

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



# Jobben im Studium

Tipps & Infos



## **Impressum**

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

Autor: André Moeller, Köln  
unter Verwendung von Texten von Roman George, Andreas Staets, Marco Unger  
und Hans-Dieter Wolf aus dem GEW-Ratgeber Studentische und wissenschaftliche  
Hilfskräfte an Hochschulen (Kapitel 10)

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller  
Redaktion: Andrea Vath, Sonja Staack  
Gestaltung: Karsten Sporleder  
Titelbilder: mangostock, monkeybusinessimages, sigi stafford (v.l.n.r.)  
Druck: Druckerei Leutheußner, Coburg  
4., überarbeitete Auflage

Artikel-Nr.: 1070

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

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

Einzelpreis 1,00 Euro zzgl. Versandkosten.



**Januar 2015**

# Inhalt

## Vorwort

<b>1</b>	<b>Der Weg zum Job</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Nicht ohne Arbeitsvertrag</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Gesetzliche Regelungen und Tarifverträge</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Betriebsrat und Personalrat</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Sozialversicherung</b>	<b>8</b>
5.1	Studentische Kranken- und Pflegeversicherung	8
5.2	Sozialversicherung im Job	11
5.2.1	Geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen	12
5.2.2	Rentenversicherung	14
5.2.3	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	15
5.2.4	Praktika und Sozialversicherung	16
5.2.5	Sonderfälle in der Sozialversicherung	17
5.2.6	Unfallversicherung für Student_innen	19
<b>6</b>	<b>Selbstständige Tätigkeiten: Freie Mitarbeit, Honorar- und Werkverträge</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Steuern</b>	<b>23</b>
7.1	Steuerpflicht bei abhängiger Beschäftigung	23
7.2	Steuerpflicht bei geringfügiger Beschäftigung	25
7.3	Einnahmen aus selbstständiger Arbeit	25
<b>8</b>	<b>Wichtige Verdienstgrenzen</b>	<b>27</b>
8.1	BAföG	27
8.2	Kindergeld	29
8.3	Waisenrente	29
<b>9</b>	<b>Jobben und Elternschaft</b>	<b>30</b>
9.1	Mutterschutz	30
9.2	Kindergeld, Elterngeld und Elternzeit	31
9.3	Familiengerechte Studi-Jobs	32

# INHALT

<b>10</b>	<b>Ausländische Student_innen im Job</b>	33
10.1	Arbeitserlaubnis	33
10.2	Rentenversicherung	34
<b>11</b>	<b>Jobben an der Hochschule</b>	35
<b>12</b>	<b>Die GEW mit Rat und Tat</b>	38

# Liebe Studentinnen und Studenten!

Jobben neben dem Studium, Jobben für das Studium, aber auch Jobben zur Finanzierung des Studiums ist heute für die meisten Studierenden Realität. Das bestätigt auch die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (DSW): Laut der 20. Sozialerhebung aus dem Jahr 2012 liegt die Quote der Erwerbstätigen unter den Studierenden bei 62 Prozent im Bundesdurchschnitt, regional kann diese Quote fast 80 Prozent erreichen. Im Schnitt wenden erwerbstätige Studierende 13 Stunden pro Woche für den Nebenjob auf. Die Mehrheit (57 Prozent) der erwerbstätigen Studierenden (im Erststudium) ist auf den Job angewiesen. Er dient der Sicherung des Lebensunterhalts und/oder der Finanzierung des Studiums.

Angesichts der Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt nutzen Arbeitgeber diese Abhängigkeit von den Einnahmen aus eigener Erwerbstätigkeit oftmals aus. Studentische Arbeitnehmer\_innen werden gegenüber ihren Kolleg\_innen häufig benachteiligt. So ist vielen nicht einmal bekannt, dass sie weitgehende Arbeitnehmer\_innenrechte haben (zum Beispiel Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, schriftlichen Arbeitsvertrag etc.). Studierende am Anfang ihres Berufslebens finden sich im „Dschungel“ des Arbeitsrechts oft nicht zurecht und verzichten deshalb auf Leistungen, die ihnen zustehen.

Für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist das Grund genug, Studierenden praktische Hilfen und Informationen zu liefern. Unser Ratgeber „Jobben im Studium“ bietet die wichtigsten Informationen für Studierende, die einen Job ausüben. Um Missverständnissen vorzubeugen: Die GEW fordert auch weiterhin eine kostendeckende Ausbildungsförderung, damit der Lebensunterhalt während des Studiums nicht durch Jobs gesichert werden muss. Wir möchten aber denen, die darauf angewiesen sind, praktische Unterstützung anbieten.

Natürlich wissen wir, dass diese Hinweise eine Beratung nicht ersetzen können. Selbstverständlich stehen die GEW-Kolleginnen und -Kollegen vor Ort an der Hochschule und in den Geschäftsstellen der GEW für ausführliche, individuelle Informationen zur Verfügung. Gegen erschweringliche studentische Beiträge bietet die GEW übrigens nicht nur eine allgemeine gewerkschaftliche Interessenvertretung, sondern darüber hinaus auch noch Serviceleistungen wie Arbeitsrechts- und Berufshaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Beratungshotlines und vieles mehr.

## VORWORT

Mein Dank gilt André Moeller für die Erarbeitung dieses Ratgebers, der inzwischen bereits in der vierten Auflage erscheint.

Ihnen und Euch wünsche ich, dass der Ratgeber die richtigen Tipps und Informationen bereit hält sowie viel Erfolg in Studium und Job.

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW und geschäftsführendes Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

# 1 Der Weg zum Job

**// „Wo sind die guten Jobs?“ – diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt macht die Stellensuche auch für Studierende zunehmend schwerer. //**

Trotzdem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, an einen Job zu kommen, Angebote sind in fast allen örtlichen Zeitungen zu finden. Auch Aushangflächen und schwarze Bretter auf dem Campus können sich als Fundgrube für attraktive Nebenbeschäftigungen erweisen.

Eine wichtige Anlaufstelle ist die örtliche Arbeitsagentur ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)). An den meisten Hochschulorten unterhalten die Arbeitsämter spezielle Jobvermittlungen für Studierende. Jobbörsen gibt es übrigens auch im Internet. Wer die dort angebotenen Newsletter abonniert, wird immer auf dem Laufenden gehalten. Zahlreiche Universitäten unterhalten auf ihren Internetseiten eigene Jobbörsen. So können Studierende in Hamburg, Berlin, Frankfurt, Köln, Düsseldorf und weiteren Städten unter dem Titel „Stellenwerk“ jeweils in regionalisierten Portalen auf Jobsuche gehen.<sup>1</sup>

Einen besonderen Service für Jobs im Ausland bietet die Arbeitsagentur mit der Zentrale für Arbeitsvermittlung (ZAV) an. Sie vermittelt Jobs und Praktika im Ausland.<sup>2</sup>

## Leiharbeit – gleiches Geld für gleiche Arbeit?

In Notfällen sind Student\_innen immer wieder gezwungen, bei der Jobsuche auf Angebote von Zeitarbeitsunternehmen zurückzugreifen. Gerade hier empfiehlt sich jedoch eine genaue Prüfung der Arbeitskonditionen (Entlohnung, Urlaubsgeld, Sozialleistungen etc.), da in der Branche der gewerblichen Arbeitsvermittlung immer wieder „schwarze Schafe“ auffallen. Leiharbeit wird im „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (AÜG) geregelt.

Eine Leiharbeiterin/ein Leiharbeiter ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, der/die zu einer Verleiherin bzw. einem Verleiher in einem Arbeitsverhältnis steht und Dritten (Entleiher\_innen) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wird. Zum Thema Zeitarbeit gibt es ein Informationsblatt des Arbeitsamts, das über die Arbeitnehmer\_innenrechte sogenannter Leiharbeiter\_innen aufklärt.<sup>3</sup> Die Zeitarbeitsfirma ist per Gesetz dazu verpflichtet, euch dieses Merkblatt auszuhändigen – auf Verlangen auch in eurer Muttersprache. Dort erfahrt ihr beispielsweise, dass die verleihende Firma auch dann Arbeitsentgelt zu zahlen hat, wenn sie nicht in der Lage ist, euch bei einem „Ent-

1 [www.stellenwerk-hamburg.de](http://www.stellenwerk-hamburg.de), [www.stellenwerk-koeln.de](http://www.stellenwerk-koeln.de), etc.

2 [www.zav-auslandsvermittlung.de](http://www.zav-auslandsvermittlung.de) oder [www.ba-auslandsvermittlung.de](http://www.ba-auslandsvermittlung.de)

3 „Merkblatt für Leiharbeiternehmer“, [www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/Merkblatt-fuer-Leiharbeiternehmer.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/Merkblatt-fuer-Leiharbeiternehmer.pdf), Stand Januar 2013

leihender/Leihgeberin“ zu beschäftigen oder wenn ihr krank seid. Weiterhin darf die Leiharbeitsfirma euch nicht untersagen, nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit der entleihenden Firma einzugehen. Unabhängig von alledem sollte euch klar sein, dass die Zeitarbeitsfirmen für jede von euch geleistete Arbeitsstunde ein Vielfaches des an euch ausgezahlten Lohnes erhalten.

Die Zeitarbeitsunternehmen sind dazu verpflichtet, Leiharbeiter\_innen in Einsatzzeiten den gleichen Lohn zu zahlen, wie ihn Arbeitnehmer\_innen mit ähnlicher Qualifikation in der Entleiherfirma für eine vergleichbare Tätigkeit erhalten. Auch über den Lohn hinaus besteht grundsätzlich Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) vergleichbarer Arbeitnehmer\_innen im entleihenden Betrieb.

Abweichungen von dieser Regel sind nur dann zulässig, wenn ein Tarifvertrag das vorsieht. Der DGB hat für seine Mitgliedsgewerkschaften mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden der Leih- und Zeitarbeitsfirmen einen Tarifvertrag zur Entlohnung von Leiharbeiter\_innen geschlossen, der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Seit dem 1.1.2012 gilt damit in der Leiharbeit ein Mindestlohn, der (auch in Nichteinsatzzeiten) nicht unterschritten werden darf. Dieser wurde nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz festgelegt und gilt deshalb auch für Arbeitskräfte, die aus dem Ausland nach Deutschland entsandt werden. Zurzeit (seit dem 01.01.2014) beträgt der Mindestlohn 8,50 Euro in Westdeutschland und 7,86 Euro in Ostdeutschland.

## Diskriminierungsschutz

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist zusätzlich zu bestehenden Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sowie auf europäischer Ebene ein umfangreicher Diskriminierungsschutz für Arbeitnehmer\_innen eingeführt worden. Das AGG soll Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Wenn eine solche Diskriminierung bei der Einstellung, bei der Entlohnung oder anderen arbeitsrechtlichen Entscheidungen erfolgt, können dadurch benachteiligte Personen Schadenersatz verlangen. Das Gesetz sieht dazu eine Wiedergutmachung – zum Beispiel in Form eines finanziellen Ausgleichs – vor. Im Betrieb müssen Ansprechpartner für den Diskriminierungsfall benannt werden. An diese, aber auch an den Betriebs- oder Personalrat können sich Betroffene stets wenden.

Die Regelungen gegen Diskriminierung haben unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsleben. So müssen sich Stellenausschreibungen „geschlechtsneutral“ an Frauen und Männer wenden. Wenn es einer Bewerberin/einem Bewerber gelingt, eine Benachteiligung wegen des Geschlechts nachzuweisen, kann der Arbeitgeber zu Schadenersatz verpflichtet werden. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für das Vorstellungsgespräch. Nicht in das Vorstellungsgespräch gehören daher Fragen nach

- einer bevorstehenden Eheschließung
- einer Schwangerschaft (Ausnahme: die Ausübung der Tätigkeit ist für Schwangere nicht möglich oder nach Mutterschutzgesetz nicht zulässig)
- sexual-medizinischen Befunden oder Fakten wie Sterilisation, Verhütung o. ä.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz dürfen Konfessions- oder Parteizugehörigkeit sowie Gewerkschaftsmitgliedschaften im Vorstellungsgespräch nicht thematisiert werden (Ausnahme: sogenannte Tendenzbetriebe wie Kirchen, Gewerkschaften oder Parteien). Werden unzulässige Fragen trotzdem gestellt, müssen sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Zulässig sind hingegen Fragen nach

- beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten
- dem Gesundheitszustand, sofern er von berechtigtem Interesse ist (z. B. chronische Krankheiten, wenn sie die Ausübung des Jobs gefährden)
- aktueller Lohn- oder Gehaltspfändung
- Vorstrafen, aber nur, wenn sie für den Job bedeutsam sind (z. B. Diebstahl bei Kassenjob).

