

*„Der Berliner Tarifvertrag für
studentische Beschäftigte“*

TV Stud II in der Fassung vom 01.01.2003

Stand: September 2013

Informationen der GEW BERLIN

Herausgegeben von der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
Ahornstr. 5
10787 Berlin
Tel.: 030 219993-0
Fax: 030 219993-50
E-Mail: wissenschaft@gew-berlin.de
Internet: www.gew-berlin.de/wissenschaft.php
Redaktion: Matthias Jähne, Sebastian Schlote
Stand: September 2013, 3. Aufl. September 2013

„Der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte“

TV Stud II in der Fassung vom 01.01.2003

Dies ist kein amtliches Dokument!

Veröffentlichung durch die GEW BERLIN.

Inhalt

Vorwort	5
Tarifvertrag für studentische Beschäftigte II (TV Stud II) vom 24. Februar 1986 in der Fassung des 4. Änderungstarifvertrages vom 7. Januar 2003	7
Auszug aus § 37 BAT – Krankenbezüge in der bis zum 30. Juni 1994 geltenden Fassung	19
Auszug aus dem Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerIHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 379)	21
Erläuterungen zu einzelnen Regelungen des TV Stud II	23

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud II) ist nach wie vor bundesweit der einzige Tarifvertrag für diese Beschäftigtengruppe an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Bezahlung von 10,98 € pro Stunde, Regelvertragslaufzeiten von vier Semestern, eine Mindestarbeitszeit von 40 Stunden im Monat in den Universitäten u. v. a. m. – davon können viele studentische Beschäftigte in anderen Bundesländern nur träumen. Auch die Hochschulen profitieren vom Tarifvertrag. Er bietet ihnen Planungssicherheit und deutlich weniger Verwaltungs- und Einarbeitungsaufwand, als das bei ungeregelten Vertragsverhältnissen der Fall wäre. Das wirkt sich positiv auf die Qualität der Arbeit der studentischen Beschäftigten aus.

Allerdings gilt der jetzige Tarifvertrag und vor allem der Stundenlohn von 10,98 € inzwischen bereits über 10 Jahre lang. Durch den Anfang 2003 erfolgten Austritt der Hochschulen aus dem Arbeitgeberverband VAdöD, mit dem die Gewerkschaften den TV Stud II abgeschlossen hatten, ist die Situation wesentlich schwieriger geworden.. Jede einzelne Berliner Universität und Hochschule ist nunmehr eigenständiger Tarifvertragspartner. Verbesserungen lassen sich nicht mit guten Argumenten am Verhandlungstisch durchsetzen. Nur wenn sich viele studentische Beschäftigte gewerkschaftlich organisieren und bereit sind, sich für Verbesserungen auch aktiv einzusetzen, können wir etwas bewegen. Im Jahr 2011 war das leider nicht der Fall. Die Tarifverhandlungen mit den Hochschulen mussten abgebrochen werden, weil wir nicht den nötigen Druck für eine Erhöhung des Stundensatzes und für die Wiedereinführung eines „Weihnachtsgeldes“ aufbauen konnten.

Dabei könnten die über 6.000 studentischen Beschäftigten der Berliner Hochschulen richtig viel Druck machen. Denn ohne ihre Arbeit sähen die Berliner Hochschulen alt aus.

Nur starke Gewerkschaften können etwas durchsetzen. Warte also nicht ab, was passiert. Tritt ein – in die GEW BERLIN und für den Tarifvertrag!

Matthias Jähne

Referent für Hochschulen und Lehrer/innenbildung
der GEW BERLIN

Tarifvertrag für studentische Beschäftigte II (TV Stud II) vom 24. Februar 1986 in der Fassung des 4. Änderungsstarifvertrages vom 7. Januar 2003

Zwischen dem Verband von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in Berlin sowie von Unternehmen, auf deren Leitung das Land Berlin einen entscheidenden Einfluss hat

(VAdöD Berlin)

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverband Berlin (GEW BERLIN)

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die an staatlichen Hochschulen tätigen studentischen Hilfskräfte im Sinne des § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165) in der jeweils geltenden Fassung; er gilt nicht für studentische Hilfskräfte an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin.

