

1. Sprecher: Marco Penz

Nassestr. 11
53113 Bonn
sp@uni-bonn.de

Berichterstattung AKUT

Bonn, den 13. Juni 2013

Vermerk

Das 35. Studierendenparlament der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität hat auf seiner 7. Sitzung vom 12. Juni 2013 folgenden Beschluss gefasst:

*„Rechte von studentischen Beschäftigten stärken
Personalvertretungen zügig einführen – Tarifvertrag der Länder öffnen oder Tarifvertrag für
NRW abschließen*

Die Studierendenschaft der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn fordert den Landesgesetzgeber und die Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) auf, studentische Beschäftigte unverzüglich aus dem Ausnahmetatbestand des § 5 Abs. 4 Buchstabe a) Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW) zu streichen und somit die Bildung von Personalvertretungen zu ermöglichen.

Für studentische Beschäftigte ist eine Personalvertretung ebenso unerlässlich, wie für das nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Personal. Er überwacht, ob die bestehenden Rechte auch tatsächlich zur Anwendung kommen, und vertritt im Konfliktfall die Interessen der studentischen Beschäftigten gegenüber der Dienststelle. Einer studentischen Personalvertretung müssen dabei alle Kompetenzen nach dem LPVG NRW zugebilligt werden.

Die Studierendenschaft der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn fordert den Landesgesetzgeber und die Landesregierung ferner auf,

- *auf eine Streichung der studentischen Beschäftigten aus dem Ausnahmetatbestand des § 1 Absatz 3 Buchstabe c) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) hinzuwirken und somit die Einbeziehung von studentischen Beschäftigten in den personellen Geltungsbereich des TV-L zu ermöglichen,*
- *bei der nächsten Tarifrunde eine Sonderregelung für NRW im TV-L zu etablieren, die eine Einbeziehung von studentischen Beschäftigten in den personellen Geltungsbereich des TVL für das Land NRW vorsieht oder*

- *in Tarifverhandlungen mit den zuständigen Fachgewerkschaften über einen eigenständigen Tarifvertrag für die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitäten in NRW einzutreten.*

• *Für studentische Hilfskräfte legen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber derzeit einseitig die Arbeitsbedingungen fest. Dabei orientieren sie sich in den meisten Fällen an einer Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Arbeitsbedingungen der studentischen Hilfskräfte, die Obergrenzen (!) für die Vergütungen regelt und die Arbeitsbedingungen auf die arbeitsrechtlichen Minimalstandards festschreibt. Um diese Willkür der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu brechen und endlich angemessen gestaltete Arbeitsverhältnisse zu schaffen, fordert die Studierendenschaft der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn entweder einen Anschluss an den TV-L oder einen landesweiten Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte, der sich am Berliner Vorbild orientiert.*

Ein eigenständiger Tarifvertrag für die studentischen Beschäftigten an den Hochschulen und Universitäten in NRW muss dabei wenigstens folgenden Regelungsinhalt aufweisen!:

Vergütung

Der Tarifvertrag muss die unterschiedliche Entlohnung von Hilfskräften an Universität und an Fachhochschulen beenden und Entgeltgruppen je nach erreichtem Studienabschnitt (Bachelorstudium, Zwischenprüfung, Vordiplom, Masterstudium) festschreiben. Die im Studium bisher erworbenen Qualifikationen müssen sich auch vor dem Hochschulabschluss in der Entlohnung niederschlagen.

Weil viele Studierende auf eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium angewiesen sind, muss eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft eine ausreichende Finanzierung des Studiums und des Lebensunterhalts gewährleisten. Ein Stundenlohn von EUR 10,- darf daher nicht unterschritten werden.

Der Stundenlohn muss einem jährlichen Inflationsausgleich unterliegen und an die Vergütungsentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes gekoppelt werden. Es sollte selbstverständliche und tatsächliche Praxis sein, dass Vor- und Nachbereitungszeiten als Arbeitszeit gelten und die im öffentlichen Dienst üblichen Zuschläge (bspw. für angeordnete Überstunden, Nacht- oder Wochenendarbeit) gewährt werden. Ebenso muss ein Anspruch auf Weihnachtsgeld tariflich verankert werden.

