

TOP 11 – ANTRAG DER STUDENTISCHEN SENATSMITGLIEDER AUF EINE STELLUNGNAHME FÜR EINEN TARIFVERTRAG FÜR STUDIERENDE

Unterlage für die 182. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (3. Sitzung im Wintersemester 2023/2024) am 13. Dezember 2023.

Drucksache-Nr.: 981/182/3 WiSe 2023/2024

Ausgabedatum: 06. Dezember 2023

Sachstand

Mit Schreiben vom 05. Dezember 2023 haben die studentischen Senatsmitglieder den als Anlage gem. Drs. Nr. 981/182/3 WiSe2023/2024 beigefügten Antrag für eine Befassung des Senats eingereicht. Der Senat wird um Diskussion und ggf. Beschlussfassung gebeten.

Beschlussvorschlag gem. Anlage zu Drs. Nr. 981/182/3 WiSe 2023/2024

Der Senat beschließt folgenden Text (angelehnt an eine beschlossene Stellungnahme der Universität Freiburg aus dem Jahr 2022) zur Veröffentlichung und Weiterleitung an die zuständigen Stellen des Landes Niedersachsen:

„Mit dieser Stellungnahme fordert der Senat der Leuphana Universität Lüneburg die gleichwertige Anerkennung und Wertschätzung für alle Beschäftigten der Universität. Er appelliert an die niedersächsische Landesregierung, bestehende Schlechterstellungen in den Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Vergleich zu ihren tarifbeschäftigte Kolleg*innen ernst zu nehmen und zu beseitigen. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte machen allein an der Leuphana über ein Viertel des gesamten Personals aus. Bundesweit beläuft sich die Anzahl auf knapp 400.000 Beschäftigte. Trotz ihrer tragenden Rolle sind sie vertraglich gegenüber ihren tarifbeschäftigten Kolleg*innen deutlich schlechter gestellt. Dies ist insbesondere mit Blick auf den Urlaubsanspruch, den Lohn und die besonders kurzen (Ketten-) Befristungen der Arbeitsverträge der Fall. In Niedersachsen liegt die durchschnittliche Vertragsdauer von studentischen Beschäftigten bei 5,5 Monaten - gleichzeitig treten viele SHKs dieselbe Stelle 3- oder 4-mal in Folge an. Zudem bestehen Ungleichbehandlungen hinsichtlich der Vertretung und Mitwirkung des Personalrats. Darüber hinaus erschweren seit Jahrzehnten stagnierende und vom Land nicht inflationsangepasste Lehrstuhletats die grundsätzliche Möglichkeit, junge Nachwuchswissenschaftler*innen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft so zu beschäftigen, dass sie nicht armutsgefährdet sind. Die gegebenen arbeitsvertraglichen Gestaltungsspielräume nutzt die Leuphana Universität zu Gunsten von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften erfreulicherweise bereits in vielerlei Hinsicht aus. Dennoch bestehen weiterhin die angesprochenen Schlechterstellungen fort. Der Senat fordert daher die Landesregierung – auch als Vertretung des Landes in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder – auf, ihre Verantwortung für diese Beschäftigtengruppen wahrzunehmen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen. Die Leuphana Universität lädt darüber hinaus alle anderen Hochschulen und Universitäten des Landes ein, gemeinsam für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten.“

Anlage

Antrag der studentischen Senatsmitglieder vom 05. Dezember 2023

Antrag zum Tagesordnungspunkt TVStud

Lüneburg, 5.12.23

Antrag an den Senat zur Sitzung am 13.12.23

Antragsteller*in: stud. Senatorinnen

Beschlussvorschlag:

Der Senat beschließt folgenden Text (angelehnt an eine beschlossene Stellungnahme der Universität Freiburg aus dem Jahr 2022) zur Veröffentlichung und Weiterleitung an die zuständigen Stellen des Landes Niedersachsen:

