

# **Noch nicht geknechtet aber schon entrechtet: die studentische Hilfskraft**

Einen Job an der eigenen Uni - ohne langen Arbeitsweg, in bekannter Umgebung und mit der Möglichkeit erste Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb zu sammeln - klingt für viele Studierende sehr verführerisch. 29% der jobbenden Studierenden der Leibniz-Universität-Hannover gehen einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft nach. Doch das nicht nur zum eigenen Vorteil, denn für den Betrieb der Hochschulen sind die studentischen Hilfskräfte unverzichtbar geworden und dies nicht nur für vorübergehende Hilfstätigkeiten. Ein Großteil der Studierenden erledigt dauerhaft und regelmäßig anfallende Arbeit, sei es als Tutor\_in , in Bibliotheken, Rechenzentren, der Verwaltung oder zur Unterstützung von Professor\_innen in Forschung und Lehre. Ohne die zahlreichen studentischen Beschäftigten würde der Hochschulbetrieb wahrscheinlich zusammenbrechen. Trotzdem sind die Studierenden ihren fest angestellten Kolleg\_innen keinesfalls gleichgestellt. Die Arbeitsverträge werden meist auf wenige Monate befristet und enthalten kein Wort von Urlaubsansprüchen, Weihnachtsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Darüber hinaus wird in den Arbeitsverträgen festgehalten, dass die Befristung auf eigenen Wunsch erfolge – was oftmals nicht der Fall ist. Die einzigen, die bereits heute einen Anspruch auf tarifliche Leistungen haben, sind studentische Hilfskräfte im technischen Bereich und der Verwaltung. Viele andere Beschäftigte, die in Forschung und Lehre tätig sind, müssen bei Krankheit die Schicht tauschen und die versäumte Zeit nachholen.

## **Berliner Verhältnisse...**

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick nach Berlin. Dort wurde bereits 1979 ein gesonderter Tarifvertrag für studentische Beschäftigte errungen. Dieser beinhaltet neben höherem Lohn und längeren Urlaubszeiten auch soziale Absicherung bei Krankheit und Kündigung. Im Berliner Tarifvertrag sind deutlich höhere Stundensätze vereinbart als im Rest der Bundesrepublik. Diese sind zudem an die Vergütungsentwicklung im übrigen öffentlichen Dienst gekoppelt, sodass die Löhne stetig gestiegen sind. Langfristige Verträge von 4 Semestern mit einem wirksamen Kündigungsschutz sowie einer Mindestarbeitszeit von 40 Stunden im Monat sichern den Beschäftigten ein besseres

Einkommen und geben ihnen mehr Planungssicherheit. Ein weiterer Punkt in den Berliner Tarifverträgen ist der Anspruch auf 31 Werktage Urlaub und zusätzlich bezahlte Arbeitsbefreiungen, zum Beispiel für Prüfungen. Zur Durchsetzung dieser Rechte gibt es in Berlin einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte. Er vertritt ihre Interessen gegenüber dem/r Arbeitgeber\_in, berät sie und führt regelmäßige Gespräche mit den Hochschulpräsident\_innen über die Belange der studentischen Beschäftigten. Außerdem sind die Mitwirkungsrechte des Personalrats sehr bedeutend, so muss dieser bei Kündigungen erst gehört werden.

Außerhalb Berlins sind studentische Beschäftigte allerdings der Willkür der Arbeitgeber\_innen ausgeliefert, die beispielsweise Vergütung oder Urlaubsanspruch bestimmen. Sie orientieren sich dabei an einer Richtlinie, auf die sich Bund und Länder in der sogenannten Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geeinigt haben. Diese Richtlinie über die Arbeitsbedingungen der studentischen Hilfskräfte regelt ausschließlich was den Beschäftigten nicht gewährt wird. Für die Vergütung sind Obergrenzen festgelegt. Nach „unten“ ist jedoch alles offen. Tarifliche Leistungen werden nicht gewährt und es gibt keine Regelung für die Anpassung der Vergütung an die Lohnentwicklung des öffentlichen Dienstes.

## ... auch in den Rest der Republik

Da die studentischen Beschäftigten in Niedersachsen aus dem Landespersonalvertretungsgesetz ausgeschlossen sind, gibt es keinen zuständigen Personalrat, der ihre Rechte und Interessen gegenüber dem/r Arbeitgeber\_in durchsetzt. Außerdem erweist es sich, aufgrund der hohen Fluktuation unter den studentischen Beschäftigten, als ausgesprochen schwierig die Betroffenen zu organisieren. Doch gerade angesichts einer doppelten Abhängigkeit der Hilfskräfte von den Professor\_innen, die meist Vorgesetzte\_r und Prüfer\_in in einem sind und in Anbetracht extrem kurzer und einseitig, im Interesse der Arbeitgeber\_innen ausgestatteter Verträge ist ein eigener Personalrat unverzichtbar. Diese dritte Instanz würde dafür sorgen, dass die Rechte der studentischen Hilfskräfte eingehalten und im Konfliktfall deren Interessen gegenüber der Dienststelle vertreten werden.

In Berlin war der studentische Personalrat als Teil der gewerkschaftlich organisierten studentischen Beschäftigten zudem stets daran beteiligt, die jährlich wiederkehrenden Versuche der Hochschulen und des Landes abzuwehren, den Tarifvertrag zu kündigen.

Deshalb ist es höchste Zeit, für alle studentischen Beschäftigten einen eigenen Tarifvertrag zu fordern, der neben einer Lohnerhöhung weitere Vorteile hätte: die Kopplung an die Tarifabschlüsse

des öffentlichen Dienstes, einen längeren Urlaubsanspruch, einen wirksamen Kündigungsschutz, Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie Zuschläge für Wochenendarbeit und Überstunden. Außerdem ein Mindestumfang und eine längere Laufzeit der Arbeitsverträge, die den studentischen Hilfskräften ein Mindesteinkommen und Planungssicherheit geben. Dieser existenzsichernde Charakter kann dazu beitragen, dass auch Studierende, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten müssen, als Hilfskraft an der Universität arbeiten könnten.