



# 1. Teilpersonalversammlung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

# RUB

## Herzlich willkommen!

### Tagesordnung

1. Begrüßung durch Frau Dr. Katinka Netzer, WPR-Mitglied, ZfW
2. Vortrag zu den Arbeitsbedingungen der SHK und WHB bzw. WHK der Stellv. WPR-Vorsitzenden Frau Dr. Luzia Vorspel
3. Fragen und Diskussion
4. Verschiedenes/Aktuelles

## **Gliederung**

1. Begriffe: SHK, WHB, WHK, studentische Beschäftigte
2. Gesetzliche Grundlagen
3. Tarifvertrag oder schuldrechtliche Vereinbarung
4. Vergütung und Arbeitszeiterfassung
5. Sonntagsarbeit
6. Befristung und Kündigung
7. Urlaub und Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz –  
Bildungsurlaub
8. Krankheit – Entgeltfortzahlung
9. Schwangerschaft und Elternzeit
10. Rechte, Pflichten und Empfehlungen
11. Ausblick

# Begriffe: SHK, WHB, WHK, studentische Beschäftigte

1. SHK: Hilfskräfte vor einem ersten Examen, d. h. die weder ein Staatsexamen noch einen Bachelor-Abschluss haben
2. WHB oder WHF: Hilfskräfte mit einem Bachelor-Abschluss oder einem sechssemestrigen Fachhochschulabschluss
3. WHK: Hilfskräfte mit einem Master-Abschluss oder einem Staatsexamen (Jura, Medizin)
4. Im Hochschulgesetz NRW umfasst der Begriff „wissenschaftliche Hilfskräfte“ alle drei Gruppen: SHK, WHB, WHK
5. Studentische Beschäftigte:  
**Fall 1:** Beschäftigte, die studieren und keine Hilfskräfte sind, sondern nach Tarifvertrag vergütet werden  
**Fall 2:** Sammelbezeichnung für SHK und WHB, z. B. Schuldrechtlichen Vereinbarung
6. Andere Bundesländer haben wieder andere Begrifflichkeiten und teilweise nicht alle Gruppen von Hilfskräften.

# Gesetzliche Grundlagen

## Hochschulgesetz – HG NRW vom 16. September 2014:

### § 46 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

**Wo:** Arbeit in Fachbereichen, wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten

**Was:** Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten oder Tutorium

**Unter wessen Verantwortung:** Hochschullehrer\*in, andere Person mit selbständigen Lehraufgaben, wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?sg=0&menu=0&anw\\_nr=2&gld\\_nr=%202&ugl\\_nr=221&val=28364&ver=0&aufgehoben=N&keyword=&bes\\_id=28364&show\\_preview=1&typ=Inhalt](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&anw_nr=2&gld_nr=%202&ugl_nr=221&val=28364&ver=0&aufgehoben=N&keyword=&bes_id=28364&show_preview=1&typ=Inhalt)

# **HG § 46a Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte**

## **Grundordnung der Hochschule legt fest,**

1. wer den SHK-Rat wählt: Studierende oder Senat, auf Vorschlag der Studierendenschaft.
2. wie viele Personen gewählt werden,
3. die Wahlordnung und die Amtszeit,
4. eine mögliche Freistellung von dienstlicher Tätigkeit fürs Amt.

## **Aufgaben:**

1. Überwachung der Beachtung geltenden Rechts bei der Auswahl und Beschäftigung von studentischen Hilfskräften
2. angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen.
3. Behandlung von Beschwerden von Betroffenen.
4. Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Rektorat ist ggf. zu beteiligen.

## **Für die Erfüllung der Aufgaben sind auskunftspflichtig:**

1. Rektorat,
2. Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen und
3. Leitung von Betriebseinheiten sowie die
4. Fachbereichsleitung

# Verfassung der RUB vom 12.8.2020

## Art. 18 Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte

1. Rat der studentischen Hilfskräfte (SHK-Rat).
2. vier Studierende für je einen der vier Wissenschaftsbereiche
3. Amtszeit: ein Jahr, Wiederwahl möglich.
4. SHK-Rat von den Studierenden der RUB auf Vorschlag der Studierendenschaft gewählt. Das Nähere regelt die Satzung der Studierendenschaft an der Ruhr-Universität Bochum.
5. Kernaufgabe: Bereinigung von Konflikten im Zusammenhang mit Beschwerden und Eingaben
6. Freistellung in angemessenem Umfang