(2) Der Tarifvertrag gilt auch für Studenten, die wie studentische Hilfskräfte an wissenschaftlichen Einrichtungen außerhalb der Hochschule tätig sind.

§ 2 Arbeitsvertrag

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. Im Arbeitsvertrag ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll. Der studentischen Hilfskraft ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Probezeit

Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses löst keine neue Probezeit aus.

§ 4 Schweigepflicht

§ 9 des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT)¹ gilt entsprechend.

§ 5 Personalakten

(1) Die studentische Hilfskraft hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Die studentische Hilfskraft muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder die ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht der studentischen Hilfskraft ein, Abschriften oder Ablichtungen auf ihre Kosten aus den Personalakten zu fertigen.

§ 6 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse (nicht besetzt)

Protokollnotiz zu § 6:

Zur Frage der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse werden auf Wunsch einer der Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufgenommen werden, wenn das Berliner Hochschulrecht Regelungen für studentische Hilfskräfte ändert oder nicht mehr vorsieht.

¹ Hinweis der GEW BERLIN: Im Tarifvertrag wird an zahlreichen Stellen auf den früheren BAT (Bundesangestellentarifvertrag) Bezug genommen. Der Text des BAT ist online zu finden.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Im Arbeitsvertrag wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit angegeben. Sie darf nicht mehr als 80 Stunden betragen. An den Universitäten darf sie nicht weniger als 40 Stunden monatlich betragen.

(2) Bei studentischen Hilfskräften mit Unterrichtsaufgaben sollen die Aufgaben einschließlich der Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsveranstaltungen in angemessenem Umfang so auf die Vorlesungszeit und die vorlesungsfreie Zeit verteilt werden, dass über das gesamte Semester eine gleichbleibende monatliche Arbeitszeit erreicht wird.

(3) Soweit die studentischen Hilfskräfte mit Unterrichtsaufgaben betraut sind, muss die Vor- und Nachbereitungszeit in angemessenem Verhältnis zur Dauer und Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden entsprechend den Gegebenheiten des Fachs und der Schwierigkeit der Unterrichtstätigkeit stehen. Daneben können die studentischen Hilfskräfte auf Weisung zu sonstigen Hilfstätigkeiten zur Unterstützung der wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Kunstausbildung eingesetzt werden.

(4) Kommt ein Tutorium nicht zustande, hat dies die studentische Hilfskraft unverzüglich der Stelle anzuzeigen, der das Tutorium zugeordnet ist. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall berechtigt, der studentischen Hilfskraft anstelle der vereinbarten Unterrichtsaufgaben andere Unterrichtsaufgaben und, wenn das nicht möglich ist, andere (gleichwertige) Aufgaben zu übertragen, ohne dass es einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Satz 3:

Aus betrieblichen Gründen sowie auf Antrag der studentischen Hilfskraft kann eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden vereinbart werden.

Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 3:

Zu der Vor- und Nachbereitungszeit gehören folgende Tätigkeiten:

1. technisch-organisatorische und didaktische Vor- und Nachbereitung,
2. Erstellung von didaktischem Material,
3. Korrektur von Übungsaufgaben, Tests oder Arbeiten einschließlich einer Aufsicht im Tutorium,

4. Besprechung mit Professoren oder wissenschaftlichen Assistenten oder mit anderen Tutoren, die für die Durchführung des Unterrichts erforderlich sind. Dazu zählen auch alle Tätigkeiten, die mit den Arbeitsbesprechungen verbunden sind (z. B. Sitzung vorbereiten, Protokolle führen),
5. didaktische und fachliche Einarbeitung im ersten Semester der Unterrichtstätigkeit,
6. Vertiefung und Erweiterung der wissenschaftlichen und didaktischen Kenntnisse, soweit sie für die Durchführung des Unterrichts notwendig sind (z. B. Erarbeiten des neuesten wissenschaftlichen Standes, Bearbeitung von Fragestellungen, die sich aus dem Unterricht und den Anliegen der Teilnehmer ergeben).