Diese Fragen müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden.

### **Tipp**

Arbeitgeber sind zur Erstattung der Vorstellungskosten verpflichtet; aber nur, wenn sie den Bewerber/die Bewerberin zur Vorstellung aufgefordert haben. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder nicht. Zu den erstattungspflichtigen Auslagen gehören die Kosten für die Fahrt, Übernachtung und Verpflegung.

## **2 Nicht ohne Arbeitsvertrag!**

**// Wenn sie nicht selbstständig tätig sind, treten auch Student\_innen im Arbeitsrecht in der Regel als Arbeitnehmer\_innen, d. h. als abhängig Beschäftigte auf. Eine abhängige Beschäftigung liegt vor, wenn die Arbeitsbedingungen nicht frei bestimmt werden können, also Weisungsgebundenheit besteht. //**

Merkmale für eine solche Weisungsgebundenheit sind u. a. eine nicht frei einteilbare Arbeitszeit und eine feste Einbindung in betriebliche Abläufe des Arbeitgebers (Schreibtisch/fester Arbeitsplatz in der Firma, Anwesenheitspflicht etc.). Die abhängige Beschäftigung ist also vor allem durch die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit geprägt.

## 4 NICHT OHNE ARBEITSVERTRAG

Einer abhängigen Beschäftigung liegt immer ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_in zu Grunde. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Arbeitsverhältnis unbefristet, befristet oder nur zur kurzfristigen Aushilfe zustande kommt.

Auch wenn ein Arbeitsverhältnis aus einer mündlichen Vereinbarung resultiert, sollte jede und jeder im eigenen Interesse von dem Rechtsanspruch auf den Erhalt eines schriftlichen Arbeitsvertrages Gebrauch machen. Nur so kann einem späteren Streit um die Arbeitsbedingungen (Lohn, Urlaub usw.) vorgebeugt werden. Das sogenannte „Nachweisgesetz“ (NachWG) schreibt vor, dass der Arbeitgeber der/dem Arbeitnehmer\_in die wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich mitteilt. Das gilt unabhängig von Dauer und Arbeitszeit für alle Arbeitsverhältnisse. Nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden, ist dieser Nachweis nicht erforderlich.

Der Arbeitsvertrag sollte mindestens folgende Angaben enthalten:

- die Namen und Anschriften der Vertragsparteien
- den Anfangszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses (bei befristeten Arbeitsverhältnissen zusätzlich die Befristungsdauer)
- den Ort und die Art der Tätigkeit
- die Zusammensetzung, die Höhe und die Fälligkeit des Arbeitsentgelts
- die vereinbarte (wöchentliche oder monatliche) Arbeitszeit
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen als Aushilfskraft ist es sinnvoll, mindestens das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeit, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und den Arbeitsort schriftlich zu fixieren oder in Gegenwart von Zeugen abzusprechen.

### **Tipp**

GEW-Mitglieder können sich in allen Fragen des Arbeitsrechts von der GEW beraten lassen. Die Bildungsgewerkschaft bietet ihre Hilfe beim Abschluss von Arbeitsverträgen, in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten und für sozialrechtliche Fragestellungen an.

# 3 Gesetzliche Regelungen und Tarifverträge

**// Viele jobbende Student\_innen unterliegen dem Irrglauben, dass sie keine Arbeitnehmer\_innen mit entsprechenden Rechten, sondern eben „nur Student\_innen“ und damit von der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen ausgenommen sind. Das ist in der Tat ein Irrtum. //**

Gesetzliche Regelungen gelten für alle Arbeitnehmer\_innen in einem Arbeitsverhältnis – ganz gleich, ob sie als studentische Aushilfen, als Minijobber\_innen oder Werkstudent\_innen beschäftigt werden. Diese gesetzlichen Regelungen betreffen nicht nur Mindeststandards des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Mindesturlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie beziehen sich auch auf die Bereiche der sozialen Sicherung (Krankheit, Rente, Arbeitslosigkeit, Unfall).

Damit sind auch erwerbstätige Studierende durch zahlreiche Gesetze geschützt und haben – auch als geringfügig Beschäftigte – insbesondere folgende Arbeitnehmer\_innenrechte:

- Kündigungsschutz (in Betrieben mit regelmäßig mehr als fünf Beschäftigten und nach mehr als sechs Monaten Betriebszugehörigkeit),
- Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – mindestens im gesetzlichen oder auch im betriebsüblichen Rahmen
- Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktagen (auf der Grundlage einer 6-Tage-Woche) im Jahr
- Anspruch auf Sonderzahlungen, falls diese tarifvertraglich geregelt oder betriebsüblich sind (Prämien, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)
- die Wahlberechtigung bei den laufenden Betriebsratswahlen und passives Wahlrecht nach einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit
- Mutterschutz (angemessener Arbeitsplatz, Kündigungsschutz, Schutzzeiten vor und nach der Entbindung etc.)
- Arbeitsschutz (Einweisung in die Tätigkeit, Hinweis auf gesundheitliche Gefährdungen, Arbeitskleidung, Unfallversicherung durch den Arbeitgeber etc.)
- Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Gesetzliche Schutzvorschriften gelten unabhängig davon, ob sie im Arbeitsvertrag festgehalten sind. Die Liste der Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, die in der Arbeitswelt angewendet werden, ist lang. Hier eine Auswahl der wichtigsten:

- verschiedene EU-Richtlinien
- das Grundgesetz (besonders Art. 3, 5, 6 und 12)
- das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB)

# 6 GESETZLICHE REGELUNGEN UND TARIFVERTRÄGE

- das Bundesurlaubsgesetz
- das Entgeltfortzahlungsgesetz
- das Kündigungsschutzgesetz
- das Arbeitssicherheitsgesetz
- die Arbeitszeitverordnung
- das Mutterschutzgesetz
- das Schwerbehindertengesetz
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Dienstvereinbarungen
- der eigene Arbeitsvertrag

Bei der Anwendung dieser Regelungen und Gesetze gilt immer das so genannte „Günstigkeitsprinzip“. Danach können sich Arbeitnehmer auf die Regelung berufen, die sie rechtlich besser stellt.

Studentische Arbeitnehmer\_innen sind wie andere Teilzeitkräfte zu behandeln. Ihnen stehen die gleichen Rechte zu wie den Vollzeitkräften im Betrieb. Teilzeitkräfte erhalten Leistungen wie Urlaubsgeld (das ist die Fortzahlung der Arbeitsvergütung für die Urlaubszeit) und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit. Das gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. April 1994 auch in den Fällen, in denen die Arbeitseinsätze nicht an festen Tagen der Woche, sondern unregelmäßig erfolgen. Die Berechnung ist auf das ganze Jahr anzuwenden; ergeben sich dabei Bruchteile, sind diese weder auf- noch abzurunden.

Wie der Urlaubsanspruch bzw. der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in solchen Fällen berechnet werden kann, zeigt euch das folgende Beispiel:

## Urlaubsanspruch/Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die Arbeitszeit einer nicht vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt in einigen Wochen 3 Tage, in der übrigen Zeit 5 Tage pro Woche (in diesem Beispiel 20 Wochen mit 3 Arbeitstagen und 32 Wochen mit 5 Arbeitstagen). Der Urlaubsanspruch errechnet sich bei einem Urlaubsanspruch von 24 Werktagen (gesetzlicher Mindestanspruch) wie folgt:

**$(24 \text{ Urlaubstage geteilt durch } 312 \text{ Werktage/Jahr}) \times 220 \text{ Arbeitstage/Jahr} = 16,92 \text{ Urlaubstage}$**

## Tarifverträge

Noch ein Wort zu den Tarifverträgen: Dabei handelt es sich um Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgeber\_innen. Sie regeln wichtige Arbeits-

und Einkommensbedingungen (z. B. Lohn oder Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub etc.), soweit diese über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen.

Tarifverträge gelten in der Regel nur für die Mitglieder der Tarifparteien – bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur für Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaften –, es sei denn, die Tarifverträge werden für allgemeingültig erklärt. Beispielhaft für einen Tarifvertrag sei der TVÖD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) genannt.

### **Für welche Betriebe gilt ein Tarifvertrag?**

Ob in eurem Betrieb ein Tarifvertrag existiert, erfahrt ihr beim Betriebsrat oder Personalrat. Auch die jeweils zuständige DGB-Gewerkschaft erteilt euch gerne Auskunft.

## **4 Betriebsrat/Personalrat**

**// Betriebs- und Personalräte sind die gewählten Interessenvertretungen der Beschäftigten in öffentlichen oder öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (Personalrat) sowie in den Betrieben der Privatwirtschaft (Betriebsrat). Ihre Wahl, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im Personalvertretungsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. //**

Zu den wichtigsten Aufgaben und Rechten zählt die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen (vor allen Dingen Einstellungen oder Kündigungen) und sozialen Angelegenheiten (Überstunden, Urlaubsplanung etc.). Desweiteren haben Betriebs- und Personalräte Informations- und Mitwirkungsrechte.

Beim Personal- oder Betriebsrat gibt es nicht nur wichtige Informationen über die im Betrieb oder für die Dienststelle geltenden Tarifverträge und Arbeitslöhne. Auch bei Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten ist der Personalrat/Betriebsrat eine wichtige Anlaufstelle.

Die gewerkschaftlich aktiven Betriebs- und Personalräte sind durch Schulungen gut vorbereitet. Sie können eure Interessen jedoch nur dann wirksam und kompetent vertreten, wenn ihr mit Fragen und Problemen auf sie zukommt.

### **Tipp**

Fragt nach, ob es in eurem Betrieb einen Betriebs-/Personalrat gibt und nehmt Kontakt zu ihm auf, um euch über Tätigkeit, Entlohnung, Urlaubsansprüche etc. zu informieren.

## 5 Sozialversicherung

### 5.1 Kranken- und Pflegeversicherung für Studierende

Das Sozialgesetzbuch (SGB) sagt: Wer an einer Hochschule studiert, ist in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versicherungspflichtig. Sind die Voraussetzungen für eine sogenannte „Familienversicherung“ gegeben (beitragsfreie Mitversicherung bei den Eltern), geht diese der studentischen Pflichtversicherung vor.

#### Familienversicherung

Die „Familienversicherung“ über die Eltern ist in der gesetzlichen Versicherung grundsätzlich nur bis zum vollendeten 25. Lebensjahr möglich. Sofern diese Altersgrenze nicht überschritten wurde, sind Student\_innen in der gesetzlichen Familienkrankenversicherung der Eltern beitragsfrei mitversichert. Gleichzeitig besteht eine beitragsfreie Familienversicherung in der Pflegeversicherung.

Die Zeit der Familienversicherung verlängert sich um bis zu 12 Monate durch

- den freiwilligen Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz
- einen Freiwilligendienst lt. Bundes- oder Jugendfreiwilligendienstgesetz
- durch eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes, wenn sowohl direkt vor als auch direkt nach der jeweiligen Dienstzeit eine Familienversicherung bestanden hat.

Wer vor der Aussetzung der Wehrpflicht (Stichtag 1. Juli 2011) einen Pflichtwehrdienst oder einen Ersatzdienst abgeleistet hat, erhält hierfür eine entsprechende Verlängerung der Familienversicherungszeiten. Für Studierende, die als Ehegattinnen und Ehegatten familienversichert sind, gilt keine Altersbegrenzung.

In folgenden Fällen kann auch vor dem Erreichen der Altersgrenze die Mitgliedschaft in der beitragsfreien Familienversicherung enden, unterbrochen werden oder grundsätzlich ausgeschlossen sein:

- Wer regelmäßig mehr als 405 Euro verdient, muss sich selbst versichern. Wird allerdings eine geringfügige Beschäftigung (angemeldeter Minijob) ausgeübt, verschiebt sich die Einkommensgrenze auf monatlich 450 Euro. Zum Gesamteinkommen zählen alle steuerpflichtigen Einnahmen (also auch Mieten, Kapitaleinkünfte o. ä.). Nach einem Gerichtsurteil bleiben steuerfreie Zinseinkünfte unberücksichtigt (für Alleinstehende bis zu 801 Euro im Jahr). Von den Einnahmen können Werbungskosten abgesetzt werden. Nach dem Wegfall der Beitragsfreiheit ist eine Rückkehr in die Familienversicherung nur dann möglich, wenn in zwei aufeinander folgenden Beschäftigungsmonaten die Grenze nicht mehr überschritten wurde.

