

Referat für die Angelegenheiten studentischer Hilfskräfte

per email
Daniel Janke
daniel.janke@uni-wuerzburg.de

(Vorsitz Studentischer Konvent)

referat-hiwi-angelegenheiten@lists.uni-wuerzburg.de

Würzburg, den 2. Dezember 2014

Antrag: Positionspapier Hiwis

Der studentische Konvent möge beschließen:

Studentische Beschäftigte sind eine unverzichtbare Stütze für die Funktion der Hochschulen. Dennoch finden sie sich in einer schwierigen Arbeitssituation wieder. Die Studierendenvertretung der Universität Würzburg fordert daher:

1) Personalvertretung

Studentische Beschäftigte sind durch eigene Personalräte zu vertreten. Übergangsweise ist das Wahlrecht für die Personalräte an die Realität anzupassen, um so studentischen Beschäftigten zu ermöglichen über ihre Vertretung mitzuentcheiden.

2) Tarifvertrag

Studentische Beschäftigte müssen einen Anspruch auf tarifvertraglichen Schutz haben. Wir fordern daher gemäß des Templiner Manifestes der GEW die Ausdehnung des Geltungsbereichs der Flächentarifverträge des öffentlichen Dienstes auf alle Beschäftigten in Hochschule und Forschung. Wir treten für wissenschaftsspezifische Regelungen ein, die den besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung Rechnung tragen. Der Gesetzgeber muss die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitsgebern respektieren und das Verbot, Regeln zur Befristung von Arbeitsverträgen in Hochschule und Forschung auszuhandeln und anzuwenden, aufheben. Daher fordern wir die ersatzlose Streichung der Tarifsperrung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

3) Kernverträge

Kernverträge mit einer verbindlichen Festlegung des Aufgabenbereichs und einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr für studentische Beschäftigte müssen wieder zur Regel und die Abrechnung von studentischen Beschäftigten als Sachmittel beendet werden.

4) Hochschule als inklusiver Arbeitsort

Hochschulen müssen ein inklusiver Ort werden, an denen nicht nur alle Menschen gemeinsam miteinander lernen und arbeiten können, sondern der es auch ermöglicht, einfache Lösungen zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu

finden. Teilzeidlösungen müssen in Anspruch genommen werden können, nicht aber zur Bedingung eines Arbeitsvertrages werden.

5) Informationsanspruch

Studentische Beschäftigte müssen bei Arbeitsantritt über gesetzliche Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel Krankengeld und Urlaubsanspruch schriftlich durch die*den Arbeitgeber*in informiert werden.

6) Ausschreibungstransparenz

Ausschreibungen für studentische Beschäftigte müssen transparent für alle Studierenden gemacht werden.

Begründung:

zu 1) Studentischen Beschäftigten an den Hochschulen kommt eine Doppelrolle zu: Sie sind sowohl Studierende als auch Arbeitnehmer*innen. Daraus entstehen unterschiedliche Interessen: Beide Facetten müssen innerhalb der Hochschule strukturell unabhängig voneinander vertreten werden. Nur die verschiedenen Herangehensweisen an eine solche Problematik von Studierenden- und Personalvertretung ermöglicht es gemeinsam, die Schnittmenge dieser Interessen im notwendigen Maße zu repräsentieren.

Generell sollte allen studentischen Beschäftigten die Möglichkeit der Partizipation durch einen Personalrat ermöglicht werden. Dazu muss ihnen ohne Einschränkungen aktives und passives Wahlrecht eingeräumt werden.

Eine personalrechtliche Vertretung ist umso wichtiger, solange studentische Beschäftigte noch unter keinen Tarifvertrag fallen. Bereits viele arbeitsrechtliche Bestimmungen wie Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden von den Hochschulen als Arbeitgeber*innen oftmals ignoriert.

Mit der doppelten Vertretung durch die Studierendenvertretung auf der einen und den Personalrat auf der anderen Seite ließe sich vor allem gegen eine Hauptursache der Prekarität der Arbeitsverhältnisse effektiv vorgehen: Für viele studentische Beschäftigte – vor allem in Bereichen von Forschung und Lehre – stellen Professor*innen praktisch sowohl Arbeitgeber*innen als auch Prüfer*innen dar. Daraus ergibt sich ein kaum zu überwindendes Abhängigkeitsverhältnis die Ausbeutung und strukturelle Benachteiligung mit sich bringen.

zu 2) Studentische Beschäftigte üben ein reguläres und qualifiziertes Arbeitsverhältnis aus. Die Mehrzahl von ihnen ist auf diesen Verdienst angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmer*innen sollte selbstverständlich sein. Dazu gehören Mindestlaufzeiten und -umfang von Verträgen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ein ausreichender Kündigungsschutz und eine geregelte Bezahlung für Wochenend- und Nachtarbeit.

Verstärkend kommt hinzu, dass mit der Einbindung in den Tarifvertrag auch endlich eine Anhebung des Stundenlohns bei gleichzeitiger Koppelung an die Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst verbunden wäre. Viele Studierende könnten es sich durch die damit verbundene Planungssicherheit und ausreichende Entlohnung überhaupt erst "leisten", sich einen Job an der Hochschule zu suchen. Da bis auf Berlin in keinem Land Tarifverträge für studentische Beschäftigte existieren, ist die Einführung solcher der logische erste Schritt zur Behebung der bisher bestehenden prekären Arbeitsbedingungen.

Damit einher geht die Verlängerung der regulären Laufzeit der Arbeitsverträge. Nur wenn die Verträge eine gewisse Zeit laufen, besteht zumindest im Ansatz so etwas wie Planungssicherheit für Studierende, gerade für die, die auf die Arbeit angewiesen sind.