Protokollnotiz Nr. 2 zu Absatz 3:

Zu den sonstigen Hilfstätigkeiten gehören

1. Korrekturaufgaben und Aufsicht außerhalb des Tutoriums,
2. Betreuung und Beratung von Studenten außerhalb der Unterrichtszeit (z. B. Sprechstunden, Prüfungsvorbereitungen, individuelle Korrekturbesprechung),
3. Besuch der Vorlesung oder des Seminars, dem die Unterrichtsveranstaltung der studentischen Beschäftigten zugeordnet ist,
4. organisatorische Arbeiten, die im Zusammenhang mit der Lehrtätigkeit stehen (z. B. Raumsuche, Anmeldungen entgegennehmen, Erstellen von Unterlagen für die Vergabe von Leistungsnachweisen für die Hochschullehrer).

Protokollnotiz Nr. 3 zu Absatz 3:

Die Vor- und Nachbereitungszeit soll zwei Stunden pro Unterrichtsstunde nicht überschreiten. In begründeten Fällen kann hiervon mit Zustimmung des Präsidenten bzw. des Rektors auf Vorschlag der zuständigen Einrichtung abgewichen werden.

§ 8 Zeitzuschläge

Für die Abgeltung angeordneter Arbeit an Sonntagen, Wochenfeiertagen, während der Nachtzeit (§ 15 BAT) oder an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr gilt § 35 BAT entsprechend.

§ 9 Arbeitsversäumnis

§ 18 BAT gilt entsprechend.

§ 10 Vergütung

(1) Die Stundenvergütung der studentischen Hilfskräfte beträgt 10,98 €.

Das an Angestellte des öffentlichen Dienstes gewährte Urlaubsgeld ist mit einem Betrag in Höhe von 0,13 € anteilig in der Stundenvergütung enthalten. Wird das Urlaubsgeld der unter den BAT fallenden Angestellten des Landes Berlin nach dem 31. Dezember 2002 durch Tarifvertrag allgemein geändert, so ist der auf das Urlaubsgeld entfallende Anteil der Stundenvergütung um den Vomhundertsatz anzupassen, um den das Urlaubsgeld geändert wird.

(2) Die Stundenvergütungen nach Absatz 1 werden den Tutoren für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde gezahlt.

(3) § 36 BAT gilt entsprechend.

(4) Soweit es zur Deckung eines Personalbedarfs erforderlich ist, kann studentischen Hilfskräften eine Zulage in Höhe von bis zu 50 v. H. der zustehenden Stundenvergütung (Abs. 1) gewährt werden.

§ 11 Zuwendung²

Die studentische Hilfskraft erhält eine Zuwendung in sinngemäßer Anwendung des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973.

§ 12 Krankenbezüge

Für die Krankenbezüge gelten § 37 Abs. 1 und 2 sowie § 38 BAT mit der Maßgabe entsprechend, dass anstelle des § 71 BAT die in § 23a dieses Tarifvertrages genannte Übergangsvorschrift tritt.

² Hinweis der GEW BERLIN: Aufgrund der Kündigung des Tarifvertrages über eine Zuwendung zahlen die Berliner Hochschulen seit 2004 keine Zuwendung („Weihnachtsgeld“) mehr. Siehe auch S.24

§ 13 Erholungsurlaub

(1) Für den Erholungsurlaub gelten § 47 Abs. 1, 3, 5 bis 8, § 48 Abs. 5 bis 5b und § 49 BAT entsprechend.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt 31 Werktage jährlich. Erhöht sich die Zahl der Urlaubstage in § 48 Abs. 1 BAT in der ersten Altersgruppe um einen Arbeitstag, erhöht sich der Erholungsurlaub um einen Werktag; erreicht danach die Zahl der Urlaubstage 30 Arbeitstage, beträgt der Erholungsurlaub 36 Werktage.

