagement von Hilfskräften an ihren Hochschulen zustande gekommen.

10. Anhang

10.1 Hilfreiche Internetadressen

Sozial- und Arbeitsrecht für Studierende:

www.dgb-jugend.de/studium

www.studentenwerk.de/

www.studis-online.de/

Zum BAföG:

www.bafoeg-rechner.de/

Zum Elterngeld:

www.elterngeld.de/

Zur sozialen Situation von Studierenden:

www.sozialerhebung.de/

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW):

www.wissenschaft.gew.de/

10.2 Weiterführende Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Das Arbeitszeitgesetz, Bonn 2013

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsrecht. Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn 2012. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile [20.09.2013]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, Bonn 2010. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a164-entgeltfortzahlung-bei-krankheit-und-an-feiertagen.pdf?__blob=publicationFile [20.09.2013]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Leitfaden zum Mutterschutz, Berlin 2012. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Mutterschutzgesetz,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [20.09.2013]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elterngeld und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Berlin 2012. www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf [20.09.2013]

Deutsche Knappschaft-Bahn-Ssee: Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Fragen-Antwort-Katalog zum 450-Euro-Gesetz, Bochum 2013

GEW Berlin/ver.di Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Die Situation studentischer Beschäftigter an Berliner Hochschulen. Ergebnisse einer Umfrage im Jahr 2006, Berlin 2007.
www.gew-berlin.de/documents_public/071015_TVStud_Studie.pdf [20.09.2013]

Isserstedt, Wolfgang/Middendorf, Elke/Kandulla, Maren/Leszczynsky, Michael:
Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS – Hochschul-Informationssystem, Berlin 2013. www.bmbf.de/pubRD/20._Sozialerhebung.pdf [20.09.2013]

Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung, Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen, 38. Auflage, Frankfurt am Main 2013

GEW-Publikationen

Jobben im Studium. Tipps & Infos, Frankfurt/M. 2015

Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan: **Studentische MitarbeiterInnen.** Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/M. 2012.
www.gew.de/Binaries/Binary88494/Studentische_MitarbeiterInnen_online.pdf

„**Man muss es sich leisten können...**“ **Studentische Hilfskräfte:** Wer sie sind, wie sie arbeiten, was sie wollen. Eine empirische Studie, Frankfurt/M. 2005.
www.templiner-manifest.de/Binaries/Binary39480/Hiwistudie_Marburg2004.pdf

Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung, Frankfurt/M. 2012

Ratgeber Sozialversicherung für Promovierende, Frankfurt/M. 2012

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung. Ein Rechtsratgeber. Mit einem Positionspapier der Doktorandinnen und Doktoranden in der GEW, Frankfurt/M. 2013

Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. **Das wissenschaftspolitische Programm der GEW,** Frankfurt/M. 2009.
www.gew.de/Binaries/Binary92571/Wipop.pdf

10.3 Gesetzliche Regelungen und Vergütung in den Bundesländern

Baden-Württemberg

Hochschulgesetzgebung

Personen mit einem ersten Hochschulabschluss können als wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt werden. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert ist; das Beschäftigungsverhältnis ist spätestens mit der Exmatrikulation aufzulösen. Die Beschäftigung ist bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig und erfolgt in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Tarifbeschäftigten des Landes. Wissenschaftliche sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Wissenschaftlichen Hilfskräften, die ihre Hilfstätigkeiten überwiegend im Bereich der Lehre erfüllen, kann das Dekanat die Bezeichnung „Lehrassistentin“ oder „Lehrassistent“ verleihen.

(§ 57, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Nach § 4 LPVG im Geltungsbereich, allerdings eingeschränkt durch § 94 Abs. 3 LPVG: bei wissenschaftlichen und künstlerischen sowie bei studentischen Hilfskräften tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung; PR-Beteiligung nur auf Antrag der Betroffenen

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Die vom Wissenschaftsministerium festgelegte Vergütung beträgt ab dem 1.4.2014: 9,16 / 10,68 / 14,49 Euro
(Rundschreiben des MWK vom 10.7.2013)

