

# Positionspapier der Initiative TVStud Schleswig-Holstein

19.07.2024



## Die Schuldrechtliche Vereinbarung ist da – wie geht es weiter?

Die letzte Tarifrunde der Länder endete mit einem bitteren Ergebnis: Die TdL verweigerte den studentisch Beschäftigten die Tarifierung. Zur Erinnerung: Neben einer Tarifierung hatten wir deutliche Lohnerhöhungen und längere Regelvertragslaufzeiten gefordert. Herausgekommen ist eine Schuldrechtliche Vereinbarung mit einer Regelvertragslaufzeit von 12 Monaten und leichten Lohnerhöhungen. Diese kann aber nicht das erklärte Ziel sein, da Beschäftigte anders als bei einer tariflichen Regelung keine Möglichkeit haben, ihre Ansprüche einzuklagen. Anders als ein Tarifvertrag führt die schuldrechtliche Vereinbarung auch nicht automatisch dazu, dass das Land den Hochschulen mehr Geld zur Verfügung stellt. Des Weiteren wird die Regelvertragslaufzeit nach wie vor nicht konsequent umgesetzt und Verträge mit einer kürzeren Laufzeit ausgegeben. Aufgrund ihrer Formulierung lässt die Schuldrechtliche Vereinbarung großen Interpretationsspielraum zu.

Auch wenn die Gewerkschaften und wir, die Initiative TVStud, mit unserer Forderung nach einem bundesweiten Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte vorerst in der Tarifrunde der Länder abgeschmettert wurden, pochen wir weiter darauf. Die Regelvertragslaufzeit und die leichte Erhöhung des Entgeltes stellen erste wichtige Schritte dar, sind für uns aber noch lange nicht das Ende des Kampfes. Wir danken allen Kolleg\*innen, die mit uns protestiert, gestreikt und sich solidarisiert haben.

Die schleswig-holsteinischen Regierungsparteien haben sich in ihrem Koalitionsvertrag zur Tarifierung studentisch Beschäftigter bekannt.<sup>1</sup> Weil die Landesregierung dieses Versprechen bisher nicht eingelöst hat, sollte es auf der Prioritätenliste der neuen grünen Finanzministerin Silke Schneider ganz oben

---

<sup>1</sup> „Um auch studentischen Beschäftigten einen fairen und guten Arbeitsplatz bieten zu können, setzen wir es uns bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder weiterhin für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte ein“ ([https://www.cdu-sh.de/sites/www.cdu-sh.de/files/koalitionsvertrag\\_2022-2027\\_.pdf](https://www.cdu-sh.de/sites/www.cdu-sh.de/files/koalitionsvertrag_2022-2027_.pdf), Zeilen 8236-8238).

stehen. Aber auch jetzt kann die Landespolitik schon handeln. Das Land steht in einem Interessenkonflikt: Es ist zugleich Arbeit- und Gesetzgeber. Es darf diese Doppelrolle nicht auszunutzen, um sich Zugriff auf prekäre Arbeitskräfte zu verschaffen, sondern muss die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen.

## Gehalt: Löhne rauf!

In der schuldrechtlichen Vereinbarung wurde festgehalten, dass die studentisch Beschäftigten ohne Hochschulabschluss ab SoSe 2024 **mindestens** 13,25 €/h und ab SoSe 2025 **mindestens** 13,98 €/h verdienen.<sup>2</sup> Damit ist die Logik der bisherigen TdL-Richtlinie, Maximallöhne festzuschreiben, umgekehrt worden. Die Länder können den studentisch Beschäftigten auch **höhere** Stundenlöhne gewähren. Die neue Fassung der Richtlinie nennt als Möglichkeiten explizit die Abweichung um 10 % nach oben sowie die Ausschüttung von Jahressonderzahlungen.<sup>3</sup>

**Wir fordern weiterhin eine Erhöhung der Stundenentgelte anhand der von den Bundestarifkommissionen von GEW und ver.di beschlossenen Tarifforderungen.**

Die Lohnforderung der Bundestarifkommissionen lautete – bei Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten – wie folgt:

- 16,50 €/h im 1. Jahr der Beschäftigung
- 17,50 €/h im 2. Jahr der Beschäftigung
- 18,50 €/h im 3. Jahr der Beschäftigung

Durch die Staffelung nach Erfahrungsstufen ist keine Unterscheidung mehr zwischen Studierenden mit und ohne Hochschulabschluss vorgesehen. Besonders profitieren würden die Beschäftigten, deren Studium keinen regelhaften Bachelorabschluss vorsieht – insbesondere Studierende auf dem Weg zum Staatsexamen.

---

<sup>2</sup> vgl. Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 28. Februar 2024, Ziffern I, 1.c).

<sup>3</sup> vgl. Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 28. Februar 2024, Ziffern I,1,4 und I,3.