Vertragslaufzeit und -umfang

Die Verträge für Hilfskräfte müssen eine Mindestlaufzeit von zwei Semestern, d. h. einem Zeitraum von einem Jahr, haben. Auf diese Weise wird Planungssicherheit möglich. Der Druck und die Abhängigkeit, die von aneinandergereihten Verträgen mit kurzen Laufzeiten und immer wieder in Frage gestellten Verlängerungen ausgehen, werden entschärft. Sollte es Fälle geben, in denen die Ausschreibung einer Stelle mit kürzerer Befristung notwendig ist, darf diese nur begründet und nach der Zustimmung der Personalvertretung erfolgen.

Damit für Hilfskräfte ein Einkommen gewährleistet ist, das Studium und Lebensunterhalt sichern kann, muss die mindestens vergütete Arbeitszeit 40 Stunden pro Monat betragen.

Derzeit übliche Arbeitsverträge, die allein eine maximale Arbeitszeit festlegen, bieten immer die Möglichkeit, die Beschäftigung faktisch einzustellen, ohne dass eine Kündigung nötig wäre. Weil es sich um eine befristete Anstellung handelt, muss ein umfassender Kündigungsschutz im Tarifvertrag festgeschrieben sein. Die Kündigungsfrist muss bei der Mindestvertragslaufzeit von 2 Semestern 2 Monaten zum Quartalsende betragen und sich bei längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen entsprechend verlängern. Ein Arbeitsvertrag kann selbstverständlich im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.

In den Arbeitsverträgen müssen feste Wochentage ausgehandelt werden, an denen die

Hilfskraft arbeitet. Auf diese Weise kann erschwert werden, dass Studierende Stunden nacharbeiten sollen, die wegen Feiertagen oder Krankheit nicht abgeleistet werden konnten. Der rechtliche Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann, wenn in diesem Punkt Klarheit herrscht, leichter durchgesetzt werden. Des Weiteren ist die klare Festlegung der Arbeitstage Voraussetzung für eine eindeutige Bestimmung des Urlaubsanspruchs.

Urlaub

Der für Hilfskräfte nach arbeitsrechtlichem Mindeststandard geltende Urlaubsanspruch von anteilig vier Wochen muss durch einen angemesseneren Anspruch von anteilig 31 Werktagen ersetzt werden. Für die übrigen Urlaubsregelungen fordert die Studierendenschaft der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn eine Gleichstellung der Angestellten und Hilfskräfte. Die Urlaubsregelungen aus dem TV-L müssen auch für Hilfskräfte gelten und auf die besondere Situation der studentischen Hilfskräfte angepasst werden. Insbesondere muss die Teilnahme an Hochschulprüfungen als Grund für eine "Arbeitsbefreiung" (§ 29 TV-L) gelten. 1 Die Anforderungen basieren auf dem Papier „Stellungnahme und Diskussionsbeitrag des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) der Universität Bielefeld zur Personalvertretung von studentischen Hilfskräften“ vom 16. August 2011.

Haushaltsrechtlicher Status und Stellenvergabe

Weil Hilfskräfte haushaltsrechtlich als Sachmittel (!) gelten, muss bisher keine Ausschreibung der Stellen erfolgen, sodass oftmals persönliche Bekanntschaft über den Zugang zu einer Stelle entscheidet. Die Deklassierung als Sachmittel muss ein Ende haben. Hilfskräfte müssen auch haushaltsrechtlich als Personal gelten.

Für die Problematik der oftmals intransparenten Stellenvergabe gibt es überdies eine kurzfristige Lösung:

Über die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sollte nicht allein der/die spätere Vorgesetzte befinden, sondern eine aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Professorinnen und Professoren besetzte Kommission unter Beteiligung der Personalvertretung entscheiden."

Marco Penz
(1. Sprecher)