Bayern

Hochschulgesetzgebung

(2) Als nebenberufliche studentische Hilfskräfte können geeignete Studierende bestellt werden. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die Studierenden in dem für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft erforderlichen Studium hinreichend fortgeschritten sind und gute Kenntnisse in dem entsprechenden Fach aufweisen.
(§ 33, Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen)

Vertragslaufzeit –
Beschäftigungshöchstdauer
Mindeststudienzeit
Ausbildung
Sonstiges

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte –

Vergütung
 – ohne Abschluss
 – mit einem ersten Studienabschluss
 – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Die Sätze werden von den Hochschulen unter Berücksichtigung der TdL-Richtlinie festgelegt.
 LMU München ab 1.4.2014: 9,90 / 11,60 / 15,70 Euro
 Universität Erlangen-Nürnberg ab 1.1.2013: 7,50 / 9,30 / 12,00 Euro

Berlin

Hochschulgesetzgebung

(1) Studenten und Studentinnen können als Studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. Die Einstellungs Voraussetzungen werden von der Hochschule geregelt. Bei der Besetzung von Stellen für studentische Hilfskräfte sollen bei gleicher Qualifikation Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studenten und Studentinnen ihres jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden.

(2) Studentische Hilfskräfte führen Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch. Studentische Hilfskräfte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.

Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Beschäftigung in der Regel vier Semester, Verlängerung in begründeten Fällen möglich
Frauenförderung
Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ existiert nicht

Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte

Eigenständiger Personalrat für studentische Hilfskräfte nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 PersVG

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschul Ausbildung

10,98 Euro für studentische Hilfskräfte, darin enthalten sind 0,13 Euro anteiliges Urlaubsgeld
(§ 10, Tarifvertrag für studentische Beschäftigte II vom 24.2.1986 in der Fassung vom 1.1.2003)

Berlin

(3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester festgelegt. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden. Die gesamte wöchentliche Arbeitszeit der studentischen Hilfskräfte darf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erreichen. Ihnen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur ausnahmsweise übertragen werden.

(4) Die Beschäftigungsverhältnisse für studentische Hilfskräfte werden durch den Leiter oder die Leiterin der Hochschule begründet.

(§ 121, Berliner Hochschulgesetz)

Bremen

Hochschul- gesetzgebung

Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen.
(§ 27, Bremisches Hochschulgesetz)

Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Tätigkeit soll der eigenen Ausbildung dienen
Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ existiert nicht

Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte

–

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Seit 1.1.2012 im Einklang mit dem Bremischen Mindestlohngesetz
8,50 Euro (10,00 Euro für Tutor/innen an der Hochschule Bremen)
(Landtagsdrucksache 18/1107)

Brandenburg

Hochschulgesetzgebung

(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden.
 (2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrer, in begründeten Ausnahmefällen auch sonstiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung eines Hochschullehrers im Rahmen der Studienordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen.
(§ 57 Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg)

**Vertragslaufzeit
Beschäftigungshöchstdauer
Mindeststudienzeit
Ausbildung
Sonstiges**

Tätigkeit soll der eigenen Ausbildung dienen

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Nach § 90 Abs. 1 Nr. 7 PersVG vom Geltungsbereich ausgeschlossen

**Vergütung
– ohne Abschluss
– mit einem ersten Studienabschluss
– mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung**

Die Hochschulen vergüten die Hilfskräfte im Rahmen der TdL-Richtlinie unterschiedlich. Der Stundensatz für wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Studienabschluss lag 2013 zwischen 8,00 Euro und 10,24 Euro, der für wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener Hochschulausbildung zwischen 9,79 Euro und 13,92 Euro.
(Landtagsdrucksache 5/7665)

Hamburg

Hochschul- gesetzgebung

(1) Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren haben die Aufgabe, Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. Ihre Tätigkeit ist in der Regel einer bestimmten Lehrveranstaltung zugeordnet.

(2) Als Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren können Studierende mit besonderer fachlicher Qualifikation oder Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium bestellt werden.

(3) Für die fachliche und didaktische Betreuung der Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren sind die Personen verantwortlich, welche die Lehrveranstaltungen durchführen.