## Mindestvertragslaufzeiten: Verlässliche Verträge statt krude Ausnahmen!

Die schuldrechtliche Vereinbarung sieht vor, dass Verträge **in der Regel** für ein Jahr geschlossen werden. **Hochschulen und Land müssen sicherstellen, dass die Ein-Jahres-Verträge wirklich zur Regel werden.** Bei Drittmittelprojekten soll die Anstellung für die gesamte Laufzeit die Regel sein.

Soll die Vertragslaufzeit von einem Jahr unterschritten werden, müssen die Vorgesetzten bei Vertragsschluss **schriftlich einem Sachgrund nennen.** Eine unzureichende Haushaltsplanung, begrenzte Fakultäts- oder Drittmittel und von der Vorlesungszeit abhängige Tutorien sind keine ausreichenden Begründungen. Stattdessen soll die Arbeit unter den studentisch Beschäftigten, zwischen den Lehrstühlen und ggfs. zwischen Instituten besser verteilt werden.<sup>4</sup> Viele Hochschulen zeigen bereits, dass das geht.

Studentisch Beschäftigte sind im Durchschnitt 20 Monate beschäftigt.<sup>5</sup> Nach dem Vorbild Berlins **fordern wir daher weiterhin eine Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten.** Um längere Verträge zu ermöglichen, muss die Höchstbefristungsgrenze in § 69 Absatz 3 Hochschulgesetz SH endlich abgeschafft werden.

## Arbeitszeit: Überstunden bezahlen!

Gute Arbeitsverhältnisse bedeuten auch, dass jede geleistete Arbeitsstunde bezahlt werden muss. Deshalb **fordern wir, dass die Fortbildungen, die Tutor\*innen besuchen, um ihre Arbeit qualifiziert durchführen zu können, bezahlt werden.**

Zur Tutor\*innentätigkeit gehört nicht nur für das Halten der Unterrichtsstunde, sondern auch die Vorbereitungs-, Nachbereitungs- und Korrekturzeiten. Damit diese Mehrarbeit berücksichtigt wird, **fordern wir, dass für eine aktive Stunde Tutorium mindestens zwei Stunden bezahlte Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.**

Da sie eine Mehrbelastung für die Beschäftigten darstellt, sollte auch die Arbeit an Wochenenden geschätzt und entsprechend entlohnt werden. Deshalb fordern wir,

---

<sup>4</sup> S. auch § 2 Absatz 2 der Arbeitsverträge studentisch Beschäftigter an der CAU Kiel, der vorsieht, dass studentisch Beschäftigte „aus dienstlichen und betrieblichen Gründen andere gleichwertige Tätigkeiten in derselben Fakultät oder einer anderen Dienststelle derselben Universität übernehmen“.

<sup>5</sup> Hopp et al. 2013, S. 59 und 74 (<https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>).

dass Hilfskräfte, die **dienstvertraglich festgelegte Tätigkeiten an Samstagen und Sonntagen** ausführen (z.B. Bibliothek, Klausuraufsicht, Klausurkorrektur, Tagungen, Blockseminare, Exkursionen), neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung **Zeitzuschläge von 25 % je Stunde erhalten**. Diese Zeitzuschläge sind entweder als Freizeitausgleich abzugelten oder auszuzahlen.

## Mindeststundenumfänge: Mit einem Einkommen auskommen!

In zu vielen Fällen arbeiten studentisch Beschäftigte in Schleswig-Holstein unfreiwillig auf Verträgen, die nur mit einer sehr geringen Arbeitszeit von vier oder noch weniger Wochenstunden ausgestaltet sind. Dies reicht nicht zum Leben und führt dazu, dass parallel auf mehreren Stellen in oder außerhalb der Hochschule gearbeitet werden muss. 34,2 % der befragten studentisch Beschäftigten aus Schleswig-Holstein geben an, in den letzten 12 Monaten neben ihrem Vollzeitstudium und ihrer Tätigkeit als studentisch Beschäftigte\*r eine weitere bezahlte Tätigkeit ausgeübt zu haben.<sup>6</sup>

**Wir fordern daher einen Mindeststundenumfang von 40 Arbeitsstunden pro Monat.**

In einigen Fällen ist es sinnvoll, eine bestimmte Einkommensgrenze nicht zu überschreiten, z.B. beim BaföG oder bei der Krankenversicherung. Eine Unterschreitung des Mindeststundenumfanges sollte daher auf Antrag der Beschäftigten gewährt werden.

## Arbeitsbedingungen: Studentisch Beschäftigte als Personal behandeln!

HiWis sind keine Bürostühle! Mit dieser Forderung sind wir in den letzten Jahren immer wieder streiken gewesen. Trotzdem werden studentisch Beschäftigte noch immer als Sachmittel geführt. Das ist nicht nur eine Frage der Anerkennung: Würden wir als Personal geführt, **könnten Lohnsteigerungen vom Land ausgeglichen werden** und Lehrstühle müssten sich nicht mehr entscheiden, ob sie einen HiWi einstellen oder einen Drucker kaufen.