- Wenn der höher verdienende Elternteil mit seinen/ihren Einkünften die Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig überschreitet und nicht gesetzlich versichert ist, kommt eine beitragsfreie Familien-Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse nicht in Frage.

Wer sich nach dem Ausscheiden aus der Familienversicherung gesetzlich weiterversichern will, muss innerhalb von drei Monaten einen entsprechenden Antrag stellen.

### Studentische Pflichtversicherung

Wenn kein Anspruch auf die beitragsfreie Familienversicherung besteht (z. B. durch Überschreitung der Verdienstgrenze), sind eingeschriebene Hochschulstudent\_innen selbst gesetzlich krank- und pflegeversichert. Sie müssen bzw. „dürfen“ sich dann in einer gesetzlichen Krankenversicherung (z. B. AOK, Barmer, TK etc.) zu dem für alle Kassen einheitlichen Student\_innentarif versichern. Der beträgt bundesweit 61,01 Euro (plus Zusatzbeitrag). Hinzu kommt der Monatsbeitrag zur Pflegeversicherung, der bundesweit 14,03 Euro beträgt. Kinderlose zahlen nach Vollendung des 23. Lebensjahres einen um 1,49 Euro erhöhten Beitrag in der Pflegeversicherung. Der Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung ist im Gesetz festgeschrieben, kann jedoch je nach Auslegung durch die einzelnen Versicherungen geringfügig variieren.

Seit Inkraftsetzung des GKV-Finanzierungsgesetzes können die Krankenkassen Zusatzbeiträge von ihren Mitgliedern verlangen; auch in der studentischen Pflichtversicherung. Das geschieht seit Anfang 2015 in Form eines einkommensabhängigen Zusatzbetrags. Die meisten gesetzlichen Krankenkassen erheben Zusatzbeiträge in Höhe von 0,3 bis 0,9 Prozentpunkten.

Die Versicherungspflicht, also die Möglichkeit, sich zu den o. g. studentischen Konditionen zu versichern, besteht für Student\_innen, die an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland immatrikuliert sind,

- bis zum **Abschluss des 14. Fachsemesters** oder
- bis zum Ende des Semesters, in dem das **30. Lebensjahr** vollendet wird.

Über diese Grenzen hinaus besteht auf schriftlich begründeten Antrag die Möglichkeit, die studentische Pflichtversicherung zu verlängern, wenn die Art der Ausbildung oder persönliche bzw. familiäre Umstände dies rechtfertigen. Als Gründe können beispielsweise der Erwerb der Hochschulzugangsvoraussetzungen auf dem Zweiten Bildungsweg, Krankheit, Schwangerschaft, Behinderung oder Beurlaubung gelten. Die Mitarbeit in Hochschulgremien, Freiwilligendienste, eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer\_in oder auch Wehr- und Zivildienst (angetreten vor dem 1. Juli 2011) sind weitere mögliche Gründe für eine Verlängerung der Versicherungspflicht.

Liegen weder die Voraussetzungen für die Familienversicherung noch für die studentische Pflichtversicherung vor, so bleibt für Studierende die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Achtung: Die Beiträge sind hier wesentlich höher als in der studentischen Pflichtversicherung und belaufen sich zurzeit auf 132,30 Euro in der Krankenversicherung plus Zusatzbeitrag zuzüglich 24,57 Euro (bzw. 22,21 Euro mit Kind) für die Pflegeversicherung (auf der Grundlage eines Einkommens bis maximal 945 Euro). Bei höheren Einkommen steigt der Beitrag der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung.

Wer aus der studentischen Krankenversicherung ausscheidet und sich zur Abschlussprüfung angemeldet hat, kann für die Dauer eines halben Jahres einen günstigen Übergangstarif nutzen. Bei einem Einkommen bis zu 945 Euro zahlen Examenskandidat\_innen 96,58 Euro (plus Zusatzbeitrag) für die Krankenversicherung zuzüglich 24,57 Euro für die Pflegeversicherung (bzw. 22,21 Euro bis 23 Jahre oder mit Kind).

Voraussetzung für die freiwillige Weiterversicherung ist eine Versicherungszeit von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor dem Ende der Mitgliedschaft in der Pflichtversicherung oder von mindestens 24 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre. Die Absicht, sich nach Beendigung der Mitgliedschaft freiwillig weiter zu versichern, muss der Krankenversicherung innerhalb einer Frist von drei Monaten schriftlich angezeigt werden.

Teilnehmer\_innen an studienvorbereitenden Kursen wie Deutschkursen oder dem Studienkolleg sind nicht versicherungspflichtig. Dies gilt auch dann, wenn für die Teilnahme an diesem Kurs eine Einschreibung erforderlich ist. Sie sind gezwungen, sich in einer privaten Krankenversicherung selbst zu versichern, um für die Dauer dieser Kurse bis zum Beginn des Studiums Versicherungsschutz zu erhalten.

## **Vorsicht Falle**

Während der ersten drei Monate des Studiums oder nach Beendigung der Familienkrankenversicherung besteht die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Die Befreiung gilt dann unwiderruflich für die Dauer des gesamten Studiums.

Kinder von Beamtinnen und Beamten nutzen diese Befreiungsmöglichkeit sehr gern, da sie über ihre privat versicherten Eltern in den Genuss der sogenannten Beihilfe gelangen. Der Staat als Arbeitgeber übernimmt in diesen Fällen bis zu 80 Prozent aller Heilbehandlungskosten. Als Restkostenversicherung reicht eine private Krankenversicherung aus, welche den Restbetrag abdeckt und somit entsprechend günstig ist.

Dabei ist aber zu bedenken, dass der Beihilfeanspruch für den studierenden Nachwuchs mit dem 25. Geburtstag (lediglich verlängert um Zeiten von Pflichtwehr- und

Zivildienst) endet, weil er an den Bezug von Kindergeld gekoppelt ist. Je nach Beihilfevorschrift (diese unterscheiden sich je nach Bundesland) können auch eigene Einkünfte der Kinder zu einem Wegfall des Beihilfeanspruchs führen (in der Regel 18.000 Euro im Jahr, Abweichungen in Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland).

Die Umwandlung der Restkostenversicherung in eine private Vollversicherung ist in der Regel teuer. Dennoch sollte im Falle einer Befreiung von der Versicherungspflicht unbedingt ein Vertrag über eine private Krankenversicherung abgeschlossen werden, damit ihr nicht ohne Versicherungsschutz ärztliche Behandlung in Anspruch nehmen müsst.

## 5.2 Sozialversicherung im Job

In Deutschland sind grundsätzlich alle Arbeitnehmer\_innen sozialversicherungspflichtig. Die Sozialversicherung ist zusammen mit anderen sozialen Leistungen im Sozialgesetzbuch (SGB) geregelt und umfasst Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Die Beiträge zur Unfallversicherung werden ausschließlich von den Arbeitgeber\_innen erbracht. Die Beiträge zu den anderen Versicherungen betragen insgesamt knapp 40 Prozent des Bruttolohns (Stand 2014). Davon entfallen

- 14,6 Prozent (plus Zusatzbeitrag) auf die Krankenversicherung (KV)
- 2,35 Prozent auf die Pflegeversicherung (PV)
- 3,0 Prozent auf die Arbeitslosenversicherung (AV)
- 18,7 Prozent auf die Rentenversicherung (RV).

Dem Grundsatz nach sollten davon 50 Prozent von den Arbeitgeber\_innen und die anderen 50 Prozent von den abhängig Beschäftigten erbracht werden. Durch zahlreiche Spargesetze wird jedoch der Grundsatz der paritätischen Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge immer weiter aufgegeben. Das gilt in der Pflegeversicherung, in der ein von den Arbeitnehmer\_innen zu tragender Beitragszuschlag für Kinderlose über 23 Jahre den Beitrag um 0,25 Prozentpunkte auf 2,6 Prozent steigen lässt. Das gilt ebenso für die Krankenversicherung: Zum allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent kommt ein Zusatzbeitrag hinzu, den die Arbeitnehmer\_innen allein finanzieren. Für Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben, gilt ein ermäßigter Beitragssatz in Höhe von 14,0 Prozent. Auch hier kommt der von den Arbeitnehmer\_innen allein zu tragende Zusatzbeitrag hinzu.

Für Arbeitnehmer\_innen mit niedrigen Einkünften gilt ein ermäßigter Sozialversicherungsbeitrag. Dieser ergibt sich durch die so genannte Gleitzone-Regelung. Bei einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 850 Euro (= Gleitzone) besteht zwar grundsätzlich in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Es ergeben sich jedoch Änderungen hinsichtlich der Höhe des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Während die Arbeitgeber ihren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt zahlen, wird der Arbeitnehmer\_innenanteil auf der Basis eines verminderten fiktiven Brut-

toarbeitsentgeltes berechnet. Das verminderte Bruttoarbeitsentgelt ergibt sich aus der folgenden Formel:

## Vermindertes Bruttoarbeitsentgelt

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt =  $1,2716875 \times$  tatsächliches Arbeitsentgelt in Euro – 230,934375 Euro

Die Berechnung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts mit Hilfe der oben genannten Formel führt zu einer Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge bei den Arbeitnehmer\_innen. Dabei steigt der zu entrichtende Beitragsanteil von rund 10 Prozent bei einem Entgelt von 450,01 Euro auf den regulären Beitrag von rund 20 Prozent bei einem Entgelt von 850 Euro. Die Formel ist von Jahr zu Jahr variabel und ergibt sich unter anderem in Abhängigkeit von dem jeweils geltenden durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Durch die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts führt die Beitragsermäßigung in der Gleitzone zu einer Reduzierung der späteren Rente. Um diesen Nachteil auszugleichen, besteht die Möglichkeit, auf diese Reduzierung zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung zu zahlen.

Nur in geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungen ist eine vollständige Befreiung von der Sozialversicherungspflicht möglich. Darüber hinaus ist die Beschäftigung von Studierenden unter bestimmten Bedingungen versicherungsfrei. Das gilt aber nur in Bezug auf Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung hingegen werden jobbende Studierende wie alle anderen Arbeitnehmer\_innen behandelt.

### Tipp

Die genaue Höhe eurer Sozialversicherungsbeiträge innerhalb oder außerhalb der Gleitzone lässt sich mit Hilfe von Rechentools im Internet ermitteln, zum Beispiel [www.aok-business.de/tools-service](http://www.aok-business.de/tools-service).

## 5.2.1 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen

### Geringfügige Beschäftigung

Eine Beschäftigung gilt als geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 Euro beträgt. Für „**geringfügig Beschäftigte**“ besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht seit dem 01.01.2013 grundsätzlich Versicherungspflicht, von der Mini-jobber\_innen sich aber auf Antrag befreien lassen können.

Der Arbeitgeber hingegen muss bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bis zur genannten Einkommensgrenze pauschal

- 15 Prozent des Arbeitsentgelts an die Rentenversicherung und
- 13 Prozent an die Krankenversicherung

als Beiträge entrichten. Bei privat Versicherten wird der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht erhoben. Zudem kann der Arbeitgeber die Ansprüche des Finanzamts mit einer Zahlung von weiteren 2 Prozent pauschaler Lohnsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abgelden. Wenn er nicht zu der pauschalen Steuerzahlung bereit ist, werden die Einkünfte zu normalen Steuersätzen für Arbeitnehmer\_innen versteuert. Bei einem einzigen Job ist das kein Problem, bei einer Versteuerung nach Steuerklasse VI solltet ihr euch das Geld am Ende des Jahres vom Finanzamt zurückholen.

Für geringfügige Jobs in Privathaushalten (Kinderbetreuung und Nachhilfe im privaten Bereich, Gartenarbeit, Putzarbeiten bei Privatleuten) gelten besondere Regeln. Für euch bleiben diese Jobs bis zu einem monatlichen Entgelt von 450 Euro nach den oben genannten Bedingungen ebenfalls sozialversicherungsfrei (in der Rentenversicherung auf Antrag). Für den Arbeitgeber fällt eine ermäßigte Pauschalabgabe von 12 statt 30 Prozent an – 5 Prozent Rentenversicherung, 5 Prozent Krankenversicherung, 2 Prozent pauschale Steuer. Das Meldeverfahren für diese Jobs ist vereinfacht.