<https://public.ruhr-uni-bochum.de/ab/Lists/ab/Attachments/1713/ab1367.pdf>

# Schuldrechtliche Vereinbarung

- Die schuldrechtliche Vereinbarung ist ein Vertrag zwischen den Gewerkschaften und der TdL, der die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter regelt.
- Gemeint sind hier SHK und WHB.
- Anders als bei einem Tarifvertrag können Beschäftigte jedoch ihre Ansprüche nicht einklagen.
- Eine Verletzung der Regelungen stellt allerdings einen Vertragsbruch dar. Die Einhaltung dieser Vereinbarung kann durch die Gewerkschaften eingeklagt werden. Dafür sammelt sie die Fälle, in denen die Vereinbarung nicht eingehalten wird.

**Bitte merken:**

**Beschwerdestelle:**

<https://tvstud.de/beschwerde/>

# Schuldrechtliche Vereinbarung an der RUB konkret

Für das erste halbe Jahr, also April bis September 2024, gelten an der RUB folgende Fälle als begründete Ausnahmen:

1. Unterstützung für semesterbezogene Lehrveranstaltungen: Verträge für ein Jahr, wenn möglich, sonst mindestens ein halbes Jahr
2. Praktika: Für die Dauer des jeweiligen Praktikums inklusive Vor- und Nachbereitung und Korrekturzeiten und Urlaub
3. Übungen: Für ein Semester möglich
4. Tutorien
  - 4.1 Einführungstage zu Beginn des Studiums: Für die Dauer der Einführungstage
  - 4.2 Semesterbegleitende Tutorien: Möglichst für ein Jahr, mindestens für sechs Monate

# Schuldrechtliche Vereinbarung – Ausnahmen

5. Exkursionsbegleitungen, Grabungen: Für die Dauer der Exkursion/ Grabung jeweils mit Vor- und Nachbereitung und Urlaubsanteil
6. Projektende
  - 6.1 Projekte von externen Drittmittelgebern: Einzelfallentscheidung. Projektende muss im Allgemeinen kein Grund für ein Vertragsende sein, da SHK und WHB sachgrundlos nach § 6 WissZeitVG befristet werden. Es wird um ergänzende Mischfinanzierung gebeten.
  - 6.2 Interne Projekte der RUB: Die RUB muss sich auf die neuen Gegebenheiten einstellen und die Projekte so ausfinanzieren, dass Jahresverträge möglich sind.
7. Restgelder/auslaufende projektbezogene Gelder: Restgelder können angespart werden oder mit Restgeldern anderer Institute zusammengelegt werden, so dass eine Beschäftigung von einem Jahr möglich ist.

# Schuldrechtliche Vereinbarung – Ausnahmen

8. Tagungsorganisation/Kongress: Für die Dauer der Tagung inkl. Vor- und Nachbereitung und Urlaubsanteil möglich.
9. Projektwochen (z. B. im Rahmen eines Ferienprogramms, Summerschools, Schülerlabor): Für die Dauer der Programme inkl. Vor- und Nachbereitung und Urlaubsanteil möglich
10. Persönliche Gründe der Studierenden gelten **nicht** als Ausnahme (Ende des Studiums, Auslandsaufenthalt): Studierende können kündigen oder sich für eine bestimmte Zeit beurlauben lassen.
11. Wechsel von SHK zu WHB: Neueinstellung der WHB auf Jahresverträgen; Zusammenrechnung der zusammenhängenden SHK- und WHB-Zeit möglich.
12. **Noch zu ergänzen:** Vertretung von anderen Hilfskräften z. B. bei Beurlaubungen, Mutterschutz und Elternzeit

# Vergleich der Vergütungen mit und ohne Tarifvertrag Bachelorabsolvent\*innen

## Vergütung als

WHB (Stundenlohn 14,00 €)

ab 1. Jahr 2424,53\*

ab 2. Jahr 2424,53

ab 4. Jahr 2424,53

**ab 1. November 2024\*\***

ab 1. Jahr 2424,53

ab 2. Jahr 2424,53

ab 4. Jahr 2424,53

**Ab 1. Februar 2025**

Ab 1. Jahr 2424,53

Ab 2. Jahr 2424,53

Ab 3. Jahr 2424,53

## Vergütung nach TV-L

TV-L EG 12

ab 1. Jahr 3774,86

ab 2. Jahr 4040,88

ab 4. Jahr 4604,26

**ab 1. November 2024**

ab 1. Jahr 3974,86

ab 2. Jahr 4240,88

ab 4. Jahr 4804,26

**Ab 1. Februar 2025**

Ab 1. Jahr 4193,48

Ab 2. Jahr 4474,13

Ab 3. Jahr 5068,49

\*Alle Berechnungen gehen wegen der Vergleichbarkeit von einer Vollzeitstelle aus.

