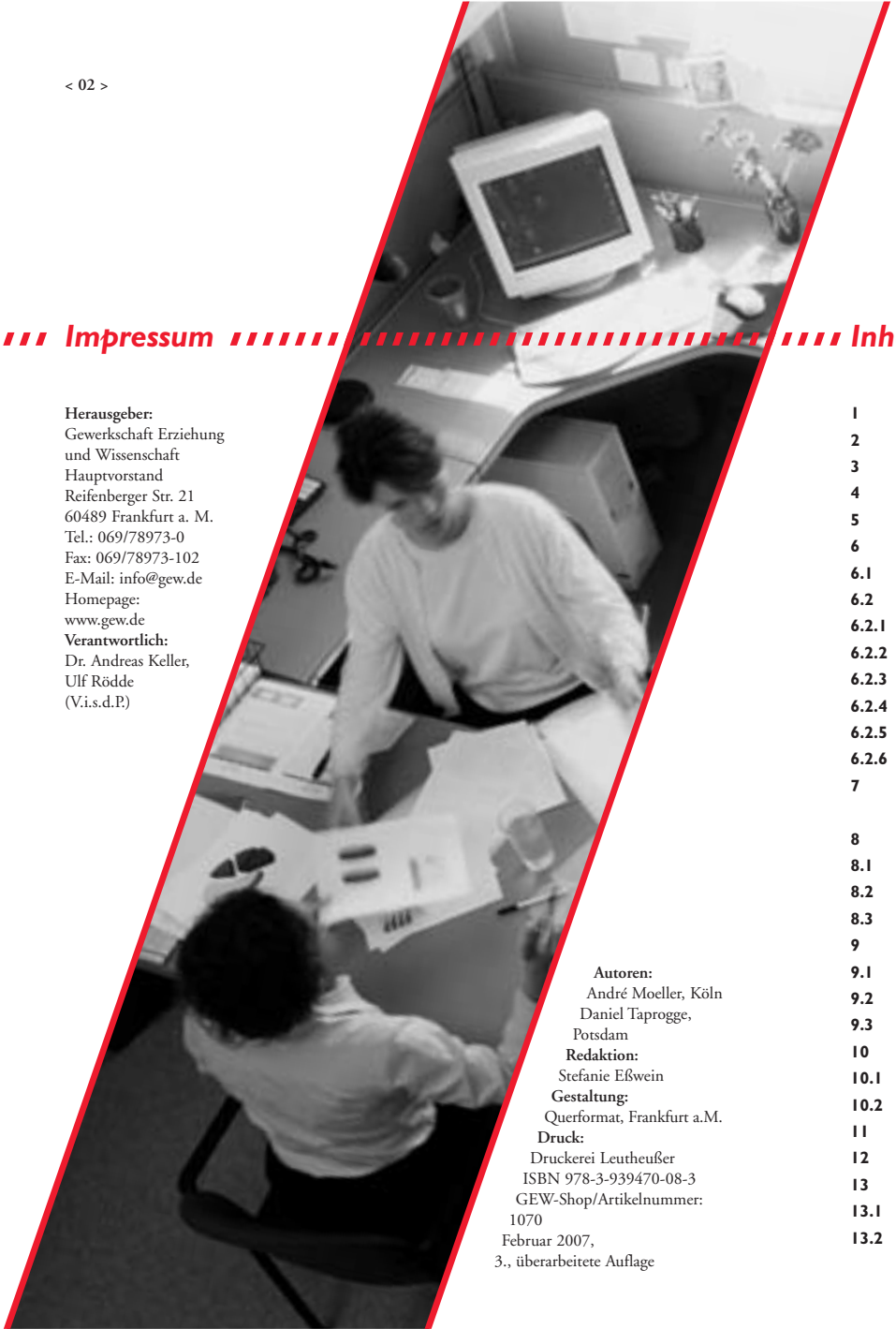
Jobben und Studium

Tipps & Infos

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW



Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt a. M.
Tel.: 069/78973-0
Fax: 069/78973-102
E-Mail: info@gew.de
Homepage:
www.gew.de
Verantwortlich:
Dr. Andreas Keller,
Ulf Rödde
(V.i.s.d.P.)

Autoren:
André Moeller, Köln
Daniel Taprogge, Potsdam
Redaktion:
Stefanie Eßwein
Gestaltung:
Querformat, Frankfurt a.M.
Druck:
Druckerei Leutheußer
ISBN 978-3-939470-08-3
GEW-Shop/Artikelnummer: 1070
Februar 2007,
3., überarbeitete Auflage

Inhalt

1	**Einleitung**	4
2	**Der Weg zum Job**	5
3	**Nicht ohne Arbeitsvertrag**	8
4	**Gesetzliche Regelungen und Tarifverträge**	10
5	**Betriebsrat und Personalrat**	12
6	**Sozialversicherung**	
6.1	Studentische Kranken- und Pflegeversicherung	13
6.2	Sozialversicherung im Job	16
6.2.1	Geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen	17
6.2.2	Rentenversicherung	19
6.2.3	Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	20
6.2.4	Praktika und Sozialversicherung	21
6.2.5	Sonderfälle in der Sozialversicherung	22
6.2.6	Unfallversicherung für StudentInnen	23
7	**Selbstständige Tätigkeiten**	
	Freie Mitarbeit, Honorar- und Werkverträge	24
8	**Steuern**	27
8.1	Steuerpflicht bei abhängiger Beschäftigung	28
8.2	Steuerpflicht bei geringfügiger Beschäftigung	30
8.3	Einnahmen aus selbstständiger Arbeit	31
9	**Wichtige Verdienstgrenzen**	32
9.1	BAföG	32
9.2	Kindergeld	34
9.3	Waisenrente	34
10	**Ausländische StudentInnen im Job**	35
10.1	Arbeitserlaubnis	36
10.2	Rentenversicherung	36
11	**Jobben an der Uni**	37
12	**Die GEW mit Rat und Tat**	40
13	**Kontakt in allen Bundesländern**	41
13.1	Unsere Adressen	41
13.2	Hochschulbüros der GEW	44

>>> Viel Spaß und Informationsgewinn bei der Lektüre der Broschüre wünscht euch eure GEWerkschaft.

1. Einleitung

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 aktuelle Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (DSW): Laut der 17. Sozialerhebung aus dem Jahr 2003 jobben 68 Prozent der Studierenden insgesamt, 66 Prozent auch im Semester. Im Schnitt wenden die Studierenden heute zehn Stunden pro Woche für den Nebenjob auf. Für Mitte 2007, wenn die 18. Sozialerhebung publiziert wird, wird sich diese Entwicklung verschärfen. Der Grund: Die Mehrheit der erwerbstätigen Studierenden ist auf den Job angewiesen. Er dient der Sicherung des Lebensunterhalts und/oder der Finanzierung des Studiums. Eine aktuelle Untersuchung der KfW-Bank im August 2006 zeigt zudem, dass für viele Studierende ein Job zur Finanzierung des Lebensunterhalts nicht mehr ausreicht. Das hat dazu geführt, dass über ein Drittel aller Studierenden zwei oder mehr Jobs ausüben.

Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und einer verschärften 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 von ihnen nicht einmal bekannt, dass sie weitgehende Arbeitnehmerrechte haben (zum Beispiel Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, schriftlichen Arbeitsvertrag etc.). Und durch die zahlreichen gesetzlichen Neuregelungen ist der „Dschungel“ des Arbeitsrechts für Studierende am Anfang ihres Berufslebens nicht gerade durchsichtiger geworden.

Für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist das Grund genug, Studierenden praktische Hilfen und Informationen zu liefern. Unser Heft „Jobben und Studium“ bietet die wichtigsten Infos 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 erschwingliche studentische Beiträge bietet die GEW übrigens nicht nur eine allgemeine gewerkschaftliche Interessenvertretung, sondern darüber hinaus auch noch Serviceleistungen wie Arbeitsrechts- und Berufshaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Beratungshotlines etc.