Aus den pauschalen Sozialversicherungsbeiträgen im Rahmen eines so genannten „Mini-Jobs“ (Verdienst bis 450 Euro) resultieren keine Ansprüche auf Leistungen in der Krankenversicherung und nur geringfügige Ansprüche auf Leistungen aus der Rentenversicherung. Mit dem Wechsel von der automatischen Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung hin zur Möglichkeit einer Befreiung will der Gesetzgeber das Bewusstsein für die Entscheidung über die eigene Alterssicherung stärken und hofft auf eine bessere soziale Absicherung der Minijobber\_innen.

Verzichtet der/die Arbeitnehmer\_in auf die Befreiung, muss er/sie den pauschalen Arbeitgeberbeitrag ergänzen. Dadurch kann er/sie volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung erwerben. Dazu muss er/sie die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 Prozent und dem vollen Beitrag von 18,7 Prozent aufbringen, also 3,7 Prozent. Bei einem Verdienst von 450 Euro zahlt der/die Versicherte also 16,65 Euro monatlich.

Allerdings ist für die Anspruchsaufstockung ein Mindestbeitrag zu entrichten, der auf der Basis von 175 Euro bemessen wird. Der/die Arbeitnehmer\_in zahlt dabei die Differenz zwischen den 15 Prozent, die der Arbeitgeber auf das tatsächliche Einkommen entrichtet, und dem Mindestbeitrag (also 18,7 Prozent von 175 Euro = 32,73 Euro). Bei einem Verdienst von 150 Euro müsste der Arbeitgeber demnach 22,50 Euro zahlen, der/die Beschäftigte 10,23 Euro (32,73 abzüglich 22,50 Euro).

Mehrere abhängige Beschäftigungen – mit Ausnahme der kurzfristigen Beschäftigung – werden bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammengefasst. Übt ein/e Arbeitnehmer\_in mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, deren Arbeitsentgelt sich insgesamt auf mehr als 450 Euro addiert, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der normalen Beitragspflicht (bzw. der Beitragspflicht gem. Gleitzone-Regelung). Für Studierende bedeutet das zunächst einen erhöhten Beitragsanteil in der Rentenversicherung, sofern eine Überschreitung der zulässigen Arbeitszeitgrenzen nicht die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nach sich zieht (siehe auch die folgenden Kapitel). Dabei bleibt eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung versicherungsfrei, wenn sie neben einer sozialversicherungspflichtigen (also nicht geringfügigen!) Beschäftigung ausgeübt wird. Werden neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zwei oder mehr geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, werden die zweite und jede weitere geringfügige Beschäftigung für die Beurteilung der Sozialversicherungspflicht zusammengerechnet. Die erste geringfügig entlohnte Beschäftigung bleibt hingegen weiterhin versicherungsfrei.

## Kurzfristige Beschäftigung

In jedem Fall sozialversicherungsfrei bleibt eine sogenannte „kurzfristige Beschäftigung“, die auf

- längstens zwei Monate (bei fünf Arbeitstagen pro Woche) oder
- 50 Arbeitstage (bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche) innerhalb eines Kalenderjahres
- nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder
- im Voraus vertraglich begrenzt ist

und zudem nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Verdiensthöhe und Arbeitszeit spielen dabei keine Rolle. Wird über die vertraglich vereinbarte Befristung (z. B. durch Verlängerung des Arbeitsvertrages) hinausgegangen, gilt die Rentenversicherungspflicht ab dem Tag, an dem die Überschreitung feststeht (jedoch nicht rückwirkend!).

Im Falle der „kurzfristigen Beschäftigung“ besteht völlige Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung. Hier müssen auch die Arbeitgeber keinerlei Sozialversicherungsabgaben abführen. Eine Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen erfolgt nicht.

## 5.2.2 Rentenversicherung

Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit unterliegen Jobs ab einem Einkommen über 450 Euro auch für Studierende der Rentenversicherungspflicht. Das gilt auch für Jobs in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien). Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_in zahlen jeweils die Hälfte des Rentenversicherungsbeitrages, der insgesamt bei 18,7 Prozent des Verdienstes liegt. Innerhalb der so genannten Gleitzone – also bei einem Verdienst zwischen 450,01 und 850 Euro – gelten die bereits erläuterten Sonderregelungen (siehe Kapitel 5.2, Sozialversicherung im Job).

In den Versicherungszweigen außerhalb der Rentenversicherung gelten Sonderregelungen für Studierende, vergleiche dazu Kapitel 5.2.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Beschäftigungsverhältnisse, die die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen, bleiben für alle Arbeitnehmer\_innen versicherungsfrei. Abgaben an die Sozialversicherung sind in diesem Fall pauschal durch den Arbeitgeber zu entrichten (siehe „Geringfügige Beschäftigung“, Seite 13).

Mehrere nebeneinander ausgeübte geringfügige Beschäftigungen werden addiert. Dies kann zur Versicherungspflicht in der Rentenversicherung führen, wenn die Einkünfte mehrerer geringfügiger Beschäftigungen insgesamt 450 Euro überschreiten. Eine geringfügige Beschäftigung (Verdienst unter 450 Euro monatlich) neben einer Hauptbeschäftigung ist jedoch rentenversicherungsfrei. Wichtig ist hierbei, dass die wöchentliche Arbeitszeit beider Beschäftigungen zusammen während der Vorlesungszeit weniger als 20 Stunden beträgt (Nacht- und Wochenenddienste werden bei der 20-Stunden-Grenze nicht mitgerechnet), da sonst in allen Zweigen Sozialversicherungspflicht besteht. Kurzfristige Beschäftigungen sind hingegen grundsätzlich versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Beschäftigungsjahrs auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet sind.

### 5.2.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Für Studierende gelten besondere Bedingungen in den Versicherungszweigen der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Zu einer Versicherungspflicht und damit zur Beitragszahlung kommt es nur dann, wenn nicht mehr das Studium, sondern die Beschäftigung im Vordergrund steht. Ansonsten gilt Sozialversicherungsfreiheit während der Vorlesungszeit, unabhängig von der Höhe der gezahlten Vergütung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit unter 20 Stunden liegt. Ausnahme: Die Wochenarbeitszeit kann auch in begrenztem Maße 20 Stunden überschreiten, wenn sie überwiegend an Wochenenden abgeleistet wird oder in den Abend- oder Nachtstunden (18 Uhr bis 8 Uhr) liegt. Hier wird ggf. im Einzelfall entschieden. Darüber hinaus gilt Sozialversicherungsfreiheit, wenn während der Vorlesungszeit die wöchentliche Arbeitszeit zwar über 20 Stunden liegt, jedoch der Beschäftigungszeitraum von vornherein auf die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung festgelegt ist (einmalig im sog. Beschäftigungsjahr bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage).

Während der vorlesungsfreien Zeit unterliegen studentische Beschäftigungsverhältnisse unabhängig von der Entgelthöhe und der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden nicht der Sozialversicherungspflicht, sofern der Beschäftigungszeitraum sich auf die vorlesungsfreie Zeit beschränkt. Auch in laufenden Beschäftigungsverhältnissen fällt bei Überschreiten der 20-Wochenstunden-Grenze keine Versicherungspflicht an, sofern sich dies auf die vorlesungsfreie Zeit beschränkt. Beträgt die Arbeitszeit pro Woche mehr als 20 Stunden

und wird diese Beschäftigung auch in der Vorlesungszeit fortgesetzt, beginnt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung mit der Vorlesungszeit.

## Die 26-Wochen-Regelung

Insgesamt dürfen Student\_innen nicht mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Beschäftigungsjahr (nicht Kalenderjahr!) die 20-Wochenstunden-Grenze überschreiten. Andernfalls werden sie versicherungsrechtlich zu Arbeitnehmer\_innen und somit versicherungspflichtig.

Für die Ermittlung des Beschäftigungsjahres wird vom geplanten Ende der zu prüfenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet. Dabei werden alle Jobs mit einer Arbeitszeit von über 20 Stunden, auch die in den Semesterferien, herangezogen. Werden die 26 Wochen überschritten, endet die Versicherungsfreiheit (z. B. auch dann, wenn der Job gerade in den Semesterferien liegt).

## Die 25-Semester-Regelung

Bis zum 25. Fachsemester je Studiengang gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass das Studium im Vordergrund steht und daher die Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich in Betracht kommt. Ab dem 26. Semester entfallen damit die studentischen Sonderkonditionen in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei beschäftigten Studenten und Studentinnen mit überdurchschnittlicher Studiendauer behält man sich zudem vor, die Grundannahme des „ordentlichen Studiums“ auch vor Erreichen des 25. Semesters zu widerlegen und damit volle Beiträge in der Sozialversicherung zu erheben.

## 5.2.4 Praktika und Sozialversicherung

Praktikantinnen und Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer (hoch-)schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen. Die versicherungsrechtliche Beurteilung hängt insbesondere davon ab, ob das Praktikum vorgeschrieben ist bzw. ob dafür Arbeitsentgelt gezahlt wird. Von vorgeschriebenen Praktika wird gesprochen, wenn deren Erfordernis in einer Studien-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung festgelegt ist.

Pflichtpraktika während des Studiums, die in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschrieben sind (bei Fortbestehen der Immatrikulation!), bleiben in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Die Dauer des Praktikums, die Höhe des Verdienstes und die Arbeitszeit spielen dabei keine Rolle. Der Grund: Pflichtpraktika sind sozialversicherungsrechtlich kein Beschäftigungsverhältnis, sondern lediglich eine Verlagerung der Ausbildung von der Hochschule in den Betrieb. Die gleiche Regelung gilt für Studierende von ausländischen Hochschulen, die in einem deutschen Unternehmen ihr Praktikum ableisten.

Freiwillige Praktika während des Studiums, die nicht in der Studienordnung vorgeschrieben sind, werden zunächst wie ein studentischer Job behandelt. In der Rentenversicherung kann die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragt werden, wenn der monatliche Verdienst regelmäßig 450 Euro nicht übersteigt. Für freiwillige Praktika, die länger als drei Monate dauern, gilt der gesetzliche Mindestlohn.

### **Pflichtpraktika vor oder nach dem Studium**

Für ein Vor- oder Nachpraktikum ist der/die Student\_in in der Regel nicht an der Hochschule immatrikuliert.

Ist das Praktikum in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschrieben, so ist für die Kranken- und Pflegeversicherung entscheidend, ob für die Tätigkeit ein Entgelt gezahlt wird.

Wenn ein Entgelt gezahlt wird, sind die Praktikantinnen und Praktikanten wie Arbeitnehmer\_innen zu behandeln, es besteht die normale Versicherungspflicht.

Wird keine Vergütung gezahlt, ist der/die Praktikant\_in ggf. im Rahmen einer besonderen Versicherung zu versichern. Eine solche Versicherung greift jedoch nur, wenn kein anderer Versicherungsschutz besteht (z. B. beitragsfreie Familienmitversicherung). Berechnungsbasis für die Beitragshöhe in der Krankenversicherung sind dann die Leistungen nach dem BAföG, die Beitragshöhe entspricht damit der in der studentischen Kranken- und Pflegeversicherung. Diese Beiträge muss der/die Praktikant\_in selbst zahlen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Mindestbeitrag allein abzuführen, wenn er kein Entgelt zahlt.

### **Freiwillige Praktika vor oder nach dem Studium**

Ist das Vor- oder Nachpraktikum nicht vorgeschrieben, wird es wie ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gehandhabt. Wird also ein Entgelt gezahlt, so besteht Sozialversicherungspflicht als Arbeitnehmer\_in. Ohne Entgelt liegt sozialversicherungsrechtlich kein Beschäftigungsverhältnis vor, die Versicherungspflicht entfällt.

## **5.2.5 Sonderfälle in der Sozialversicherung**

### **Diplomanden im Betrieb**

Personen, die sich ausschließlich zur Erstellung der Diplomarbeit in einen Betrieb begeben und in dieser Zeit neben der Diplomarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, gehören nicht zu den abhängig Beschäftigten. Dies gilt auch dann, wenn ein finanzieller Zuschuss gezahlt wird. Beitragszahlungen entfallen in allen Zweigen der Sozialversicherung.

## **Beschäftigungen im Urlaubssemester**

Bei Beschäftigungen während eines Urlaubssemesters gelten die Sonderregelungen für Studierende nicht. Es besteht grundsätzlich Sozialversicherungspflicht nach den gesetzlichen Regelungen – wie für alle anderen Arbeitnehmer\_innen auch.