Vertragslaufzeiten von wenigen Monaten sind nicht zumutbar. Für die meisten studentischen Beschäftigten ist der Lohn existentiell notwendig. Kurze Vertragslaufzeiten von wenigen Monaten verhindern schon mittelfristige Planung und schaffen große Unsicherheit. Auch die Praxis, Verträge nur für die Vorlesungszeit oder andere kurze Zeiträume auszustellen, ist nicht hinnehmbar. Durch verlängerte Vertragszeiten erübrigt sich auch das Gegenargument gegen das aktive und passive Wahlrecht bzgl. der personal rechtlichen Vertretung: Wenn Studierende nicht mehr – bestenfalls – alle paar Monate aus ihrer Beschäftigung herausfallen, können sie auch längerfristig in der Personalvertretung aktiv sein.

zu 3) Bisher werden studentische Beschäftigte mit Werkverträgen, Honorarverträgen und zum Teil monatlich befristeten Arbeitsverhältnissen in prekäre Beschäftigung gedrückt. Dies muss ein Ende haben. Die gängige Argumentation für diese Art von Beschäftigungsverhältnissen von studentischen Beschäftigten lautet, eine unbefristete vertragliche Regelung bzw. längere Befristungen über ein Semester hinaus seien nicht möglich, da Studierende oft nur für ein Semester Tutorien halten oder auch mit der Umsetzung des Bologna-Systems an den Hochschulen nicht zwangsläufig lange Mitglieder der Hochschule sind. Dieser Logik muss mit der Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse begegnet werden. Studentische Beschäftigte tragen wesentlich zur Unterstützung der Lehrenden bei und auch diese sind auf die kontinuierliche Unterstützung ihrer Angestellten angewiesen. Studentische Beschäftigte leisten einen Beitrag vor allem zu einer qualitätsreichen Ausbildung der Studierenden und machen dabei selbst Erfahrungen im Bereich in der akademischen Arbeit, die für eine Qualifikation in diesem Arbeitsfeld unerlässlich sind.

Der Aufgabenbereich muss dabei verbindlich festgelegt werden, studentische Beschäftigte werden in Forschung und Lehre eingesetzt, sonstige Aufgaben im Bereich von Technik und Verwaltung müssen entsprechend entlohnt werden.

Studentische Beschäftigte begreifen sich auch auf Grund der Abrechnung ihrer Entgelte als Sachmittel nicht als Beschäftigte der Hochschule. Um hier ein Umdenken zu ermöglichen ist diese Praxis abzuschaffen. Die Kategorisierung als Sachmittel führt auch dazu, dass vor allem diese Beschäftigungsgruppe prekär beschäftigt ist und hier wird wieder damit argumentiert, eine Befristung ermögliche, die Arbeitskräfte, in diesem Fall Sachmittel, flexibel einsetzen zu können. Erklärt wurde jedoch bis heute nicht, wie bestimmte menschliche Arbeit schlicht durch technische Arbeit ersetzt werden kann, denn eine Bezahlung über Sachmittel stellt eine der Realität zuwiderlaufende und herabsetzende Kategorisierung studentischer Arbeit dar.

zu 4) Die Zusammensetzung der Hochschulen wird und muss sich ändern. Studierende und Beschäftigte mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen, chronische Erkrankung oder Behinderung – verschiedenste Lebenssituationen treffen in Hochschulen aufeinander. Um diesen gerecht zu werden, müssen Hochschulen flexibler sein können, insbesondere was Arbeitszeiten und Teilzeitlösungen angeht. Kurzfristige Arbeitszeitveränderungen müssen möglich sein, ebenso wie Präsenzplichten als sinnfreies Auslastungsinstrument flächendeckend abgeschafft gehören.

Um diskriminierungsfrei Personal einzustellen, sind Möglichkeiten und gesetzliche Rahmenbedingungen von anonymisierten Bewerbungen zu prüfen und langfristig in Bewerbungs- und Berufungsverfahren umzusetzen. Verträge und Arbeitsbedingungen

müssen so gestaltet sein, dass es Menschen möglich ist, durch diese Arbeit ihren Lebensunterhalt zu sichern.

zu 5) Allzu oft geschieht es, dass studentische Beschäftigte nicht über ihre Rechte als Arbeitnehmer*in aufgeklärt werden. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsanspruch sind wohl nur die sichtbarsten Bereiche, über die nicht informiert wird. Dabei lässt sich dieser Missstand mit absolut geringem Mitteleinsatz beheben, in dem z.B. zu jedem Vertrag entsprechendes Infomaterial beigefügt wird. Die Hochschulen müssen verpflichtet werden, dieses Material mit auszugeben.

zu 6) Studierende haben oft nicht die Möglichkeit sich als studentische Beschäftigte zu bewerben, da öffentliche und transparente Ausschreibungen die Ausnahme darstellen. In der Regel werden Studierende von Professor*innen angesprochen, wenn diese die jeweiligen Studierenden als fähig erachten, in ihrem Verständnis als studentische Mitarbeiter*in tätig zu sein. Damit sich die studentischen Beschäftigten als Beschäftigte der Hochschulen begreifen, und nicht als Anhängsel der Professor*innen, und allen Studierenden die Möglichkeit eröffnet wird, eine solche Anstellung wahrzunehmen ist die transparente Ausschreibung aller Hilfskraftstellen an Hochschulen umzusetzen und durch die jeweils zuständigen Stellen zu prüfen.

weiterführende Informationen:

- Templiner Manifest: <http://www.templiner-manifest.de/>
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz: <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>
- Bayerisches Personalvertretungsgesetz: <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-PersVGBY1986rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>