

**// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //**



# Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen

Ein Ratgeber

## **Impressum**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Fax: 069/78973-102  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

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

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Stefani Sonntag, Melise Eren  
Lektorat: Andrea Vath  
Gestaltung: Karsten Sporleder  
Titelbilder: Andreas Rodriguez, Patrick Ryan, Siri Stafford, sjenner13 - Thinkstock  
Druck: Druckerei Leutheußner, Coburg  
3., überarbeitete Auflage

Artikel-Nr.: 2134

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

[www.gew.de/broschueren](http://www.gew.de/broschueren)  
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

[www.gew-shop.de](http://www.gew-shop.de)  
[gew-shop@callagift.de](mailto:gew-shop@callagift.de)  
Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



**Juli 2018**

# Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen

## Ein Ratgeber

<b>1. Solidarität statt Ellenbogenstrategie – Vorwort des Herausgebers</b>	5
<b>2. Einleitung</b>	8
<b>3. Die Rahmenbedingungen</b>	10
3.1 Arbeits- und Sozialrecht	10
3.2 Hochschulrecht	10
3.3 Tarifrecht	11
3.4 Selbstverpflichtungen	12
<b>4. Unterschiedliche Hilfskraftstellen</b>	13
<b>5. Der Weg zur Hilfskraftstelle – und wieder heraus</b>	16
5.1 Stellenbesetzung	16
5.2 Arbeitsvertrag	17
5.3 Befristungsrecht	18
5.4 Vorzeitige Beendigung einer Hilfskraftstelle	20
5.5 Arbeitszeugnis	21
<b>6. Die Arbeit als Hilfskraft</b>	23
6.1 Entlohnung	23
6.2 Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation	25
6.3 Arbeitszeiten	26
6.4 Urlaubs- und Feiertage	27
6.5 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	29
<b>7. Hilfskrafttätigkeit und Sozialrecht</b>	30
7.1 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	30
7.2 BAföG und Stipendien	31
7.3 Kranken- und Unfallversicherung	32
7.4 Kindergeld	32
7.5 Weitere Beschäftigungsverhältnisse	33

# 4 INHALT

<b>8. Hilfskrafttätigkeit und Elternschaft</b>	34
8.1 Mutterschutz	34
8.2 Elternzeit und Elterngeld	35
8.3 Familiengerechte Hilfskraftstellen	37
<b>9. Interessenvertretung</b>	38
9.1 Personalrat	38
9.2 Hochschulgremien und Studierendenvertretung	39
9.3 Gewerkschaften	40
9.4 Hilfskraftinitiativen	41
<b>10. Anhang</b>	43
10.1 Hilfreiche Internetadressen	43
10.2 Weiterführende Literatur	43
10.3 Gesetzliche Regelungen und Vergütungen in den Bundesländern	46
10.4 Autorenverzeichnis	66

# 1. Solidarität statt Ellbogenstrategie

## // Vorwort von Andreas Keller //

An unseren Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen arbeiten nach einer im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung erstellten Studie bundesweit bis zu 400.000 studentische Hilfskräfte.<sup>1</sup> 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 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 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks hatten im Sommersemester 2016 68 Prozent aller Studierenden einen Nebenjob. 26 Prozent der monatlichen Einnahmen der Studierenden stammen aus eigenem Verdienst. Zum Vergleich: Der Anteil des BAföG macht gerade einmal 12 Prozent aus. Viele Studierende nutzen die naheliegende 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 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesehen, denen wie ihren Kolleginnen und Kollegen in Forschung und Lehre, Technik und Verwaltung Rechte zustehen. Stattdessen werden sie als billige Arbeitskräfte eingesetzt. Von Forschung und Lehre ist ihre Arbeit häufig weit entfernt. Einarbeitungen oder gar Fortbildungen finden

1 Lenger, Alexander; Priebe, Stefan; Schneickert, Christian (2012): Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Studie gefördert von der Max-Traeger-Stiftung. Frankfurt am Main.

selten statt. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit einem Abschluss auf Master-Niveau 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.

Mangelndes Problembewusstsein vieler Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie Vorgesetzten und ein rückständiges Arbeitsrecht passen hier leider gut zueinander. Die meisten gesetzlichen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte 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. Außerdem stehen sie als Studierende häufig in einem Betreuungs- und Prüfungsverhältnis zu ihren Vorgesetzten – diese Form der doppelten Abhängigkeit macht es nicht leichter, sich im Konfliktfall zu wehren.

Wer einsam auf seine Rechte pocht, wird es auf Dauer schwer haben. Auch an Hochschulen führt am Ende nicht die Ellbogenstrategie, sondern Solidarität zu Verbesserungen. Wie alle im Bildungsbereich Beschäftigten sowie Studierende können auch Hilfskräfte Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) werden. Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und vertritt die Interessen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte.

**Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund und vertritt die Interessen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Jetzt Mitglied werden!  
[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)**



Zum einen beraten wir Hilfskräfte und helfen ihnen bei Problemen am Arbeitsplatz – durch schriftliche Informationen wie diesem 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 Tarifverhandlungen. In Berlin haben die Gewerkschaften erfolgreich für einen Tarifvertrag

für studentische Hilfskräfte (TV StUd) gekämpft: Am 6. Juli 2018 endeten die seit Jahrzehnten längsten Streiks an deutschen Hochschulen mit einem verbesserten Abschluss der bundesweit einzigen tariflichen Regelung für studentische Beschäftigte, deren Stundenlöhne sich ab 1. Juli 2018 von bisher 10,98 Euro auf 12,30 Euro erhöhen, ab 1. Juli 2019 auf 12,50 Euro, ab 1. Januar 2021 auf 12,68 Euro und ab 1. Januar 2022 auf 12,96 Euro.

Ab Juli 2023 werden die Löhne der studentischen Beschäftigten im selben Maße erhöht wie die der anderen Hochschulbeschäftigten. Darüber hinaus müssen die Hochschulen ab Januar 2019 30 Arbeitstage Urlaub gewähren und im Krankheitsfall statt sechs Wochen in Zukunft zehn Wochen den Lohn weiterzahlen.

Nach Maßgabe des Berliner Hochschulgesetzes profitieren studentische Beschäftigte von einer Regelvertragslaufzeit von vier Semestern.

Der Berliner Erfolg ist dem jahrelangen Einsatz der Gewerkschaften vor Ort und dem Engagement von hunderten Aktiven zu verdanken. Er ist eine Ermutigung für alle, die sich für die Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen für studentische Beschäftigte einsetzen.

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 – Dr. 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. //**

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 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 zur Tutorin bzw. zum Tutor in Lehrveranstaltungen oder 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 Hilfskraft verwendet, da er am gebräuchlichsten ist.

Die vorliegende Publikation will studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützen. Dazu gibt sie eine Übersicht über wesentliche arbeits-, sozial- und hochschulrechtliche Ansprüche und Regelungen. In einer problemorientierten Herangehensweise thematisiert der Ratgeber 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 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. Leider setzen sich Arbeitgeber in Einzelfällen immer wieder über die gesetzlichen Ansprüche von Beschäftigten hinweg, so dass oft auch die Anwendung von Recht und Gesetz erstritten werden muss. 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 bei Problemen wie etwa 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 Pflichten zu kennen.**

Ein Ratgeber kann nur die wesentlichen Bestimmungen benennen, weswegen im Text häufig die Formulierungen „in der Regel“ oder „meist“ zu finden sind. Im konkreten Einzelfall sind immer auch Besonderheiten zu berücksichtigen, die ein Ratgeber nicht alle aufführen kann. Daher ist, wenn ein konkretes 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 besteht 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 die Klärung möglicher Fragen zu bestimmten Themen oder zur aktuellen Rechtslage zu erleichtern. 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. Die 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 Sozialgesetzbücher.

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, nicht zuletzt seit der Föderalismusreform im Jahr 2006. Daran hat auch eine erneute Grundgesetzänderung im Jahr 2014 nicht viel geändert. Daher unterscheiden sich der institutionelle Aufbau von Hochschulen und die Personalkategorien der Beschäftigten in den 16 Bundesländern. Mitunter handelt es sich 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 im Regelfall eine Vertragslaufzeit von zwei Jahren vorsieht. Etwas Vergleichbares gibt es in den anderen Bundesländern nicht.

Es gibt 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 sind die hochschulrechtlichen Rahmenbedingungen deutlich unübersichtlicher als das bundesweite 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, da fast alle Arbeitgeber sich beharrlich weigern, solche Vereinbarungen mit den Gewerkschaften zu verhandeln. So gibt es lediglich in Berlin 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 Tarifurlaub 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.

Statt mit den Gewerkschaften eine (Mindest-)Bezahlung zu vereinbaren, haben die in der Tarifgemeinschaft der Länder vertretenen Bundesländer im Rahmen einer Richtlinie Höchstsätze (!) für die Bezahlung von Hilfskräften beschlossen, von denen die einzelnen Bundesländer und Hochschulen nur nach unten abweichen dürfen. 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 bis zum geltenden Mindestlohn 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.