>>> Tipps im Internet: www.arbeitsagentur.de, www.zav.de, www.europaserviceba.de

2. Der Weg zum Job

„Wo sind die guten Jobs?“, ist eine Frage, die sich nicht pauschal beantworten lässt. Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt macht die Stellensuche auch für Studierende zunehmend schwer. Trotzdem gibt es zahlreiche Möglichkeiten, an einen Job zu kommen, die ihr nicht unversucht lassen solltet. Jobangebote 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 Anlaufstelle, die ihr auf keinen Fall auslassen solltet, ist die örtliche **Arbeitsagentur** (www.arbeitsagentur.de). An den meisten Hochschulorten unterhalten die Arbeitsämter spezielle Jobvermittlungen für Studierende. Jobbörsen gibt es übrigens auch im Internet. Wer dort die angebotenen Newsletter abonniert, wird immer auf dem Laufenden gehalten. So lässt sich auch dann nach guten Jobs Ausschau halten, wenn man gerade nicht „auf der Straße“ steht. Einen besonderen Service für Jobs im Ausland bietet die Arbeitsagentur mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) an. Sie vermittelt Jobs und Praktika im Ausland. Zu finden ist die ZAV unter www.zav.de, ein weiteres Angebot für Jobs im Europa findet sich unter www.europaserviceba.de.

Zeitarbeit

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

TIPP! ArbeitgeberInnen sind zur **Erstattung der Vorstellungskosten** verpflichtet; aber nur, wenn sie den/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, Verpflegung und sogar für einen eventuellen Verdienstausfall.

Ein/e Leiharbeitnehmer/in ist ein/e Arbeitnehmer/in, der/die zu einem/r Verleiher/in in einem Arbeitsverhältnis steht und Dritten (Entleiher/in) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wird. Zum Thema Zeitarbeit gibt es ein Informationsblatt des Arbeitsamts, das über die Arbeitnehmer/innen rechte sog. Leiharbeiter/innen aufklären soll („Merkblatt für Leiharbeitnehmer"). 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/r „Entleiher/in" 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 spätestens ab der siebten Beschäftigungswoche tariflich zu entlohnen oder ihnen den gleichen Lohn zu zahlen, wie ihn Arbeitnehmer mit ähnlicher Qualifikation in der Entleiherfirma für eine vergleichbare Tätigkeit erhalten. Dies steht im AÜG und wird durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2005 untermauert (BVerfGE 1 BvR 2283/03). Abweichungen von dieser Regel sind nur dann zulässig, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht. Der DGB hat für seine Mitgliedsgewerkschaften mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden der Leih- und Zeitarbeitsfirmen einen Tarifvertrag zur Entlohnung von LeiharbeiterInnen geschlossen. Dieser gilt für die Mitgliedsunternehmen des Arbeitnehmerverbands.

>>> Weitere Informationen findet ihr im Netz unter http://www.dgb.de/themen/tarifpolitik/zeitarbeit/index.htm.

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 einem/r Bewerber/in gelingt, eine Benachteiligung wegen des Geschlechts nachzuweisen, kann der Arbeitgeber auch hier zu Schadenersatz verpflichtet werden. Die Beweislage ist relativ klar, wenn sich bereits die Stellenausschreibung nicht gleichermaßen an Männer und Frauen richtet. Die Kehrseite der Medaille: Die Rechtsprechung unterbindet damit auch ein lange Zeit gerne genutztes, gleichstellungspolitisches Signal in Stellenausschreibungen: „Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt eingestellt."

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 Fakten oder Befunden wie Sterilisation, Verhütung, letzte Regel 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).**

3. Nicht ohne Arbeitsvertrag!

Wenn sie nicht selbstständig tätig sind, treten auch Studierende im Arbeitsrecht in der Regel als Arbeitnehmer, 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.

Einer abhängigen Beschäftigung liegt immer ein Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber/in 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/r 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/die Arbeitgeber/in 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 Arbeitnehmer/innen, die zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden, ist dieser Nachweis nicht erforderlich.

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

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 gut, mindestens das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeit, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und den Arbeitsort schriftlich zu fixieren oder in Gegenwart von Zeugen abzusprechen (zum Beispiel des Job-Vermittlers vom Arbeitsamt).

>>> Gesetzliche Regelungen gelten für alle Arbeitnehmer/innen in einem Arbeitsverhältnis.

4. Gesetzliche Regelungen und Tarifverträge

Immer noch unterliegt eine Vielzahl von jobbenden Studierenden dem Irrglauben, dass sie keine Arbeitnehmer mit entsprechenden Rechten, sondern eben „nur Student/innen“ seien. 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 oder Werksstudent/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 Arbeitnehmerrechte:

- **Kündigungsschutz (in Betrieben mit regelmäßig mehr als fünf Beschäftigten und nach mehr als sechs Monaten Betriebszugehörigkeit),**
- **Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im gesetzlichen (mindestens) oder betriebsüblichen Rahmen,**
- **Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens vier Wochen oder 24 Werktagen im Jahr,**
- **Anspruch auf Sonderzahlungen, falls diese tarifvertraglich geregelt oder betriebsüblich sind (Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld),**
- **die Wahlberechtigung bei den laufenden Betriebsratswahlen und passives Wahlrecht nach einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit,**
- **Mutterschutz (angemessener Arbeitsplatz, Kündigungsschutz, Schutzzeiten vor und nach der Endbindung etc.),**
- **Arbeitsschutz (Einweisung in die Tätigkeit, Hinweis auf gesundheitliche Gefährdungen, Arbeitskleidung, Unfallversicherung durch den Arbeitgeber etc.).**

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,**
- **das Bundesurlaubsgesetz,**
- **das Entgeltfortzahlungsgesetz,**
- **das Kündigungsschutzgesetz,**
- **das Arbeitssicherheitsgesetz,**
- **die Arbeitszeitverordnung,**
- **das Mutterschutzgesetz,**

- **das Schwerbehindertengesetz,**
- **Tarifverträge,**
- **Betriebsvereinbarungen,**
- **Dienstvereinbarungen oder**
- **der eigene Arbeitsvertrag.**

Bei der Anwendung dieser Regelungen und Gesetze gilt immer das sogenannte „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 Urlaubsentgelt (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 hat auf das ganze Jahr zu erfolgen; ergeben sich dabei Bruchteile, sind diese weder auf- noch abzurunden.

Tarifverträge

Noch ein Wort zu den Tarifverträgen: Dabei handelt es sich um Verträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgebern. Sie regeln wichtige Arbeits- und Einkommensbedingungen (z. B. Lohn oder Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub etc.), soweit diese über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen. In fast allen Bereichen, in denen Arbeitnehmer/innen tätig sind, existieren Tarifverträge.

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.

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

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

$$\frac{\text{24 Urlaubstage}}{\text{312 Werktage im Jahr}} \times \text{220 Arbeitstage im Jahr} = \text{16,92 Urlaubstage}$$

5. Betriebsrat / Personalrat

Personal- und Betriebsräte 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.). Des Weiteren 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.

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

6. Sozialversicherung

6.1 Studentische Kranken- und Pflegeversicherung

Das Sozialgesetzbuch (SGB) regelt: 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 Studierende in der gesetzlichen Familienkrankenversicherung der Eltern beitragsfrei mitversichert. Wehr- und Zivildienst können diese Frist um die Zeit des Dienstes verlängern, wenn sowohl direkt vor als auch direkt nach der jeweiligen Dienstzeit eine Familienversicherung bestanden hat. Gleichzeitig besteht eine beitragsfreie Familienversicherung in der Pflegeversicherung. Für Studierende, die als Ehegatten/innen familienversichert sind, gilt keine Altersbegrenzung.

