

Antrag der Senatslisten **Zusammenschluss linker Listen für freie Bildung**, der **Grünen Hochschulgruppe** sowie der **Juso-Hochschulgruppe** zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften an der Philipps-Universität

Auf der Vollversammlung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte an der Philipps-Universität Marburg am 11.11.2008 tauschten die Hilfskräfte Erfahrungen aus, die sie in ihren jeweiligen Arbeitsverhältnissen gesammelt hatten. Sie fassten häufig auftretende Probleme zusammen und benannten, soweit möglich, deren Ursachen. In Anlehnung daran legen die studentischen Senatorinnen und Senatoren dem Senat mit folgendem Antrag vier zentrale Verbesserungsmaßnahmen zur Beschlussfassung vor.

Der Senat möge beschließen:

1.) Gleiche Bezahlung bei vergleichbarer Qualifikation

„Studentische Hilfskräfte, die in nicht gestuften Studiengängen studieren, sollen ab dem dritten Semester nach abgelegter Zwischenprüfung, wenn eine Zwischenprüfung nicht vorgesehen ist ab dem achten Semester, einen Stundensatz in der selben Höhe wie studentische Hilfskräfte mit B.A.-Abschluss erhalten.“

Begründung:

Mit der Einführung der neuen, gestuften Studiengänge wurde auch die Hilfskraftvergütung umgestellt: Hilfskräfte im Masterstudium, die also einen BA-Abschluss haben, bekommen einen höheren Satz, der ab Wintersemester 2008/2009 in Marburg bei 10 Euro liegt (zuvor: 10,31 Euro). Hierdurch entsteht eine deutliche Ungleichbehandlung: wer noch in einem einstufigen Diplom-, Magister- oder Staatsexamens-Studiengang studiert, wird dann für die gleiche Hilfskrafttätigkeit schlechter bezahlt werden als seine KommilitonInnen im Master-Studium. Hilfskräfte in Studiengängen, die bisher überhaupt nicht umgestellt wurden (Medizin, Rechtswissenschaft, Theologie sowie im Lehramt), sind gänzlich von der Möglichkeit ausgeschlossen, den höheren Satz zu erhalten. An der Goethe-Universität in Frankfurt wurde die Ungleichbehandlung bereits abgestellt, Studierende in nicht gestuften Studiengängen erhalten dort entsprechend obiger Regelung den höheren Stundensatz.

2.) Vertragslaufzeiten verlängern

„Die Laufzeit von Hilfskraftverträgen an der Philipps-Universität soll in der Regel vier Semester nicht unterschreiten.“

Begründung:

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte leisten Unverzichtbares für die Philipps-Universität. Dennoch finden sie sich in prekärsten Beschäftigungsverhältnissen wieder: geringer Lohn in Verbindung mit extrem kurzen Vertragslaufzeiten. Verträge, die nach wenigen Monaten auslaufen, sind keine Seltenheit. Aber auch einsemestrige Verträge bieten nicht die Grundlage auf der gute Arbeit im Prozess und im Ergebnis möglich ist. Das Berliner Hochschulgesetz als Best-Practice-Beispiel sieht eine Beschäftigungsdauer von

in der Regel vier Semestern vor.¹

3.) Über Arbeitnehmer/innenrechte informieren

„Hilfskräften soll ihr Arbeitsvertrag nach Unterzeichnung ausgehändigt werden. Im Arbeitsvertrag oder in einem anzufügenden Informationsschreiben sollen alle für sie relevanten Informationen zu ihrer Tätigkeit enthalten sein. Dazu gehören zuvorderst die Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz (u.a. Stellenbeschreibung, Höhe und Fälligkeit des Entgeltes, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsanspruch und Überstundenregelung).“

Begründung:

Einen Mangel an Informationen über die Bedingungen, die ihr Arbeitsverhältnis begründen, haben Hilfskräfte übereinstimmend festgestellt.

Auch liegen unterschiedliche Informationen darüber vor, wer die für sie zuständigen Stellen an der Universität sind. Dies wird begünstigt durch die personalpolitisch und verwaltungspraktisch von der Universitätsleitung begünstigte Tendenz, die oder den Dienstvorgesetzte/n auch als Arbeitgeber mit entsprechenden Rechten zu betrachten.

Diesem ist leicht abzuhelpfen, indem die Universität als Arbeitgeberin mit dem Arbeitsvertrag ein Informationsschreiben aushändigt, welches alle für eine Hilfskraft relevanten Informationen zu ihrer Tätigkeit enthält. Zur Information über die Arbeitsbedingungen binnen eines Monats nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags ist die Universität ohnehin verpflichtet.² Wo dies nicht geschieht, verstößt sie selbst gegen geltendes Recht und leistet den direkt Vorgesetzten der Hilfskräfte keine ausreichende Hilfestellung zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen. Ein gutes Beispiel dafür, dass es auch anders geht, bietet die Universität Kassel: dort werden Hilfskräfte in einer ausführlichen Broschüre über ihre Arbeitsbedingungen und Rechte aufgeklärt.³

4.) Einrichtung einer Senatskommission zur Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen

„Der Senat richtet eine Kommission ein, die eine Vorlage zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen von Hilfskräften an der Philipps-Universität erarbeitet. Diese dient dem Senat zur Verabschiedung einer Richtlinie, die für Fachbereiche und zentrale Einrichtungen eine Hilfestellung zur Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse ihrer Hilfskräfte darstellt. Sie soll sich insbesondere den Themen einheitliche und zentral einsehbare Ausschreibungen, Klärung von Zuständigkeiten und Verfahren z.B. mit Urlaubsanträgen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Vor- und Nachbereitungszeiten in Tutorien, Überstundenregelung, Schulung und Weiterbildung befassen. Die Kommission besteht aus drei Mitgliedern der Gruppe der Professorinnen und Professoren, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, einem oder einer administrativ-technischen Mitarbeiter/in sowie drei Studierenden. Ein/e Vertreter/in des Personalrats sowie ein/e Vertreter/in des Allgemeinen Studierendenausschusses gehören der Kommission mit beratender Stimme an.“

Begründung:

Die Arbeit der Kommission bündelt die Expertise der an der Universität vorhandenen

1 Vgl. § 121 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)

2 Vgl. § 2 Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG)

3 <http://www.uni-kassel.de/pvabt3/personalverwaltung/hiwis.gkh>

Erfahrung mit Hilfskraftstellen und unterstützt das Präsidium bei der Erstellung einer Informationsbroschüre. Den Hilfskräften garantiert sie eine gelungene Umsetzung der Forderung nach mehr Transparenz in ihren Arbeitsverhältnissen, den Vorgesetzten der Hilfskräfte Orientierung und Entlastung von Aufgaben, die z.B. in die Zuständigkeit der Wirtschaftsverwaltung oder des Präsidiums fallen.