### 3.4 Selbstverpflichtungen (Kodizes für gute Arbeit)

2012 hat die GEW Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgefordert, sich in Kodizes für gute Arbeit zu fairen Beschäftigungsbedingungen, auch von Hilfskräften, selbst zu verpflichten. Als Muster hat sie den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ([www.herrschinger-kodex.de](http://www.herrschinger-kodex.de)) vorgelegt. Als Arbeitgeber haben Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen großen Spielraum bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Karrierewege, den sie planvoll nutzen können. Die GEW hat mit ihrer Kampagne Selbstverpflichtungen vieler Hochschulen und sogar ganzer Bundesländer angestoßen und teilweise mitverhandelt.<sup>2</sup> Diese sind rechtlich unverbindlich, soweit sie nicht beispielsweise in Dienstvereinbarungen zwischen Personalrat und Dienstherrn umgesetzt wurden. Trotzdem sollte man sich im Zweifelsfall auf solche Selbstverpflichtungen berufen – schließlich stehen Hochschulen nicht gerne als wortbrüchig da. Manche der Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft enthalten auch Regeln für Hilfskräfte. Mancherorts haben auch Institute oder Fachbereiche eigene Richtlinien beschlossen.

2 Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Eine Synopse. Frankfurt/M. 2017. Nur online unter [www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/kodizes-fuer-gute-arbeit-in-der-wissenschaft)

## 4. Unterschiedliche Hilfskraftstellen

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

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 und weil drittens unterschiedliche Rechte und Ansprüche mit der Art der Stelle verbunden sind. 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. Die Richtlinie definiert diese Personengruppe als wissenschaftliche Hilfskräfte. Auch ein vorliegender Fachhochschul- 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 gehört zu dieser Gruppe, wenn der Studiengang akkreditiert ist.

Um Verwirrung zu vermeiden: 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. Die GEW fordert generell die Abschaffung dieser Personalkategorie und die Umwandlung in Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da sie sich nicht sinnvoll von dieser Gruppe abgrenzen

# 14 UNTERSCHIEDLICHE HILFSKRAFTSTELLEN

lässt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Tariflohn, so dass eine Verdrängung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen durch untertariflich bezahlte wissenschaftliche Hilfskräfte droht und oft auch zu beobachten ist.

Immer wieder weisen Hochschulen Beschäftigungsverhältnisse als Hilfskraftstellen aus, die aber faktisch keine sind bzw. keine sein dürfen: Bei Tätigkeiten ohne engen Bezug zu Forschung und Lehre kann es sich nicht um Hilfskraftstellen handeln. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass studierende Beschäftigte nicht automatisch wegen

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

ihres Studierendenstatus studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte sind. Vielmehr muss sich dies auch in entsprechenden wissenschaftsnahen Arbeitsinhalten widerspiegeln. Diese Auffassung haben die Tarifparteien in neues 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“, 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.

Ein 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, damit reguläre Hochschulbeschäftigte nicht durch billigere Hilfskräfte verdrängt werden.

Mitunter versuchen Hochschulen, die Arbeitskosten noch weiter zu reduzieren, indem sie für anstehende Hilfskrafttätigkeiten Werkverträge vergeben. Auch sind schon Fälle bekannt geworden, dass Studierenden mit erstem Hochschulabschluss statt eines Hilfskraftvertrages ein sehr niedrig vergüteter Lehrauftrag angeboten wurde. Beide Vertragsformen sind zu kritisieren, da mit ihnen keinerlei soziale Absicherung gewährleistet ist. Außerdem wird so

versucht, den für Hilfskräfte zu zahlenden Stundenlohn zu unterschreiten. Die Studierenden sind in diesen Fällen selbst für die korrekte Versteuerung, Anmeldung bei den Sozialversicherungen etc. zuständig – schon kleine Fehler können zu hohen Nachzahlungen führen. Mitunter gibt es auch Bestrebungen, typische Hilfskrafttätigkeiten in reguläre Studien- bzw. 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 – und wieder heraus

### 5.1 Stellenbesetzung

Wie bei allen regulären Stellen sollte auch der Besetzung einer Hilfskraftstelle eine offene Ausschreibung zugrunde liegen, 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 wird 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.<sup>3</sup> 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 den Homepages der Hochschulen 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 Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber darf sich nur an der tatsächlichen Eignung orientieren. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich auch „Antidiskriminierungsgesetz“ genannt, soll Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern. Lässt sich eine solche Diskriminierung belegen, kann sich eine Klage lohnen.

3 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](http://www.cetro.uni-oldenburg.de/download/Lammers_2010_Rekrutierung_studentischer_Hilfskraefte.pdf)

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).

## 5.2 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.

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

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag auch mündlich abgeschlossen werden. Dann ist der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz allerdings verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem Beginn der Beschäftigung dem Arbeitnehmer ein Dokument mit den wesentlichen Vertragsinhalten zukommen zu lassen.

Bei der Gestaltung der Vertragsbedingungen sind die Hochschulen an diverse 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. Mehr Angaben zu relevanten landesrechtlichen Bestimmungen für Hilfskräfte finden sich im Kapitel 10.3. Einige Hochschulen oder Fachbereiche bzw. Fakultäten legen zudem in eigenen Richtlinien Näheres fest. Man sollte sich daher an der eigenen Hochschule bzw. Dienststelle erkundigen, ob es solche Richtlinien gibt.

## 5.3 Befristungsrecht

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden prinzipiell befristet eingestellt. Daher endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit dem im Arbeitsvertrag festgelegten Datum.

**Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden prinzipiell befristet eingestellt.**

Allerdings muss ein befristetes Arbeitsverhältnis 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 gerichtlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erstritten!

Das deutsche Arbeitsrecht behandelt die unbefristete Beschäftigung als den Normalfall – auch wenn Stellen immer häufiger befristet werden. Daher ist die Befristung als Ausnahme anzusehen, die einer rechtlichen Legitimation bedarf. Da die deutschen Hochschulen ausgesprochen gern befristeten, hat der Gesetzgeber für sie 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 befristet beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Darüber hinaus ist eine befristete Beschäftigung zulässig, wenn diese überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird.

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz liefert auch für befristete Arbeitsverträge mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften die spezielle Rechtsgrundlage. Seit der Gesetzesänderung im Frühjahr 2016 ist den Hilfskräften sogar ein eigener Paragraph gewidmet worden:

### **„§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten**

Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“<sup>4</sup>

4 Abweichende Festlegungen zur maximalen Befristungsdauer von Hilfskräften in einzelnen Länderhochschulgesetzen, z. B. in Schleswig-Holstein (vgl. dazu Kap. 10.3), die im Widerspruch zur neu eingeführten Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG stehen, dürften rechtlich kaum haltbar sein.

Alle studienbegleitenden Beschäftigungszeiten als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft sind mit der Einführung von § 6 in der Gesetzesnovelle von 2016 eindeutig nicht auf die Höchstbefristungsdauer von Arbeitsverträgen in einer möglichen späteren Promotionsphase (vgl. § 2 Abs. 3 WissZeitVG) anzurechnen. Diese Klarstellung ist sehr zu begrüßen. Allerdings hat der Gesetzgeber im Gegenzug für Hilfskräfte eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren neu eingeführt. Dies kann für Studierende, die zur Finanzierung ihres Studiums erwerbstätig sein müssen, zu massiven Problemen führen, wenn genau in der wichtigen Studienabschlussphase die Beschäftigungsmöglichkeit an einer Hochschule entfällt, weil die Höchstbefristungsgrenze von sechs Jahren erreicht ist.

Über sechs Jahre hinaus gibt es nur unter besonderen Bedingungen die Möglichkeit, studienbegleitend als Hilfskraft beschäftigt zu werden. Eine Weiterbeschäftigung kann z. B. im Rahmen eines zeitlich befristeten (Drittmittel-)Projektes möglich sein. In diesem Fall erfolgt eine Sachgrundbefristung auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Wer nach Studienabschluss als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt wird und in keinem grundständigen oder weiterbildenden Studiengang immatrikuliert ist, fällt in jedem Fall nicht unter § 6, sondern unter § 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, der die Befristungsdauer von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, insbesondere wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelt. Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigungszeit grundsätzlich als Beschäftigungszeit in der Promotionsphase gewertet werden kann, auch wenn die Promotion gar nicht zu den vereinbarten Tätigkeiten als Hilfskraft gehört. Die Beschäftigungszeit als wissenschaftliche Hilfskraft verkürzt damit die maximale Beschäftigungsdauer von sechs Jahren für eine später möglicherweise geplante Promotion, sofern – und dies ist eine wichtige Ausnahme! – der zeitliche Beschäftigungsumfang der Hilfskraft ein Viertel der tariflich geregelten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt. Vor Abschluss eines WHK-Vertrages nach Studienabschluss sollte man sich dieses Zusammenhangs bewusst sein, den Arbeitsvertrag genau prüfen und als GEW-Mitglied im Zweifel eine Beratung bei der Rechtsschutzstelle des Landesverbands in Anspruch nehmen.

Neben der Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft besteht vielerorts die Möglichkeit, als nicht wissenschaftliches Personal, etwa in der Hochschulverwaltung, tätig zu sein (siehe Kapitel 4). Für solche Stellen nutzen Hochschulen meist die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, um Verträge rechtswirksam zu befristen. Dieses gibt den Rahmen für sachlich begründete Befristungen vor, insbesondere für Beschäftigungen, für die nur ein nachweislich vorübergehender Bedarf besteht, für Befristungen im Zusammenhang mit einem zeitlich befristeten Drittmittelprojekt o. ä. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht außerdem vor, dass eine sachgrundlose Befristung für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren zulässig ist. Wer bei einem Arbeitgeber einmal – befristet oder unbefristet – beschäftigt war, darf beim selben Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt nicht

erneut sachgrundlos befristet eingestellt werden, auch wenn gerade im Hochschulbereich Ausnahmen greifen. Das kann aber bei einer angestrebten Beschäftigung beim gleichen Bundesland zu Problemen führen, da Länderverwaltungen vorsichtiger jemanden sachgrundlos befristet einstellen wollen<sup>5</sup>, die oder der zuvor an einer Hochschule des Bundeslandes 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 diese arbeitsgerichtlich überprüfen lassen. Hierzu muss **spätestens drei Wochen nach Fristende** Klage eingereicht werden. GEW-Mitglieder sollten sich hierzu rechtzeitig von der Rechtsschutzstelle ihres Landesverbandes beraten lassen.