(3) Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit genommen werden, soweit Unterrichtsaufgaben wahrgenommen werden.

(4) Als Urlaubsvergütung wird die Vergütung (§ 10) gezahlt.

§ 14 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

A. Arbeitsbefreiung

(1) Für die Arbeitsbefreiung gelten § 52 Abs. 1 Buchst. a, b, e und f sowie die Absätze 2 und 3 BAT einschließlich Nr. 2 der Protokollnotizen dazu mit der Maßgabe entsprechend, dass die Vergütung nach § 10 gezahlt wird.

(2) Die studentische Hilfskraft wird für ihre Hochschulprüfungen oder Staatsprüfungen für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 10) von der Arbeit freigestellt.

(3) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem VAdöD Berlin kann auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 10) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

B. Sonderurlaub

Für den Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gelten § 50 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BAT sowie die Protokollnotiz dazu entsprechend. Der Sonderurlaub ist zu befristen und kann verlängert werden.

§ 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
- (2) Wird die studentische Hilfskraft vor der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist exmatrikuliert, endet das Arbeitsverhältnis mit der Exmatrikulation, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (3) Abweichend von Absatz 2 endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Semesters, in dem die studentische Hilfskraft die Abschlussprüfung abgelegt hat.

§ 16 Ordentliche Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Arbeitsvertragspartei ordentlich gekündigt werden.
- (2) Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Monatsschluss.

§ 17 Außerordentliche Kündigung

- (1) Der Arbeitgeber und die studentische Hilfskraft sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 18 Schriftform der Kündigung

Kündigungen (§§ 16, 17) bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 19 Auflösungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.

§ 20 Zeugnisse

§ 61 Abs. 1 und 2 BAT gilt entsprechend.

§ 21 Anpassungsklausel

Soweit dieser Tarifvertrag die Anwendung von Tarifvorschriften für Angestellte vorsieht, gelten diese Tarifvorschriften mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen in ihrer jeweiligen Fassung. Die an die Stelle dieser Tarifvorschriften tretenden Bestimmungen finden von ihrem Inkrafttreten an in der jeweiligen Fassung ebenfalls Anwendung.

Wird § 70 BAT geändert, wird § 22 angepasst.

§ 22 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der studentischen Hilfskraft oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 23 Übergangsvorschrift

Für studentische Hilfskräfte, deren am 31. Dezember 1985 bestehendes Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber am

1. Januar 1986 fortbesteht oder verlängert wird, gelten die vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages vereinbarten Arbeitsbedingungen weiter, bis das Arbeitsverhältnis endet.

Protokollnotiz zu § 23:

Durch eine Verlängerung des Arbeitsvertrages oder eine Änderung der Stundenzahl im Arbeitsvertrag tritt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ein.

§ 23a Übergangsvorschrift für die Zahlung von Krankenbezügen

Für studentische Hilfskräfte, die am 30. Juni 1994 in einem im Tarifgebiet West begründeten Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 fortbestanden hat, gilt anstelle des § 12 dieses Tarifvertrages für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Für die Krankenbezüge gelten § 37 Abs. 1, 2 Unterabs. 2 bis 6, Abs. 3 und 5, Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1 BAT in der bis zum 30. Juni 1994 geltenden Fassung entsprechend.³
2. Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen, unbeschadet des vorstehenden Halbsatzes, nach einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft von mindestens zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

§ 24 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1986 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2005 schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz zu § 24:

Nach dem 31. Dezember 2005 können Tarifgespräche auch bei ungekündigtem Vertrag aufgenommen werden.

³ Hinweis der GEW BERLIN: Siehe Auszug aus § 37 BAT in der bis zum 30. Juni 1994 geltenden Fassung ab S. 19 dieser Broschüre.