## **Beschäftigungen von Doktorandinnen und Doktoranden**

Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss (z. B. Diplom, Staatsexamen) weiterhin eingeschrieben bleiben, gehören grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlich Studierenden im Sinne der Sozialversicherung. Dies gilt auch für diejenigen, die nach ihrem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass das Promotionsstudium nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört.

## **Beschäftigungen während eines Aufbau- oder Zusatzstudiums**

Im Unterschied zu den Doktorandinnen und Doktoranden gelten bei erneuter Einschreibung für Studierende im Aufbau- oder Zweitstudium die besonderen Regelungen zur studentischen Sozialversicherung (siehe oben).

Werden nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Ergänzungs- oder Zweitstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, ist nach Ansicht des Bundessozialgerichts das Kriterium „ordentlicher Studierender“ nicht mehr gegeben.

## **Teilnehmer an dualen Studiengängen**

Das duale Studium ist die Verbindung der klassischen betrieblichen Aus- und Weiterbildung mit einem Hochschulstudium. Seit dem 01.01.2012 ist gesetzlich geregelt, dass Teilnehmer\_innen an dualen Studiengängen in der Sozialversicherung wie Auszubildende behandelt werden und damit in allen Zweigen der Sozialversicherung über den Arbeitgeber versicherungspflichtig sind. Diese Versicherungspflicht erstreckt sich sowohl auf die Praxis- als auch auf die Studienphasen. Sie gilt auch für die Krankenversicherung; die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung der Studierenden nach § 9 Abs. 1 Nr. 9 SGB V entfällt somit.

## **Studienaufnahme während einer Beschäftigung**

Gemäß der nicht unumstrittenen Auslegung eines Urteils des Bundessozialgerichts vom 10.12.1998 (AZ: B12KR22/97R) durch die Krankenkassen (vgl. Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger 1168/99 vom 06.10.1999, Kapitel B 1.2.6) waren Studierende unwiderruflich in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig, sofern sie vor dem Studium berufstätig waren und zwischen dem Ende der Erwerbstätigkeit und dem Studienbeginn nicht ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten lag. Dieser (nicht-studentische) Status in der Sozialversicherung sollte dann für die gesamte Dauer des Studiums gelten. Die fragwürdige Rechtsauffassung der Sozialversicherungs-

träger ist durch ein Urteil des BSG vom 11.11.2003 (Aktenzeichen: B 12 KR 24/03 R; Aktenzeichen eines weiteren Verfahrens: B 12 KR 4/03 R) revidiert worden. Versicherungsfreiheit tritt danach auch für Studierende ein, die aus einer Beschäftigung heraus ihr Studium aufnehmen. Bei der Prüfung, ob jemand seinem/ihrem überwiegenden Erscheinungsbild nach Student\_in oder Arbeitnehmer\_in ist, sind also für alle gleichermaßen die in den vorangegangenen Kapiteln erläuterten Kriterien anzuwenden.

### 5.2.6 Unfallversicherung für Studierende

Studierende sind während ihrer Ausbildungszeit an einer Hochschule in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Träger der Unfallversicherung sind die jeweiligen Unfallkassen der Bundesländer. Diese Versicherung gilt allerdings nur für die mit dem Studium verbundenen Tätigkeiten. Gegen Unfälle in der Freizeit besteht an vielen Hochschulen eine zusätzliche Versicherung, die durch das örtliche Student\_innenwerk für den jeweiligen Hochschulstandort abgeschlossen wurde.

Sobald Studierende jobben, sei es stundenweise, in der vorlesungsfreien Zeit oder dauerhaft während des Studiums, sind sie in der Berufsgenossenschaft unfallversichert.

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, der für ihren Bereich zuständigen Berufsgenossenschaft Meldung zu machen und die entsprechenden Beiträge zu zahlen. Diese Beiträge sind nicht Bestandteil des Arbeitslohns!

#### **Tipp**

Fragt beim Arbeitgeber nach, ob er die Meldung zur Berufsgenossenschaft vorgenommen hat!

## 6 Selbstständige Tätigkeiten: Freie Mitarbeit, Honorar- und Werkverträge

**// Eine Honorarkraft oder eine freie Mitarbeiterin/ein freier Mitarbeiter fertigt für einen Auftraggeber gegen Honorar ein „Werk“ an oder erbringt eine Dienstleistung. Für das Zustandekommen des Arbeitsergebnisses ist der/die freie Mitarbeiter\_in allein verantwortlich. //**

Er/sie ist zwar an einen Auftrag gebunden, unterliegt aber nicht der Weisungspflicht eines Arbeitgebers. Freie Mitarbeiter\_innen erhalten ihr Honorar ohne Abzüge von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Für ihren Versicherungsschutz müssen sie selbst sorgen. Sie haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und können sich auch nicht bei der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung anmelden.

Das Honorar für ihren Auftrag und die Vertragsbedingungen müssen sie selbst aushandeln; es gibt keine gesetzlichen Mindeststandards und keinen tarifvertraglichen Schutz, wie dies bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fall ist.

### Soviel zur Theorie

In der Praxis nutzen Arbeitgeber die Unwissenheit von jobbenden Studierenden oftmals aus und versuchen, sie als Selbstständige oder sogenannte freie Mitarbeiter\_innen zu beschäftigen, weil dies für sie von finanziellem Vorteil ist. In vielen Fällen handelt es sich jedoch trotzdem um abhängige Beschäftigungsverhältnisse, und es liegt lediglich eine „Scheinselbstständigkeit“ vor. Manche Jobberin und mancher Jobber wurde auf diese Weise bereits um ihr bzw. sein Recht wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall betrogen.

In §7 Abs. 1 SGB IV ist geregelt, dass unter nichtselbstständiger Arbeit ein Beschäftigungsverhältnis zu verstehen ist, bei dem „eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers“ vorliegt.

In der Rechtsprechung werden unter anderem die folgenden Merkmale überprüft, um zu ermitteln, ob es sich um eine Scheinselbstständigkeit handelt:

- Der Auftraggeber beschäftigt keinen/keine versicherungspflichtige\_n Arbeitnehmer\_in, dessen/deren Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Familienangehörige werden dabei nun berücksichtigt.

- Der/die Auftragnehmer\_in ist regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Auftraggeber lässt vergleichbare Tätigkeiten regelmäßig durch andere von ihm abhängig beschäftigte Arbeitnehmer\_innen verrichten.
- Die Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen (Leistung auf Rechnung, unternehmerische Entscheidungsfreiheit, wirtschaftliches Risiko).
- Die Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach einer Tätigkeit, die zuvor für denselben Auftraggeber im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wurde.

Personen, die bei einer Prüfung durch den Sozialversicherungsträger als Scheinselbstständige identifiziert werden, werden steuer- und sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer\_innen behandelt. Es besteht dann zunächst Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (abgesehen von den zuvor beschriebenen Ausnahmeregelungen, die für Studierende gelten).

Die Vermutung, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, kann durch den/die Betroffene/n oder seinen bzw. ihren Auftraggeber widerlegt werden. Für die Entscheidung, ob ein Beschäftigungsverhältnis oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, ist letztlich die Gesamtbetrachtung aller Umstände maßgeblich.

### **Arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit**

Von den „scheinselbstständigen Arbeitnehmer\_innen“ sind arbeitnehmer\_innenähnliche Selbstständige zu unterscheiden. Das sind tatsächlich selbstständig Tätige, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit

- keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer\_innen beschäftigen und
- im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.
- 

Wenn die Vermutung, dass sie Arbeitnehmer\_innen seien, widerlegt ist, werden sie als Selbstständige versicherungspflichtig. In diesen Fällen beschränkt sich die Versicherungspflicht allerdings auf die Rentenversicherung, in welche der/die arbeitnehmer\_innenähnliche Selbstständige in voller Höhe selbst einzuzahlen hat (Ausnahme: „Geringfügige Beschäftigung“, Abschnitt 5.2.1). Wer als Lehrerin/Lehrer oder Erzieherin/Erzieher selbstständig tätig ist, wird übrigens grundsätzlich als „arbeitnehmer\_innenähnlich selbstständig“ eingestuft und muss somit bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen den vollen Beitragssatz für die Rentenversicherung entrichten. Auf Antrag können sich Existenzgründer\_innen für die drei ersten Jahre ab Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

## Selbstständige Arbeit

Erst wenn die Voraussetzungen für eine abhängige Beschäftigung nicht erfüllt werden, liegt in der Regel eine „selbstständige“ oder „gewerbliche Tätigkeit“ vor. Diese ist geprägt durch selbstbestimmtes Arbeiten, Weisungsunabhängigkeit und die freie Disposition von Ort (kein fester Arbeitsplatz), Zeit (keine festen Arbeitszeiten) und Arbeitswerkzeugen. Es wird hier nicht die eigene Arbeitskraft feilgeboten, sondern die Fertigstellung eines „Werkes“, das auch Resultat einer Dienstleistung sein kann.

Als selbstständige Tätigkeiten in diesem Sinne kommen beispielsweise beratende, schriftstellerische, künstlerische, Übersetzungs- oder ähnliche Tätigkeiten in Frage. Das Vertragsverhältnis zwischen Auftraggeber und dem/der selbstständig Tätigen wird gewöhnlich durch einen so genannten Werkvertrag oder auch Honorarvertrag geregelt. Für einige selbstständige Tätigkeiten wird ein Gewerbeschein benötigt. Um diesen zu erhalten, ist eine Gewerbebeanmeldung bei der örtlichen Gemeinde erforderlich. Die meisten selbstständigen Tätigkeiten lassen sich jedoch freiberuflich ohne Gewerbeschein ausüben. In diesen Fällen solltet ihr davon Gebrauch machen, da ihr euch viel bürokratischen Aufwand und die Zahlung von Gewerbesteuern erspart. Ob für die von euch aufgenommene Tätigkeit eine Gewerbebeanmeldung erforderlich ist, erfahrt ihr beim örtlichen Gewerbe- bzw. Ordnungsamt.

Bei der Ausübung tatsächlich selbstständiger Tätigkeiten besteht Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich der Abführung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben.

### Tipp

In Zweifelsfällen immer den Rat der GEW einholen! GEW-Mitglieder können sich bei ihrer Gewerkschaft über gesetzliche Regelungen sowie Vor- und Nachteile des jeweiligen Status ausführlich informieren.

Die Entscheidung darüber, ob euer Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist oder nicht, kann bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden.

# 7 Steuern

**// Steuerpflichtig sind alle Menschen, die in der Bundesrepublik Deutschland ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Die Steuerpflicht der abhängig Beschäftigten und die genauen Bedingungen der Versteuerung abhängiger Einkünfte regelt das Einkommensteuergesetz (EStG). Einkommensteuerpflichtig sind alle Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, selbstständiger Arbeit, aus einem Gewerbebetrieb, aus Kapitalvermögen sowie aus Vermietung und Verpachtung. //**

Die Einkommensteuer ist eine Jahressteuer. Grundlage für die Einkommensteuer sind alle in einem Kalenderjahr erzielten Einkünfte. Auch Studierende müssen ihre Einnahmen versteuern. Hierbei ist es wichtig, die entsprechenden Verdienstgrenzen und Beschäftigungsarten zu kennen.

## 7.1 Steuerpflicht bei abhängiger Beschäftigung

Bei nichtselbstständigen Tätigkeiten wird der Steuerabzug vom Arbeitgeber vorgenommen. Der Lohnsteuerabzug ist in der Regel so bemessen, dass die während des Kalenderjahres vom Arbeitgeber einbehaltene Lohnsteuer die Einkommensteuerschuld der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers abdeckt. Arbeitnehmer\_innen sind daher nur in bestimmten Fällen zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet (vgl. § 46 EStG). Wenn diese Verpflichtung besteht, muss die Erklärung grundsätzlich bis spätestens 31. Mai des Folgejahres eingereicht werden. In allen anderen Fällen können Arbeitnehmer eine Einkommensteuerveranlagung beantragen, um sich ggf. zu viel gezahlte Lohnsteuer erstatten zu lassen. Die Antragstellung erfolgt durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung und muss innerhalb von vier Jahren nach Ablauf des betreffenden Kalenderjahres beim zuständigen Finanzamt eingehen. Das lohnt sich insbesondere dann, wenn das Jahreseinkommen aus der Arbeitstätigkeit unterhalb der steuerlichen Freigrenzen liegt, in einzelnen Monaten aber Steuern vom Lohn einbehalten wurden.