## 5.4 Vorzeitige Beendigung einer Hilfskraftstelle

Befristete Arbeitsverhältnisse durch eine ordentliche Kündigung zu beenden, ist gesetzlich nur vorgesehen, falls dies ausdrücklich vereinbart ist. Ist aber die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vereinbart, greift nach sechs Monaten Beschäftigungszeit das Kündigungsschutzgesetz.

Nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere bei schwerwiegenden Verstößen gegen die dienstlichen Anforderungen, kann eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt sein.

Jede Kündigung des Arbeitgebers sollte allerdings kritisch hinterfragt werden, ob sie einer rechtlichen Überprüfung standhält. Dabei ist zu beachten: Auch eine rechtswidrige Arbeitgeberkündigung wird dann wirksam, wenn sie nicht binnen drei Wochen vor dem Arbeitsgericht angefochten oder sonst sicher ausgeräumt ist.

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.<sup>6</sup> 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.

5 Die vom Bundearbeitsgericht kreierte Drei-Jahres-Grenze ist nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts – 1 BvL 7/ und 1375/14 – vom 6. Juni 2018 kein taugliches Kriterium mehr. Mit der neuen Rechtslage kommen Kriterien in Frage wie etwa eine zurückliegende noch längere Dauer bzw. eine ganz anders geartete oder eine nur kurze Vorbeschäftigung.

6 Dann hat auch der Arbeitgeber ein Kündigungsrecht, wobei dies jedoch durch das Kündigungsschutzgesetz weitgehend eingeschränkt ist.

- **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. In aller Regel ist es problemlos möglich, mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.
- **Die außerordentliche Kündigung:** Bei schwerwiegenden Versäumnissen oder Verstößen des Arbeitgebers haben auch Beschäftigte ein außerordentliches Kündigungsrecht.

Wer sich gegen eine schriftliche Kündigung als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer wehren will, muss **innerhalb von drei Wochen nach dem Kündigungszugang** Klage erheben. Als GEW-Mitglied steht einem der gewerkschaftliche Rechtsschutz zur Seite.

## 5.5 Arbeitszeugnis

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses steht auch Hilfskräften zeitnah ein schriftliches (nicht elektronisches!) Zeugnis zu. Der Anspruch besteht nach eigener Wahl auf ein „einfaches Zeugnis“, das ausschließlich Aussagen über Art und Dauer der Tätigkeit enthält. Oder man verlangt ein „qualifiziertes Zeugnis“, das zusätzlich auch Informationen über Leistung und Führung enthält (vgl. § 109 Abs. 2 Gewerbeordnung sowie § 35 Abs. 1 TV-L und TVöD). Bei Vorliegen eines triftigen Grundes (z. B. Bewerbung oder Wechsel von Tätigkeiten oder Vorgesetzten) besteht außerdem ein Anspruch auf ein „Zwischenzeugnis“ (vgl. § 35 Abs. 2 TV-L und TVöD). Das Zeugnis muss immer wahrheitsgemäß, aber auch wohlwollend sein!

Ein Zeugnis ist ein wichtiges Bewerbungs-dokument, mit dem der Umfang der bisherigen beruflichen Erfahrung dokumentiert werden kann. Daher sollte man unbedingt auf eine zutreffende und angemessene Darstellung der geleisteten Tätigkeiten achten. Dies ist noch aus einem anderen Grund interessant: Wenn im Arbeitszeugnis der Hilfskraft belegt werden kann, dass die WHK-Tätigkeiten den Aufgaben und Tätigkeiten z. B. einer späteren wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle gleichartig waren, dann wirkt sich WHK-Tätigkeit als „einschlägige Berufserfahrung“ nach dem Tarifvertrag auf die Gehaltseinstufung aus.<sup>7</sup>

**Ein Zeugnis dokumentiert berufliche Erfahrung und ist ein wichtiges Bewerbungs-dokument.**

<sup>7</sup> Vgl. BAG-Urteil 6 AZR 571/12 vom 27. März 2014.

**Für die Bewertung der Arbeitsleistung haben sich vielfach verwandte Formeln entwickelt:**

sehr gut	„stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“
gut	„zu unserer vollsten Zufriedenheit“ oder: „stets zu unserer vollen Zufriedenheit“
befriedigend	„zu unserer vollen Zufriedenheit“
ausreichend	„zu unserer Zufriedenheit“
mangelhaft	„insgesamt zu unserer Zufriedenheit“ oder: „war bemüht zu unserer Zufriedenheit“

Es gibt zwar keinen Anspruch auf eine Schlussformel, sie ist aber vielfach üblich. Man sollte daher darauf achten, dass das Zeugnis mit einem Dank für die geleistete Arbeit, einem Bedauern über das Ausscheiden und guten Wünschen für die Zukunft schließt. Auf jeden Fall aber muss eine Befristung erwähnt sein, da ansonsten unzumutbar ein anderer Beendigungsgrund im Raum steht.

**Achtung:** Die Zeugnissprache insgesamt ist formelhaft und interpretationsbedürftig. Daher ist es immer gut, sich das Zeugnis in Zweifelsfällen von einem Arbeitsrechtsexperten oder einer Arbeitsrechtsexpertin gegenlesen zu lassen. GEW-Mitglieder können ihre Zeugnisse von der Rechtsschutzstelle ihres Landesverbandes überprüfen lassen.

# 6. Die Arbeit als Hilfskraft

## 6.1 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 für studentische Beschäftigte die Stundenlöhne von Hilfskräften und sieht an den Berliner Hochschulen einen Stundenlohn von derzeit 12,30 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.

Dagegen legt die Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte für die Bundesländer – außer Berlin und Hessen – Höchstsätze für die drei Hilfskraftkategorien einseitig fest. Bis Anfang der 1990er Jahre war es üblich, dass diese Höchstsätze im Einklang mit den Tarifierhöhungen für die Tarifbeschäftigten angehoben wurden. Zwischen 1993 und 2008 wurden sie aber überhaupt nicht angepasst, so dass infolge der nicht ausgeglichenen Inflation die Real-löhne deutlich gesunken sind. Erst seit 2008 erhöhte die TdL, unter anderem auf Druck der GEW, die Sätze wieder regelmäßig, aber ohne den angefallenen Rückstand auszugleichen. Für Hessen gilt diese Richtlinie nicht, da das Land 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, sodass 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. Im April 2017 erhöhte die TdL zuletzt die Obergrenzen für die Hilfskraftlöhne. Zwar gibt es inzwischen einheitliche Höchstsätze für Hilfskräfte an Universitäten und (Fach-)Hochschulen, jedoch ist die Hilfskraftarbeit im Tarifgebiet Ost laut Regelwerk der TdL auch im Sommersemester 2018 immer noch etwa 4 Prozent weniger wert. Tatsächlich sind die Löhne an Fachhochschulen und in den neuen Bundesländern oft noch deutlich schlechter, weil Bundesländer und Hochschulen die neuen Obergrenzen für die Bezahlung nicht ausschöpfen.

Die Richtlinie räumt den Ländern die Möglichkeit ein, die jeweiligen Stundensätze in Abhängigkeit von der Wochenarbeitszeit der Tarifbeschäftigten anzupassen. Dies liegt daran, dass die Sätze auf der früher im Landesdienst üblichen 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 zehn Prozent überschritten werden.

Seit Anfang 2015 bildet allerdings der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,84 Euro pro Stunde eine untere Grenze für fast alle Stundenlöhne in Deutschland. Das Mindestlohngesetz ist ein wichtiger Erfolg der Gewerkschaften, die mehr als ein Jahrzehnt dafür 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-Abschluss lag noch unterhalb von 8,50 Euro. Der Mindestlohn macht sich also für viele Hilfskräfte unmittelbar im Geldbeutel

### Der Mindestlohn macht sich für viele Hilfskräfte im Geldbeutel bemerkbar.

bemerkbar. Er wird alle zwei Jahre überprüft und angepasst, zuletzt zum 1. Januar 2017 auf 8,84 Euro. Studienanfängerinnen und Studienanfänger unter 18 Jahren haben allerdings noch keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

### Vergütungshöchstsätze für Hilfskräfte nach der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Stand Sommersemester 2018)

Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor- oder FH-Abschluss	Wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
Tarifgebiet West: 10,27 Euro Tarifgebiet Ost: 9,87 Euro	Tarifgebiet West: 11,94 Euro Tarifgebiet Ost: 11,49 Euro	Tarifgebiet West: 16,21 Euro Tarifgebiet Ost: 15,63 Euro

Im Anhang findet sich eine Übersicht über die tatsächlich gezahlten Stundensätze (siehe Kapitel 10.3). Da die Stundensätze 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

ausgenommen 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 abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sind durch die Anlehnung an die Entgeltgruppen E 12 und E 13 nur 50 Prozent vorgesehen. In den neuen Bundesländern gilt 2018 noch eine geringere Sonderzahlung, ab 2019 ist sie angeglichen. 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. Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche Einkommen der Monate Juli bis September.