Übergangsregelungen

Für studentische Hilfskräfte, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Teil des Landes Berlin begründet worden sind, gelten folgende Übergangsregelungen: - hier nicht abgedruckt, da nicht mehr relevant

Niederschriftserklärung zum Tarifvertrag vom 24. Februar 1986

Weiterbeschäftigung bei Wechsel der Hochschule

Tritt eine studentische Hilfskraft von einer Hochschule zu einer anderen Hochschule des Landes Berlin über, kann der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung mit der studentischen Hilfskraft bis zum ursprünglich vorgesehenen Ende des Beschäftigungsverhältnisses in dem nach den einschlägigen Vorschriften des Berliner Hochschulgesetzes vorgesehenen Rahmen vereinbaren.

Niederschriftserklärungen zum Änderungstarifvertrag vom 28. Januar 1991

Nr. 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die an Angestellte des öffentlichen Dienstes gewährte allgemeine Zulage und das Urlaubsgeld anteilig in der Stundenvergütung gemäß

§ 10 Abs. 1 TV Stud II enthalten sind. Von dem am 1. Januar 1991 wirksam werden- den Erhöhungsbetrag von 50 Pf. entfallen 35 Pf. auf die allgemeine Zulage und 15 Pf. auf das Urlaubsgeld.

Nr. 2

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass sie alsbald Verhandlungen mit dem Ziel der Erstreckung dieses Tarifvertrages auf den beigetretenen Teil Berlins aufnehmen werden, wenn die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes vergleichbare tarifliche Regelungen für die in diesem Teil tätigen Arbeitnehmer des Landes Berlin getroffen haben.

Nr. 3

Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass die Hochschulleitungen, soweit erforderlich, Näheres zur Arbeitszeitregelung und Ausgestaltung der Arbeitsplätze sowie zum Einsatz der studentischen Hilfskräfte entsprechend den Belangen der jeweiligen Hochschule und der Fächer unter Berücksichtigung der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte festlegen.

**Auszug aus § 37 BAT – Krankenbezüge in der bis zum 30. Juni 1994 geltenden Fassung
(Zur Übergangsvorschrift § 23a TVStud II)**

(1) Dem Angestellten werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch einer Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge gezahlt, es sei denn, dass er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

(2) (Unterabsätze 2 bis 6)

(...)

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruchs werden die Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Dem Angestellten, der eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält, werden Krankenbezüge längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge - ausgenommen eine Hinterbliebenenrente - aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts ange-

wendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabsatz 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabsatz 5, Satz 1 Buchst. a) den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

(4) (...)

(5) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 2 maßgebende Zeit gezahlt.

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

Protokollnotiz zu Absatz 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

Auszug aus dem Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerIHG) i.d.F. vom 26. Juli 2011 (GVBl. S. 379)

§ 121 Studentische Hilfskräfte

(1) Studenten und Studentinnen können als Studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden.

Die Einstellungs Voraussetzungen werden von der Hochschule geregelt. Bei der Besetzung von Stellen für studentische Hilfskräfte sollen bei gleicher Qualifikation Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studenten und Studentinnen ihres jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden.

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

(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.

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

Erläuterungen zu einzelnen Regelungen des TV Stud II

Der derzeit gültige Tarifvertrag wurde zuletzt mit Wirkung vom 1. Januar 2003 geändert.

§ 6 Dauer des Beschäftigungsverhältnisses:

Im Tarifvertrag selbst ist dazu keine Regelung mehr enthalten. Es gilt daher unmittelbar die gesetzliche Regelung in § 121 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) – siehe Seite 21.

