

# Perspektiven zur Verbesserung der Situation von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften an den hessischen Hochschulen

Die exemplarische Untersuchung der Arbeitsbedingungen von studentischen Hilfskräften an der Philipps-Universität Marburg hat zahlreiche Schwierigkeiten bezogen auf deren Arbeitsbedingungen aufgezeigt: geringe Stundenlöhne, oft geringe Monatsarbeitszeiten und kurzfristige Vertragslaufzeiten sind die Regel.<sup>1</sup> Eine ähnliche Befragung an den Berliner Universitäten zeigt, dass unter den besonderen Bedingungen einer tarifvertraglichen Absicherung und einer Verankerung der Interessenvertretung durch einen eigenständigen Personalrat deutlich bessere Arbeitsbedingungen die Regel sind.<sup>2</sup> Ansatzpunkte für eine wünschenswerte Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hilfskräften in Hessen finden sich auf drei Ebenen:

- **Hochschule:** Ein Großteil der konkreten Arbeitsbedingungen ist durch die unterschiedlichen Gepflogenheiten an der jeweiligen Hochschule bedingt. Wichtige Ziele auf dieser Ebene sind: Transparente Stellenausschreibungen, Informationen über arbeits- und sozialrechtliche Standards, Sicherstellung angemessener Arbeitsverträge hinsichtlich Vertragslaufzeit und Stundenumfang.
- **Tarifvertrag:** Hilfskräfte sind bislang aus dem persönlichen Geltungsbereich sowohl des alten BAT als auch des neuen TV-L ausgenommen. Eine Integration in das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes, die es bisher in nur in Form eines eigenständigen Tarifvertrages in Berlin gibt, ist ein wesentlicher Ansatzpunkt.
- **Gesetzgebung:** Hier sind insbesondere die Regelungen im Hessischen Hochschulgesetz (HHG) und im Hessischen Personalvertretungsgesetz (HPVG) von Bedeutung. An diesen ansetzende Möglichkeiten sollen im Folgenden dargestellt werden.

## Hessisches Hochschulgesetz

Zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beinhaltet das HHG gegenwärtig in § 87 folgende Ausführungen:

- 1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen, Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen zur Unterstützung von Studium und Lehre zu erbringen. Sie erbringen ihre Dienstleistung, die zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen soll, nebenberuflich.
- 2) Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium soweit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.
- 3) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel zwei Jahre, die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft darf vier Jahre nicht überschreiten.

Wir fordern folgende Änderungen:

- **Den wissenschaftsnahen Einsatz von Hilfskräften sicherstellen!** Die Einbeziehung auch von „*studiennahen Dienstleistungen*“ in Absatz 1 wurde erst mit der Novellierung 2007 aufgenommen. Hintergrund ist, dass nach Urteil des Bundesarbeitsgerichts Studierende, die in wissenschaftsfernen Bereichen eingesetzt werden (z.B. in Call-Centern oder in Bibliotheken), an sich Anspruch auf eine der Tätigkeit entsprechende tarifvertragliche Entlohnung haben. Durch die Ausdehnung des Einsatzbereiches sollen Studierende auf Basis von Hilfskraftverträgen in quasi allen Hochschulbereichen eingesetzt werden können. Bei wissenschaftsfernen Tätigkeiten kann der Anspruch auf eigene wissenschaftliche Weiterbildung jedoch nicht eingelöst werden. Zudem werden die Hilfskräfte so in eine Lohnkonkurrenz zu den höher bezahlten Tarifbeschäftigten gesetzt. Der Passus „*sowie studiennahe Dienstleistungen zur Unterstützung von Studium und Lehre*“ ist daher ersatzlos zu streichen.

---

1 Vgl. GEW Hauptvorstand (Hrsg.) (2004): „Man muss es sich leisten können...“ Studentische Hilfskräfte: Wer sie sind, wie sie arbeiten, was sie wollen. Eine empirische Studie, Frankfurt/Main.