(4) Die Hochschulen regeln das Nähere durch Satzung.
(§ 33, *Hamburgisches Hochschulgesetz*)

Vertragslaufzeit
Beschäftigungs-
höchstdauer
Mindeststudienzeit
Ausbildung
Sonstiges

–

Personalvertretungs-
rechtliche Ausnahme-
regelungen für
Hilfskräfte

Keine Anwendung auf studentische Hilfskräfte und Unterrichtstutoren/-tutorinnen nach § 4 Abs. 4 Nr. 2 HmbPersVG

Vergütung
– ohne Abschluss
– mit einem ersten
Studienabschluss
– mit abgeschlossener
wissenschaftlicher
Hochschulbildung

–

Hessen

Hochschulgesetzgebung

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen, Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen zur Unterstützung von Studium und Lehre zu erfüllen. Sie erbringen ihre Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen sollen, nebenberuflich.

(2) Studentische Hilfskräfte sind an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert, der zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.

(3) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel zwei Jahre, die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft darf vier Jahre nicht überschreiten.

(§ 75, Hessisches Hochschulgesetz)

**Vertragslaufzeit
Beschäftigungs-
höchstdauer
Mindeststudienzeit
Ausbildung
Sonstiges**

Höchstbeschäftigungsdauer von in der Regel zwei Jahren
Soll der eigenen Ausbildung dienen
Auch Hilfskräfte mit einem erstem Abschluss werden als „studentisch“ bezeichnet

**Personalvertretungs-
rechtliche Ausnahme-
regelungen für
Hilfskräfte**

Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 HPersVertG keine Anwendung auf Studierende, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind eine Beschäftigung ausüben; zudem schließt § 3 Abs. 3 Nr. 6 geringfügig Beschäftigte aus

**Vergütung
– ohne Abschluss
– mit einem ersten
Studienabschluss
– mit abgeschlossener
wissenschaftlicher
Hochschulausbildung**

Hochschulen entscheiden eigenst. über die Vergütung von Hilfskräften.
Universität Frankfurt*: 8,50 / 10,00 / 13,50 Euro
Universität Marburg**: 8,50 / 10,00 / 13,50 Euro
Universität Gießen: 8,90 / 10,50 / 14,10 Euro
Universität Kassel*: 9,00 / 10,50 / 13,50 Euro
TU Darmstadt*: 9,00 / 11,00 / 14,00 Euro

* anteilig 60 % Jahressonderzahlung bei Beschäftigung am 1. Dezember

** auf den Stundensatz umgelegte Jahressonderzahlungen

Mecklenburg-Vorpommern

Hochschulgesetzgebung

(1) Den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften obliegen Dienstleistungen in Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern. Als Tutorinnen und Tutoren unterstützen sie im Rahmen der Studienordnungen studentische Arbeitsgruppen im Studium. Sie werden mit weniger als der Hälfte der für Angestellte geltenden durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt.

(2) Die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte werden einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Betriebseinheit zugeordnet. Diese sind für die fachliche und didaktische Betreuung der Tutorien verantwortlich. Soweit sie dem Aufgabenbereich einer Professorin oder eines Professors oder einem sonstigen Hochschulangehörigen mit Lehr- und Forschungsaufgaben zugewiesen sind, sind diese weisungsbefugt.

(3) Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt.

(§ 79, Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

–

Personalvertretungsrechtliche Ausnahme-regelungen für Hilfskräfte

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 3LPersVG keine Anwendung auf studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte, die nicht ständig an einer Hochschule beschäftigt sind; nach § 56 LPersVG können „nichtständige Beschäftigte“ unter bestimmten Bedingungen eine eigene Vertretung wählen

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Vergütungshöchstsätze entsprechend der TdL-Richtlinie, ab Sommersemester 2014: 9,05 / 10,54 / 14,33 Euro

Keine Jahressonderzahlungen

(Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Schreiben vom 15.04.2013, AZ: IV-P 2120-31)

Niedersachsen

Hochschulgesetzgebung

(1) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.

(2) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte werden in befristeten Angestelltenverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst beschäftigt. Die Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft setzt den Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt; das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit der Exmatrikulation.