**Wir fordern, dass studentisch Beschäftigte einen angemessenen Zugang zu Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln erhalten!**

---

<sup>6</sup> Hopp et al. 2013, S. 66 (<https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>)

Angemessen bedeutet, dass für Arbeit, die auf dem Campus stattfindet, ein Büro - gegebenenfalls zur Mitbenutzung - zur Verfügung gestellt wird. Auch Arbeitsmittel (z.B. Laptops) sollten gestellt werden, vor allem, wenn Arbeit im Home-Office erwartet wird.

**Keine Tariffucht!** Hilfskraftstellen, die keinen wissenschaftlichen Bezug haben, wie Stellen in der Bibliothek oder im technischen Dienst des Rechenzentrums, sollten nach Tarif bezahlt werden. Wie das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, dürfen studentisch Beschäftigte, die administrative Aufgaben übernehmen, nicht nach WissZeitVG befristet werden.<sup>7</sup>

**Wir fordern daher, dass die Aufgaben bei Vertragsschluss klar definiert werden.** Wenn klar ist, was studentisch Beschäftigte zu leisten haben und somit auch, was nicht von ihnen verlangt werden kann, kann **Machtmissbrauch vermieden werden.** Kaffeekochen ist keine Aufgabe für studentisch Beschäftigte!

## Information: ‚Fremdwort‘ Arbeitsrecht?

Häufig ist die studentische Beschäftigung das erste Beschäftigungsverhältnis im Leben. Daher ist besonders wichtig, über fundamentale Rechte aufzuklären.

Das Informationsangebot zu Urlaubs- und Krankheitstagen und deren Erfassung in der Arbeitszeitkarte ist allerdings mehr als mangelhaft. So sind die Informationen zum korrekten Ausfüllen der Arbeitszeitkarte an der CAU nur in kurzer Form in einer pdf-Datei auf einer Webseite einzusehen. In den Arbeitszeitkarten werden die Urlaubsansprüche nicht transparent ausgewiesen.

**Der Arbeitgeber muss die studentisch Beschäftigten bei Vertragsschluss informieren, welche Rechte bei Urlaub und Krankheit bestehen.** Es sollte ermöglicht werden, Urlaub zusammenhängend zu nehmen. Außerdem ist darzustellen, wie im Krankheitsfall verfahren werden soll und dass Krankheitstage nicht nachgearbeitet werden müssen. **Anhand konkreter Beispiele** muss erläutert werden, wie Urlaub, Krankheitstage und auch Feiertage in die Arbeitszeitkarte einzutragen sind.

---

<sup>7</sup> Urteil vom 30.06.2021, Aktenzeichen 7 AZR 245/20, Ziffer 15 (<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-245-20>).

## Mitbestimmung: Unsere Interessen vertreten!

In Deutschland ist die betrieblich Mitbestimmung für alle, die arbeiten, gesetzlich verankert. Sie wird durch Personal- oder Betriebsräte wahrgenommen.

Bisher waren die studentisch Beschäftigten von der Mitbestimmung in den Personalräten aufgrund der schleswig-holsteinischen Höchstvertragslaufzeit in weiten Teilen ausgeschlossen. Seit durch die Schuldrechtliche Vereinbarung Verträge von einem Jahr die Regel sind, können die studentisch Beschäftigten den Personalrat wählen und sich auch selbst aufstellen lassen. Das begrüßen wir.

Die Vertretung durch den Personalrat hilft bei der Durchsetzung der Rechte studentisch Beschäftigter und der Überwachung der Umsetzung der Schuldrechtlichen Vereinbarung. Langfristig braucht es aus unserer Sicht nach dem Vorbild Berlins einen **eigenen studentischen Personalrat** – mit **studentischen Personalratsmitgliedern, Freistellungen und Amtszeiten, die den Beschäftigungsverhältnissen studentisch Beschäftigter entsprechen.**

## Kommunikation: Mehr Transparenz!

Viele Hochschulen haben es immer noch nicht geschafft, die studentisch Beschäftigten regelhaft über ihre Rechte aufzuklären. **Darum fordern wir von den Hochschulleitungen E-Mail-Verteiler, die die Dienstadressen sämtlicher studentisch Beschäftigter enthalten.**

Da studentisch Beschäftigte zum Personal einer Hochschule gehören, sollten auch sie per E-Mail-Verteiler zur Personalversammlung eingeladen werden.

Die Umsetzung der Schuldrechtlichen Vereinbarung ist unübersichtlich, inkonsequent und läuft von Fakultät zu Fakultät unterschiedlich ab. Den studentisch Beschäftigten fehlt der Überblick. Die Schuldrechtliche Vereinbarung muss unter Einschluss aller Parteien, vor allem der studentisch Beschäftigten selbst, kontinuierlich evaluiert werden. Es muss **jährliche Zwischenberichte über Abweichungen**, insbesondere zur Mindestvertragslaufzeit, geben, um die Ausgestaltung der Verträge zugunsten der Beschäftigten zu verbessern. Wir fordern einen **ausführlichen Abschlussbericht** zwei Jahre nach Inkrafttreten der Schuldrechtlichen Vereinbarung – mit **Perspektive auf zukünftige Verträge!**