In bestimmten 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 350 Euro verdient, muss sich selbst versichern. Wird allerdings eine sogenannte geringfügige Beschäftigung ausgeübt, verschiebt sich die Einkommensgrenze auf monatlich 400 Euro. Zum Gesamteinkommen zählen dabei alle steuerpflichtigen Einnahmen (also auch Mieten, Kapitaleinkünfte o. ä.). Nach einem Gerichtsurteil bleiben zusätzlich steuerfreie Zinseinkünfte unberücksichtigt (Stand 2007: für Alleinstehende bis zu 801 Euro im Jahr). Allerdings können von diesen Einnahmen Werbungskosten abgesetzt werden. Eine Rückkehr in die Familienversicherung ist erst dann möglich, wenn in zwei 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 Familienmitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse nicht in Frage.**

>>> Info: 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 Verdienstgrenzen), sind eingeschriebene Hochschulstudenten/innen selbst gesetzlich kranken- und pflegeversichert. Sie müssen bzw. „dürfen" sich dann in einer **gesetzlichen Krankenversicherung** (z .B. AOK, DAK, TK etc.) zu dem **für alle Kassen einheitlichen Studierendentarif** versichern. Der beträgt seit Wintersemester 2006/2007 **bundesweit 47,53 Euro**. Hinzu kommt der Monatsbeitrag zur **sozialen Pflegeversicherung**, der **bundesweit 7,92 Euro** beträgt. **Kinderlose** zahlen nach Vollendung des 23. Lebensjahres einen **um 1,17 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.

Die Versicherungspflicht, also die Möglichkeit, sich zu den o. g. studentischen Konditionen zu versichern, besteht für Studierende, 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 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.
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 je nach Krankenkasse zurzeit auf rund 113,51 Euro in der Krankenversicherung zuzüglich 15,92 Euro (bzw. 13,88 Euro unter 23 Jahren oder mit Kindern) für die Pflegeversicherung (Beispiel AOK Rheinland / Hamburg bei einem Beitragssatz von 13,9 Prozent und auf der Grundlage eines Einkommens bis maximal 816,67 Euro. Bei höheren Einkommen steigt der Beitragssatz der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung (Stand: Januar 2007). Voraussetzung für die freiwillige Weiterversicherung ist eine Versicherungszeit von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor dem Ende der Mitgliedschaft oder von mindestens 24 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Ende der Mitgliedschaft. Die Absicht, sich nach Beendigung der Mitgliedschaft freiwillig weiterzuversichern, 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 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 Beamten/innen nutzen diese Befreiungsmöglichkeit sehr gerne, da sie über ihre privat versicherten Eltern in den Genuss der sogenannten Beihilfe gelangen. Der Staat als Arbeitgeber übernimmt in diesen Fällen ca. 80 Prozent aller Heilbehandlungskosten. Als Restkostenversicherung reicht eine private Krankenversicherung aus, welche den Restbetrag abdeckt und somit entsprechend günstig ist. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass der Beihilfeanspruch für den studierenden Nachwuchs spätestens mit dem 25. Geburtstag, unter Umständen jedoch bereits vorher, endet – z.B. bei Überschreiten der kindergeldschädlichen Verdienstgrenzen von 8.600 Euro für das Jahr 2007 (7.680 Euro plus 920 Euro Pauschbetrag). Der Bezug von Beihilfe ist an die Voraussetzungen zum Bezug von Kindergeld gekoppelt. Daher gelten hinsichtlich der Altersgrenze für Auszubildende, die vor dem 31.Dezember1982 geboren sind, die gleichen Übergangsregelungen wie beim Kindergeld (siehe 9.2): Studierende der Geburtsjahrgänge bis 1980/81 erhalten bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres Kindergeld und Beihilfeleistungen. Studierende des Geburtsjahrgangs 1982 erhalten bis zum 26. Lebensjahr Kindergeld bzw. Leistungen der Beihilfe.

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

TIPP! Die genaue Höhe eurer Sozialversicherungsbeiträge innerhalb oder außerhalb der Gleitzone lässt sich mit Hilfe von Rechentools in Internet ermitteln, zum Beispiel unter www.aok-business.de (Rubrik „Personal-Tools“).

6.2 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 werden grundsätzlich zu 50 Prozent von den Arbeitgeber/innen und zu 50 Prozent von den abhängig Beschäftigten erbracht. Sie betragen insgesamt rund 39 Prozent des Bruttolohns (Stand: Januar 2007). Vom Brutto der Arbeitnehmer/innen werden also in der Regel rund 20 Prozent abgezogen. Hinzu kommen natürlich noch die Steuern. Durch zahlreiche Spargesetze in der jüngeren Vergangenheit wurde der Grundsatz der paritätischen Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge immer weiter aufgegeben. Das gilt für den Beitragszuschlag für Kinderlose unter 23 Jahren zur **Pflegeversicherung** in Höhe von 0,25 Prozent ebenso wie für den zusätzlichen Beitragssatz zur Krankenversicherung in Höhe von 0,9 Prozent. Beide sind allein durch die Arbeitnehmer zu entrichten. Für Arbeiter/innen mit niedrigen Einkünften gilt eine so genannte **Gleitzonenregelung**. Für Arbeiter/innen mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 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/innen ihren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom tatsächlichen Bruttoarbeitsentgelt zahlen, wird der Arbeitnehmer/innenanteil auf der Basis eines verminderten Bruttoarbeitsentgeltes berechnet. Das verminderte Bruttoarbeitsentgelt ergibt sich aus der folgenden Formel (Stand: Januar 2007):

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt = 1,2327 x tatsächliches Arbeitsentgelt - 186,16

Die Berechnung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts mit Hilfe der oben genannten Formel führt zu einer Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge bei den Arbeitnehmerinnen. Dabei steigt der zu entrichtende Beitragsanteil von rund 10 Prozent bei einem Entgelt von 400,01 Euro auf den regulären Beitrag von rund 20 Prozent bei einem Entgelt von 800,00 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 geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen sind völlig von der Sozialversicherungspflicht befreit. Darüber hinaus sind die Beschäftigungen 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 ArbeitnehmerInnen behandelt.

INFO: Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen führen anteilig vom Bruttolohn Beiträge in die Sozialversicherung ab. Davon entfallen **1,7 Prozent** auf die **Pflegeversicherung (PV)**, **4,2 Prozent** auf die **Arbeitslosenversicherung (AV)**, **ca. 13,3 Prozent** auf die **Krankenversicherung (KV)** (Durchschnittssatz, Beiträge je nach Kasse unterschiedlich) und **19,9 Prozent** auf die **Rentenversicherung (RV)**.

6.2.1 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigungen

Geringfügige Beschäftigung

Sogenannte „**geringfügig Beschäftigte**“ müssen keine Abgaben zur Sozialversicherung leisten. Eine Beschäftigung gilt als geringfügig entlohnt, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 400 Euro beträgt.

Der/die Arbeitgeber/in hingegen muss bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bis zur genannten Einkommensgrenze

- **pauschal 15 Prozent des Arbeitsentgelts an die Renten- und**
- **pauschal 13 Prozent an die Krankenversicherung**

als Beiträge entrichten. Bei privat Versicherten wird der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung nicht erhoben. Zudem kann der/die Arbeitgeber/in die Ansprüche des Finanzamts mit einer Zahlung von weiteren **2 Prozent pauschaler Lohnsteuer** (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abgelten. Wenn er/sie nicht zu der pauschalen Steuerzahlung bereit ist, werden die Einkünfte zu normalen Steuersätzen für Arbeitnehmer 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 400 Euro ebenfalls sozialversicherungsfrei. Für den/die Arbeitgeber/in fällt eine ermäßigte Pauschalabgabe von 12 Prozent 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 400-Euro-Jobs (auch „Mini-Jobs“ genannt) resultieren **keine Ansprüche auf Leistungen aus der Krankenversicherung und nur geringfügige Ansprüche auf Leistungen aus der Rentenversicherung**: Für ein Jahr lang Einzahlung mit einem Verdienst von 400 Euro gibt es gerade einmal 3,29 Euro monatliche Rente (Stand 2007).

