



Finale Unterschriftsfassung vom 09.10.2018

**Tarifvertrag  
für studentische Beschäftigte  
(TV Stud III - KAV)  
vom 25. Juni 2018**

<b>Abschluss:</b>	<b>25.06.2018</b>
<b>Gültig ab:</b>	<b>01.07.2018</b>
<b>Kündigungsfrist:</b>	<b>3 Monate zum Schluss des Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31.12.2022</b>

# **Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud III - KAV) vom 25. Juni 2018**

## **Inhaltsübersicht**

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Probezeit
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 4	Dauer der Beschäftigungsverhältnisse
§ 5	Arbeitszeit
§ 6	Zeitzuschläge
§ 7	Entgelt
§ 8	Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 9	Entgelt im Krankheitsfall
§ 10	Erholungsurlaub
§ 11	Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub
§ 12	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 13	Kündigungsfristen
§ 14	Zeugnis
§ 15	Ausschlussfrist
§ 16	In-Kraft-Treten, Laufzeit, Kündigung

Zwischen dem

Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin)

einerseits

und der

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, vertreten durch die Landesbezirksleitung des Landesbezirks Berlin

sowie der

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin (GEW BERLIN)

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die an den nachstehend genannten Hochschulen tätigen studentischen Beschäftigten im Sinne des § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerIHG) vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165) in der jeweils geltenden Fassung:

- Freie Universität Berlin

und

- Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. <sup>2</sup>Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>3</sup>Nebenabreden können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) <sup>1</sup>Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. <sup>2</sup>Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung fortgeführt, löst dies keine neue Probezeit aus.

## **§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die studentischen Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) <sup>1</sup>Die studentischen Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den studentischen Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die studentischen Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der studentischen Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) <sup>1</sup>Die studentischen Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. <sup>4</sup>Die studentischen Beschäftigten bzw. der/die Bevollmächtigte/n können Auszüge oder

Kopien aus den Personalakten erhalten. <sup>5</sup>Die studentischen Beschäftigten müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder die ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>6</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

- (5) Für die Schadenshaftung der studentischen Beschäftigten finden die jeweiligen Bestimmungen, die für hauptberuflich Beschäftigte gelten, entsprechende Anwendung.

#### **§ 4 Dauer der Beschäftigungsverhältnisse**

Die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der studentischen Beschäftigten richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 121 BerlHG in seiner jeweils geltenden Fassung.

#### **§ 5 Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit angegeben. <sup>2</sup>Sie darf nicht mehr als 80 und an den Universitäten i. S. d. § 1 Absatz 2 Satz 2 BerlHG nicht weniger als 40 Stunden monatlich betragen.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1 Satz 2:

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

- (2) Bei studentischen Beschäftigten mit Unterrichtsaufgaben sollen die Aufgaben einschließlich der Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsveranstaltungen in angemessenem Umfang so auf die Vorlesungszeit und die vorlesungsfreie Zeit verteilt werden, dass über das gesamte Semester eine gleichbleibende monatliche Arbeitszeit erreicht wird.
- (3) <sup>1</sup>Soweit die studentischen Beschäftigten mit Unterrichtsaufgaben betraut sind, muss die Vor- und Nachbereitungszeit in angemessenem Verhältnis zur Dauer und Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden entsprechend den Gegebenheiten des Fachs und der Schwierigkeit der Unterrichtstätigkeit stehen. <sup>2</sup>Daneben können diese studentischen Beschäftigten auf Weisung auch zu sonstigen Hilfstätigkeiten zur Unterstützung der wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Kunstausbübung eingesetzt werden.

Protokollerklärungen zu § 5 Absatz 3:

1. Zu der Vor- und Nachbereitungszeit gehören folgende Tätigkeiten:
  - a. technisch-organisatorische und didaktische Vor- und Nachbereitung;
  - b. Erstellung von didaktischem Material;
  - c. Korrekturen von Übungsaufgaben, Tests oder Arbeiten im Rahmen des Tutoriums, einschließlich einer Aufsicht im Tutorium;
  - d. Besprechungen mit Professorinnen und Professoren oder wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräften oder mit anderen Tutorinnen und Tutoren, die für die