„Mit dieser Stellungnahme fordert der Senat der Leuphana Universität Lüneburg die gleichwertige Anerkennung und Wertschätzung für alle Beschäftigten der Universität. Er appelliert an die niedersächsische Landesregierung, bestehende Schlechterstellungen in den Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Vergleich zu ihren tarifbeschäftigten Kolleg*innen ernst zu nehmen und zu beseitigen.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte machen allein an der Leuphana über ein Viertel des gesamten Personals aus. Bundesweit beläuft sich die Anzahl auf knapp 400.000 Beschäftigte. Trotz ihrer tragenden Rolle sind sie vertraglich gegenüber ihren tarifbeschäftigten Kolleg*innen deutlich schlechter gestellt. Dies ist insbesondere mit Blick auf den Urlaubsanspruch, den Lohn und die besonders kurzen (Ketten-) Befristungen der Arbeitsverträge der Fall. In Niedersachsen liegt die durchschnittliche Vertragsdauer von studentischen Beschäftigten bei 5,5 Monaten - gleichzeitig treten viele SHKs dieselbe Stelle 3- oder 4-mal in Folge an. Zudem bestehen Ungleichbehandlungen hinsichtlich der Vertretung und Mitwirkung des Personalrats. Darüber hinaus erschweren seit Jahrzehnten stagnierende und vom Land nicht inflationsangepasste Lehrstuhletats die grundsätzliche Möglichkeit, junge *Nachwuchswissenschaftler*innen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft so zu beschäftigen, dass sie nicht armutsgefährdet sind. Die gegebenen arbeitsvertraglichen Gestaltungsspielräume nutzt die Leuphana Universität zu Gunsten von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften erfreulicherweise bereits in vielerlei Hinsicht aus.* Dennoch bestehen weiterhin die angesprochenen Schlechterstellungen fort. Der Senat fordert daher die Landesregierung – auch als Vertretung *des Landes in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder – auf, ihre Verantwortung für diese Beschäftigtengruppen wahrzunehmen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen. Die Leuphana Universität lädt darüber hinaus alle anderen Hochschulen und Universitäten des Landes ein, gemeinsam für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten.“

Begründung:

DEFINITION STUDENTISCHE HILFSKRAFT

Studierende können an der Universität in verschiedenen

Beschäftigungsverhältnissen angestellt sein. Das hier in Bezug genommene, ist das der studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskraft, wie es in § 33 NHG normiert ist. Diese Beschäftigtengruppe fällt bisher nicht unter den Anwendungsbereich des TV-L und ist nicht tarifgebunden.

An der Leuphana Universität Lüneburg waren Stand April 2023
626 studentische *Beschäftigte angestellt.

Studentische Beschäftigte leisten wertvolle und überwiegend unentbehrliche Arbeit, wenn es um die Unterstützung in Lehre und Forschung geht. Jede*r Professor*in und Einrichtung dieser Universität wird dies bestätigen. Trotzdem ist diese Gruppe, die einen erheblichen Teil der Beschäftigten insgesamt ausmacht (über 620 von ca. 2.100 Beschäftigten), von Regelungen, wie sie für alle anderen Beschäftigtengruppen gelten, ausgenommen. Dies gilt in ganz besonderem Maß für die Absicherung durch einen Tarifvertrag.

RELEVANZ

Die finanzielle Situation von Studierenden ist dem Senat durch vorausgegangene Diskussionen bekannt. Eine neue Information mag folgende sein: 77,8% der bundesweit befragten studentischen Beschäftigten gelten* (siehe Hopp et al.) als armutsgefährdet und das trotz einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Weder Forschung noch Lehre wären in der jetzigen Form ohne das bindende Glied der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte zwischen Studierendenschaft, Mittelbau und Professor*innenschaft möglich. Personen, die aufgrund ihrer individuellen finanziellen und sozialen Situation auf existenzsichernde Erwerbstätigkeit angewiesen sind, werden durch Mindestlohn, Urlaubstage auf gesetzlichem Mindestniveau und unsichere, (ketten-)befristete Arbeitsverhältnisse stark benachteiligt. Von einer derart prekären Betätigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft sind sie damit in vielen Fällen faktisch ausgeschlossen*. Auf diese Weise gehen der Universität vielversprechende Nachwuchswissenschaftler*innen verloren.