(§ 33, Niedersächsisches Hochschulgesetz)

**Vertragslaufzeit
Beschäftigungshöchstdauer
Mindeststudienzeit
Ausbildung
Sonstiges**

–

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

§ 4 Abs. 3 Nr. 3 NpersVG umfasst mit Einschränkungen auch studentische Beschäftigte: Ausgenommen sind „Personen, die innerhalb eines Jahres bis zu einer Dauer von zwei Monaten mit weniger als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden oder die nebenamtlich oder nebenberuflich mit weniger als 18 Stunden wöchentlich tätig sind“. Nach § 105 Abs. 1 Satz 1 NPersVG sind studentische Hilfskräfte nicht wahlberechtigt

**Vergütung
– ohne Abschluss
– mit einem ersten Studienabschluss
– mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung**

Ab Sommersemester 2014: 9,10 / 10,85 / 14,38 Euro
Jahressonderzahlung bei Beschäftigung am 1. Dezember
(Runderlass des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur)

Nordrhein-Westfalen

Hochschulgesetzgebung

- (1) Die wissenschaftlichen Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten unter der Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, einer anderen Person mit selbständigen Lehraufgaben oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Ihnen kann die Aufgabe übertragen werden, als Tutorin oder Tutor Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen.
- (2) Die Bestellung als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt im Einvernehmen mit der Person, unter deren Verantwortung sie stehen. Sie werden mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt.
- (3) Soweit künstlerische Hilfskräfte an den Hochschulen beschäftigt werden, gelten die Absätze 1 und 2 sinngemäß.
- (§ 46, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen)*

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

–

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Nach § 5 Abs. 4 Buchstabe a) LPVG keine Anwendung auf studentische Hilfskräfte (aber seit 2012 auf wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Abschluss)

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Der Arbeitgeberverband hat ab dem Sommersemester 2014 die folgenden Höchstsätze festgelegt: 9,41 / 10,95 / 14,87 Euro
Die Hochschulen können von der Möglichkeit Gebrauch machen, den Satz um 105 zu überschreiten und die Sonderzahlungen auf den Stundensatz umzulegen. Dann gelten diese Höchstsätze:
11,04 / 12,85 / 17,04 Euro
(Arbeitgeberverband des Landes NRW, Schreiben vom 17.4.2013, B 4100 – 3.14.2)

Rheinland-Pfalz

Hochschulgesetzgebung

(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende (studentische Hilfskräfte) können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden.

(2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, in begründeten Fällen auch sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben zu unterstützen sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung von Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern im Rahmen des Studienplanes bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen. § 59 gilt entsprechend.

(§ 64, Hochschulgesetz)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Soll der eigenen Ausbildung dienen
Durch Verordnung geregelt:
Höchstbeschäftigungsdauer von vier Jahren
Nebentätigkeit muss genehmigt werden
(Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur vom 6.5.2005)

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Hilfskräfte werden inzwischen vom Personalrat vertreten, nach § 98 und § 81 Mitbestimmung jedoch nur auf Antrag

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Vergütung ab Sommersemester 2014: 9,29 / 10,81 / 14,68 Euro
Jahressonderzahlungen für am 1. Dezember beschäftigte Hilfskräfte

Saarland

Hochschulgesetzgebung

(1) Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte erbringen nach Weisung Dienstleistungen in Forschung und Lehre und unterstützen Studierende in Tutorien. Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium, als studentische Hilfskraft die Immatrikulation und hinreichende Studienfortschritte sowie fachliche Kenntnisse voraus.

(2) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel drei Jahre, die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft darf vier Jahre nicht überschreiten.

(3) Beschäftigungsverhältnisse können nur für weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes begründet werden. Über die Anstellung entscheidet die Dekanin/der Dekan oder die Leiterin/der Leiter der Einrichtung, in der die wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft tätig ist.