2 Vgl. GEW Berlin/ver.di Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2007): Die Situation studentischer Beschäftigter an Berliner Hochschulen. Ergebnisse einer Umfrage im Jahr 2006, Berlin.

- **Gute Arbeit ermöglichen!** Analog zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern muss auch die Vertragslaufzeit von studentischen Hilfskräften im Hochschulgesetz geregelt werden. Für wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf Qualifikationsstellen sieht § 77 (2) Vertragslaufzeiten von drei Jahren vor. Das Berliner Hochschulgesetz als Best-Practice-Beispiel sieht eine Beschäftigungsdauer von in der Regel vier Semestern vor (in § 121 (3)). In Anlehnung daran fordern wir die Änderung von § 87 (3) des HHG in: *„Beschäftigungsverhältnisse von studentischen Hilfskräften werden in der Regel für zwei Jahre begründet. Sie erstrecken sich mindestens über ein volles Semester. Die Monatsarbeitszeit beträgt mindestens ein Viertel der Arbeitszeit von Vollzeit-Tarifbeschäftigten.“*
- **Vor- und Nachbereitungszeiten von TutorInnen angemessen berücksichtigen!** Die Vor- und Nachbereitungszeiten, auf die bei Lehrtätigkeiten ein Großteil der Arbeitszeit entfällt, wird gegenwärtig an den unterschiedlichen Fachbereichen und Instituten uneinheitlich und oft nur unzureichend berücksichtigt. Eine Regelung zur angemessenen Anrechnung von Vor- und Nachbereitungszeiten per Verordnung oder innerhalb des HHG ist daher wieder herzustellen.
- **Ungleichbehandlung abstellen!** Die im HHG vorgesehene Unterscheidung in wissenschaftliche MitarbeiterInnen einerseits und wissenschaftliche Hilfskräfte andererseits lässt sich weder bezogen auf die Qualifikation noch von den Arbeitsinhalten im Hochschulalltag her sinnvoll aufrecht erhalten. Die Unterscheidung bringt jedoch durch die differierenden Regelungen im HHG und insbesondere durch die Ausnahme von wissenschaftlichen Hilfskräften aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes erhebliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen, so dass der Grundsatz *„gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“* massiv verletzt wird. Daher fordern wir die Tilgung dieser Personalkategorie aus dem hessischen Hochschulrecht. Alle Tätigkeiten, die bisher von wissenschaftlichen Hilfskräften erbracht werden, sind auf wissenschaftliche MitarbeiterInnen umzustellen. Sollte der Gesetzgeber sich zu diesem wünschenswerten Schritt nicht durchringen können, so wäre mindestens eine Regelung zur Beschäftigungsdauer in Analogie zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in § 87 (3) erforderlich: *„Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Hilfskräften werden in der Regel für drei Jahre begründet.“*

## Hessisches Personalvertretungsgesetz

Die studentischen Hilfskräfte sind gegenwärtig in der Regel aus dem Geltungsbereich des HPVG ausgenommen. Daher sind sie weitgehend aus den Möglichkeiten der Interessenvertretung mit den Mitteln des Personalvertretungsrechtes ausgeschlossen.

Die explizite Ausnahme findet sich in § 3 (1) des hessischen Personalvertretungsgesetzes:

Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen, [...]

2. die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben.

Darüber hinausgehend greift in der Mehrzahl der Fälle auch die Ausnahmeregelung für geringfügig Beschäftigte:

6. die einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches nachgehen.

**Wir fordern die vollständige Einbeziehung von Hilfskräften in den Geltungsbereich des hessischen Personalvertretungsgesetzes!** Beide Ausnahmeregelungen sind ersatzlos zu streichen. Letztere stellt auch eine Schlechterstellung weiterer Beschäftigtengruppen dar. Studentische Hilfskräfte sind der Gruppe der wissenschaftlichen Mitglieder nach § 97 zuzuordnen.