HINTERGRUND UND TVSTUD FORDERUNGEN

Die in der Studie "Jung, akademisch, prekär" (2023) erhobenen Daten von 11.000 studentischen Beschäftigten deutscher Hochschulen dienen vielen Forderungen des TVStud als Ausgangspunkt. Noch nie zuvor wurden so viele studentisch Beschäftigte befragt. Besonders das Zusammenspiel aus Unerfahrenheit der Beschäftigten (oft sehr jung), Befristung der Verträge (oft in Kettenbefristung), Mindestlohn und dem speziellen Abhängigkeitsverhältnis mit Vorgesetzten, die ggf. auch später als Prüfende fungieren, wurde ausführlich beleuchtet. Zur Erhebung der genauen Forderungen an eine Tarifierung wurden seit April 2023 über 3.500 studentische Beschäftigte bundesweit befragt, an der Leuphana über 160.

Gefordert wird daher seitens der Tarifkommission bestehend aus ver.di und GEW unter anderem 16.50€ Lohn/Stunde (mit jährlicher Steigerung), 30 Urlaubstage, Zuschläge und eine Entprekarisierung durch Mindestvertragslaufzeiten von 24 Monaten und einen Mindeststundenumfang von 40h (mit der Option für die Arbeitnehmer*innen, eine Reduktion zu beantragen auf bspw. 30h im Monat). Hinzu kommen die Forderungen nach bundesweit angeglichenen Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie der Jahressonderzahlung.

NEUTRALITÄT DER STELLUNGNAHME IM HINBLICK AUF DIE FRAGE NACH DEM VERBESSERUNGSMITTEL

Ein Tarifvertrag für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist das geeignete und erforderliche Mittel, um diese Personalgruppe in puncto Anerkennung und Wertschätzung den anderen Beschäftigten der Universität anzunähern, die Prekarität abzubauen und dem strukturellen Ausschluss von sozial und finanziell benachteiligten Nachwuchswissenschaftler*innen entgegenzuwirken. Da die von wissenschaftlichen oder studentischen Hilfskräften ausgeübten Tätigkeiten nicht unter den derzeit Anwendung findenden Tarifvertrag der Länder (TV-L) fallen, bedarf es einer Angliederung in den Bestehenden oder eines eigenen Unter-Tarifvertrags für diese Personalgruppe. Für den Abschluss eines solchen Tarifvertrags ist die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, für die Leuphana Universität Lüneburg also das Land Niedersachsen, zuständig.

Auf allen Ebenen sehen wir als studentische Vertretung in der Aushandlung eines Tarifvertrags durch die Tarifpartner im öffentlichen Dienst das zentrale langfristige Mittel, um eine vielumfängliche Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen. Der Tarifvertrag würde bundesweit eine einheitliche und rechtssichere Regelung des Beschäftigungsverhältnisses schaffen. Dies ist in vergleichbarer Weise, insb. mit dem Vorteil der turnusmäßigen Anpassungsmöglichkeit durch fortwährende Tarifverhandlungen, auf keinem anderen Weg erreichbar.

Im Gegensatz dazu würde eine Anpassung des Mustervertrags oder empfehlende Richtlinien lediglich für das Land Niedersachsen Geltung entfalten und müsste unabhängig vom Tarifturnus immer wieder auf eigene Initiative angepasst werden. Insofern präferieren wir als studentische Vertretung die Forderung nach einem Tarifvertrag.

Dennoch ist die vorliegende Stellungnahme in der Frage nach dem geeigneten Mittel der Verbesserung neutral gehalten. Wir erkennen hiermit an, dass es sich bei der Frage des Mittels primär um eine tarifpolitische Frage zwischen den Tarifparteien auf landespolitischer Ebene handelt.

MITBESTIMMUNG

Aufgrund des Ausschlusses studentischer Beschäftigter vom Personalrat (§ 105 Abs. 4 NPersVG) besteht keine Möglichkeit der Mitbestimmung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf diesem Wege. Ebenso verstärkt dies die bereits große Abhängigkeit der Beschäftigten von ihren vorgesetzten Personen. Diese Schlechterstellung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte kann aufgrund ihrer gesetzlichen Regelung nicht durch einen Tarifvertrag beseitigt werden. Eine entsprechende Änderung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes müsste im ordnungsgemäßen Gesetzgebungsverfahren vom Landtag beschlossen werden.

