

Hilfskraft Initiative Gießen  
c/o ver.di Jugend Mittelhessen  
Waltorstrasse 17  
35390 Gießen

### **Forderungspapier der Hilfskraft-Initiative Gießen**

Auf der von der Hilfskraft-Initiative Gießen initiierten Vollversammlung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte der JLU am 29.01.2009 tauschten die anwesenden Hilfskräfte Erfahrungen aus ihren jeweiligen Arbeitsverhältnissen aus. Die Hilfskraft-Initiative an der Justus-Liebig-Universität Gießen legt aufbauend auf den Ergebnissen der Vollversammlung ein Forderungspapier zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte vor.

Ansatzpunkte für eine wünschenswerte Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hilfskräften finden sich dabei sowohl auf der Ebene Tarifvertrag als auch auf der Ebene Hochschule. Vorliegendes Forderungspapier ist daher zweigeteilt: Im ersten Teil dieses Forderungspapiers legen wir jene Punkte dar, die auf Hochschulebene direkt vor Ort geregelt werden können. Der zweite Teil behandelt Maßnahmen, welche idealerweise mit einer Integration der Hilfskräfte in das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes umgesetzt werden können. Solange keine wünschenswerte tarifvertragliche Regelung erreicht ist, streben wir auch für die im zweiten Teil benannten Verbesserungsmaßnahmen eine Umsetzung auf Hochschulebene an.

## **I Regelungen auf Universitätsebene**

### **1. Informationen über Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses**

Problemlage: Auf der Vollversammlung wurde übereinstimmend festgestellt, dass sich die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte zahlreicher Rechte und Pflichten ihres Arbeitsverhältnisses nicht bewusst sind. Es liegen ihnen beispielsweise in der Regel keine Informationen über Urlaubsansprüche und Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall vor. Ebenfalls sind viele ProfessorInnen als direkte Vorgesetzte über die jeweiligen Rechte und Pflichten nicht oder nur unzureichend informiert. Dadurch, dass die Bestimmungen etwa vom Bundesurlaubsgesetz oder Arbeitszeitgesetz bei Hilfskräften und ihren Vorgesetzten oft nicht bekannt sind, werden viele Hilfskräfte praktisch um ihren Urlaub sowie um die ihnen zustehende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gebracht, arbeiten Feiertage nach und verrichten Mehrarbeit ohne Lohnausgleich.

#### Forderung: Informationsblatt bei Neueinstellung

Wir empfehlen in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung und Personalabteilung der JLU ein standardisiertes Informationsblatt mit allen Rechten und Pflichten studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte zu entwerfen. Die aus unserer Sicht wichtigsten Inhalte betreffen Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen, Überstundenregelung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Zuwendungen, Weiterbildung, Personalvertretung, Klärung von Zuständigkeiten und Verfahren z.B. in Bezug auf Vorgesetzte, Urlaub, Lohnfortzahlungen und die Möglichkeit auf Abschlagszahlungen. Das Informationsblatt sollte bei jeder Neueinstellung zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt werden. Dem Informationspapier soll auch ein standardisierter Stundenzettel (s. Teil II, Problem 1, S. 6) zur Erfassung der Arbeitszeit beigelegt sein. Ein gutes Beispiel bietet die Universität Kassel, welche Hilfskräfte in einer ausführlichen Informationsbroschüre über ihre Arbeitsbedingungen und Rechte aufklärt.

## **2. Verspätete Lohnzahlung bei Ersteinstellung**

Problemlage: Auf der Vollversammlung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wurde mehrfach artikuliert, dass Hilfskräfte bei Ersteinstellung ihr Gehalt erst mit einer deutlichen Verspätung (z.T. von mehreren Monaten) erhalten.

### **Forderung: Fristgerechte Lohnzahlung durch die Verwaltung bzw. die Hochschulbezugestelle**

Die Universität wird in einem ersten Schritt die Problematik genauer untersuchen und eine Lösungsstrategie entwickeln. Kurzfristig wird gemeinsam mit der betroffenen studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskraft im Einzelfall zeitnah von der Universität nach einer Lösung gesucht, das Gehalt bei Ersteinstellung auch fristgemäß zu erhalten. Auch die Zahlung von Abschlägen an studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte ist in Betracht zu ziehen. Die genaue Verfahrensweise für die Zahlung von Abschlägen soll in das Informationspapier aufgenommen werden (s. Teil I, Punkt 1, S. 2).

## **3. Unterschiedliche Vergütung von als studentische Hilfskräfte beschäftigten MA-Studierenden und „Alt-Studierenden“**

Problemlage: Mit der Einführung der neuen, gestuften Studiengänge wurde die Hilfskraftvergütung wie folgt angepasst: Studentische Hilfskräfte, die einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss haben (z.B. Ba-Abschluss, FH Absolventen) und sich im Masterstudium befinden, bekommen einen höheren Satz, welcher seit dem Wintersemester 08/09 bei 10 Euro liegt. Damit entsteht eine deutliche Ungleichbehandlung: Wer noch in einem „alten“, nicht gestuften Studiengang studiert (Diplom-, Magister- oder Staatsexamen) wird für die gleiche Tätigkeit mit 8,50 Euro schlechter bezahlt als seine KommilitonInnen im Masterstudium. Es ist nicht nachvollziehbar, warum jemand im neunten Semester kurz vor seinem Diplom weniger verdienen soll als jemand im siebten Semester, der gerade seinen Bachelor gemacht hat. Des Weiteren sind Studierende mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ausgenommen von dieser Regelung, obwohl auch sie einen berufsqualifizierenden Abschluss vorweisen können.