Danach werden die Arbeitsverhältnisse in der Regel für vier Semester abgeschlossen. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden. Wichtig ist, dass die Hochschulen nur in Ausnahmefällen von dieser Regelfrist abweichen und kürzere Arbeitsverträge abschließen dürfen. Sie brauchen dafür einen sachlichen Grund. Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sind finanzielle Unsicherheiten bei Haushaltsstellen kein sachlicher Grund! Es muss vielmehr eine eindeutige Organisationsentscheidung der Hochschule vorliegen, dass z. B. eine bestimmte Arbeitsaufgabe nach einem kürzeren Zeitraum wegfällt. Ein sachlicher Grund kann im Bereich drittmittelfinanzierter Stellen vorliegen, wenn von vornherein klar ist, dass das Projekt nur eine bestimmte Laufzeit hat. Wenn die Hochschule mit euch einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, der kürzer als zwei Jahre ist, könnt ihr den Vertrag rechtlich prüfen lassen. GEW-Mitgliedern steht dazu die kostenlose Rechtsberatung der GEW BERLIN zur Verfügung.

§ 7 Arbeitszeit:

Die Arbeitszeit darf 80 Stunden im Monat nicht überschreiten. An den Universitäten muss die Arbeitszeit mindestens 40 Stunden im Monat betragen (gilt nicht für die Fachhochschulen und die kleineren künstlerischen Hochschulen). Gemäß der Protokollnotiz zu § 7 darf die Arbeitszeit von 40 Stunden an den Universitäten nur aus betrieblichen Gründen und auf Antrag der/des studentischen Beschäftigten unterschritten werden. Betriebliche Gründe müssen von der Hochschule nachgewiesen werden können. Auch hier gilt, dass die finanzielle Knappheit kein ausreichender betrieblicher Grund für eine kürzere Arbeitszeit ist.

Studentische Beschäftigte haben die Möglichkeit, eine kürzere Arbeitszeit selbst zu beantragen. Damit wird dem Teilzeit- und Befristungsgesetz Rechnung getragen. Ein solcher Antrag kann nach Abschluss des Arbeitsvertrages gestellt werden. Ihr solltet darauf achten, dass die Arbeitsverträge zunächst mit der Mindestzahl von 40 Stunden abgeschlossen werden und erst dann der Antrag auf Verkürzung der Arbeitszeit

gestellt wird. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass die Universitäten vermehrt von vornherein nur Verträge mit einem geringeren Stundenumfang anbieten.

§ 10 Vergütung:

Seit 1. Januar 2003 gilt eine einheitliche Stundenvergütung von 10,98 € für alle studentischen Beschäftigten. Darin bereits enthalten ist ein Anteil von 0,13 € Urlaubsgeld pro Stunde.

Die Hochschulen haben die Möglichkeit, bei einem besonderen Personalbedarf die Stundenvergütung durch eine Zulage um bis zu 50% zu erhöhen. Das war in den letzten Tarifverhandlungen eine Forderung der Hochschulen vor dem damaligen Hintergrund der Engpässe im Bereich Informatik. Bisher ist uns aber kein Fall bekannt, wo die Hochschulen eine solche Zulage auch zahlen.

§ 11 Zuwendung („Weihnachtsgeld“):

Seit 2004 zahlen die Berliner Hochschulen den studentischen Beschäftigten kein „Weihnachtsgeld“ mehr. Der Anspruch auf die Zuwendung (das „Weihnachtsgeld“) wurden seitdem in allen neuen Arbeitsverträgen sowie bei Vertragsverlängerungen ausgeschlossen. GEW und ver.di hatten das für rechtswidrig gehalten. Betroffene studentische Beschäftigte hatten mit dem Rechtsschutz ihrer Gewerkschaft gegen die Nichtzahlung des „Weihnachtsgeldes“ geklagt.

Leider sind diese Klagen alle negativ ausgegangen. In zweiter Instanz hatte das Landesarbeitsgericht Berlin (LAG Berlin) mit Urteil vom 06.12.2005 (3 Sa 1560/05) den Hochschulen Recht gegeben. Sie durften nach Auffassung des LAG Berlin in den Arbeitsverträgen den Ausschluss der Zuwendung vereinbaren. Die entsprechende Klausel „Die Zahlung einer Zuwendung nach § 11 TV Stud II wird ausdrücklich ausgeschlossen“, war nach Ansicht des LAG rechtswirksam.