Der/die Arbeitnehmer/in kann den **pauschalen Arbeitgeberbeitrag** von 15 Prozent freiwillig zum vollen Pflichtbeitrag von 19,9 Prozent ergänzen. Dadurch kann er/sie **volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung** erwerben. Bei einem Verdienst von 400 Euro zahlt der/die Versicherte also 19,60 Euro monatlich, der monatliche Rentenanspruch steigt für zwölf Monate Einzahlung um 4,28 Euro auf 7,57 Euro.

Allerdings ist für die Anspruchsaufstockung ein **Mindestbeitrag** zu entrichten, der auf der Basis von 155 Euro bemessen wird. Der/die Arbeitnehmer/innen zahlt dabei die Differenz zwischen den 15 Prozent der Arbeitgeber/in vom eigentlichen Einkommen und dem Mindestbeitrag (also 19,9 Prozent von 155 Euro = 30,85 Euro). Bei einem Verdienst von 50 Euro müsste der/die

>>> Im Falle der „kurzfristigen Beschäftigung“ besteht völlige Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung.

Arbeitgeber/in also nur 7,50 Euro zahlen, der/die Beschäftigte immerhin 23,35 Euro (30,85 abzüglich der 7,50 Euro).

Mehrere abhängige Beschäftigungen

– mit Ausnahme der kurzfristigen Beschäftigung (siehe weiter unten) – **werden bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge zusammengefasst**. Übt ein/e Arbeitnehmer/in mehrere geringfügige Beschäftigungen aus, deren Arbeitsentgelt sich insgesamt auf mehr als 400 Euro addiert, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der normalen Beitragspflicht. Für Studierende bedeutet das zunächst die Versicherungspflicht 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). Seit dem 1. April 2003 bleibt eine geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigung versicherungsfrei, wenn sie neben einer sozialversicherungspflichtigen (also nicht geringfügigen!) Beschäftigung ausgeübt wird. Werden allerdings 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 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/innen keinerlei Sozialversicherungsabgaben abführen**. Eine Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen erfolgt nicht.

6.2.2 Rentenversicherung

Die Rentenversicherungspflicht beginnt unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit **bei einem Einkommen von über 400 Euro**.

Das gilt auch für Jobs in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien). Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zahlen jeweils die Hälfte des Rentenversicherungsbeitrages, der insgesamt bei 19,9 Prozent des Verdienstes liegt.

Beschäftigungsverhältnisse, die die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen, bleiben für den/die Arbeitnehmer/in versicherungsfrei. Abgaben an die Sozialversicherung sind in diesem Fall pauschal durch den/die Arbeitgeber/in zu entrichten (siehe geringfügige Beschäftigung).

Mehrere, nebeneinander ausgeübte „geringfügige Beschäftigungen“ werden addiert. Dies kann zur Versicherungspflicht in der Rentenversicherung führen, wenn die Einkünfte mehrerer geringfügiger Beschäftigungen insgesamt 400 Euro überschreiten. Eine geringfügige Beschäftigung (Verdienst unter 400 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 Sozialversicherung anfällt. Kurzfristige Beschäftigungen sind hingegen grundsätzlich versicherungsfrei, wenn sie innerhalb eines Beschäftigungsjahrs auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage befristet sind.

>>> Internettipp:
www.gew.de/Krankenversicherungfuer_studierende.html

6.2.3 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Für Studierende gelten besondere Bedingungen. Zu einer Versicherungspflicht und damit zur Beitragszahlung kommt es nur dann, wenn nicht mehr das Studium, sondern die Beschäftigung im Vordergrund steht. Entsprechend gilt Sozialversicherungsfreiheit.

Während der Vorlesungszeit

Während der Vorlesungszeit liegt unabhängig von der Höhe der gezahlten Vergütung Versicherungsfreiheit vor, 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 bis 8 Uhr) liegt. Hier wird ggf. im Einzelfall entschieden.**
- **die wöchentliche Arbeitszeit zwar über 20 Stunden liegt, jedoch der Beschäftigungszeitraum von vornherein auf die Dauer der kurzfristigen Beschäftigung sogenannte festgelegt ist (einmalig im Beschäftigungsjahr bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage).**

Während der vorlesungsfreien Zeit

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 Arbeitsversicherung mit der Vorlesungszeit.

Die 26-Wochen-Regelung

Insgesamt dürfen Studierende 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 Jahresfrist 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 Student/innen 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.

>>> Internettipp zu Praktika:
www.gew.de/Ausbildung_2.html

6.2.4 Praktika und Sozialversicherung

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.

Praktika während des Studiums

Praktika 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 Hochschulausbildung von der Universität in den Betrieb. Gilt auch für Studierende von ausländischen Unis, die in einem deutschen Unternehmen ihr Praktikum ableisten. Sind diese **nicht in der Studienordnung vorgeschrieben**, werden die Praktika während des Studiums zunächst wie **ein studentischer Job** behandelt. In der Rentenversicherung sind sie jedoch versicherungsfrei, wenn der monatliche Verdienst regelmäßig 400 Euro nicht übersteigt. Eine Zusammenrechnung mit parallel zum Praktikum ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen (400-Euro-Jobs) erfolgt nicht.

Praktika vor oder nach dem Studium

Der/die Studierende ist hierfür 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 ein Entgelt gezahlt wird. **Wenn ein Entgelt gezahlt wird**, sind die Praktikant/innen wie Arbeitnehmer/innen zu behandeln.**Wird keine Vergütung gezahlt**, ist der/die Praktikant/in ggf. im Rahmen einer besonderen Versicherung als Praktikant/in zu versichern. Eine solche Versicherung greift jedoch nur, wenn kein anderer Versicherungsschutz besteht (z. B. beitragsfreie Familienmitversicherung). Berechnungsbasis für die Beiträgshöhe in der Krankenversicherung sind dann die Leistungen nach dem BAföG, die Beitragshöhe entspricht damit der in der studentischen Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge muss der/die Praktikant/in dann selbst zahlen. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** besteht in jedem Fall Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Wird kein Arbeitsentgelt gezahlt, werden die Beiträge nach einem fiktiven Entgelt von monatlich 24,50 Euro (West) bzw. 21 Euro (Ost) – Stand: Januar 2007 berechnet.

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

TIPP! Wer vor dem Studium berufstätig war und daher von der zuständigen Krankenkasse als „voll versicherungspflichtig“ eingestuft wird, obwohl das Studium nun im Vordergrund steht, sollte gerichtlich dagegen vorgehen. Für GEW-Mitglieder ist die Klage bei Aussicht auf Erfolg kostenlos. Die Gewerkschaft übernimmt dann die Anwalts- und Verfahrenskosten.

6.2.5 Sonderfälle in der Sozialversicherung

Diplomanden im Betrieb

Personen, die sich ausschließlich zur Erstellung der Diplomarbeit in einen Betrieb begeben und 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.

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.

Doktorand/innen

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.

Aufbau- oder Zusatzstudium

Im Unterschied zu den Doktorand/innen 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.