So wird beispielsweise von jobbenden Studierenden, die als ledige Beschäftigte ohne Kinder in die Lohnsteuerklasse I eingestuft sind, bis zu einem Monatslohn von 950,58 Euro keine Lohnsteuer einbehalten. Liegt das Entgelt über diesem Betrag, werden Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und evtl. Kirchensteuer einbehalten. Diese Steuern werden nach der Einkommensteuererklärung durch das zuständige Finanzamt in voller Höhe zurückerstattet, wenn das Jahresentgelt 11.406,99 Euro nicht übersteigt und keine anderen steuerpflichtigen Einnahmen vorhanden sind.

In dem Freibetrag für den Lohnsteuerabzug enthalten sind der Arbeitnehmer\_innenPauschbetrag von 1.000 Euro, der Sonderausgaben-Pauschalbetrag von 36 Euro (Verheiratete:

72 Euro) und die Vorsorgepauschale. Sie soll Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, zu privaten Kranken-, Unfall-, Lebens- und Haftpflichtversicherungen berücksichtigen.

Auch das steuerfreie Existenzminimum ist als Grundfreibetrag in Höhe von 8.354,99 Euro für Alleinstehende und 16.709,99 Euro für Verheiratete bereits bei der Höhe des Vorabzugs berücksichtigt und deshalb in den Lohnsteuertabellen enthalten. Durch den sogenannten Grundfreibetrag soll das steuerliche Existenzminimum der/des Steuerpflichtigen von der Besteuerung ausgenommen werden.

Wer Steuerabzüge vom ausgezahlten Lohn hat und daher eine Steuererklärung abgeben möchte, kann die notwendigen Formulare für die Einkommensteuererklärung beim zuständigen Finanzamt erhalten (ggf. auch auf dem Postweg) oder im Internet herunterladen. Allerdings bieten die Finanzämter durch die Einführung der elektronischen Steuererklärung ein vereinfachtes Verfahren an. Die Daten der Steuerkarte werden durch den Arbeitgeber dem Finanzamt automatisch auf digitalem Wege mitgeteilt. Nur wer über die üblichen Pauschalen hinausführende Ausgaben steuerlich geltend machen möchte, erklärt dies dem Finanzamt – entweder auf dem klassischen Weg oder auch elektronisch.<sup>4</sup>

In der Einkommensteuererklärung wird unter anderem nach Zeiten und Gründen der Nichtbeschäftigung gefragt. Wenn ihr nicht das ganze Jahr über lückenlos beschäftigt gewesen sein solltet, ist der Verweis auf das eigene Studium und eine Kopie des Student\_innenausweis für das Jahr ausreichend.

Wer zwei Beschäftigungen gleichzeitig nachgehen möchte, benötigt eine zweite Lohnsteuerkarte. Diese entspricht dann der Steuerklasse VI. Hier wird ein hoher Steuerabzug vorgenommen, da keine persönlichen Freibeträge berücksichtigt werden. Diese Steuerkarte sollte daher möglichst dem Arbeitgeber vorgelegt werden, bei dem das Gehalt geringer ist.

## **Tipp**

Studiengebühren sind Ausbildungskosten, und Ausbildungskosten sind prinzipiell steuerlich abzugsfähig. Gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG kann für die erste Berufsausbildung oder das Erststudium ein Sonderausgabenabzug in Höhe von bis zu 6.000 Euro vorgenommen werden. Aufwendungen für ein weiteres Studium oder Zweitstudium (das Masterstudium zählt ggf. auch dazu) bzw. für ein Studium nach Berufsausbildung können hingegen in unbegrenzter Höhe als Werbungskosten geltend gemacht werden. Das solltet ihr auch beachten, wenn ihr zurzeit noch keine steuerpflichtigen Einkünfte habt. Die Studienkosten inklusive der Gebühren sind dann „vorweggenommene Werbungskosten“ und können als Verlust verbucht werden. Mit diesem so genannten Verlustvortrag lassen sich wiederum Einkünfte beim Berufsstart minimieren. Wer diese Verluste in seiner Steuererklärung angibt, kann so Steuern sparen.

4 [www.elster.de](http://www.elster.de)

## 7.2 Steuerpflicht bei geringfügiger Beschäftigung

Für die so genannten Minijobs oder 450-Euro-Jobs kann der Arbeitgeber eine pauschale Steuer von 2 Prozent abführen, sofern die monatlichen Einkünfte insgesamt 450 Euro nicht übersteigen oder es sich um den einzigen Minijob neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung handelt. Die Steuer in Höhe von 2 Prozent addiert sich dann zusammen mit den Pauschalabgaben für die Rentenversicherung (15 Prozent) und die Krankenversicherung (13 Prozent) auf 30 Prozent des Bruttolohns, die der Arbeitgeber pauschal abführt. Bei den Minijobs in Privathaushalten beträgt der pauschale Steuersatz ebenfalls 2 Prozent, der Gesamtbetrag fällt wegen der reduzierten Sozialversicherungssätze entsprechend geringer aus.

Für Arbeitnehmer\_innen ist die pauschale Versteuerung des Minijobs durch den Arbeitgeber die günstigste Variante, jedoch ist dieser nicht dazu verpflichtet, die 2 Prozent Pauschalsteuer abzuführen. Sollte euer Arbeitgeber sich als kleinlich erweisen, hat das für euch zur Folge, dass ihr auf Lohnsteuerkarte arbeiten müsst. Falls der Minijob eine Nebentätigkeit, also ein Zweitjob ist, bedeutet das die Abgabe der Lohnsteuerkarte VI mit entsprechend hohen Abzügen. Je nach Gesamteinkommen könnt ihr euch das Geld zu Beginn des folgenden Jahres beim Finanzamt zurückholen (siehe voriges Kapitel).

## 7.3 Einnahmen aus selbstständiger Arbeit

„Unternehmer ist, wer eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit selbständig ausübt.“ (§ 2 UStG) Für die Versteuerung der Einkünfte aus selbstständiger Arbeit seid ihr selbst verantwortlich! Neben der Einkommenssteuer fällt in der Regel auch noch die Umsatz- oder Mehrwertsteuer an. Diese wird durch das Umsatzsteuergesetz (UStG) geregelt.

### Umsatzsteuer (= Mehrwertsteuer)

Auf Umsätze, die aus einer selbstständigen Tätigkeit erzielt werden, sind Umsatzsteuern zu entrichten (in der Regel 19 Prozent, der ermäßigte Satz in bestimmten Fällen beträgt 7 Prozent). Nach § 1 Abs. 1 UStG wird Umsatzsteuer dann fällig, wenn ein Unternehmer Lieferungen oder sonstige Leistungen gegen Entgelt im Inland und im Rahmen seines Unternehmens ausführt.

Umsatz- oder Mehrwertsteuern werden den Auftraggebern in Rechnung gestellt und sind in der Rechnung getrennt auszuweisen.

Für Existenzgründer\_innen bzw. Kleinunternehmer\_innen (Unternehmer\_innen mit geringen Umsätzen) gibt es eine Sonderregelung nach § 19 UStG. Danach wird von Kleinunternehmerinnen/Kleinunternehmern keine Umsatzsteuer erhoben und es gibt auch keinen Vorsteuerabzug. Die Umsatzsteuerbefreiung nach der Kleinunternehmer\_innenregelung ist möglich, wenn der Gesamtumsatz zuzüglich der darauf entfallenden Steuer im vorangegan-

genen Kalenderjahr 17.500 Euro nicht überschritten hat und im laufenden Kalenderjahr 50.000 Euro voraussichtlich nicht übersteigen wird (vgl. § 19 Abs. 1 UStG).

Nimmt die Unternehmerin/der Unternehmer in einem Kalenderjahr die Tätigkeit neu auf, ist der voraussichtliche Umsatz entscheidend. Die Befreiung wird mit einem formlosen Schreiben beim zuständigen Finanzamt beantragt. Zuvor muss natürlich die selbstständige Tätigkeit dort gemeldet worden sein. Liegt der Umsatz über den genannten Beträgen, ist auch in der Startphase schon Schluss mit der Umsatzsteuerbefreiung. Kleinunternehmer\_innen, die von der Umsatzsteuerbefreiung Gebrauch machen, dürfen keine Rechnungen mit gesondertem Umsatzsteuerausweis ausstellen. Erteilen sie dennoch solche Rechnungen, müssen sie die unberechtigt ausgewiesene Umsatzsteuer an das Finanzamt zahlen.

## **Einkommenssteuer auf selbstständige Einkünfte**

Auch die eigenen Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit sind natürlich zu versteuern. Dabei werden Einkünfte von Ledigen ohne Kinder nicht besteuert, wenn sie im Jahr den Grundfreibetrag von 8.354,99 Euro nicht übersteigen und keine weiteren Einnahmen vorhanden sind. Hier reicht eine schriftliche Erklärung an das zuständige Finanzamt aus, dass eure Einkünfte die geltenden Freibeträge unterschreiten.

Ein Steuervorabzug wie bei der Lohnsteuer erfolgt für Selbstständige nicht, es wird der volle Bruttobetrag ausgezahlt. Das Finanzamt überprüft die ordnungsgemäße Versteuerung in der Regel durch Unternehmensprüfungen oder Kontrollmitteilungen der Auftraggeber.

# 8 Wichtige Verdienstgrenzen

// **Wer als Student\_in jobbt, sollte verschiedene Verdienstgrenzen nicht aus den Augen verlieren.** //

## 8.1 BAföG

So werden zum Beispiel Einkommen von Studierenden, die BAföG erhalten, auf die Förderleistung angerechnet. Dabei sind die Einkünfte maßgeblich, die im sogenannten Bewilligungszeitraum (BWZ) erzielt werden. Der Bewilligungszeitraum dauert in der Regel zwölf Monate. Er darf jedoch nicht mit dem Kalenderjahr verwechselt werden, sondern umfasst gewöhnlich zwei Hochschulsesemester. Das Einkommen, das im Bewilligungszeitraum erzielt wird, wird durch die Anzahl seiner Monate geteilt. Nach dem Abzug der Arbeitnehmer\_innenpauschale, einer Sozialpauschale in Höhe von 21,3 Prozent (21,2 Prozent ab 01.08.2016) sowie der pauschal ermittelten Steuern (23 Prozent der monatlich 950,58 Euro übersteigenden Einkünfte) kommen folgende monatlichen Freibeträge zur Anwendung:

- 255 Euro für den Studenten/die Studentin
- 535 Euro für die Ehepartnerin/den Ehepartner, es sei denn sie/er befindet sich in einer nach BAföG oder nach dem AFG förderungswürdigen Ausbildung
- 485 Euro für jedes Kind der/des Auszubildenden.

Ab 01.08.2016 steigen die Freibeträge auf 290 Euro für den Studenten/die Studentin, 570 Euro für die Partnerin/den Partner und 520 Euro für jedes Kind.

Die oben genannten Freibeträge kommen nicht zur Anwendung beim Bezug von Waisenrente. Diese wird bei Student\_innen bis auf einen Freibetrag von 125 Euro (130 Euro ab 01.08.2016) voll angerechnet (170 Euro [180 Euro ab 01.08.2016] bei Schülern von Berufsfachschulen und Fachschulklassen ohne abgeschlossene Berufsausbildung). Ohne Freibetrag voll angerechnet werden Ausbildungsvergütungen (z. B. Praktikumsvergütungen für Pflichtpraktika) und Ausbildungsbeihilfen (z. B. Stipendien) während des Studiums sowie Unterhaltsleistungen der geschiedenen oder dauerhaft getrennt lebenden Ehegatt\_innen. Begabungs- und leistungsabhängige Ausbildungsbeihilfen bzw. Stipendien wiederum sind bis zu einem Gesamtbetrag, der einem Monatsdurchschnitt von 300 Euro entspricht, von vornherein von der Anrechnung ausgenommen (§21 Abs. 3 Nr. 2 BAföG).

Die Modellrechnungen (siehe Seite 28) sollen veranschaulichen, wann bzw. wie die Nebeneinkünfte von Studierenden angerechnet werden: Wer also ohne Kind oder Ehepartner\_in auf den gesamten Bewilligungszeitraum verteilt bis zu 4.880 Euro brutto (5.400 Euro ab 01.08.2016) verdient, muss nicht mit BAföG-Abzügen rechnen. Der Verdienst im einzelnen

Monat spielt hierbei keine Rolle. Für Studierende mit Kind und/oder Ehepartnerin erhöht sich der Betrag entsprechend. Der Freibetrag für Vermögenswerte (z. B. Sparbücher) der Studierenden liegt übrigens bei 5.200 Euro (7.500 Euro ab 01.08.2016).