\*\* Ab Oktober 2024 ist eine Erhöhung vorgesehen: auf 15 € -> 2597,71 €

# Vergleich der Vergütungen mit und ohne Tarifvertrag Masterabsolvent\*innen

## Vergütung als

WHK (Stundenlohn 18,70 €)

ab 1. Jahr 3238,48

ab 2. Jahr 3238,48

### **ab 1. November 2024\***

ab 1. Jahr 3238,48

ab 2. Jahr 3238,48

### **Ab 1. Februar 2025**

Ab 1. Jahr 3238,48

Ab 2. Jahr 3238,48

## Vergütung nach TV-L

TV-L EG 13

ab 1. Jahr 4188,38

ab 2. Jahr 4508,07

### **ab 1. November**

ab 1. Jahr 4388,38

ab 2. Jahr 4708,07

### **Ab 1. Februar 2025**

Ab 1. Jahr 4629,74

Ab 2. Jahr 4967,01

Ab Oktober 2024 ist eine Erhöhung vorgesehen auf 19,70 € -> 3411,66 €

## Weitere Unterschiede zwischen Hilfskraftverträgen und Verträgen nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L)

- **vier statt sechs Wochen Urlaub:** geldwerter Nachteil von ca. **1200 €** (WHB, bezogen auf das WHB-Gehalt) und ca. **1600 €** (WHK, bezogen auf das WHK-Gehalt)
- **kein Inflationsausgleich:**  $1800 \text{ €} + 10 * 120 \text{ €} = 3000 \text{ €}$
- **keine Jahressonderzahlung**
  - TV-L EG 12: 46,47 % eines Monatsgehalts, je nach Stufe mindestens **1754,18 €**
  - TV-L EG 13: je nach Stufe mindestens **1946,34 €**
- **keine Vertragsverlängerung für den Mutterschutz** im Gegensatz zu Tarifbeschäftigten mit Qualifizierungsbefristung.
- **keine tariflichen Gehaltserhöhungen**, keine Stufenaufstiege
- **keine Zulagen** für Überstunden und Arbeiten am Wochenende oder Feiertagen
- Beschränkung der Arbeitszeit auf maximal 19 Stunden/Woche

# Armutsgrenze

„Als Armutsgrenze, genauer gesagt, als Armutgefährdungsgrenze“ gilt ein Einkommen von „weniger als 60 % des mittleren Einkommens“ (Armutgefährdungsschwelle).\*

2023 lag die Armutgefährdungsschwelle für eine alleinlebende Person in Deutschland netto (nach Steuern und Sozialabgaben) bei 1.310 Euro im Monat.\*\*

Für 2024 gilt ein geschätzter Wert der Armutsrisikogrenze von mindestens 1.400 Euro.

\* Statistisches Bundesamt: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/_inhalt.html) (Zugriff am 28.4.2024)

\*\* Statistisches Bundesamt: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_147\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_147_63.html) (Zugriff am 28.4.2024)

# Armutsgrenze

Für 2024 gilt ein geschätzter Wert der Armutsrisikogrenze von mindestens 1.400 Euro.

## Verdienst einer Hilfskraft bei 19 Stunden:

SHK 12,35 Euro	1032,65 Brutto, abzüglich KV = Netto
WHB 14,00 Euro	1156,57 Brutto, abzüglich KV = Netto
WHK 18,70 Euro	1544,84 Brutto, ca. 1.195,74 Netto

(Trotzdem Einkommensteuererklärung machen!)

Bundesweit gibt es ca. 400.000 Studentische Hilfskräfte (SHK und WHB) und 40.000 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK).\*

- \* GEW: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber. Frankfurt 2018, S. 5.  
[https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23378&token=df9520d54c26fff634227a29b14c76f175220c0b&sdownload=&n=RatgeberSHK-WHK\\_A5\\_web.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23378&token=df9520d54c26fff634227a29b14c76f175220c0b&sdownload=&n=RatgeberSHK-WHK_A5_web.pdf)

# **Sonn- und Feiertagsruhe:**

## **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**

### **Art. 140**

„Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.“

#### Art. 139

Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.

# Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

## § 9 Sonn- und Feiertagsruhe

- (1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

## § 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen AN abweichend von § 9 beschäftigt werden:
  5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,
  7. ... sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,
  12. ... und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,
  14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, ... sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,
  15. ... sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,

# Mindesturlaubsgesetz (Bundesurlaubsgesetz)

§ 7 Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs

(1) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen...

(2) Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren...

(3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. (Es gilt eine Vereinbarung mit der RUB, dass eine Übertragung des Urlaubs bis zum 31. März des Folgejahres möglich ist.)

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs: Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

§ 11 Urlaubsentgelt = normales Gehalt ≠ zusätzliches Urlaubsgeld

(2) Das Urlaubsentgelt ist **vor** Antritt des Urlaubs ausbezahlen

# Mindesturlaubsgesetz (Bundesurlaubsgesetz)

§ 1 Urlaubsanspruch: Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

§ 3 Dauer des Urlaubs: (1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 **Werktage**. **Samstag wird mitgezählt.**

§ 4 Wartezeit: Der **volle** Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 Teilurlaub: (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden **vollen** Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ...

a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt; **z. B. Vertragsbeginn 1. Oktober**

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; **Vertrag über 3 Monate**

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden

## **24 Werktage sind bei einer**

5-Tagewoche 20 Tage Urlaub,

4-Tagewoche 16 Tage Urlaub,

3-Tagewoche 12 Tage Urlaub,

2-Tagewoche 8 Tage Urlaub,

1-Tagewoche 4 Tage Urlaub

## **Bei unregelmäßigen Arbeitstagen:**

Urlaubsanspruch bei Vollzeit  $\div$  Jahresarbeitstage einer Vollzeitkraft  $\times$   
tatsächliche Arbeitstage pro Jahr = Urlaubsanspruch bei Teilzeit. Für  
die Berechnung gelten die Arbeitstage nicht Arbeitszeiten.

## **Digitale Urlaubsverwaltung**

Da manche Institute ihren Hilfskräften Urlaub verweigern, haben wir  
uns dafür eingesetzt, dass auch die Hilfskräfte in die digitale  
Urlaubsverwaltung aufgenommen werden. Ab 1. Juli 2024 werden  
neue Hilfskräfte in die Urlaubsverwaltung aufgenommen, die  
Bestandsbeschäftigten ab 2025.

# Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (Bildungsurlaub)

- 5 Tage im Jahr
- Anspruch von zwei Jahren kann geblockt werden, wenn es ein zusammenhängendes Thema gibt, z. B. Norwegisch 1 und 2  
**Achtung:** Übertragung rechtzeitig per Mail bei Verwaltung anmelden
- Frühzeitig anmelden.
- Anrechnungsfähigkeit abhängig vom Bundesland
- Auch im Ausland, aber in NRW nur 550 km von der Landesgrenze entfernt, also Niederlande, Belgien, Luxemburg, Frankreich.
- Weiter entferntes Ausland dann möglich, wenn es sich um politische Veranstaltungen handelt.
- Arbeitgeberin zahlt nur die Entgeltfortzahlung, Kursgebühren, Übernachtung und Verpflegung zahlen Sie.
- Ausführliche Informationen unter: <https://www.bildungsurlaub.de/>

# Krank – was tun?

1. Für gesetzlich Krankenversicherte ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seit dem 1.1.2023 digital. Lassen Sie sich für Ihre Unterlagen eine (kostenlose!) Bescheinigung ausstellen.
2. Gesetzlich Versicherte müssen sich bei ihrem Arbeitgeber möglichst früh krank melden. Wir empfehlen Anruf und Mail.
3. Privatversicherte müssen weiterhin den „gelben Schein“ abgeben – als Scan möglich an Verwaltung **und** Sekretariat ihres Instituts. Auch hier : zuvor telefonische Krankmeldung.
4. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist kein Beschäftigungsverbot.
5. Sie dürfen alles tun, was der Genesung nicht schadet.
6. **Sie müssen die Arbeitszeit nicht nacharbeiten!**

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Schwer erkämpft durch die Mitglieder der IG Metall 1956/57 mit einem 16-wöchigen Streik.

Ab 1.1.1970 dann einheitlich für alle Beschäftigten sechs Wochen pro Jahr.

Bei unterschiedlichen Krankheiten maximal sechs Wochen pro Krankheit pro Jahr:

Beispiel: Sie haben sich den Arm gebrochen, Krankschreibung für sechs Wochen – danach Bronchitis, weitere vier Wochen -> insgesamt zehn Wochen Entgeltfortzahlung.