Studienaufnahme während einer Beschäftigung

Gemäß der nicht unumstrittenen Auslegung eines Urteils des Bundessozialgerichts vom 10. Dezember 1998 (AZ: B12KR22/97R) durch die Krankenkassen 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. Diese fragwürdige Rechtsauffassung der Sozialversicherungsträger ist inzwischen durch ein Urteil des BSG vom 11. November 2003 (Aktenzeichen: B 12 KR 24/03 R; Aktenzeichen eines weiteren Verfahrens: B 12 KR 4/03 R) revidiert worden. Die Sozialversicherungsträger haben ihre Verwaltungspraxis **inzwischen** an diese Rechtsauffassung angepasst. Versicherungsfreiheit gilt auch für Studierende, 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 die in den vorangegangenen Kapiteln erläuterten Kriterien anzuwenden.

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

6.2.6 Unfallversicherung für Student/innen

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 Studentwerk für den jeweiligen Hochschulstandort abgeschlossen wurde.

Sobald Studierende als Arbeitnehmer/innen 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!

>>> Menschen, die zu den Scheinselbstständigen zählen, werden steuer- und sozialversicherungsrechtlich als „Arbeitnehmer/innen“ behandelt.

7. Selbstständige Tätigkeiten:

Freie Mitarbeit, Honorar- und Werkverträge

Eine Honorarkraft oder ein/e freie/r Mitarbeiter/in 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/innen die Unwissenheit von jobbenden Studierenden oftmals aus und versuchen, diese als Selbstständige oder sogenannte „Freie Mitarbeiter/innen“ zu beschäftigen, weil dies für sie von finanziellem Vorteil ist. In den meisten Fällen handelt es sich jedoch trotzdem um abhängige Beschäftigungsverhältnisse und es liegt lediglich eine „Scheinselbstständigkeit“ vor.

Manche/r Jobber/in wurde auf diese Weise bereits um sein/ihr Recht wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall betrogen. Um die zunehmende Zahl sogenannter „Scheinselbstständiger“ einzudämmen, trat zum 1. Januar 1999 das „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmer/innenrechte“ in Kraft. Dieses wurde rückwirkend korrigiert durch das Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit vom 17. Dezember 1999. Danach wurde die Tätigkeit zunächst widerlegbar als Scheinselbstständigkeit gewertet, wenn drei der fünf folgenden Merkmale vorlagen (§7 Abs. 4 SGB IV):

- **Jemand beschäftigt keine/n versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/in, dessen/deren Arbeitsentgelt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Familienangehörige werden dabei nun berücksichtigt.**
- **Jemand ist regelmäßig und im Wesentlichen nur für eine/n Auftraggeber/in tätig.**
- **Der/die Auftraggeber/in lässt vergleichbare Tätigkeiten regelmäßig durch andere von ihm/ihr 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.**

Dieser Kriterienkatalog der ursprünglichen Gesetzesfassung ist zum 1. Januar 2003 aufgehoben worden. Jetzt heißt es nur noch lapidar, “dass unter nichtselbstständiger Arbeit insbesondere ein Arbeitsverhältnis zu verstehen ist, bei dem eine Tätigkeit nach Weisungen erfolgt und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers stattfindet“.

Diese Regelung zielt wohl darauf ab, den Sozialversicherungsträgern mehr Ermessensspielraum bei der Beurteilung von Beschäftigungen einzuräumen. Es ist jedoch kaum davon auszugehen, dass das in der Praxis zu Änderungen führt. Insbesondere die Gerichte werden den oben genannten Kriterienkatalog weiterhin als Entscheidungsgrundlage heranziehen, da der Gesetzgeber ihn seinerzeit aus der geltenden Rechtsprechung abgeleitet hatte.

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

Personen, die zu den Scheinselbstständigen zählen, 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).

Arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit

Von den „scheinselbstständigen Arbeitnehmer/innen“ sind arbeitnehmerähnliche Selbstständige zu unterscheiden. Das sind tatsächlich selbstständig Tätige, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit

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

Wenn die Vermutung, dass sie „Arbeitnehmer/innen“ seien, widerlegt ist, werden

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.**

sie als Selbstständige versicherungspflichtig. In diesen Fällen beschränkt sich die Versicherungspflicht allerdings auf die Rentenversicherung, in welche der/die arbeitnehmerähnliche Selbstständige in voller Höhe selbst einzuzahlen hat (Ausnahme: Geringfügige Beschäftigung, siehe 6.2.1). Wer als Lehrerkraft oder Erzieher/in selbstständig tätig ist, wird übrigens grundsätzlich als „arbeitnehmerähnlich selbstständig“ eingestuft und muss somit bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen den vollen Beitragssatz für die Rentenversicherung entrichten. Auf Antrag können sich Existenzgründer 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 tatsächlich 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/in und dem/der selbstständig Tätigen wird gewöhnlich durch einen sogenannten Werkvertrag oder auch Honorarvertrag geregelt. Für einige selbstständige Tätigkeiten wird ein Gewerbeschein benötigt. Um diesen zu erhalten, ist eine Gewerbeanmeldung 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 Gewerbeanmeldung erforderlich ist, erfahrt ihr beim örtlichen Gewerbe- bzw. Ordnungsamt.

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

>>> Bei nichtselbstständigen Tätigkeiten wird der Steuerabzug vom Arbeitgeber vorgenommen.

8. 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 Erwerbseinkünfte regelt das Einkommensteuergesetz (EStG). Einkommensteuerpflichtig sind alle Einkünfte aus nichtselbstständiger und 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.

8.1 Steuerpflicht bei abhängiger Beschäftigung

Bei nichtselbstständigen Tätigkeiten wird der Steuerabzug vom Arbeitgeber vorgenommen. Arbeitnehmer/innen können bis zum 31. Mai des folgenden Jahres einen Antrag auf Einkommensteuerveranlagung (früher hieß das Lohnsteuerjahresausgleich) stellen. Das lohnt sich insbesondere dann, wenn das Jahreseinkommen aus der Arbeitstätigkeit unterhalb der steuerlichen Freigrenzen liegt.

So zahlen beispielsweise jobbende Studierende, die als ledige Beschäftigte ohne Kinder in die Lohnsteuerklasse I eingestuft sind, bis zu einem Monatslohn von 898 Euro keine Lohnsteuer (Stand: Januar 2007). Liegt das Entgelt über diesem Betrag, werden Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und evtl. Kirchensteuer einbehalten. Diese Steuern werden jedoch nach der Einkommensteuererklärung durch das zuständige Finanzamt in voller Höhe zurückerstattet, wenn das Jahresentgelt 10.776 Euro (Stand: Januar 2007) nicht übersteigt und keine anderen steuerpflichtigen Einnahmen vorhanden sind.

Darin enthalten sind der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 Euro, der Sonderausgaben-Pauschalbetrag von 36 Euro (Verheiratete: 72 Euro) und die Vorsorgepauschale. Die Vorsorgepauschale für renten versicherungspflichtige Arbeitnehmer beträgt einheitlich 20 Prozent des Bruttolohns. Sie soll Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, zu privaten Kranken-, Unfall-, Lebens- und Haftpflichtversicherungen pauschal berücksichtigen.

Auch das steuerfreie Existenzminimum ist als Grundfreibetrag in Höhe von 7.664 Euro für Alleinstehende und 15.329 Euro für Verheiratete (Stand: 2007) bereits in den Einkommensteuertarif integriert und deshalb in den Lohnsteuertabellen enthalten. Durch den sogenannten Grundfreibetrag soll das steuerliche Existenzminimum des Steuerpflichtigen von der Besteuerung ausgenommen werden.

Internettipp: Elektronische Steuererklärung www.elster.de

TIPP! Studiengebühren sind Ausbildungskosten, und Ausbildungskosten sind generell steuerlich abzugsfähig. Das solltet ihr auch beachten, wenn ihr zurzeit noch keine steuerpflichtigen Einkünfte habt. Wer regelmäßig jedes Jahr die Studienkosten inklusive der Gebühren als "vorweggenommene Werbungskosten" in seiner Steuererklärung angibt, kann diese Beträge nach dem Berufseintritt wieder vom Einkommen abziehen.