Inzwischen erhalten die hauptberuflich Beschäftigten der Hochschulen wieder ein „Weihnachtsgeld“ in Form einer Jahressonderzahlung. GEW und Ver.di fordern, dass auch für die studentischen Beschäftigten eine Jahressonderzahlung im Tarifvertrag vereinbart wird. Das lehnen die Hochschulen bisher ab. Die Tarifverhandlungen im Jahr 2011 sind in dem Punkt ergebnislos abgebrochen worden.

§ 13 Erholungsurlaub:

Die etwas komplizierte Formulierung im Tarifvertrag heißt ganz schlicht, dass euch pro Kalenderjahr 31 Werktage Urlaub zustehen. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat. Für eine genaue Berechnung des Urlaubsanspruches stehen euch die Personalräte der studentischen Beschäftigten (an HU, FU, TU und ASH) sowie für Gewerkschaftsmitglieder eure zuständigen Gewerkschaften zur Verfügung.

§ 14 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub:

Die Regelungen zur Arbeitsbefreiung sind seit 2003 analog der für Angestellte im öffentlichen Dienst geltenden Vorschriften (§ 52 BAT) gefasst. Danach wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung u. a. aus folgenden Anlässen gewährt:

- ärztliche Behandlung des/der studentischen Beschäftigten für die erforderliche Abwesenheit von der Arbeit, einschließlich Wegezeiten (notwendige Arztbesuche),
- schwere Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- schwere Erkrankung eines Angehörigen im selben Haushalt: 1 Arbeitstag pro Kalenderjahr,
- Niederkunft der Ehefrau: 1 Arbeitstag,
- Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils: 2 Arbeitstage.

Unverändert bleiben die Regelungen zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für Hochschulprüfungen und Staatsprüfungen sowie für die Teilnahme an Tarifverhandlungen.

Darüber hinaus ist es möglich, auf Antrag unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen, z. B. zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen.

§ 22 Ausschlussfrist:

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Sonst verfallen sie. Wer also z. B. feststellt, dass die Personalstelle das Gehalt oder den Urlaub falsch be-

rechnet hat, muss diesen Anspruch schriftlich innerhalb von 6 Monaten bei der Personalstelle geltend machen. Merkt man das erst später, ist der Anspruch leider verfallen.

An dieser Stelle können bei Weitem nicht alle Regelungen des TV Stud II erläutert werden. Fragen beantworten die für euch zuständigen Gewerkschaften GEW BERLIN und ver.di für ihre Mitglieder sowie die Personalräte der studentischen Beschäftigten (an HU, FU, TU und ASH). GEW-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz.

Personalrat der studentischen Beschäftigten an der HU Berlin

<http://www2.hu-berlin.de/studpr/cms/index.php>; prstudb@cms.hu-berlin.de

Personalrat der studentischen Beschäftigten an der TU Berlin

<http://www.tu-berlin.de/prsb>; prsb@tu-berlin.de

Personalrat der studentischen Beschäftigten an der FU Berlin

<http://www.fu-berlin.de/prstudb>; prstudb@fu-berlin.de

Personalrat der studentischen Beschäftigten an der ASFH Berlin

<http://www.ash-berlin.eu/organisation/interessenvertretungen/personalrat-der-studentischen-beschaeftigten/>; studpers@ash-berlin.eu

GEW BERLIN und ver.di Berlin-Brandenburg haben 2007 eine Untersuchung mit dem Titel „*Die Situation der studentischen Beschäftigten an Berliner Hochschulen*“ herausgegeben. Diese kann unter wissenschaft@gew-berlin.de angefordert werden oder unter www.gew-berlin.de/11502.php heruntergeladen werden.