Nach der sechswöchigen Entgeltfortzahlung: Krankengeld

# Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

- Hilfskräfte u. a. mit geringem Entgelt sind verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Dazu gibt es eine Dienstvereinbarung zur Erfüllung der Arbeitszeitanforderungen nach dem Mindestlohngesetz, <https://public.ruhr-uni-bochum.de/ab/Lists/ab/Attachments/1395/ab1051.pdf>
- Für das Arbeitszeitkonto werden die tatsächlichen Arbeitszeiten erfasst und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit monatsbezogen gegenübergestellt. Als Differenz ergibt sich ein Zeitguthaben – kann auch negativ sein. **Bezahlte Urlaubs- und Krankheitszeiten werden wie Arbeitszeiten behandelt.**
- Die Anzahl der Arbeitstage pro Monat (unter Einbezug der Feiertage) wird von der Dienststelle jährlich bekannt gegeben.
- Das Zeitguthaben darf maximal 50 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit für den jeweiligen Monat betragen.
- Mindestens einmal im Jahr und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das Zeitguthaben 0 betragen.

## **Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung der Hilfskräfte**

- Die Zeiten werden von den Hilfskräften erfasst. Das Arbeitszeitkonto ist monatlich gegenzuzeichnen.
- Die Form des Arbeitszeitkontos soll dem Muster aus der Dienstvereinbarung folgen. Eine elektronische Erfassung ist in Absprache zwischen Vorgesetzter/m und Beschäftigter/m möglich. Bei Differenzen über Form und Inhalt der Erfassung ist der zuständige Personalrat/SHK-Rat hinzuzuziehen.
- Die Arbeitszeitkonten sind entsprechend den Vorgaben des Mindestlohngesetzes zwei Jahre aufzubewahren, danach werden sie vernichtet bzw. gelöscht.

# Feiertage und Krankentage in der Arbeitszeiterfassung

- Bei festen Arbeitstagen, zum Beispiel 8 WStd. am Donnerstag und Freitag, können für Christi Himmelfahrt und Fronleichnam je vier Stunden eingetragen werden. Wer fest dienstags arbeitet, hat nichts vom Feiertag am Donnerstag.
- Wer jeden Tag arbeitet oder wer immer an verschiedenen Arbeitstagen arbeitet, kann sich pro Feiertag ein Fünftel seiner Arbeitszeit aufschreiben.
- Dasselbe gilt für Krankentage.

## Streiktage in der Arbeitszeiterfassung

- Wenn die Gewerkschaften, an der Hochschule GEW und Ver.di, zum Streik aufrufen, dürfen alle Aufgerufenen streiken, auch Hilfskräfte.
- Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikgeld, wenn sie sich in Streiklisten eingetragen haben.
- Beschäftigte, die streiken und nicht in der Gewerkschaft sind, erhalten kein Streikgeld.
- Für beide Gruppen sind es Minusstunden, die bei den Gewerkschaftsmitgliedern aber finanziell ausgeglichen werden.

# Befristung und Kündigung

- SHK- und WHB-Verträge werden i. d. R. nach dem WissZeitVG § 6 sachgrundlos befristet.
- Sie können insgesamt längstens für sechs Jahre beschäftigt sein. Die Gewerkschaften haben sich für ein Ende der Begrenzung eingesetzt, da insbesondere diejenigen, die arbeiten müssen, länger für das Studium benötigen.
- Die WissZeitVG-Novelerung sieht zurzeit acht Jahre vor.
- Im Rahmen der zurzeit noch gültigen sechs Jahre kann ein Vertrag immer wieder verlängert werden, wenn der/die Vorgesetzte und Sie es wollen.
- Wenn die sechs Jahre um sind und Sie einen Bachelorabschluss, aber noch keinen Masterabschluss haben, können Sie als Wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in auf TV L mit EG 12 eingestellt werden, wenn Ihr\*e Vorgesetzte\*r zustimmt. Selbstverständlich können Sie nach dem Bachelor auch direkt als WM eingestellt werden, ohne (oder kürzer als sechs Jahre) WHB gewesen zu sein.