Die notwendigen **Formulare für die Einkommensteuererklärung** sind beim zuständigen Finanzamt erhältlich (ggf. auch auf dem Postweg) und müssen dort auch wieder abgegeben werden. Allerdings bieten die Finanzämter durch die Einführung der elektronischen Steuererklärung ein vereinfachtes Verfahren an. Die Daten der Steuerkarten werden durch die Arbeitgeber den Finanzämtern automatisch auf dem digitalen Wege mitgeteilt. Nur wer über die üblichen Pauschalen hinaus führende Ausgaben steuerlich geltend machen möchte, erklärt dies dem Finanzamt – entweder auf dem klassischen Weg oder auch elektronisch über www.elster.de.

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 der Student/innenausweise 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/der Arbeitgeber/in vorgelegt werden, bei dem/der das Gehalt geringer ist. Wenn das Jahreseinkommen der beiden Jobs zusammen aber die oben genannte Summe nicht übersteigt, wird euch auch hier alles Zurückerstattet.

LITERATUR! Weitere Details (z. B. für verheiratete Student/innen oder Student/innen mit Kindern) erläutert Guido Schäfer in: Steuertips für Studierende. München 2002 (Beck/dtv).

8.2 Steuerpflicht bei geringfügiger Beschäftigung

Für die so genannten Minijobs oder 400-Euro-Jobs kann der/die Arbeitgeber/in eine pauschale Steuer von 2 Prozent abführen, sofern die monatlichen Einkünfte insgesamt 400 Euro nicht übersteigen oder es sich um den einzigen 400-Euro-Job 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 die Arbeitnehmer/innen ist die pauschale Versteuerung des Minijobs durch den/die Arbeitgeber/in die günstigste Variante, jedoch ist diese/r nicht dazu verpflichtet, die 2 Prozent Pauschalsteuer abzuführen. Sollte euer/eure Arbeitgeber/in 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).

8.3 Einkommensteuer 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, ermäßigter Satz in bestimmten Fällen 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.**

Umsatzsteuern werden den Auftraggeber/innen in Rechnung gestellt und sind getrennt auszuweisen.

Für **Existenzgründer bzw. Kleinunternehmer** gibt es eine Sonderregelung. Danach wird keine Umsatzsteuer erhoben und es gibt auch keinen Vorsteuerabzug, wenn der Gesamtumsatz zuzüglich der darauf entfallenden Steuer

- **im vorangegangenen Kalenderjahr 17.500 Euro nicht überschritten hat und**
- **im laufenden Kalenderjahr 50.000 Euro voraussichtlich nicht übersteigen wird. (vgl. § 19 Abs. 1 UStG, Stand 2007).**

Nimmt 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, 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.

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 7.664 Euro (Stand: 2007) nicht übersteigen und keine weiteren Einnahmen vorhanden sind. Hier reicht eine verbindliche schriftliche Erklärung an das zuständige Finanzamt aus.

Ein Steuervorabzug wie bei der Lohnsteuer erfolgt für Selbstständige nicht, es wird der volle Bruttobetrag ausgezahlt. Das Finanzamt erfährt von Honorarzahlungen an Selbstständige in der Regel durch Unternehmensprüfungen prüft so die ordnungsgemäße Versteuerung.

>>> Der Freibetrag für Vermögenswerte der Studierenden liegt übrigens bei 5.200 Euro.

9. Wichtige Verdienstgrenzen

Wer als Student/in jobbt, sollte verschiedene Verdienstgrenzen nicht aus den Augen verlieren.

9.1 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 Hochschulsemester. 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 21,5 Prozent sowie der pauschal ermittelten Steuern (23 Prozent der monatlich 860 Euro übersteigenden Einkünfte) gibt es Freibeträge (Stand: 2007):

- **215 Euro für den/die Student/in,**
- **480 Euro für den/die Ehepartner/in, es sei denn er/sie befindet sich in einer nach BAföG oder nach dem AFG förderungswürdigen Ausbildung,**
- **435 Euro für jedes Kind der/des Auszubildenden.**

Die oben genannten Freibeträge kommen nicht zur Anwendung beim Bezug von **Waisenrente**. Diese wird bei Studierenden bis auf einen **Freibetrag von 112 Euro** voll angerechnet. 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 Ehegatten/innen.

Wer also ohne Kind oder Ehepartner/in auf den gesamten Bewilligungszeitraum verteilt bis zu 4.206 Euro brutto verdient, muss nicht mit BAföG-Abzügen rechnen. Der Verdienst im einzelnen Monat spielt hierbei keine Rolle. Dennoch sei zur Veranschaulichung der entsprechende Monatsdurchschnitt genannt: Er liegt bei 350,50 Euro. Achtung: Wer regelmäßig einen Minijob mit einem Verdienst von 400 Euro ausübt, hat bereits mit monatlichen Abzügen von fast 40 Euro zu rechnen!

Für Studierende mit Kind und/oder Ehepartner/in erhöht sich der Betrag entsprechend. Der Freibetrag für Vermögenswerte (z. B. Sparbücher) der Studierenden liegt übrigens bei 5.200 Euro.

Die folgenden Modellrechnungen sollen veranschaulichen, wann bzw. wie die Nebeneinkünfte von StudentInnen angerechnet werden:

Bewilligungszeitraum 12 Monate	**Fall 1**	**Fall 2**
Bruttoeinkünfte	4.206,00 €	7.000,00 €
abzüglich Steuerfreibetrag	-920,00 €	-920,00 €
Zwischensumme	3.286,00 €	6.080,00 €
- 21,5% Sozialpauschale	-706,49 €	-1.307,20 €
- Steuern (23% von 0 Euro)	0,00 €	0,00 €
anrechenbares Netto	2579,51 €	4.772,80 €
= monatlich	214,96 €	397,73 €
abzüglich Freibetrag	215,00 €	215,00 €
anrechenbares Einkommen	**0,00 €**	**182,73 €**

GEW-Service

Das BAföG-Handbuch der GEW mit nützlichen Tipps und Ratschlägen aus der Praxis kann von GEW-Mitgliedern zum Vorzugspreis beim Schüren Presseverlag, Deutschhausstrasse 31, 35037 Marburg, bestellt werden.

ACHTUNG! Da der Bezug von Beihilfe-Leistungen an das Kindergeld gekoppelt ist, entfällt bei Überschreitung der oben genannten Verdienstgrenze auch der Anspruch auf Beihilfe. Es muss dann eine private Krankenversicherung abgeschlossen werden. Gleiches gilt für den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags bei Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst.

9.2 Kindergeld

Für Kinder in einer Berufsausbildung wird bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs Kindergeld gezahlt. Das gilt auch für Studierende. Die Höhe des Kindergelds beträgt für die ersten drei Kinder jeweils 154 Euro und ab dem vierten Kind 179 Euro.

Die Altersgrenze für den Bezug von Kindergeld lag ursprünglich bei 27 Jahren. Sie ist zum 01. Januar 2007 auf 25 Jahre gesenkt worden. Für die betroffenen Familien bedeutet diese unsoziale Maßnahme erhebliche finanzielle Einbußen. Daran ändern auch die Übergangsfristen nicht viel: Studierende der Geburtsjahrgänge bis 1980/81 erhalten das Kindergeld weiterhin bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, Studierende Geburtsjahrgang 1982 bis zum 26. Lebensjahr. Wehr- und Zivildienst können diese Fristen jeweils um die Zeit des Dienstes verlängern.