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 haben 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 reine Erwerbsarbeit handele, sondern diese auch der wissenschaftlichen Ausbildung diene. Hilfskräfte und vor allem auch deren Interessenvertretungen sollten sich daher für anspruchsvolle Arbeitsinhalte einsetzen, von denen die Beschäftigten 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 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 Arbeitsplätze 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 Arbeitszeiten

Der Umfang der Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag festgelegt, die Lage der Arbeitszeit, also deren Verteilung auf die Wochentage, hingegen oft 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 zu 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, nach neuerer Rechtsprechung von etwa 25 Prozent.

Eine häufig anzutreffende Praxis ist, dass Hilfskräfte flexible Arbeitszeiten haben und, je nach Arbeitsanfall, die von ihnen geleisteten Stunden notieren.<sup>8</sup> 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 Selbstaussbeutung. 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 ist daher dringend zu empfehlen, 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 das 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.

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

## 6.4 Urlaubs- und Feiertage

Beschäftigte haben grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub, das gilt auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Da sie mit der Ausnahme Berlins aus den Tarifverträgen ausgenommen sind, erhalten sie nicht die sonst im öffentlichen Dienst üblichen sechs Wochen im Jahr. Stattdessen greift der Mindestanspruch von 24 Werktagen, also vier Wochen, den das Bundesurlaubsgesetz garantiert. Als Werktage gelten alle Tage – außer Sonn- und Feiertagen. Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte sieht hingegen einen Erholungsurlaub von 31 Werktagen vor, mit Wirkung zum 01.01.2019 von 30 Arbeitstagen.

**Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben einen Anspruch auf bezahlten Urlaub.**

<sup>8</sup> Es ist bei dieser Praxis wichtig, sich die Übersicht über die geleisteten Arbeitsstunden regelmäßig und zeitnah von dem oder der Vorgesetzten abzeichnen zu lassen. Im Konfliktfall, z. B. über die Anzahl der bereits geleisteten Stunden oder auch Überstunden, hat man so einen Nachweis.

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 (zwei Arbeitstage pro Woche x vier Wochen Urlaubsanspruch = acht Urlaubstage). Sollte man weniger als ein halbes Jahr beschäftigt sein, so steht einem je Monat ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu. Erfolgt die Beschäftigung in diesem Fall nur für beispielsweise ein Vierteljahr, so verbleiben insgesamt zwei Urlaubstage (zwei Arbeitstage pro Woche x vier Wochen Urlaubsanspruch x drei Beschäftigungsmonate geteilt durch zwölf = zwei Urlaubstage). Ist man im Kalenderjahr mehr als ein halbes Jahr durchgehend 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 wessen Arbeitsverhältnis erst später im Jahr beginnt, hat für dieses Jahr nur einen anteiligen Urlaubsanspruch.

Die konkrete Lage der Urlaubstage muss nach bisheriger Rechtsprechung<sup>9</sup> im Vorfeld beantragt werden, wobei der Arbeitgeber nur aus „dringenden betrieblichen Belangen“ einen Antrag ablehnen darf. Im Verweigerungsfall besteht aber kein Recht auf Selbsturlaubung, sondern es kann zur Genehmigung das Arbeitsgericht angerufen werden. Ein genehmigter Urlaubsantrag darf vom Arbeitgeber nicht wieder zurückgenommen 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 wird. Eine Übertragung ist nur möglich, wenn verbliebener Urlaub aus einem betrieblichen Grund (nachweisbare Ablehnung) oder einem persönlichen Grund (z. B. Erkrankung) nicht genommen werden konnte. Der Übertragungszeitraum endet am 31. März. Kann 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.

9 Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt, der bis Redaktionsschluss noch keine Entscheidung getroffen hat (BAG 13.12.2016, 9 AZR 541/15).

## 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. Zusätzlich muss spätestens am vierten Krankheitstag 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 Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, den so genannten Minijobs, 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 ergeben sich 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 aber keine Ansprüche, da davon ausgegangen wird, dass der Zugang zur Krankenversicherung bereits anderweitig besteht. Für studentische Hilfskräfte ist dies in der Regel 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 18,6 Prozent (Stand 1.1.2018) liegt, sind nur 3,6 Prozent aufzustocken, sodass 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 Mindestbetrag von 32,55 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 verzichtet

möchte, kann dies bei Vertragsabschluss oder später beantragen. Ein Antragsformular findet sich auf der Homepage der Minijob-Zentrale.<sup>10</sup> 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 Midijob. 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 5.400 Euro brutto pro Jahr anrechnungsfrei ist. Damit wird das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in der Regel nicht auf das BAföG angerechnet. Allerdings wird hier der durchschnittliche Verdienst pro Monat zu Grunde gelegt. Wurden in einigen Monaten des in der Regel einjährigen Bewilligungszeitraums mehr als 450 Euro verdient und in anderen entsprechend weniger, so erfolgt keine Anrechnung. 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 so genannten 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 Landesgraduieretenförderung Stipendien zu erhalten. Hier sind meist ebenfalls Zuverdienstgrenzen zu beachten, wenn eine Anrechnung auf das Stipendium vermieden werden soll.

10 [www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag](http://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 und müssen 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, des Freiwilligen Sozialen Jahres oder des Freiwilligen Ökologischen Jahres. Ansonsten bleibt die studentische Krankenversicherung, die inklusive Pflegeversicherung gut 90 Euro pro Monat kostet, aber nur bis zum Erreichen des 14. Fachsemesters oder des 30. Lebensjahres gilt. 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 familienversicherte Studierende nicht mehr als durchschnittlich 425 Euro pro Monat verdienen, bei einer geringfügigen Beschäftigung 450 Euro. Für freiwillig versicherte Studierende kann es (zumin-

dest 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, die erwachsenen Kinder, sondern an deren Eltern. Wenngleich es sich beim Kindergeld also um keine eigenen Ansprüche von Studierenden handelt, kann es im Sinne eines guten

Verhältnisses zu den Eltern und auch, um deren Möglichkeiten zur Leistung von Unterhaltszahlungen zu sichern, nicht schaden, die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Kindergeld zu berücksichtigen.

Für Studierende können Eltern noch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld beziehen. Die Altersgrenze wird um die Zeit eines Wehr- oder Zivildienstes (etwa in anderen EU- oder EWR-Staaten) erhöht. Eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium ist mit dem Kindergeldbezug vereinbar, wenn die regelmäßige Arbeitszeit höchstens 20 Stunden in der Woche beträgt oder es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder ein Ausbildungsverhältnis (z. B. duales Studium) handelt.

## 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 ist Folgendes zu beachten: 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 in gleicher Weise, 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, greift die volle Sozialversicherungspflicht.

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. Für Studierende kann das ohnehin günstig sein, da sie ein geringes Einkommen und hohe Ausgaben für die Ausbildung haben.

# 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 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 freizustellen. 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. Seit 2016 können alle Studentinnen von den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes profitieren, auch wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

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 Nacharbeit 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 Krankenversicherungen 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, 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 davor 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. Leider verlängern sich befristete Beschäftigungsverhältnisse normalerweise<sup>11</sup> nicht um die wahrgenommene Elternzeit. Eine Ausnahme gibt es für Beschäftigte, die nach § 2 Absatz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Förderung der Qualifizierung befristet sind. Deren Befristung muss auf formlosen Antrag hin um Mutterschutz und Elternzeit verlängert werden. Das Nachlesen des Befristungsgrundes im Arbeitsvertrag kann sich hier insbesondere für wissenschaftliche Hilfskräfte lohnen.

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 Basiselterngeld, 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 seit 2015 jeweils ein Monat Basiselterngeld in zwei Monate Elterngeld Plus umgewandelt werden, die monatlichen Zahlungen halbieren sich dann. Von den ebenfalls 2015 eingeführten Partnerschaftsbonusmonaten können Eltern profitieren, die beide für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate gleichzeitig in einem Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig sind. Hilfskräfte dürften diese Voraussetzungen in der Regel nicht erfüllen. 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 20 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.<sup>12</sup> 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

11 Wie oben in Kapitel 5.3 ausgeführt sind studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Hilfskräfte in der Regel nach § 6 WissZeitVG befristet. Für diese Verträge schließt der Gesetzgeber den Verlängerungsanspruch um Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit ausdrücklich aus. Auch für Verträge, die nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet sind, gibt es einen solchen Verlängerungsanspruch nicht.

12 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.

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 Basiselterngeld ist gleichzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit zulässig, insofern sie nicht 30 Stunden pro Woche überschreitet. Für studentische Hilfskräfte dürfte es daher – zumindest rechtlich – immer möglich sein, Basiselterngeld 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. Beim Elterngeld Plus werden Zuverdienste grundsätzlich nicht angerechnet.

### **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 für 10 Tage (Alleinerziehende: 20 Tage). Nicht pflichtversicherte Hilfskräfte können sich 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

**Institutionen der kollektiven Interessenvertretung der Beschäftigten sind integraler Bestandteil einer mitbestimmten Wirtschaftsordnung.**

daher integraler Bestandteil einer mitbestimmten Wirtschaftsordnung.