(§ 46, Gesetz über die Universität des Saarlandes)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Höchstbeschäftigungsdauer von in der Regel drei Jahren
Weitere Gesetze für die anderen Hochschulen des Saarlandes

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

–

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Universität des Saarlandes: 8,40 / 9,79 / 13,30 Euro
Jahressonderzahlungen sind in diesem Stundensatz enthalten
(Ordnung der Dienstverhältnisse wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte vom 12.2.2009)

Sachsen

Hochschulgesetzgebung

(3) Als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte können nur Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium eingestellt werden. Als studentische Hilfskräfte können Studierende einer Hochschule eingestellt werden. Wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte erbringen befristet Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder künstlerischer Praxis.
(§ 57, Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

–

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Nach § 4 Abs. 5 Nr. 4 SächsPersVG keine Anwendung auf wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Vom Finanzministerium festgelegte Höchstsätze ab Sommersemester 2014: 9,05 / 10,54 / 14,33 Euro
(Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen vom 3.7.2013, 16P-2100/26-5/82-21829)

Sachsen-Anhalt

Hochschulgesetzgebung

(1) Zur Unterstützung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, der Honorarprofessoren, Honorarprofessorinnen, Gastprofessoren, Gastprofessorinnen und Lehrbeauftragten bei ihren Aufgaben in Forschung und Lehre können wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte bestellt und zugeordnet werden. Ihnen kann auch die Aufgabe übertragen werden, im Rahmen der Studienordnung Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. Die Tätigkeit der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte steht unter der fachlichen Verantwortung des Mitglieds der Hochschule, dem sie zugeordnet sind. Der Vorschlag zur Einstellung erfolgt durch den Dekan oder die Dekanin des Fachbereiches im Einvernehmen mit dem Mitglied, dem Leiter oder der Leiterin der Hochschuleinrichtung, dem die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte zugeordnet werden sollen. § 7 Abs. 1 Nr. 2 sowie § 33 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 des Beamtenstatusgesetzes gelten entsprechend. Zur Dienstaufgabe der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gehört es nicht, sich auf eine Prüfung vorzubereiten.

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Mindeststudiendauer in der Regel zwei Semester

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

–

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Ab Sommersemester 2014: 9,05 / 10,54 / 14,33 Euro

Sachsen-Anhalt

(2) Der Umfang der Inanspruchnahme der wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte darf die Hälfte der Arbeitszeit eines wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin nicht erreichen. Voraussetzung für die Bestellung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft ist in der Regel die erfolgreich abgelegte Zwischen-, Vor- oder Modulprüfung.

(3) Studierende können nach einem Studium von mindestens zwei Semestern als studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. In begründeten Einzelfällen kann von dem Erfordernis eines mindestens zweisemestrigen Studiums abgesehen werden. Studentische Hilfskräfte unterstützen das wissenschaftliche und künstlerische Personal bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten. Sie können auch mit Aufgaben in der Verwaltung, zentralen Einrichtungen und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich förderlich für das Studium ist. Studentische Hilfskräfte werden in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der privatrechtlich Beschäftigten beschäftigt.

(4) Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz bleiben unberührt.

(§ 51, Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt)

Schleswig-Holstein

Hochschulgesetzgebung

(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen; dies kann auch in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung geschehen.

(2) Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium so weit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.

(3) Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für jeweils bis zu zwölf Monate. Sie darf bei studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften jeweils vier Jahre nicht überschreiten. Die Hochschule kann das Nähere durch Satzung regeln.

(§ 69, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein)

Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

Höchstvertragslaufzeit von zwölf Monaten
Höchstbeschäftigungsdauer von vier Jahren

Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte

–

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung

Im Rahmen der TdL-Richtlinie zahlten die Hochschulen 2013:
Universitäten Flensburg und Lübeck: 8,61 Euro
Universität Kiel: 9,00 / 10,03 / 13,16 Euro
Kunsthochschule Kiel: 7,10 / 7,60 / 7,90 Euro
Musikhochschule Lübeck: 6,50 / 8,60 / 13,00 Euro
FH Flensburg: 7,00 / 8,00 / 14,00 Euro; FH Kiel: 8,25 / 9,62 Euro
FH Lübeck: 8,00 Euro; FH Westküste: 7,00 Euro
(Landtagsdrucksache 18/979)