- Durchführung des Unterrichts erforderlich sind; dazu zählen auch alle Tätigkeiten, die mit den Arbeitsbesprechungen verbunden sind (z. B. Sitzung vorbereiten, Protokolle führen);
- e. didaktische und fachliche Einarbeitung im ersten Semester der Unterrichtstätigkeit;
  - f. Vertiefung und Erweiterung der wissenschaftlichen und didaktischen Kenntnisse, soweit sie für die Durchführung des Unterrichts notwendig sind (z. B. Erarbeiten des neuesten wissenschaftlichen Standes, Bearbeitung von Fragestellungen, die sich aus dem Unterricht und aus den Anliegen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergeben).
2. Zu den sonstigen Hilfstätigkeiten gehören insbesondere:
    - a. unterstützende Tätigkeiten bei Prüfungen, Aufsichtstätigkeiten außerhalb eines Tutoriums, Teilnahme an Prüfungsaufsichten und Klausureinsichten, soweit eine prüfungsberechtigte Person anwesend ist;
    - b. Betreuung und Beratung von Studierenden außerhalb der Unterrichtszeit (z. B. Sprechstunden, Prüfungsvorbereitungen);
    - c. Besuch der Vorlesung oder des Seminars, dem die Unterrichtsveranstaltung der studentischen Beschäftigten zugeordnet ist;
    - d. organisatorische Arbeiten, die im Zusammenhang mit der Lehrtätigkeit stehen (z. B. Raumsuche, Entgegennahmen von Anmeldungen, Erstellen von Unterlagen für die Vergabe von Leistungsnachweisen für Professorinnen und Professoren oder wissenschaftliche und künstlerische Dienstkräfte).
  3. Die Vor- und Nachbereitungszeit soll zwei Stunden pro Unterrichtsstunde nicht überschreiten. In begründeten Fällen kann hiervon mit Zustimmung des Präsidenten / der Präsidentin bzw. des Rektors / der Rektorin abgewichen werden.
- (4) <sup>1</sup>Kommt ein Tutorium nicht zustande, haben dies die studentischen Beschäftigten unverzüglich der Stelle anzuzeigen, der das Tutorium zugeordnet ist. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber ist in diesem Fall berechtigt, dem oder der studentischen Beschäftigten andere Unterrichtsaufgaben und, wenn das nicht möglich ist, andere (gleichwertige) Aufgaben zu übertragen, ohne dass es einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf.

## § 6 Zeitzuschläge

<sup>1</sup>Für die Abgeltung angeordneter Arbeit an Sonntagen, Feiertagen, während der Nachtzeit (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) oder an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr erhalten die studentischen Beschäftigten zusätzlich zum Stundenentgelt nach § 7 Zeitzuschläge in folgender Höhe:

- |                          |            |
|--------------------------|------------|
| a. für Nachtarbeit       | 20 v. H.,  |
| b. für Sonntagsarbeit    | 25 v. H.,  |
| c. bei Feiertagsarbeit   |            |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| - mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |

- |   |           |
|---|-----------|
| d. für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember<br>jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H., |
| e. für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr                          | 20 v. H.  |

des Stundenentgelts nach § 7.

<sup>2</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Satz 1 Buchstabe b bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Protokollerklärung zu § 6 Satz 1 Buchstabe c:

Der Freizeitausgleich muss dort, wo Dienstpläne existieren, ausgewiesen und bezeichnet werden.

## § 7 Entgelt

- (1) <sup>1</sup>Das Stundenentgelt der studentischen Beschäftigten beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde 12,30 Euro. <sup>2</sup>Das Stundenentgelt erhöht sich

- |                         |                |
|-------------------------|----------------|
| - ab 1. Juli 2019 auf   | 12,50 Euro,    |
| - ab 1. Januar 2021 auf | 12,68 Euro und |
| - ab 1. Januar 2022 auf | 12,96 Euro,    |

- (2) <sup>1</sup>Ab dem 1. Juli 2023 verändert sich das Stundenentgelt nach Absatz 1 bei allgemeinen Entgeltanpassungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zeitgleich um den Vorhundertersatz, um den sich die Tabellenentgelte in der Anlage B zum TV-L durchschnittlich verändern. <sup>2</sup>Sockel-, Garantie- und Mindestbeträge bleiben bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2:

Eine im TV-L in der Zeit vom 1. Januar 2023 bis 30. Juni 2023 wirksam werdende Tarifierhöhung wird ab 1. Juli 2023 berücksichtigt.

- (3) Gegen eine Erhöhung der Stundenentgelte gemäß Absatz 2 kann der KAV Berlin Widerspruch einlegen, wenn nach dem jeweils gültigen Hochschulvertrag der prozentuale Aufwuchs des Finanzierungshöchstwertes für die konsumtiven Ausgaben während der Laufzeit des Tarifabschlusses, der Erhöhungen nach Absatz 2 vorsieht, eine geringere Steigerung aufweist als die Erhöhung der Stundenentgelte gemäß Absatz 2 in diesem Zeitraum.
- (4) <sup>1</sup>Durch Einlegung des Widerspruchs gemäß Absatz 3 tritt keine Übernahme der Stundenentgeltveränderung nach Absatz 2 ein. <sup>2</sup>Der Widerspruch ist bis spätestens einen Monat nach Abschluss eines Tarifvertrages im Bereich des TV-L, der allgemeine Entgeltanpassungen vorsieht, schriftlich, durch Erklärung gegenüber der anderen Tarifvertragspartei einzulegen.
- (5) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle eines Widerspruchs gemäß Absatz 3 Verhandlungen über die Entwicklung der künftigen Entgelterhöhungen zu führen.