## 9.1 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. Wengleich 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 und die Frage, ob und von wem studentische und/oder wissenschaftliche Hilfskräfte personalratsseitig vertreten werden, sehr unterschiedlich geregelt ist. Nur an Berliner Hochschulen gibt es einen eigenständigen Personalrat der studentischen Hilfskräfte. Einige Bundesländer sehen für das wissenschaftliche und das nichtwissenschaftliche Personal einen je eigenständigen Personalrat 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 und Thüringen. Rheinland-Pfalz hat 2011 studentische Hilfskräfte in das Personalvertretungsrecht aufgenommen, Nordrhein-Westfalen zumindest wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Studienabschluss. Auch in Sachsen werden Hilfskräfte seit 2015 vom Personalrat ihrer Hochschule vertreten (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 Gleichstellungs- oder 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 (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, 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 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern Zustimmung zu finden. Aufgrund der – zumindest manchmal grundsätzlichen – Interessenskonflikte 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 hochschulweiten Studierendenvertretungen – wie Allgemeine Studierendenausschüsse (ASten), Studierendenräte (StuRä) oder unabhängige Modelle – sind wichtige Einrichtungen, die sich für Hilfskräfte einsetzen können und sollten. Schließlich beauftragen die meisten Hochschulgesetze die Studierendenvertretung, die sozialen Belange der Studierenden zu fördern. In den letzten Jahren wurden durch diese Gremien mit Hilfe der Personalräte und Gewerkschaften an vielen Hochschulen Richtlinien für Hilfskräfte eingefordert, die alle wichtigen rechtlichen Ansprüche transparent für jede und jeden 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 wichtige Funktionen für ihre Mitglieder und die Gesellschaft wahr.

Die GEW ist die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie organisiert Beschäftigte in allen Bildungsbereichen – auch in Hochschule und Forschung. Alle studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, aber auch Studierende ohne ein Beschäftigungsverhältnis 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 Studierenden, Gremienmitgliedern, Personalräten und 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, die Bildungsinternationale (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](http://www.templiner-manifest.de)) gefunden, mit dem sich die GEW für eine Reform von Berufswegen und Personalstruktur in Hochschule und Forschung stark macht und die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet hat. Der 2012 folgende Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ ([www.herrschinger-kodex.de](http://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, einige GEW-Landesverbände haben diesen Beitrag noch weiter reduziert oder bieten sogar eine beitragsfreie Mitgliedschaft an.

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 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen 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. Je mehr Studierende, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte die GEW als Mitglieder hat, desto machtvoller und kämpferischer kann die GEW als Interessenvertretung auftreten.

**Gewerkschaften sind die überbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten.**

## 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. Sinnvoll ist es immer, möglichst viele der betroffenen Hilfskräfte anzusprechen und zu informieren. Außerdem sollten mögliche Bündnispartnerinnen und Bündnispartner gesucht werden, da sich so die Erfolgchancen erhöhen. Die Landesverbände sowie Betriebs- und Hochschulgruppen der GEW freuen sich über Anfragen von aktiven Hilfskräften.

## 42 INTERESSENVERTRETUNG

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/beratung/students-at-work](http://www.dgb-jugend.de/studium/beratung/students-at-work)  
[www.studentenwerke.de/](http://www.studentenwerke.de/)  
[www.studis-online.de/](http://www.studis-online.de/)

### **Zum BAföG:**

[www.bafög-rechner.de/](http://www.bafög-rechner.de/)

### **Zum Elterngeld:**

[www.elterngeld.de](http://www.elterngeld.de)

### **Zur sozialen Situation von Studierenden:**

[www.sozialerhebung.de/](http://www.sozialerhebung.de/)

### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW):**

[www.gew.de/wissenschaft](http://www.gew.de/wissenschaft)

## 10.2 Weiterführende Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Das Arbeitszeitgesetz, Bonn 2016.

[www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf;jsessionid=08BA886EEDA4710E09E8FCC444E4A969?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a120-arbeitszeitgesetz.pdf;jsessionid=08BA886EEDA4710E09E8FCC444E4A969?__blob=publicationFile&v=6)  
[15.05.2018]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsrecht. Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn 2016. [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile) [15.05.2018]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone, Bonn 2016. [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a630-geringfuegige-beschaeftigung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a630-geringfuegige-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile)  
[15.05.2018]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, Bonn 2015. [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a164-entgeltfortzahlung-bei-krankheit-und-an-feiertagen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a164-entgeltfortzahlung-bei-krankheit-und-an-feiertagen.pdf?__blob=publicationFile) [15.05.2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Elterngeld, Elterngeld Plus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Berlin 2016. [www.bmfsfj.de/blob/93614/384df498f46806a16d1845e0d4a07e76/elterngeld-eltern-geldplus-und-elternzeit-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/93614/384df498f46806a16d1845e0d4a07e76/elterngeld-eltern-geldplus-und-elternzeit-data.pdf) [15.05.2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Leitfaden zum Mutterschutz, Berlin 2015. [www.bmfsfj.de/blob/94398/64e51451218cf392d0731b55914b4980/mutterschutzgesetz-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/94398/64e51451218cf392d0731b55914b4980/mutterschutzgesetz-data.pdf)  
[www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Mutterschutzgesetz,,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Mutterschutzgesetz,,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) [15.05.2018]

## GEW-Publikationen

**Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft Ratgeber.** Mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016, 2. korrigierte Auflage, Frankfurt/M. 2016. [www.gew.de/befristete-arbeitsvertraege](http://www.gew.de/befristete-arbeitsvertraege)

**Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft.** Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt/M. 2012. [www.gew.de/herrschinger-kodex](http://www.gew.de/herrschinger-kodex)

**Jobben im Studium.** Tipps & Infos, Frankfurt/M. 2015. [www.gew.de/jobben-im-studium.pdf](http://www.gew.de/jobben-im-studium.pdf)

**Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft.** Eine Synopse, Frankfurt/M. 2017. Nur online: [www.gew.de/kodizes-gute-arbeit](http://www.gew.de/kodizes-gute-arbeit)

**Lehrbeauftragte.** Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen. Erarbeitet von Cord Würmann, Rechtsanwalt. Mit einem Positionspapier der GEW, Frankfurt/M. 2015. [www.gew.de/lehrbeauftragte](http://www.gew.de/lehrbeauftragte)

Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan: **Studentische MitarbeiterInnen.** Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Studie gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt/M. 2011. [www.gew.de/studentische-mitarbeiterinnen](http://www.gew.de/studentische-mitarbeiterinnen)

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/public/media/071015\\_TVStud\\_Studie.pdf](http://www.gew-berlin.de/public/media/071015_TVStud_Studie.pdf) [15.05.2018]

Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung, Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen, 41. Auflage, Frankfurt am Main 2016

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/Heißenberg, Sonja/Poskowsky, Jonas: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin 2017. [www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21\\_hauptbericht.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21_hauptbericht.pdf) [15.05.2018]

**„Man muss es sich leisten können...“** Studentische Hilfskräfte: Wer sie sind, wie sie arbeiten, was sie wollen. Eine empirische Studie, Frankfurt/M. 2005. [hilfskraftinitiative.blogspot.de/images/Hiwistudie\\_Marburg2004.pdf](http://hilfskraftinitiative.blogspot.de/images/Hiwistudie_Marburg2004.pdf)

**Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung**, 2. überarbeitete Auflage, Frankfurt/M. 2015. [www.gew.de/ratgeber-arbeitsplatz-HuF](http://www.gew.de/ratgeber-arbeitsplatz-HuF)

**Sozialversicherung für Promovierende.** Ein Ratgeber, Frankfurt/M. 2017.  
[www.gew.de/sozialversicherung-promovieren](http://www.gew.de/sozialversicherung-promovieren)

**Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft.** Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, Frankfurt/M. 2010.  
[www.gew.de/templiner-manifest](http://www.gew.de/templiner-manifest)

**Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung.** Ein Rechtsratgeber, Frankfurt/M. 2017. [www.gew.de/vereinbarkeit-wissenschaft](http://www.gew.de/vereinbarkeit-wissenschaft)

**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. 2015,  
[www.gew.de/wir-koennen-auch-anders](http://www.gew.de/wir-koennen-auch-anders)

10.3 Gesetzliche Regelungen und Vergütungen in den Bundesländern

Baden-Württemberg

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>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 Hilfsfunktionen für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Wissenschaftlichen Hilfskräften, die ihre Hilfsfunktionen überwiegend im Bereich der Lehre erfüllen, kann das Dekanat die Bezeichnung „Lehrassistentin“ oder „Lehrassistent“ verleihen. (§ 57, Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungshöchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>Beschäftigungshöchstdauer von sechs Jahren. (§ 57 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg)</p>
<p><b>Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Nach § 4 LPVG im Geltungsbereich, allerdings eingeschränkt durch § 99 Abs. 3 LPVG: Bei wissenschaftlichen und künstlerischen sowie bei studentischen Hilfskräften tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung, die wiederum in einigen Fällen nur auf Antrag der Betroffenen greift.<sup>13</sup></p>
<p><b>Vergütung**</b> – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</p>	<p>Universität Freiburg: 10,01 / 11,64 / 15,80 Euro (SoSe 2018) (Rundschreiben Nr. 8/2017 der Universität Freiburg) PH Freiburg: 8,84 / 10,50 / 12,50 Euro (Allg. Informationen für stud. und wiss. Hilfskräfte der PH Freiburg, Stand 26.01.2018) Hochschule Reutlingen: 10,01 / 11,64 / – Euro (ab 01.03.2018) (Leitfaden für die Beschäftigung von stud. und wiss. Hilfskräften der Hochschule Reutlingen) Universität Ulm: 9,78 / 11,15 / 15,44 Euro (WiSe 2017/18); 10,01 / 11,37 / – Euro (SoSe 2018); – / 11,64 / – Euro (WiSe 2018/19) (Rundschreiben Nr. 6/2017 der Universität Ulm) Universität Heidelberg: 9,78 / 11,37 / 15,44 Euro (SoSe 2018); 10,01 / 11,64 / 15,80 Euro (WiSe 2018/19) (Rundschreiben Nr. 5/2017 der Universität Heidelberg) Universität Mannheim: 10,01 / 11,64 / 15,80 Euro (SoSe 2018)</p>