Das Kindergeld entfällt, wenn der eigene Verdienst im Jahr mehr als 7680 Euro beträgt. Bei Einkommen aus abhängiger Beschäftigung wird die Werbungskostenpauschale in Höhe von 920 Euro hinzugerechnet. Der Freibetrag bezieht sich auf das Netto-Einkommen nach Abzug der tatsächlich angefallenen Sozialversicherungsbeiträge. Bei Einkünften aus selbstständiger Arbeit können Werbungskosten nicht pauschal abgezogen werden. Dafür besteht jedoch die Möglichkeit, Betriebsausgaben in nachgewiesener Höhe abzuziehen. Sollte sich die Überschreitung erst im Laufe eines Kalenderjahres ergeben, muss bereits erhaltenes Kindergeld auch rückwirkend zurückerstattet werden. BAföG-Empfänger/innen müssen beachten, dass der Zuschussanteil der Förderungsleistungen nach dem BAföG auf die Einkünfte angerechnet wird.

Weitere Informationen zum Thema Kindergeld findet ihr im Internet unter www.familienkasse.de.

9.3 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 dem 1. Januar 2002 werden auf Hinterbliebenenrenten grundsätzlich alle Arten von Erwerbseinkommen angerechnet.

Es gibt aber einen Freibetrag. Der beträgt seit dem 01. Juli 2006 monatlich 459,89 Euro (Ost: 404,27 Euro). Wenn der/die Rentenempfänger/in eigene Kinder hat, gilt ein höherer Grundfreibetrag. Für jedes Kind gilt ein Erhöhungsbetrag von 146,33 Euro (Ost: 128,63 Euro). 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 (www.deutsche-rentenversicherung.de, Tel: 0800 / 1000 4800, E-Mail: info@deutsche-rentenversicherung.de).

10. Ausländische StudentInnen im Job

Für ausländische Studierende stellt sich die Arbeitsrealität noch schwieriger und härter dar als für ihre Kommilitonen/innen 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, die hier jobben wollen, eine Arbeitserlaubnis. Zum EWR gehören die Länder der Europäischen Union sowie Island, Norwegen und Liechtenstein. Darüber hinaus gibt es ein Freizügigkeitsabkommen mit der Schweiz. Für die Angehörigen der neuen EU-Beitrittsländer mit Ausnahme von Zypern und Malta gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Bundesrepublik noch nicht.

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.

>>> Mit Ausnahme der EU-Staatsangehörigen benötigen alle AusländerInnen eine Arbeitserlaubnis.

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 90 Kalendertagen im Jahr. Bei Teilzeitbeschäftigung darf dieses Kontingent von insgesamt 90 ganzen Arbeitstagen (das sind alle Arbeitstage mit über vier Stunden) auch auf bis zu 180 Kalendertage (bei maximal vier Stunden pro Arbeitstag) verteilt werden. Innerhalb dieser Grenzen ist die Aufnahme einzelner Beschäftigungen genehmigungsfrei und muss der Ausländerbehörde nicht extra gemeldet werden. Die Erfahrung zeigt, dass durch einen umfangreichen Datenaustausch Übertretungen dieser Fristen durch die Behörde nachvollzogen werden können.

Über die vorgenannten Umfänge und Anlässe hinaus ist die Erteilung einer Arbeitserlaubnis nur in sehr wenigen Ausnahmefällen durch die Ausländerbehörde möglich, wenn ein konkretes Stellenangebot nachgewiesen wird, für das sich zudem keine inländischen Mitbewerber 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 Kommilitonen benachteiligt.

TIPP! Wer die 180 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.

10.2 Rentenversicherung

Auch ausländische Studierende müssen Beiträge für die Rentenversicherung entrichten. Für eventuelle spätere Rentenzahlungen berücksichtigt werden jedoch nur die Beiträge von Studierende aus der EU, Norwegen, Island, Liechtenstein, USA, Kanada, Chile, Schweiz, Polen, Marokko, Tunesien, Israel, BR Jugoslawien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Slowenien, Mazedonien und der Türkei. Alle anderen können ihre Beiträge für die Rentenversicherung zurückfordern, sofern sie nicht die erforderliche Wartezeit für eine Rentenanwartschaft (fünf Versicherungsjahre) erfüllen. Der entsprechende Antrag kann sechs Monate nach der letzten Beitragszahlung beim zuständigen Rentenversicherungsträger (Krankenkasse) gestellt werden, bei Rückreise in das Heimatland auch direkt nach der letzten Beitragszahlung.

>>> Für die Bezahlung studentischer Hilfskräfte gibt es keine bundesweit gültigen Tarifregelungen.

11. Jobben an der Uni

Jobben an der Uni bedeutet für Studierende in der Regel, dass sie als sogenannte „studentische Hilfskraft“ ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis haben, dessen zeitlicher Umfang den Rahmen einer halben Stelle nicht übersteigt.

Das Anforderungsprofil studentischer Beschäftigter reicht vom Taschenträger bis zum Lehrstuhlmanager. Reine Verwaltungstätigkeiten können ebenso zu den Aufgaben gehören wie Zuarbeiten in Lehre und Forschung oder Tutorarbeit. Für Tutoren/innentätigkeiten muss in der Regel die Zwischen- oder Diplomvorprüfung nachgewiesen werden. Doch mit der E ntlohnung ist es nicht so weit her: Dumpinglöhne von fünf Euro und weniger 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 deutscher Länder (TdL), die die Arbeitgeberseite in Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes vertritt, weigert sich seit über einem Jahrzehnt, einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte zu unterzeichnen. Stattdessen hat sie Richtlinien herausgegeben, die den Bundesländern Vergütungs-Obergrenzen vorgibt.

Diese Richtlinien sind seit 1993 nicht mehr angepasst worden. Danach soll ein/e studentische Beschäftige/r an Universitäten bis zu 8,02 Euro und an Fachhochschulen bis zu 5,58 Euro verdienen. Einige Bundesländer zahlen nach diesen Richtlinien, andere fühlen sich noch nicht einmal daran gebunden. Derartige Missstände liegen sicherlich auch im mangelnden Organisationsgrad von Studierenden begründet, der eine wirksame Interessenvertretung (nicht nur im Bereich der sogenannten „studentischen Hilfskräfte“) erst ermöglichen würde.

>>> *Mehr Infos zum Berliner Tarifvertrag gibt es über wissenschaft@gew-berlin.de oder im Internet unter www.gew-berlin.de/tvstud.*

Es geht auch anders

Dass es auch anders geht, beweist das Beispiel Berlin: Die Hauptstadt ist das einzige Bundesland mit einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Den haben GEW und ÖTV (heute ver.di) mit dem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Studentische Beschäftigte erhalten seit 1. Januar 2003 einheitlich 10,98 Euro pro Stunde. Für Wochenend- und Nachtarbeit gibt es Zuschläge.

Weitere Arbeitnehmer/innenrechte werden ebenfalls tarifvertraglich geregelt, weil sie über das gesetzliche Minimum hinausgehen: Studentische Beschäftigte in Berlin erhalten 31 Werktage Urlaub im Jahr (gesetzlicher Urlaubsanspruch: 24 Werktage), 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.

TIPP! Die gesetzlichen Regelungen u. a. zum Arbeits- und Sozialrecht gelten natürlich auch beim Jobben an der Hochschule als Mindeststandards. Informiert euch darüber bei der GEW.
Falls ihr vor Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Beratung wünscht, stehen euch die AnsprechpartnerInnen der GEW gerne zur Verfügung.

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 Beschäftigungsgruppen an der Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst zu beteiligen. Aktuelle Informationen zur bundesweiten Tarifvertragsinitiative der studentischen Beschäftigten gibt es auch im Internet unter http://www.tarifini.de.