# Befristung und Kündigung

- Während der Probezeit von bis zu sechs Monaten kann ein Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 3 BGB von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden, ab dem siebten Monat mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.
- Wenn man die Kündigungsfrist nicht einhalten möchte, kann man um einen Aufhebungsvertrag bitten – wird im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fast immer gewährt.
- Der Arbeitgeber kann nur in der Probezeit kündigen. Probezeit ist nach BGB § 622, Abs. 3 **bis zu** sechs Monate. Verlängerungen werden als ein Vertrag gelesen, auch über die Beschäftigtengruppen SHK/WHB/WHK hinweg, wenn ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden.
- Vergleichen Sie dies dringend mit dem, was in Ihrem Vertrag steht!

# Schwangerschaft und Elternzeit

- Der Arbeitsvertrag endet zum im Vertrag angegebenen Termin, auch wenn Sie schwanger, im Mutterschutz oder in der Elternzeit sind.
- Fragen Sie frühzeitig nach einer Verlängerung über diese Zeiten hinaus. Wir empfehlen erst Vertragsverlängerung, dann Mitteilung der Schwangerschaft. Ausnahme: Labortätigkeit und hohe PCB-Werte in Ihrem Gebäude.
- Die Entgeltfortzahlung im Mutterschutz wird nicht vom Institut, sondern von der Krankenkasse (13 € pro Tag) und einer Arbeitgeberumlage finanziert – Sie fallen also dem Institut finanziell nicht zur Last.
- Arbeitgeber\*innen und Ärzt\*innen können Beschäftigungsverbote aussprechen. Es gibt auch teilweises Beschäftigungsverbot.
- In der Elternzeit dürfen Sie theoretisch bis zu 32 Stunden arbeiten. Da Hilfskräfte jedoch maximal 19 WStd. arbeiten können, betrifft es Sie nicht.
- Ausführliche Informationen unter:  
<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen>

# Rechte, Pflichten und Empfehlungen

- Sie sind verpflichtet, Änderungen der Verwaltung **unverzüglich** mitzuteilen. Das kann ein Umzug, eine Nebentätigkeit, eine Heirat oder ein **Studienabschluss** sein.
- Sobald Sie den letzten Prüfungsteil der Bachelorprüfung absolviert haben, können Sie eine Bestanden-Bescheinigung oder 4,0-Bescheinigung erhalten und diese der Verwaltung vorlegen zur Umstellung Ihres Vertrags von SHK auf WHB -> bringt mehr Geld.
- Mit Bestehen der Masterprüfung werden Sie sozialversicherungspflichtig. Auch dies ist **unverzüglich** der Verwaltung mitzuteilen.
- Lesen Sie Ihren Arbeitsvertrag vor Unterschrift vor. Fragen Sie, wenn Sie etwas nicht verstehen. Gern auch uns.
- Machen Sie sich grundsätzlich Kopien – und zwar von allen Seiten, immer wenn Sie etwas unterschreiben.
- Der Antrag auf Einstellung/Verlängerung ist **nicht** der Vertrag.
- Heben Sie die Stellenausschreibung auf.
- Bei Konflikten wenden Sie sich frühzeitig an den SHK-Rat (SHK-Rat@rub.de) oder den WPR (WPR@rub.de).

# Ausblick 1:

- Alle vier Jahre wird der **Personalrat (WPR)** gewählt, das nächste Mal voraussichtlich im Juni 2024. Alle WHB und WHK haben aktives und passives Wahlrecht. Das heißt, sie können auch kandidieren. Die Listen werden noch gebildet.
  - Gemeinsame Liste der Gewerkschaften und aktiver Personalräte (GL), Listenführerin: [Luzia.Vorspel@rub.de](mailto:Luzia.Vorspel@rub.de)
  - Unabhängige aktive Personalräte (UAP), Listenführer: [Michael.Kasperski@rub.de](mailto:Michael.Kasperski@rub.de)
- Der **SHK-Rat** wird jährlich gewählt, Ende des Jahres. Auch hier werden noch Aktive gesucht: [SHK-Rat@rub.de](mailto:SHK-Rat@rub.de)
- Der WPR wird zukünftig voraussichtlich einmal im Semester eine Informationsveranstaltung anbieten.

## Ausblick 2:

- Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wird vermutlich gelockert werden. Um für die Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen, benötigen die Gewerkschaften viele Mitglieder.
- Von der Schuldrechtlichen Vereinbarung zu einem TV Stud ist noch ein weiter Weg. Auch dafür braucht es viele Gewerkschaftsmitglieder.
- Gehaltserhöhungen fallen nicht vom Himmel, sondern werden von den Gewerkschaftsmitgliedern zusammen mit ihren Organisationen erkämpft.