(Info des Dezernat Personal der Universität Mannheim, November 2017)

13 Im Zweifelsfall sollte man immer den Rat des örtlichen Personalrats einholen.

**Bayern**

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(1) Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben können auch nebenberuflich in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten Art. 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4, Art. 19 Abs. 2, Art. 20 Satz 2, Art. 21 und Art. 22 Abs. 1, 2, 3 und 6, für Lehrkräfte für besondere Aufgaben Art. 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 und 4 und Art. 24 Abs. 1, Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3. Nebenberuflich tätige wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinn des Art. 22 Abs. 2 sind wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte.                  (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.                  (Art. 33 Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen, Bayerisches Hochschulpersonalgesetz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Vergütung**</b> – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</p>	<p>Universität Bamberg: 9,00 / 10,00 / 12,00 Euro (ab 14.07.2017)                  (Hinweise für Beschäftigung von Hilfskräften von der Abteilung Personal der Universität Bamberg)                  TU München: 10,90 / 12,60 / 17,20 Euro (SoSe 2018)</p>

## Berlin

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(1) Student*innen 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 Student*innen ihres jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet. 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.</p> <p>(4) Die Beschäftigungsverhältnisse für studentische Hilfskräfte werden durch den Leiter oder die Leiterin der Hochschule begründet.</p> <p>(§ 121 Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin, Berliner Hochschulgesetz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden.</p> <p>(§ 121 Berliner Hochschulgesetz)</p> <p>§ 121 Abs. 1 Unterabs. 2 enthält eine besondere Quotierungsregelung zur Einstellung von Männern und Frauen auf Hilfskraftstellen.</p> <p>Die Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ existiert nicht.</p>
<p><b>Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Eigenständiger Personalrat für studentische Hilfskräfte nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 PersVG G</p>
<p><b>Vergütung – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss</b></p>	<p>12,30 Euro für studentische Hilfskräfte</p> <p>Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (Ergebnis der Tarifverhandlungen vom 28.06.2018). Aktuelle Informationen zur Vergütung finden sich unter <a href="http://tvtstud.berlin/">tvtstud.berlin/</a>.</p> <p>TU Berlin: 12,50 / 12,50 Euro (ab 01.01.2018)</p> <p>Dieser Satz der TU Berlin ist begründet durch die bereits im TV Stud II bestehende Zulagenregelung. Rechtlich wird das also als Zulage in Höhe von 1,52 Euro pro Stunde zum Tariflohn von 10,98 Euro realisiert. Es ist in diesem Sinne kein neuer Tariflohn und keine tarifvertragliche Regelung.</p>

**Brandenburg**

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden.</p> <p>(2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrer*innen, in begründeten Ausnahmefällen auch sonstiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung eines Hochschullehrers/einer Hochschullehrerin im Rahmen der Studienordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen.</p> <p>(§ 59 Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg, Brandenburgisches Hochschulgesetz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>Tätigkeit soll der eigenen Ausbildung dienen</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Das Personalvertretungsgesetz gilt nach § 90 Abs. 1 Nr. 7 nicht für Studierende, die an einer Hochschule eine Beschäftigung ausüben.</p> <p>Derzeit ist die Auslegung von § 90 Abs. 1 Nr. 7 PersVG an den brandenburgischen Hochschulen in Bezug auf wissenschaftliche Hilfskräfte uneinheitlich. Teilweise werden wissenschaftliche Hilfskräfte, die zugleich als Studierende eingeschrieben sind, bereits jetzt vom Personalrat vertreten. Zur landesweiten Klarstellung hat das zuständige Landesministerium auf Druck der GEW und der Personalräte angekündigt, den Geltungsbereich des PersVG auf alle studentischen Beschäftigten (SHK und WHK) auszuweiten, also Nr. 7 in § 90 Abs. 1 zu streichen. Bedauerlicherweise hat das Land es versäumt, diese Klarstellung rechtzeitig vor den Personalratswahlen in 2018 zu verabschieden. Die Änderung soll vor der Sommerpause 2018 beschlossen werden, aber erst 2021 in Kraft treten.</p>
<p><b>Vergütung**</b> – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</p>	<p>Die Vergütung wird von den einzelnen Hochschulen im Rahmen der TdL-Richtlinie festgelegt. Europa-Universität Frankfurt (Oder): 9,87 / 11,49 / 15,63 Euro (SoSe 2018)</p>

<p><b>Bremen</b></p>	<p>Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen. (§ 27 Bremisches Hochschulgesetz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>Tätigkeit soll der eigenen Ausbildung dienen Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ existiert nicht</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss</b></p>	<p>Seit 01.01.2017 im Einklang mit dem Bundesmindestlohngesetz 8,84 Euro, einzelne An-Institute der Universität zahlen etwas mehr. Die Hochschule Bremen unterscheidet zwischen studentischen Hilfskräften und Tutor*innen und zahlt letzteren eine erhöhte Stundenvergütung von 10,00 Euro (Landtagsdrucksache 19/1564 vom 06.03.2018).</p>

<p><b>Hamburg</b></p>	<p>(1) Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren haben die Aufgabe, Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. Ihre Tätigkeit ist i. d. R. 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 die Lehrveranstaltung durchführenden Personen verantwortlich.          (4) Die Hochschulen regeln das Nähere durch Satzung.          (§ 33 <i>Hamburgisches Hochschulgesetz</i>)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit</b>  <b>Beschäftigungs-          höchstdauer</b>  <b>Mindeststudienzeit</b>  <b>Ausbildung</b>  <b>Sonstiges</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Personalvertretungs-          rechtliche Ausnahme-          regelungen für          Hilfskräfte*</b></p>	<p>Keine Anwendung auf studentische Hilfskräfte und Unterrichtstutorinnen und Unterrichtstutoren nach § 4 Abs. 4 Nr. 2 HmbPersVG</p>
<p><b>Vergütung**</b>          – ohne Abschluss          – mit einem ersten Studienabschluss          – mit abgeschlossener wissenschaftlicher          Hochschulausbildung</p>	<p>Universität Hamburg: 9,90 Euro (ab 01.01.2018)</p>

**Hessen**

**Hochschul-  
gesetzgebung**

(1) Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind, der zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt, können nebenberuflich bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren beschäftigt werden. Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Weiterbildung dienen.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Personen, die ihr Studium abgeschlossen haben, ist im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), und der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich.

(§ 75 Hessisches Hochschulgesetz)<sup>14</sup>

**Vertragslaufzeit  
Beschäftigungs-  
höchstdauer  
Mindeststudienzeit  
Ausbildung  
Sonstiges**

Höchstbeschäftigungsdauer von sechs Jahren. In der Regel Beschäftigungsverhältnisse über mindestens ein Semester. Auch Hilfskräfte mit einem ersten Abschluss werden als „studentisch“ bezeichnet. Die Personalkategorie der „wissenschaftlichen Hilfskraft“ wurde bei der Novellierung 2015 aus § 75 gestrichen. Die Hochschulen gehen allerdings – juristisch höchst fragwürdig – davon aus, dass sie weiterhin wissenschaftliche Hilfskräfte einstellen dürfen, da nach wie vor in § 32 Abs. 3 Nr. 3 auf sie Bezug genommen wird, wo sie der Statusgruppe der „wissenschaftlichen Mitglieder“ zugeordnet werden.

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

Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 HPVG keine Anwendung auf Studierende, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben.

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

Die Hochschulen entscheiden eigenständig über die Vergütung. Stand im Wintersemester 2017/2018:

TU Darmstadt: 9,50 / 11,50 / 15,00 Euro  
 Universität Frankfurt: 9,69 / 11,20 / 14,99 Euro  
 Universität Gießen: 9,45 / 11,03 / 14,70 Euro  
 Universität Kassel: 9,00 / 10,50 / 14,00 Euro  
 Universität Marburg: 10,00 / 11,50 / 15,30 Euro  
 Hochschule für Musik und darstellende Kunst: 8,93 / 10,50 / – Euro  
 Hochschule für Gestaltung: 8,84 / – / 13,45 Euro  
 Hochschule Geisenheim: 8,84 / 11,00 / 14,00 Euro  
 Hochschule Darmstadt: 11,00 / – / 15,00 Euro

Frankfurt University of Applied Sciences: 9,00 / – / 11,00 Euro  
 Hochschule Fulda: 9,00 / 11,00 / 13,00 Euro  
 TH Mittelhessen, Stand Mai 2016: 10,00 (SHK) – / 15,53 – 17,90 Euro (Hilfskräfte mit erstem Abschluss)  
 – k. A. zu wiss. Hilfskräften<sup>15</sup>  
 Hochschule Rhein-Main: 11,60 / 14,00 / 19,00 Euro  
*(Hochschulzeitung der GEW Hessen Wintersemester 2017/2018)*  
 TU Darmstadt: 10,00 / 11,75 / – Euro (SoSe 2018)  
*(Leitfaden zur Beschäftigung von stud. Beschäftigten vom Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten der TU Darmstadt)*

<sup>14</sup> Das HHG wurde 2015 deutlich zu Gunsten der Hilfskräfte geändert, die Hochschulen setzen das aber leider (noch) nicht wirklich um.  
<sup>15</sup> Angaben aus: Hochschulzeitung GEW Studis, GEW Hessen, Wintersemester 2017/18.