ZUSTÄNDIGKEIT

Wie bereits dargelegt, ist die allumfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte im Sinne einer Anpassung an die tariflichen Verhältnisse der TV-L Beschäftigten das Ziel der Senatsstellungnahme. Zwar ist dies zunächst eine landespolitische Frage und der Senat kann weder einen

Tarifvertrag noch dessen Aushandlung oder die Anpassung des Mustervertrages beschließen. **Die Hochschulen und Universitäten sind aber in dieser Frage die unmittelbar betroffenen Akteure.** Als Universität können wir die realen Bedingungen am besten erfassen und widerspiegeln. Dem Senat kommt hierbei als zentrales Repräsentationsorgan die tragende Rolle zur **Interessenintegration und deren Weiterleitung** zu. Eine Stellungnahme des Senats ggü. den landespolitisch zuständigen Stellen kann ein entscheidender Push- Faktor sein und ist für viele Universitäten schon oft ein bewährtes Mittel gewesen.
Da die Landesregierung, vertreten durch den Minister der Finanzen, Teil der für die Tarifierung zuständigen Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist, ist sie Adressat der Stellungnahme.

Mit einem Beschluss der vorliegenden Stellungnahme würde der Senat seine zentrale Repräsentations- und Integrationsrolle im Hinblick auf die an unserer Universität angestellten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wahrnehmen. Sein Dafürhalten für eine Beseitigung bestehender Schlechterstellungen wäre ein klares Signal zur Anerkennung und Wertschätzung der tragenden Rolle studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte an unserer Universität.

Beabsichtigt ist die Beschlussvorlage ohne Begründung als Text der Stellungnahme zu beschließen. Eine Weiterleitung an die zuständigen Landesstellen sowie zumindest die universitätsöffentliche Verbreitung über die dafür vorgesehenen Kanäle soll im Falle eines positiven Beschlusses die Handhabe sein.

UNMITTELBARE VERBESSERUNGEN

Natürlich ist eine Stellungnahme des Senats zunächst auch eine politische Positionsbeziehung und bewirkt für die studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte vor Ort wenig. Wir erachten hier aber eine klare Trennung der Ebenen für sinnvoll. Die Stellungnahme des Senats steht unseres Erachtens im Mittelpunkt dessen, was wir als Universität für eine langfristige und beständige Verbesserung tun können. Für die unmittelbare Verbesserung vor Ort sind wir darüber hinaus bereits in Gesprächen und versuchen auf den weiteren Ebenen auf wirksame Verbesserungen hinzuwirken. Unter anderem sind die Aspekte der Kommunikation bestehender Rechte und Pflichten studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte an diese, sowie das Schaffen eines unabhängigen Frage- und Fürsorgeforums, von Bedeutung, über welche wir uns etwa mit Vertreter*innen des Personalrats im Austausch befinden.

Die studentischen Senator*innen empfehlen dem Senat die Annahme unseres Antrags. Wir freuen uns über Anmerkungen und stehen für eine konstruktive Diskussion von Änderungsvorschlägen selbstverständlich zur Verfügung.

QUELLEN

Für weitere Informationen und die Datengrundlage siehe:
Hopp, Marvin/ Hoffmann, Ann-Kathrin/ Zielke, Aaron/ Leslie, Lukas/ Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: iaw. URL: <https://www.iaw.uni-bremen.de>

bremen.de/f/a515fbddae.pdf

Stellungnahme des Senats der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 2022.

URL: <https://uni-freiburg.de/zuv/wp-content/uploads/sites/17/2022/11/Stellungnahmen-des-Senats.pdf>

Niedersächsisches Hochschulgesetz: Zuletzt geändert am 23. März 2022.

URL: <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/82dd34dc-f4ed-3063-8084-61de25eefb5b>

Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz: Zuletzt geändert am 21. Juni 2023.

URL: <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/18991c0a-a135-37da-8c2b-7d023cce634>