## Anrechnung der Nebeneinkünfte von Studierenden

Bewilligungszeitraum 12 Monate	Fall 1	Fall 2
Bruttoeinkünfte	4.880,00	7.000,00
abzüglich Steuerfreibetrag	- 1.000,00	- 1.000,00
Zwischensumme	3.880,00	6.000,00
abzüglich 21,3 Prozent Sozialpauschale	- 826,44	- 1.278,00
abzüglich Steuern (23 Prozent von 0 Euro)	0,00	0,00
anrechenbares Netto	3.053,56	4.722,80
= monatlich	254,46	393,50
abzüglich Freibetrag	- 255,00	- 255,00
<b>Anrechenbares Einkommen (in Euro)</b>	<b>0,00</b>	<b>138,50</b>

## Hinweis

Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass in anderen Zusammenhängen sehr wohl monatliche Verdienstgrenzen zum Tragen kommen, die unter der durchschnittlichen monatlichen Zuverdienstgrenze beim BAföG liegen (so liegt etwa die Zuverdienstgrenze für die beitragsfreie Familienmitversicherung in der Pflege- und Krankenversicherung außer bei Minijobs bei 405 Euro (siehe Abschnitt 5.1), von Waisenrenten werden 125 Euro (130 Euro ab 01.08.2016) monatlich nicht auf das BAföG angerechnet). Nach der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ist auch zu beachten, dass die Ausübung eines Minijobs nicht mehr in jedem Fall ohne BAföG-Abzüge möglich ist. Mit einem regelmäßigen monatlichen Verdienst von 450 Euro liegt ihr bei 5.400 Euro pro Jahr und damit deutlich über der Verdienstgrenze von 4.880 Euro. Ab 01.08.2016 wird durch die Anhebung der Freibeträge ein 450-Euro-Job ohne BAföG-Abzüge möglich sein.

## 8.2 Kindergeld

Für Kinder in einer Berufsausbildung wird bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs Kindergeld gezahlt. Die Höhe des Kindergelds beträgt seit 2010 für die ersten beiden Kinder jeweils 184 Euro, für das dritte Kind 190 Euro und ab dem vierten Kind 215 Euro.

Die Altersgrenze für den Bezug von Kindergeld lag ursprünglich einmal bei 27 Jahren. Sie ist im Januar 2007 auf 25 Jahre abgesenkt worden. Für die betroffenen Familien bedeutet diese Maßnahme erhebliche finanzielle Einbußen.

Das Kindergeld entfällt bei einer Erwerbstätigkeit im Umfang von mehr als 20 Stunden pro Woche. Eine das Studium begleitende Erwerbstätigkeit ist also in den folgenden Fällen nicht schädlich für den Bezug des Kindergelds: wenn

- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit insgesamt nicht mehr als 20 Stunden beträgt (gemeint ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – eine kurzfristige Überschreitung von bis zu zwei Monaten wird geduldet, wenn im jährlichen Durchschnitt die 20 Stunden pro Woche nicht überschritten werden).
- die Tätigkeit geringfügig (Arbeitsentgelt regelmäßig unter 450 Euro) oder kurzzeitig (auf längstens zwei Monate oder 50 Tage im Voraus vertraglich begrenzt) ist
- die Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses ausgeübt wird (Ausbildungsmaßnahme muss Gegenstand des Dienstverhältnisses sein).

Die vormals für den Bezug von Kindergeld geltende jährliche Verdienstgrenze ist damit entfallen.

## 8.3 Waisenrente

Beim Waisenrentenbezug nach Vollendung des 18. Lebensjahres wird eigenes Einkommen auf die Waisenrente angerechnet. Dies kann dazu führen, dass die Waisenrente nur gekürzt gezahlt wird. Seit Januar 2002 werden auf Hinterbliebenenrenten grundsätzlich alle Arten von Erwerbseinkommen angerechnet.

Es gibt aber einen Freibetrag, der seit dem 1. Juli 2014 monatlich 503,54 Euro West und 464,46 Euro Ost beträgt. Wenn der/die Rentempfänger\_in eigene Kinder hat, gilt ein höherer Grundfreibetrag. Für jedes Kind gilt ein Erhöhungsbetrag von 160,22 Euro West bzw. 147,78 Euro Ost. Der übersteigende Betrag wird zu 40 Prozent auf die Waisenrente angerechnet. Die Freibeträge werden immer zum 30. Juni eines Jahres unter Berücksichtigung der allgemeinen Einkommensentwicklung angepasst. Welche Einkünfte von der Anrechnung ausgenommen sind, lässt sich bei der Deutschen Rentenversicherung in Erfahrung bringen.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de), E-Mail: [info@deutsche-rentenversicherung.de](mailto:info@deutsche-rentenversicherung.de)

# 9 Job ben und Elternschaft

## 9.1 Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz hat das Ziel, erwerbstätige (werdende) Mütter und ihre Kinder vor gesundheitlichen Schäden durch die Arbeit zu schützen und sie sozial abzusichern. Das Gesetz regelt in Verbindung mit der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz, dass am Arbeitsplatz alle besonderen Gefährdungen vom Arbeitgeber ausgeschlossen werden müssen.

Ist dies aufgrund der jeweiligen Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte nicht möglich, muss eine andere Tätigkeit angeboten werden – oder aber die werdende Mutter ist bezahlt von der Arbeit frei zu stellen. Als besondere Gefährdungen gelten chemische Gefahrstoffe, Krankheitserreger, Strahlung und physische Belastungen, etwa bezogen auf die Temperatur, auf Lärm, auf schwere Lasten oder auf Erschütterungen.

Außerdem besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Feiertage und für Nachtarbeit zwischen 20 und sechs Uhr. Die Ärztin oder der Arzt kann auch aus medizinischen Gründen ein individuelles Beschäftigungsverbot verhängen, das sich auf eine individuelle gesundheitliche Gefährdung der werdenden Mutter oder des Kindes durch eine besondere Tätigkeit bezieht.

Ein Anspruch auf die Schutzmaßnahmen besteht erst dann, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt wurde, auf Verlangen mit einem ärztlichen Bescheid. Für (werdende) Mütter besteht ein besonderer Kündigungsschutz, der eine Kündigung durch den Arbeitgeber weitgehend ausschließt.

Die Schutzfrist, innerhalb derer (werdende) Mütter von der Arbeit freigestellt sind, beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. 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 Beschäftigte dies erhalten, hängt von ihrem Versicherungsstatus ab, da es von den Krankenversicherungen gezahlt wird. Mit einer Beschäftigung über 450 Euro oder als Mitglied in der studentischen Krankenversicherung besteht der volle Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes 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. 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 bei diesem ist eine Aufstockung durch den Arbeitgeber möglich. Wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb der Schutzfrist ausläuft, so werden dennoch sowohl das Mutterschaftsgeld als auch die eventuelle Aufstockung bis zum Ende der Schutzfrist gezahlt.

## 9.2 Kindergeld, Elterngeld und Elternzeit

Eltern, die ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in Deutschland haben, können Kindergeld beantragen. Studierende aus dem Ausland müssen im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsberechtigung sein. Eine Aufenthaltsbewilligung oder -befugnis, wie sie in der Regel in Verbindung mit einem Studienvisum ausgestellt wird, reicht nicht aus. Das Kindergeld kann für leibliche oder adoptierte Kinder wie auch für Pflege- Stief- und Enkelkinder beantragt werden, die mit der Antragstellerin/dem Antragsteller im gleichen Haushalt leben. Die Höhe des Kindergelds beträgt für die ersten beiden Kinder jeweils 184 Euro, für das dritte Kind 190 Euro und ab dem vierten Kind 215 Euro.

Eltern haben, insofern sie erwerbstätig sind, mit der Elternzeit die Möglichkeit, sich von ihrer Erwerbsarbeit freustellen zu lassen oder im Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden Teilzeit zu arbeiten. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes – und zwar für Mutter und Vater. Bis zu 24 Monate dieser Zeit können mit Einverständnis des Arbeitgebers auf eine Zeitspanne bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Die Zeit des Mutterschutzes wird allerdings auf die Elternzeit angerechnet. Der Antrag auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber eingehen. Während der Elternzeit und acht Wochen vor deren Beginn besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Nach der Elternzeit darf man auf den gleichen oder zumindest auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren – keinesfalls auf einen schlechter bezahlten. Allerdings verlängern sich befristete Beschäftigungsverhältnisse, wie es die von studentisch Beschäftigten in der Regel sind, nicht um die wahrgenommene Elternzeit.

Aus der Elternzeit ergeben sich keine Ansprüche auf finanzielle Leistungen, diese basieren auf dem Elterngeld, das während (eines Teils) der Elternzeit bezogen werden kann. Für ein Kind erhalten beide Eltern zusammen einen Anspruch auf 14 Monate Elterngeld, die sie

innerhalb der ersten 14 Lebensmonate zwischen sich aufteilen können. Eine Streckung des Elterngeldes auf 24 Monate ist möglich, wenn die Eltern in Teilzeit weiterarbeiten.

Der Anspruch reduziert sich in der Regel auf 12 Monate, wenn nicht beide Elternteile wenigstens zwei Monate Elterngeld beantragen. Insbesondere für Alleinerziehende gibt es aber Ausnahmen. Die zeitliche Lage der Monate des Elterngeldbezugs kann in diesem Rahmen beliebig gewählt werden. Es ist auch möglich, dass beide Eltern gleichzeitig Elterngeld beziehen. Zudem kann der Bezugszeitraum auf das Doppelte gestreckt werden, die monatlichen Zahlungen halbieren sich dann. Elterngeld kann nicht mehr als drei Monate rückwirkend beantragt werden, der Antrag sollte also rechtzeitig gestellt werden.

Der schriftliche Antrag wird bei der jeweils zuständigen Elterngeldstelle des Bundeslandes, in dem sich der Wohnsitz befindet, gestellt. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 Prozent des Nettoeinkommens, jedoch mindesten 300 Euro und maximal 1.800 Euro. Ab einem Nettoeinkommen von 1.200 Euro im Monat reduziert sich das Elterngeld auf 65 Prozent des Nettoeinkommens. Nach der Geburt bezogenes Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld angerechnet. Die Höhe des Elterngelds von Erwerbstätigen errechnet sich aus dem in den zwölf Monaten vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Nettoeinkommen abzüglich der Werbungskosten. Für Empfänger von Arbeitslosengeld II wird das Elterngeld in einem Umfang angerechnet, dass es de facto entfällt.

Während des Bezugs von Elterngeld ist gleichzeitig eine Teilzeiterwerbstätigkeit zulässig, insofern sie nicht 30 Stunden pro Woche überschreitet. Für studentische Beschäftigte dürfte es daher – zumindest rechtlich – immer möglich sein, Elterngeld zu beziehen und eine Hilfskrafttätigkeit (wieder) aufzunehmen. Das Einkommen muss aber der Elterngeldstelle mitgeteilt werden und wird angerechnet, und zwar indem 67 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.

### 9.3 Familiengerechte Studi-Jobs

Einige gesetzliche Ansprüche können die Vereinbarkeit von Elternschaft und 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. Darüber hinaus sollten Hilfskräfte mit Kindern selbstbewusst die sich aus der Elternschaft ergebenden besonderen Anforderungen an ihre Arbeitsbedingungen einfordern.

# 10 Ausländische Student\_innen im Job

**// Für ausländische Studierende stellt sich die Arbeitsrealität noch schwieriger und härter dar als für ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen mit deutschem Pass. //**

Zwar gelten die in den vorangegangenen Kapiteln ausgeführten arbeitsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen auch für studentische Arbeitnehmer\_innen aus dem Ausland, doch ist es für diese oftmals schon fast unmöglich, überhaupt erst eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.

Mit Ausnahme der EWR-Staatsangehörigen benötigen alle Ausländer\_innen, die in der Bundesrepublik jobben wollen, eine Arbeitserlaubnis. Der Europäische Wirtschaftsraum (EWR) umfasst die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, ferner Island, Liechtenstein und Norwegen. Darüber hinaus gibt es ein Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz.

Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis hängt vom jeweiligen Aufenthaltsstatus ab und wird per Verordnung geregelt. Wer zum Beispiel mit einer Aufenthaltsberechtigung bereits sechs Jahre in Deutschland gelebt hat, für den/die gelten die gleichen Bedingungen wie für EU-Ausländer\_innen.