## Mecklenburg-Vorpommern

### Hochschul- gesetzgebung

- (1) Den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften obliegen Dienstleistungen in der Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter\*innen erfordern. Als Tutor\*innen 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, Landeshochschulgesetz)*

–  
**Vertragslaufzeit**  
**Beschäftigungs-  
höchstdauer**  
**Mindeststudienzeit**  
**Ausbildung**  
**Sonstiges**

## Mecklenburg-Vorpommern

<b>Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte*</b>	<p>Nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 PersVG gelten studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nicht als Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes.<sup>16</sup></p>
<b>Vergütung**</b> – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung	<p>Vergütungshöchstsätze entsprechend der TdL-Richtlinie, ab Sommersemester 2014:          9,05 / 10,54 / 14,33 Euro          Keine Jahressonderzahlungen  <i>(Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Schreiben vom 15.04.2013, Az: IV-P 2120-31)</i>          Hochschule Stralsund: 8,85 (SHK) / 9,56 (Tutor/-in) / 10,12 / WHK ohne Master) / 13,76 Euro (WHK mit Master)</p>

<sup>16</sup> Die Regierungskoalition aus CDU und SPD hat in der laufenden Legislaturperiode eine Änderung des Personalvertretungsgesetzes angekündigt. Hierzu haben die DGB-Gewerkschaften in einem gemeinsamen Positionspapier u. a. gefordert, die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in den Beschäftigtenbegriff des PersVG aufzunehmen und somit den Geltungsbereich des PersVG auch auf Hilfskräfte auszuweiten.

## Niedersachsen

<b>Hochschulgesetzgebung</b>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(§ 33, <i>Niedersächsisches Hochschulgesetz</i>)</p>
------------------------------	---

<p><b>Vertragslaufzeit</b>  <b>Beschäftigungs-</b>  <b>höchstdauer</b>  <b>Mindeststudienzeit</b>  <b>Ausbildung</b>  <b>Sonstiges</b></p>	<p><b>Personalvertretungs-</b>  <b>rechtliche Ausnahme-</b>  <b>regelungen für</b>  <b>Hilfskräfte*</b></p>	<p>–</p> <p>Das NPersVG gilt grundsätzlich auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Einschränkungen gelten für studentische Hilfskräfte: Sie sind nach § 105 Abs. 4 nicht wahlberechtigt und sie sind gemäß § 105 Abs. 6 von der Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen und bei der Mitbestimmung im Fall des Verzichts auf Ausschreibung ausdrücklich ausgenommen.</p> <p>Besonderheiten in § 105 Abs. 5 für wissenschaftliche Hilfskräfte:</p> <p>„Für die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt § 65 Abs. 2 Nr. 4 auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages. Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen dieser Beschäftigten kann durch Verfahrensregelungen, insbesondere für Befristungen des Dienst- und Arbeitsverhältnisses, nach Maßgabe des § 78 in Dienstvereinbarungen im Einvernehmen zwischen Hochschule und Personalvertretung geregelt werden.“</p>
<p><b>Vergütung**</b>  <b>– ohne Abschluss</b>  <b>– mit einem ersten Studienabschluss</b>  <b>– mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>9,93 / 11,55 / 15,68 Euro (SoSe 2018)  <i>(Runderlass des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 23.07.2014, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 14.06.2017)</i>          Universität Göttingen: 9,93 / 11,55 / 15,68 Euro (SoSe 2018)  <i>(Newsletter Personalangelegenheiten der Universität Göttingen)</i>          Universität Hildesheim: 9,93 / 11,55 / 15,68 Euro (SoSe 2018)  <i>(Information zur Beschäftigung von wiss. und stud. Hilfskräften vom Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten der Universität Hildesheim)</i></p>	

## 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 steht. Sie wird 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, Hochschulgesetz)
- (1) Die Studierenden bestimmen durch Wahl auf der Grundlage eines Vorschlags der Studierendenschaft eine Stelle, die nach Maßgabe des Absatzes 2 als Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskräften nach § 46 wahrnimmt, die über kein für ihre Hilfskrafttätigkeit fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. Die Stelle besteht aus mindestens einer Person; die Mitglieder der Stelle müssen Studierende sein. Die Grundordnung regelt die Anzahl der Mitglieder der Stelle, ihre Bestellung und Amtszeit sowie das Nähere zur Wählbarkeit und zur Wahl. Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Mitglieder der Stelle, sofern sie in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen, in einem angemessenen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden.
- (2) Die Stelle überwacht die Beachtung geltenden Rechts bei der Auswahl und Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und wirkt auf eine angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen hin. Sie behandelt Beschwerden von Betroffenen. Beanstandet die Stelle eine Maßnahme, hat die Beanstandung aufschiebende Wirkung. Wird keine Abhilfe geschaffen, ist das Rektorat zu beteiligen.
- (3) Im Rahmen der Aufgaben nach Absatz 2 sind das Rektorat, die Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen und von Betriebseinheiten sowie die Fachbereichsleitung der Stelle gegenüber auskunftspflichtig.  
(§ 46a Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Hochschulgesetz)

Vertragslaufzeit  
Beschäftigungs-  
höchstdauer  
Mindeststudienzeit  
Ausbildung

<p><b>Sonstiges</b></p> <p><b>Personalvertretungsrechtliche Ausnahmeregelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Das LPVG NRW sieht die Zuständigkeit für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte bei den Personalräten für die wissenschaftlich Beschäftigten (§§ 104, 105 LPVG NRW). Das OVG NRW hat bestätigt, dass sich diese Zuständigkeit auch auf alle Hilfskräfte mit Bachelorabschluss erstreckt, auch wenn diese in einem Masterstudiengang eingeschrieben sind.</p> <p>Derzeit sieht das Hochschulgesetz NRW auch eine Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte vor (§ 46a HG). Dabei handelt es sich allerdings nicht um einen Personalrat im Sinne des LPVG. Die derzeitige Landesregierung hat in den Eckpunkten zur Novellierung des Hochschulgesetzes allerdings bereits angekündigt, diese Funktion wieder abzuschaffen (<i>s. Punkt 4.7 im Eckpunkt Papier, das hier zu finden ist: url:nrw/HG</i>).<sup>17</sup></p>
<p><b>Vergütung**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ohne Abschluss</li> <li>- mit einem ersten Studienabschluss</li> <li>- mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</li> </ul>	<p>Der Arbeitgeberverband des Landes NRW (AdL), dem die Hochschulen angehören, übernimmt regelmäßig die von der TdL erarbeiteten Höchstsätze für die Vergütung der Hilfskrafttätigkeiten. Ob diese Beträge allerdings gezahlt werden oder geringere Beträge, entscheidet jede einzelne Hochschule für sich. Es gibt demnach für NRW keine Vergütungstabelle, die im gesamten Bundesland Geltung entfaltet. Die Entgelte fallen teilweise sehr unterschiedlich aus.<sup>18</sup></p> <p>Universität Münster: 9,40 / 11,40 / – Euro (WiSe 2017/18)          RWTH Aachen: 11,00 / 13,00 / 17,00 Euro (SoSe 2018)  <i>(Rundschreiben der RWTH Aachen)</i>          Universität Köln: 9,21 / 11,00 / 14,39 Euro (ab 01.01.2017)  <i>(Information vom Personalmanagement der Universität Köln)</i>          Fern-Universität Hagen: 10,00 / 12,00 / 15,00 Euro (WiSe 2017/18)  <i>(Richtlinien für Beschäftigung und Vergütung wiss. und stud. Hilfskräfte ab Oktober 2017)</i></p>

<sup>17</sup> Vgl. Bertholt Paschert: Hochschulgesetz: Beschäftigte und Studierende schützen. Eckpunkte zur Reform des Hochschulgesetzes NRW, in: nds-4-2018, [www.nds-zeitschrift.de/nds-4-2018/hochschulgesetz-beschaeftigte-und-studierende-schuetzen.html](http://www.nds-zeitschrift.de/nds-4-2018/hochschulgesetz-beschaeftigte-und-studierende-schuetzen.html)

<sup>18</sup> Vgl. Kapitel 6.1. zu höheren Stundensätzen in NRW aufgrund einer möglichen Berücksichtigung der Jahressonderzahlungen im Stundensatz.