- (6) <sup>1</sup>Wenn innerhalb von zwei Monaten nach Einlegung des Widerspruchs gemäß § 7 Absatz 3 keine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien erzielt wird, kann § 7 von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Nachwirkung gemäß § 4 Absatz 5 TVG wird für § 7 ausgeschlossen.
- (7) Soweit es zur Deckung eines Personalbedarfs erforderlich ist, kann studentischen Beschäftigten eine Zulage in Höhe von bis zu 50 v. H. des zustehenden Stundenentgelts gewährt werden.

## **§ 8 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für die geleisteten Stunden und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag/15. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den studentischen Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Sonstige Entgeltbestandteile sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

### Protokollerklärungen zu § 8 Absatz 1:

1. Teilen studentische Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
  2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen gerundet. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

## **§ 9 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Werden studentische Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von zehn Wochen das Entgelt nach § 7. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen entsprechend. <sup>3</sup>Soweit diese gesetzlichen Bestimmungen auf einen Zeitraum von sechs Wochen abstellen, ist ein Zeitraum von zehn Wochen maßgebend. <sup>4</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne von § 3 Absatz 2, § 3 a und § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 Satz 1:



Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt.

## § 10 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Studentische Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

### Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Soweit Unterrichtsaufgaben wahrgenommen werden, soll der Erholungsurlaub grundsätzlich in der vorlesungsfreien Zeit genommen werden.
- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub bis zum 30. September des folgenden Jahres genommen werden.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der/die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen gesetzlichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das Entgelt nach Absatz 1 wird zu dem in § 8 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 11 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen studentische Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7) in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| a)  | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes:  | ein Arbeitstag;                          |
| b)  | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils:   | zwei Arbeitstage;                        |
| c)  | schwere Erkrankung  |  |
| aa) | einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt:  | ein Arbeitstag im Kalenderjahr;          |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat:   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr; |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr; |

eine Freistellung nach Buchstabe c erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des studentischen Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt; die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten;

- |    |   |  |
|----|---|--|
| d) | ärztliche Behandlung von studentischen Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |
|----|---|--|

(2) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der studentische Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7) von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können.

- (4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt (§ 7) kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 4 Satz 2:

Zu den „begründeten“ Fällen können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (5) <sup>1</sup>Die studentischen Beschäftigten werden für ihre Hochschulprüfungen oder Staatsprüfungen für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7) von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Zur Vorbereitung auf die Prüfung kann kurzfristige Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt gemäß Absatz 4 Satz 2 gewährt werden.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 5:

Zu den Hochschulprüfungen gehören auch Modulabschlussprüfungen.

- (6) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7) ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (7) Studentische Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts (§ 7) Sonderurlaub erhalten.

## § 12

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.
- (2) Wird die/der studentische Beschäftigte vor Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist exmatrikuliert, endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit der Exmatrikulation.
- (3) Abweichend von Absatz 2 endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Semesters, in dem die/der studentische Beschäftigte die abschließenden Studienleistungen erbracht hat.
- (4) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 und 3 wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechungen fortgeführt, wenn studentische Beschäftigte unmittelbar nach Abschluss eines Studiums ein weiteres Studium aufnehmen. <sup>2</sup>Dies gilt auch im Fall von vorläufigen Zulassungen. <sup>3</sup>Dies gilt jedoch nicht für Promotionsstudiengänge oder berufsbegleitende weiterbildende Studiengänge.
- (5) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.

### **§ 13 Kündigungsfristen**

<sup>1</sup>Die Arbeitsverhältnisse sind ordentlich kündbar. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit (§ 2 Absatz 2) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>3</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Monatsschluss. <sup>4</sup>Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. <sup>5</sup>Eine Kündigung bedarf der Schriftform.

### **§ 14 Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die studentischen Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können studentische Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Die Zeugnisse sind unverzüglich auszustellen.

### **§ 15 Ausschlussfrist**

<sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den studentischen Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

### **§ 16 In-Kraft-Treten, Laufzeit, Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2018 in Kraft. <sup>2</sup>Davon abweichend tritt § 10 ab 1. Januar 2019 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag für studentische Beschäftigte II (TV Stud II) vom 24. Februar 1986 ab 1. Juli 2018 vollständig. <sup>2</sup>Davon abweichend gilt § 13 TV Stud II bis zum 31. Dezember 2018 weiter. § 13 TV Stud II wird mit Wirkung vom 1. Januar 2019 durch § 10 ersetzt.
- (3) Zur Frage der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse gemäß § 4 dieses Tarifvertrages werden auf Wunsch einer der Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufgenommen, wenn das Berliner Hochschulgesetz Regelungen für studentische Beschäftigte ändert oder nicht mehr vorsieht.

- (4) Werden im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Regelungen getroffen, die Regelungen dieses Tarifvertrags betreffen, werden die diesen Tarifvertrag schließenden Tarifvertragsparteien auch bei ungekündigtem Tarifvertrag Verhandlungen aufnehmen mit dem Ziel, die entsprechenden Regelungen dieses Tarifvertrages anzupassen.
- (5) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2022, schriftlich gekündigt werden.

Berlin, 25. Juni 2018

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
- Landesbezirk - Berlin - Brandenburg -

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Berlin (GEW BERLIN)