Übrigens: Wer als studentische/r Beschäftigte/r im technischen Bereich oder im Verwaltungsbereich der Hochschule beschäftigt ist, hat Anspruch auf tarifliche Leistungen. Denn für diese Tätigkeiten gelten die Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) bzw. seit 1.9.2006 nach dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L, Ausnahmen: Berlin und Hessen). Wer hier nämlich die gleichen Tätigkeiten ausübt wie die regulären Vollzeitbeschäftigten, fällt auch unter den gleichen Tarifvertrag. Dies bestätigen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus den Jahren 1995 sowie 2005 (AZ: 6 AZR 501/95 sowie 4 AZR 396/04). Das gelte unabhängig davon, ob von seinem Arbeitsentgelt Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten seien oder nicht.

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. Das hat zur Folge, dass der TVöD/TVL alle studentischen Beschäftigten mit den genannten Tätigkeiten betrifft, die Mitglied der Gewerkschaften GEW oder ver.di (oder auch der IG BAU und der GdP) sind. Achtung bei Hessen und Berlin: Beide Länder sind nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes, daher gilt hier kein Tarifvertrag für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Internettipp:
www.gew.de/Fragen_und_Antworten_zum_Wissenschaftstarifvertrag.html

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 Arbeitnehmerhaftung 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. Hier werden sie in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts kompetent beraten.

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

13. Kontakt in allen Bundesländern

13.1 Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg
Silcherstr. 7
70176 Stuttgart
Tel.: 0711/210 30 -0,
Fax: 0711/210 30 -45/55
www.gew-bw.de
info@gew-bw.de
hochschulbuero@gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 089/544 08 10,
Fax: 089/538 94 87
www.bayern.gew.de
info@bayern.gew.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Tel.: 030/21 99 93 -0,
Fax: 030/21 99 93 –50
www.gew-berlin.de
info@gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestr. 6a
14469 Potsdam
Tel. 0331/271 84 -0,
Fax: 0331/271 84 -30
www.gew-brandenburg.de
info@gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Löningstraße 35
28195 Bremen
Tel.: 0421/337 64 -0,
Fax: 0421/337 64 -30
www.gew-bremen.de
info@gew-hb.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Tel.: 040/41 46 33 -0,
Fax: 040/44 08 77
www.gew-hamburg.de
info@gew-hamburg.de

GEW Hessen
Postfach 17 03 16
60077 Frankfurt
Tel.: 069/97 12 93 -0,
Fax: 069/97 12 93 -93
www.gew-hessen.de
info@gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Tel.: 0385/485 27 -0,
Fax: 0385/485 27 -24
www.gew-mv.de
landesverband@mvp.gew.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16
30175 Hannover
Tel.: 0511/338 04 -0,
Fax: 0511/338 04 -46
www.gew-nds.de
email@gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstr. 11
45141 Essen
Tel.: 0201/294 03 -01,
Fax: 0201/294 03 -51
www.gew-nrw.de
info@gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Tel.: 06131/289 88 -0,
Fax: 06131/289 88 -80
www.gew-rheinland-pfalz.de
gew@gew-rheinland-pfalz.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Tel.: 0681/668 30 -0,
Fax: 0681/668 30 -17
www.gew-saarland.de
info@gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Tel.: 0341/49 47 -404,
Fax: 0341/49 47 -406
www.gew-sachsen.de
gew-sachsen@t-online.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstr. 6
39114 Magdeburg
Tel.: 0391/735 54 -0,
Fax: 0391/731 34 05
www.gew-lsa.de
info@gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Tel.: 0431/55 42 20,
Fax: 0431/55 49 48
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Tel.: 0361/590 95 -0,
Fax: 0361/590 95 -60
www.gew-thueringen.de
info@gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt
Tel.: 069/789 73 -0,
Fax: 069/789 73 -102
www.gew.de
info@gew.de

GEW-Hauptvorstand
Parlamentarisches
Verbindungsbüro Berlin
Wallstr. 65
10179 Berlin
Tel.: 030/23 50 14 11 -15,
Fax 030/23 50 14 -14
info@buero-berlin.gew.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Antrag auf Mitgliedschaft an den zuständigen GEW-Landesverband (Adressen s. S. 41). Vielen Dank!

Persönliches

Zuname (Titel)

Telefon

Vorname

gewünschtes Eintrittsdatum

Straße, Nr.

bisher gewerkschaftlich organisiert bei *von - bis (Monat/Jahr)*

Land *(D für BRD)*, Postleitzahl, Ort

Name / Ort der Bank

E-Mail-Adresse

Kontonummer

Geburtsdatum

Nationalität

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

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

Der GEW-Hauptvorstand leitet Ihren ausgefüllten Antrag automatisch an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW weiter.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Unterschrift

Ort/Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung *(für Studierende: Berufsziel)*

Betrieb / Dienststelle

Fachgruppe

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Diensteintritt / Berufsanfang

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Tarif- / Besoldungsgruppe Bruttoeinkommen *(Euro monatlich)*

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Entgeltgruppe Stufe gültig seit

Beschäftigungsverhältnis

☐ *angestellt* ☐ *beamtet* ☐ *in Rente* ☐ *pensioniert* ☐ *Altersübergangsgeld* ☐ *arbeitslos*

☐ *Honorarkräfte* ☐ *beurlaubt ohne Bezüge* ☐ *teilzeitbeschäftigt mit* *Std./Woche* ☐ *im Studium*

☐ *ABM* ☐ *Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum* ☐ *befristet bis* ☐ *sonstiges*

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV / -OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassiererstelle

Mitgliedsbeitrag

Startmonat

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW

Hochschulbüros der GEW

GEW Hochschulbüro Bielefeld/Paderborn
Marktstr. 10
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/17 33 17,
Fax: 0521/13 99 55
hib-bielefeld@web.de

HIB Uni Bremen
Hochschulinformationsbüro
des DGB
GW II, PF 29 im FB7
Bibliothekstraße
28359 Bremen
Tel.: 0421/218 47 47
hib@uni-bremen.de

GEW Hochschulbüro Dortmund/Bochum
c/o AStA Uni Dortmund
Emil-Figge-Str. 50
44221 Dortmund
Tel.: 0231/14 88 81,
Fax: 0231/14 60 20

HIB Braunschweig
Hochschulinformationsbüro
der Gewerkschaften
SpielmannStr. 13
38106 Braunschweig
Tel.: 0531/12 16 37
gew@hib-braunschweig.de
www.gew.hib-braunschweig.de

HIB Göttingen
Kooperationsstelle des DGB
Humboldtallee 15
37073 Göttingen
Tel.: 0551/39 47 56,
Fax: 0551/48 75 12
www.kooperationsstelle.
uni-goettingen.de

HIB Uni Hannover
Hochschulinformationsbüro
des DGB
Raum 129
Königsworther Platz 1
30167 Hannover
Tel.: 0511/700 07 81

GEW Hochschulbüro Köln/Bonn
Hans-Böckler-Platz 9
50672 Köln
Tel.: 0221/51 62 67,
Fax: 0221/52 54 46
gew-koeln@netcologne.de

HIB Magdeburg
Hochschulinformationsbüro
der Gewerkschaften
Uni Magdeurg,
Gebäude 26 (Hörsaal 1)
39116 Magdeburg
Tel./Fax: 0291/88 64 431
hib-margdeburg@gew-lsa.de

HIB Magdeburg
c/o StudentInnenrat der
Fachhochschule Magdeburg
Breitscheidstr. 2, Haus 11
39114 Magdeburg
Tel./Fax: 0391/886 44 31

GEW Hochschulbüro Marburg
Schwanenallee 27/31
35037 Marburg
Tel.: 0642/95 23 95

GEW Hochschulbüro Münster
Zum Sandestr. 35
48145 Münster
Tel.: 0251/33 908
Fax: 0251/37 93 16

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
GEW