**Rheinland-Pfalz**

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(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 sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung von Hochschullehrerinnen und 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 Rheinland-Pfalz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>Soll der eigenen Ausbildung dienen</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Hilfskräfte werden inzwischen vom Personalrat vertreten, nach § 81 LPersVG; Mitbestimmung jedoch nur auf Antrag.</p>
<p><b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>Universität Mainz: 10,14 / 11,79 / 16,00 Euro (SoSe 2018)  <i>(Leitfaden für die Einstellung und Beschäftigung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte der Abteilung Personal der Universität Mainz, Stand Juli 2017)</i>                  Universität Koblenz-Landau: 10,14 / 11,79 / 16,00 Euro (SoSe 2018)  <i>(Information zur Beschäftigung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte des Referats Personal, Organisation, Wahlen der Universität Koblenz-Landau)</i>                  Universität Trier: 10,14 / 11,79 / 16,00 Euro (SoSe 2018)</p>

**Saarland**

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(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.</p> <p>(2) Die Beschäftigung von Studierenden als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft darf insgesamt sechs Jahre nicht überschreiten; dabei soll die Beschäftigung als studentische Hilfskraft in der Regel drei Jahre nicht überschreiten.</p> <p>(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. (§ 54, Saarländisches Hochschulgesetz)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>(2) Die Beschäftigung von Studierenden als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft darf insgesamt sechs Jahre nicht überschreiten; dabei soll die Beschäftigung als studentische Hilfskraft in der Regel drei Jahre nicht überschreiten. (§ 54 Saarländisches Hochschulgesetz)</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>Universität Saarland: 9,79 / 11,39 / 15,46 Euro (SoSe 2015) (Ordnung der Dienstverhältnisse wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte vom 12.08.2015; im SoSe 2018 noch aktuell)</p>

**Sachsen**

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(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, <i>Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz</i>)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>Mit den letzten Gesetzesänderungen gelten studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nach §4 Abs. 4 Sächsisches Personalvertretungsgesetz ausdrücklich als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes und werden somit vom Personalrat vertreten. Sie sind gemäß §13 Abs. 2 mit der Einschränkung wahlberechtigt, dass sie „am Wahltag der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.“ Der Personalrat hat nur ein Beteiligungsrecht, wenn die Hilfskräfte dies ausdrücklich beantragen. Dies gilt analog für alle wissenschaftlichen Beschäftigten (vgl. § 82 Abs. 1 des Sächsischen PersvG).</p>
<p><b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>TU Dresden: 9,87 / 11,49 / 15,63 Euro (SoSe 2018)</p>

## 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.
  - (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)

**Sachsen-Anhalt**

<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>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 werden in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der privatrechtlich Beschäftigten beschäftigt. (§ 51 Abs. 3 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt)</p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>-</p>
<p><b>Vergütung** - ohne Abschluss - mit einem ersten Studienabschluss - mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>Universität Halle-Wittenberg: 9,87 / 11,49 / 15,63 Euro (SoSe 2018)</p>

## Schleswig-Holstein

<p><b>Hochschulgesetzgebung</b></p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für jeweils bis zu zwölf Monaten. Sie darf bei studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften jeweils vier Jahre, zusammen maximal acht Jahre nicht überschreiten. Die Hochschule kann das Nähere durch Satzung regeln.</p> <p>(§ 69, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein)</p>
<p><b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b></p>	<p>(3) „Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft (...) darf bei studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften jeweils vier Jahre, zusammen maximal acht Jahre, nicht überschreiten.“ (§ 69, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein)<sup>19</sup></p>
<p><b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b></p>	<p>–</p>
<p><b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b></p>	<p>Universität Kiel: 9,46 / 10,33 / – Euro (ab 01.04.2016) Universität Flensburg: 9,13 / 9,83 / – Euro</p>

<sup>19</sup> Diese Regelung steht im Widerspruch zur neu eingeführten Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG und dürfte rechtlich kaum haltbar sein. Vgl. auch Kapitel 5.3.

## Thüringen

<b>Hochschulgesetzgebung</b>	<p>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 Tutoren Studierende in ihrem Studium zu unterstützen. Sie stehen unter der fachlichen Verantwortung der Wissenschaftler oder Künstler, denen sie zugeordnet sind. Das Beschäftigungsverhältnis wird vom Leiter 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)</p>
<b>Vertragslaufzeit Beschäftigungs- höchstdauer Mindeststudienzeit Ausbildung Sonstiges</b>	<p>–</p>
<b>Personalvertretungs- rechtliche Ausnahme- regelungen für Hilfskräfte*</b>	<p>§ 88 Nr. 2 ThürPersVG schließt diejenigen aus, die an der Hochschule, an der sie immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben.</p>
<b>Vergütung** – ohne Abschluss – mit einem ersten Studienabschluss – mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung</b>	<p>WiSe 2017/18: Universität Erfurt: 10,00 / 11,00 / 14,00 Euro TU Ilmenau: 8,84 / 10,30 / 15,27 Euro Universität Jena: 8,84 / 9,70 / 13,20 Euro Universität Weimar: 8,90 / 10,00 / 14,00 Euro Hochschule für Musik Weimar: 8,84 / 10,00 / 13,00 Euro FH Erfurt: 9,00 / 10,00 / 12,00 Euro Ernst-Abbe-Hochschule Jena: 9,00 / 10,00 / 11,00 Euro Universität Nordhausen: 8,90 / 10,00 / 11,50 Euro Universität Schmalkalden: 9,00 / 10,50 / 13,50 Euro Universitätsklinikum Jena: 8,84 / 9,70 / 13,20 Euro Universität Jena: – / 10,30 / 14,00 Euro (01.01.2018) <i>(Information vom Personaldezernat der Universität Jena)</i></p>

## Anmerkungen

\* Sofern hier keine Ausnahmeinformationen gegeben werden, bedeutet dies: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden vom jeweiligen Personalvertretungsgesetz ohne Ausnahmen erfasst. In diesen Ländern können sich studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zur Durchsetzung ihrer Rechte an den Personalrat wenden!

\*\* Vgl. dazu Kapitel 6.1.: Für alle Hochschulen verbindliche Vergütungshöchstsätze für Hilfskräfte nach der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Stand Sommersemester 2018), von denen nach unten abgewichen werden kann. Soweit wir darüber Informationen erhalten haben und ohne Anspruch auf Vollständigkeit, werden hier Beispiele für die Vergütungssätze einzelner Hochschulen aufgeführt. Dies soll der vergleichenden Orientierung dienen. Einige Hochschulen nutzen die Möglichkeit, bei der Festlegung der Stundensätze für Hilfskräfte von den Höchstsätzen der TdL nach unten abzuweichen. Viele Hochschulen dagegen übernehmen den von der TdL vorgegebenen Höchstsatz!

## 10.4 Autorenverzeichnis

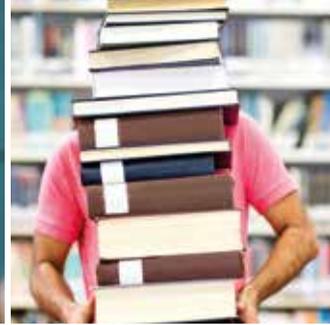
**Dr. Roman George** ist als Referent für Bildungspolitik bei der GEW Hessen beschäftigt. Während seines Studiums der Politikwissenschaft und auch danach war er als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft an der Philipps-Universität Marburg tätig. Seitdem setzt er sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ein.

**Andreas Staets** ist Landesgeschäftsführer der GEW Bremen. Nach seinem Geschichtsstudium hat er als Referent für Hochschule und Forschung der GEW Hessen u. a. Hilfskräfte und Hilfskraft-Initiativen betreut.

**Marco Unger** ist Volkswirt, arbeitet an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften und beschäftigt sich seit mehreren Jahren sowohl in der GEW als auch als Politikwissenschaftsstudent an der Technischen Universität Chemnitz mit den Problemen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.

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

# GEW-Ratgeber und Kompakt-Infos



## „Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“

Mit dem Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen und auch durchzusetzen. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 2 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)



## „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

Mit dem Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)





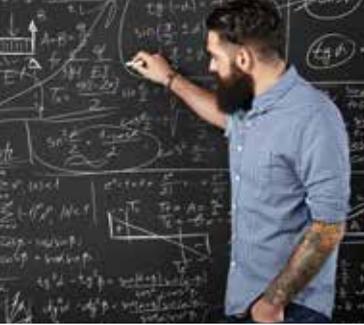
## „Sozialversicherung für Promovierende“

Mit diesem Ratgeber gibt die GEW einen Überblick, wie es mit der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung von Promovierenden bestellt ist. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,75 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

## „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“

Mutterschutz und familienpolitische Komponente, Elternzeit und Elterngeld – zu diesen und weiteren Rechtsfragen hat die GEW einen Ratgeber erarbeitet, der beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,- Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden kann unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)





# „Lehrbeauftragte“

Immer mehr Lehrbeauftragte sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen läuft. Der Ratgeber zeigt dazu den rechtlichen Rahmen auf und liefert Hintergrundinformation. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de).



# „Wege zum Traumjob Wissenschaft“

Mit dem Aktionsprogramm legt die GEW einen Katalog an Maßnahmen vor, mit dem Bund, Länder, Tarifpartner, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft sorgen können. Es kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)

# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

[www.gew.de/mitglied-werden](http://www.gew.de/mitglied-werden)

## Persönliches

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

weiblich

männlich

weiteres

## Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

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:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis \_\_\_\_\_

befristet bis \_\_\_\_\_

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges \_\_\_\_\_

Honorarkraft

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\*in)

Kreditinstitut (Name und BIC)

IBAN

Ort / Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) 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 (ab 1.1.2018)

- Beamt\*innen zahlen in den Jahren 2018/2019 0,81 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2018/2019 0,75 Prozent und in den Jahren 2020/2021 0,76 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.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger\*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Brutt Ruhestandsbezuges. Bei Rentner\*innen 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

Dreikönigshof  
Martinsstr. 17  
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

Mainzer Straße 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

Bahnhofsplatz 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.gew.de/wissenschaft](http://www.gew.de/wissenschaft)