## 10.1 Arbeitserlaubnis

Die Arbeitserlaubnis erhalten ausländische Studierende bei der zuständigen Ausländer\_innenbehörde. Sie wird als Visumsvermerk in Form eines Stempels im Pass erteilt und berechtigt zur Ausübung einer abhängigen Beschäftigung im Umfang von bis zu 120 Kalendertagen im Jahr. Bei Teilzeitbeschäftigung darf dieses Kontingent von insgesamt 120 ganzen Arbeitstagen (das sind alle Arbeitstage mit über vier Stunden) auch auf bis zu 240 halbe Kalendertage (bei maximal vier Stunden pro Arbeitstag) verteilt werden. Innerhalb dieser Grenzen ist die Aufnahme einzelner Beschäftigungen (gem. AufenthG §16 Abs. 3) genehmigungsfrei und muss der Ausländer\_innenbehörde nicht extra gemeldet werden. Die Erfahrung zeigt, dass durch einen umfangreichen Datenaustausch Übertretungen dieser Fristen durch die Behörde nach vollzogen werden können.

### **Tipp**

Wer die 240 Kalendertage in vollem Umfang nutzen möchte, sollte den Arbeitsvertrag so gestalten, dass die tägliche Arbeitszeit pro Arbeitseinsatz nicht mehr als vier Stunden beträgt, da nur so ein halber Tag anstatt eines ganzen Tages angerechnet wird.

Zusätzlich zu der 120-/240-Tage-Regelung ist die Beschäftigung als studentische Hilfskraft an einer deutschen Hochschule genehmigungsfrei möglich. Ebenfalls kann ein Pflichtpraktikum, das in der Studienordnung vorgeschrieben ist – auch gegen Vergütung – zusätzlich ausgeübt werden.

Über die vorgenannten Umfänge und Anlässe hinaus ist die Erteilung einer Arbeitserlaubnis nur in sehr wenigen Ausnahmefällen durch die Ausländer\_innenbehörde möglich, wenn ein konkretes Stellenangebot nachgewiesen wird, für das sich zudem keine inländischen Mitbewerber\_innen interessieren. Es ist leicht nachvollziehbar, dass eine derart diskriminierende Gesetzeslage und Behördenpraxis die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sehr schwierig gestaltet und ausländische Studierende gegenüber ihren deutschen Kommilitoninnen und Kommilitonen benachteiligt.

## 10.2 Rentenversicherung

Auch ausländische Studierende müssen Beiträge für die Rentenversicherung entrichten. Studierende aus der EU und anderen Staaten, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen, bekommen die Rentenansprüche zu den im Heimatland erworbenen Ansprüchen angerechnet. Das gilt etwa für die Beiträge von Studierenden aus Norwegen, Island, Liechtenstein, USA, Kanada, Chile, Schweiz, Polen, Marokko, Tunesien, Israel, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Slowenien, Mazedonien und der Türkei.

Alle anderen ausländischen Studierenden können ihre Beiträge für die Rentenversicherung zurückfordern, wenn sie die Bundesrepublik Deutschland dauerhaft verlassen haben. Voraussetzung ist, dass sie die erforderliche Wartezeit für eine Rentenanwartschaft (fünf Versicherungsjahre) nicht erfüllen. Der entsprechende Antrag kann beim zuständigen Rentenversicherungsträger (Krankenkasse) gestellt werden.

# 11 Jobben an der Hochschule

**// Jobben an der Hochschule bedeutet für Studierende in der Regel, dass sie als so genannte „studentische Hilfskraft“ oder als Aushilfskraft ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis haben, dessen zeitlicher Umfang den Rahmen einer halben Stelle nicht übersteigt. //**

Das Anforderungsprofil studentischer Beschäftigten reicht von der Taschenträgerin/dem Taschenträger bis zur/zum Lehrstuhlmanager\_in. Reine Verwaltungstätigkeiten können ebenso zu den Aufgaben gehören wie Zuarbeiten in Lehre und Forschung oder Tutor\_innenarbeit. Für Tutor\_innentätigkeiten muss in der Regel die Zwischenprüfung oder ein Bachelorabschluss nachgewiesen werden. Doch mit der Entlohnung ist es nicht so weit her: Dumpinglöhne sind keine Seltenheit, Überstunden selbstverständlich inbegriffen...

Der Grund: Für die Bezahlung studentischer Hilfskräfte gibt es keine bundesweit gültigen Tarifregelungen wie für Angestellte im öffentlichen Dienst. Die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), die die Arbeitgeberseite in Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes vertritt, weigert sich, einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte zu unterzeichnen. Stattdessen werden studentische Mitarbeiter\_innen gezielt aus den im Hochschulbereich geltenden Tarifwerken ausgeschlossen. Mehr noch: Die TdL hat Richtlinien herausgegeben, die den Bundesländern Vergütungs-Obergrenzen für studentische Hilfskräfte vorgeben.

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 um keinen Cent erhöht, so dass durch die nicht ausgeglichene Inflation die Reallöhne deutlich gesunken sind.

Erst ab 2008 hat die TdL die Sätze wieder erhöht, aber ohne den angefallenen Rückstand auszugleichen. Für Hessen und Berlin gilt die Richtlinie der TdL nicht. Hessen ist aus der TdL ausgetreten, die hessische Landesregierung hat den Hochschulen des Landes die alleinige Zuständigkeit für die Festlegung der Stundenlöhne von studentischen Mitarbeiter\_innen übertragen. Berlin hingegen ist das einzige Bundesland mit einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte.

Die TdL-Richtlinie sieht seit Sommersemester 2014 folgende Höchstsätze vor:

- 9,41 Euro für studentische Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss (unter Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld 9,75 Euro, Abweichung bis max. 10,73 Euro möglich)

- 10,95 Euro wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss oder nicht akkreditier-tem FH-Master (unter Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld 11,35 Euro, Abweichung bis max. 12,49 Euro möglich)
- 14,87 Euro für wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossenem Masterabschluss an einer Universität oder akkreditiertem FH-Master (unter Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld 15,04 Euro, Abweichung bis max. 16,54 Euro möglich)

Einige Bundesländer zahlen nach diesen Sätzen, andere fühlen sich noch nicht einmal daran gebunden und entlohnen deutlich niedriger, vielfach sind die Sätze ins Belieben der Hochschulen gestellt. Derartige Missstände liegen sicherlich auch im mangelnden gewerk-schaftlichen Organisationsgrad von Studierenden begründet, der eine wirksame Interes-senvertretung (nicht nur im Bereich der studentischen Mitarbeiter\_innen) erschwert.

## **Es geht auch anders**

Dass es auch anders geht, beweist das Beispiel Berlin: Die Hauptstadt ist das einzige Bun-desland mit einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Den haben GEW und ver.di mit dem Arbeitgeber\_innenverband abgeschlossen.

Studentische Beschäftigte erhalten einheitlich 10,98 Euro pro Stunde. Für Wochenend- und Nachtarbeit gibt es Zuschläge. Weitere Arbeitnehmer\_innenrechte werden ebenfalls tarif-vertraglich geregelt, weil sie über das gesetzliche Minimum hinausgehen: Studentische Beschäftigte in Berlin erhalten 31 Werk-tage Urlaub im Jahr (gesetzlicher Urlaubsanspruch: 24 Werk-tage), die Mindestlaufzeit der Arbeitsverträge beträgt vier Semester und ist um weitere vier verlängerbar. Dies sichert den Beschäftigten eine planbare, finanzielle Absicherung. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Monatsende und ist damit um zwei Wochen länger als gesetzlich vorgesehen.

Doch auch in Berlin ist nicht alles perfekt: Die Vereinbarung zum Weihnachtsgeld ist 2005 von den Arbeitgebern gekündigt worden, der Stundenlohn ist spürbar in die Jahre gekom-men – er ist seit mehr als zehn Jahren nicht erhöht worden.<sup>6</sup>

GEW und ver.di fordern schon seit langem einen bundesweiten Tarifvertrag für studentische Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte. Ziel ist es, die Beschäftigungsbedingungen (Urlaub, Arbeitszeit, Vergütung etc.) bundesweit verbindlich zu regeln und diese Beschäfti-gungsgruppen an der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst zu beteiligen.

<sup>6</sup> siehe auch [www.gew-berlin.de/tvstud.htm](http://www.gew-berlin.de/tvstud.htm)

## Studentische Beschäftigte in Verwaltung, Technik, Bibliothek, Rechenzentren

Übrigens: Wer als studentische/r Beschäftigte/r im technischen Bereich oder im Verwaltungsbereich der Hochschule beschäftigt ist, hat Anspruch auf tarifliche Leistungen. Denn ausgenommen vom Tarifvertrag sind nur unterstützende Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Das hat zur Folge, dass der TVÖD/TVL alle studentischen Beschäftigten mit den genannten Tätigkeiten betrifft, die zugleich Mitglied der Gewerkschaft GEW oder ver.di (oder auch der IG BAU und der GdP) sind.

In der Vergangenheit versuchte man, Studierende wegen ihres geringfügigen Beschäftigungsumfangs aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrags auszuschließen. Das geschah unter Berufung auf § 3 n BAT, nach dem der BAT für geringfügig Beschäftigte keine Anwendung finden sollte. Diese Praxis ist durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für unzulässig erklärt worden, so dass die Ausnahmeregelung des § 3 n aus dem BAT gestrichen werden musste. Die Streichung der Ausschlussklausel wurde bei der Reformierung des Tarifvertrags durch den TVÖD beibehalten.

Falls ihr vor Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Beratung wünscht, stehen euch die Ansprechpartner\_innen der GEW gerne zur Verfügung.

### **Tipp**

Tarifverträge und gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Sozialrecht gelten natürlich auch beim Jobben an der Hochschule als Mindeststandards. Informiert euch darüber bei der GEW.

# 12 Die GEW mit Rat und Tat

Jobs neben dem Studium bringen nicht nur Geld und eventuell Berufserfahrung, sie machen auch mit den negativen Seiten der Arbeitswelt bekannt:

- Was kann ich tun, wenn mein Arbeitgeber den vereinbarten Lohn nicht zahlt?
- Mein Chef hat gesagt, dass mir kein Urlaubsgeld zusteht!
- Mir ist beim Transport eine wertvolle Vase zerbrochen – muss ich die ersetzen bzw. die Beschaffungskosten tragen?

Solche und ähnliche Fragen zu Rechten und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis, der Arbeitnehmer\_innenhaftung und der Sozialversicherungspflicht werden häufig gestellt.

Die GEW bietet Studierenden, die nebenher jobben, vielfältige Hilfe an:

- Auskünfte in Fragen des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung
- Informationen durch Zeitschriften, Flugblätter etc.
- BAföG-Beratung und BAföG-Handbuch

Informationen über die Hilfen der GEW erhaltet ihr von den Landes-, den Bezirksgeschäftsstellen oder den örtlichen Studierendengruppen. GEW-Mitglieder können sich auch an die Landesrechtsschutzstellen wenden und erhalten in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts eine kompetente Beratung.

## **Tipp**

GEW-Mitglieder haben als studentische Beschäftigte in der Hochschule Anspruch auf Berufsrechtsschutz und sind automatisch in der Berufshaftpflichtversicherung der GEW versichert.

# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden

[www.gew.de/Mitgliedsantrag.html](http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html)

## Persönliches

Nachname (Titel) \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

Telefon / Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Nationalität \_\_\_\_\_

gewünschtes Eintrittsdatum \_\_\_\_\_

bisher gewerkschaftlich organisiert bei \_\_\_\_\_ von \_\_\_\_\_ bis (Monat/Jahr) \_\_\_\_\_

weiblich  männlich

## Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe \_\_\_\_\_

Diensteintritt / 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:

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

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

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

Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

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

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

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

Vorname und Name (Kontoinhaber) \_\_\_\_\_

Kreditinstitut (Name und BIC) \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

Ort / Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

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

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

**Vielen Dank – Ihre GEW**



## Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

## Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

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

## Betrieb/Dienststelle

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

## Mitgliedsbeitrag

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

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

## Ihr Kontakt zur GEW

### GEW Baden-Württemberg

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

### GEW Hamburg

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

### GEW Rheinland-Pfalz

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

### GEW Thüringen

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

### GEW Bayern

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

### GEW Hessen

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

### GEW Saarland

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

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

### GEW Nordrhein-Westfalen

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

### GEW Schleswig-Holstein

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



# GEW-Ratgeber „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: [broschueren@gew.de](mailto:broschueren@gew.de)





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