Thüringen

Hochschulgesetzgebung

Absolventen eines Studiengangs und fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. Sie haben die Aufgabe, das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule bei der Erfüllung seiner Aufgabe und als Tutorinnen und Tutoren Studierende in ihrem Studium zu unterstützen. Sie stehen unter der fachlichen Verantwortung der Wissenschaftler_innen oder Künstler_innen, denen sie zugeordnet sind. Das Beschäftigungsverhältnis wird vom Leiter/von der Leiterin der Hochschule begründet. Das Ministerium trifft im Benehmen mit der Landesrektorenkonferenz durch Verwaltungsvorschrift nähere Regelungen, insbesondere zu Bemessungskriterien zur Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte.
(§ 88, Thüringer Hochschulgesetz)

Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges

–

Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte

Nach § 4 Abs. 5 Nr. 5 ThürPersVG sind Personen, die weniger als zwei Monate beschäftigt sind, vom Geltungsbereich ausgeschlossen; § 88 Abs. 2 ThürPersVG schließt diejenigen aus, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben. Um wählbar zu sein, müssen Personen mindestens sechs Monate im Bereich der obersten Dienststelle und seit einem Jahr in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sein (§ 14 ThürPersVG).

Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung

Die Vergütung wird durch Erlasse des TFM/TMWWdl geregelt.

10.4 FAQs – häufig gestellte Fragen

- Ich bin krank. Muss ich die verpasste Arbeitszeit nacharbeiten?
→ Kapitel 6.3, 6.5
- Ich habe ein Problem im Zusammenhang mit meiner Hilfskrafttätigkeit. An wen kann ich mich wenden?
→ Kapitel 2, 9
- Wie viel darf ich als Hilfskraft sozial- und steuerrechtlich verdienen?
→ Kapitel 6.1, 7, 8.2
- Ich bin Hilfskraft und möchte eine andere Beschäftigung aufnehmen. Geht das?
→ Kapitel 5.3, 7
- Warum verdient ein Freund an einer anderen Hochschule einen anderen Stundenlohn als ich?
→ Kapitel 3.3, 6.1, 10.3
- Warum wird Berlin oft als positives Beispiel für die Beschäftigung von Hilfskräften genannt?
→ Kapitel 3.2, 3.3, 5.1, 5.2, 6.1, 6.4, 9.1, 10.3
- Warum brauche ich denn als Hilfskraft eine Gewerkschaft?
→ Kapitel 2, 3.3, 6.1, 9.3
- In welchen Fällen muss ich nicht arbeiten?
→ Kapitel 3.1, 6.4, 6.5, 8.1, 8.2
- Ich will auch nach dem Studium an der Hochschule arbeiten. Muss ich schon als Hilfskraft etwas beachten?
→ Kapitel 5.3
- Meine Arbeit als Hilfskraft ist anspruchslos und langweilig. Ist das in Ordnung?
→ Kapitel 4, 6.2

10.5 Autorenverzeichnis

Roman George ist Politikwissenschaftler und war als studentische und als wissenschaftliche Hilfskraft an der Philipps-Universität Marburg beschäftigt. Unter anderem zur Verbesserung von deren Arbeitsbedingungen engagiert er sich in der GEW.

Andreas Staets ist Historiker und hat als Referent für Hochschule und Forschung der GEW Hessen lange Zeit u. a. Hilfskräfte und Hilfskraft-Initiativen betreut. Nun ist er Landesgeschäftsführer der GEW Bremen.

Marco Unger ist Volkswirtschaftler, studiert neben seiner Tätigkeit an einer Fachhochschule Politikwissenschaft an der TU Chemnitz und beschäftigt sich seit mehreren Jahren, sowohl in der GEW als auch im Studentenrat, mit den Problemen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.

Hans-Dieter Wolf betreibt als Fachanwalt für Arbeitsrecht seine Arbeitnehmerkanzlei in Marburg an der Lahn. Er war vormals Mitglied in der Hilfskräfte-Tarifkommission.

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Nationalität _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
 - Gesamtschulen
 - Gewerbliche Schulen
 - Grundschulen
 - Gymnasien
 - Hauptschulen
 - Hochschule und Forschung
 - Kaufmännische Schulen
 - Realschulen
 - Schulaufsicht und Schulverwaltung
 - Sonderpädagogische Berufe
 - Sozialpädagogische Berufe
- Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehustandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Zimmerstraße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.wissenschaft.gew.de