### **Forderung: Kurzfristige Angleichung der Löhne von MA-Studierenden und „Alt-Studierenden“**

Die Hilfskraft-Initiative lehnt die unterschiedlichen Vergütungsmodelle für studentische Hilfskräfte insgesamt ab und strebt eine Vereinheitlichung der Löhne an (s. Teil II, Problem 6, S 6f.). Bis dieser Schritt erreicht ist, fordern wir folgende Übergangsregelung: Studentische Hilfskräfte, die in nicht gestuften Studiengängen studieren, sollen nach abgelegter Zwischenprüfung oder wenn Sie bereits eine vergleichbare Qualifikation wie z.B. eine abgeschlossene Berufsausbildung erreicht haben, den gleichen Lohn erhalten wie als studentische Hilfskräfte beschäftigte MA-Studierende. Damit würde die JLU dem Vorbild der Goethe Universität in Frankfurt folgen, an welcher die Ungleichbehandlung abgestellt ist und Studierende in den alten Studiengängen bereits nach oben stehender Regelung den höheren Stundensatz erhalten.

### **4. Intransparente Ausschreibungspraxis**

**Problemlage:** Die praktizierte Einstellungspraxis von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist an der JLU größtenteils intransparent. In vielen Fachbereichen existieren keinerlei Vorgaben, ob Hilfskraftstellen im Stellenmarkt der JLU ausgeschrieben werden müssen. Meist erfolgt die Stellenvergabe über informelle Wege durch persönliche Ansprache des oder der LehrstuhlinhaberIn. Durch die vielerorts praktizierte Vergabep Praxis ist ein Großteil der Studierendenschaft bzw. der AbsolventInnen von Hilfskraftstellen strukturell ausgeschlossen, ungeachtet der vorhandenen Qualifikation im Bezug zur Stelle. Hinzu kommt, dass Hilfskraftstellen in der Regel durch öffentliche Mittel finanziert werden. Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit diesen Mitteln gehört unserer Ansicht nach auch, dass die mit diesen Mitteln finanzierten Stellen öffentlich ausgeschrieben werden.

### **Forderung: Ausschreibung aller Hilfskraftstellen im JLU-Stellenmarkt**

Um einen geregelten und offenen Zugang zu Hilfskraftstellen an der JLU

sicherzustellen, fordern wir eine transparente Ausschreibungspraxis. Alle Hilfskraftstellen sollen künftig offiziell ausgeschrieben werden. Die Ausschreibungen sollen im Online-Stellenmarkt der JLU Gießen und durch zentrale Aushänge in den jeweiligen Institutsgebäuden veröffentlicht werden. Bei der Ausschreibung ist auf größtmögliche Barrierefreiheit zu achten.

## **II Regelungen auf Tarifvertragsebene**

### **1. Unbezahlte Mehrarbeit und unregulierte Arbeitszeiten**

Problemlage: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben Verträge über ein zu arbeitendes Stundenkontingent im Monat (in Gießen i.d.R. 20, 40 oder 80 Stunden im Monat). Dabei ist zu beobachten, dass die bezahlten Arbeitsstunden oftmals deutlich überschritten werden. Das liegt oftmals an dem Verhältnis zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und ihren ProfessorInnen als Vorgesetzte und PrüferInnen, DozentInnen, etc.: Welche studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft sagt ihrer/ihrer ProfessorIn schon klipp und klar, dass die vereinbarte Wochenarbeitszeit jetzt überschritten ist und ab jetzt bezahlte Überstunden oder Freizeitausgleich anstehen?

#### Forderung: Einführung eines Stundenzettels und Bezahlung der Überstunden

Damit die Frage der Arbeitszeiten nicht nur dem Verhältnis von ProfessorIn und studentischer oder wissenschaftlicher Hilfskraft oder dem Gutdünken des „Chefs“ überlassen wird, schlagen wir vor, im Tarifvertrag eine Regelung zum Umgang mit Überstunden aufzunehmen und an den Hochschulen einen Stundenzettel als Nachweis der geleisteten Arbeitszeit einzuführen.

### **2. Unterschiedliche Vergütung studentischer Hilfskräfte und fehlender Inflationsausgleich**

Problemlage: Die im WS 08/09 vorgenommene Lohnerhöhung von Hilfskräften begrüßen wir. Gleichwohl handelt es sich um eine Lohnerhöhung, welche nicht einmal ein Drittel der Inflation seit der letzten Erhöhung 1993 ausgleicht. Des Weiteren verrichten studentische Hilfskräfte i.d.R. die gleichen Tätigkeiten, unabhängig von der Tatsache, ob sie bereits einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss haben oder nicht. Einen qualitativen Unterschied in den Tätigkeitsbereichen von Hilfskräften gibt es nur im Hinblick auf studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Die unterschiedliche Vergütung studentischer Hilfskräfte mit und ohne ersten berufsqualifizierenden Abschluss (s. Teil I, Problem 3, S. 3 f.) verletzt daher das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.“

**Forderung: Eine weitere Lohnerhöhung für studentische Hilfskräfte und gleiche Bezahlung aller studentischen Hilfskräfte**

Das Land Hessen hat die Zuständigkeit für die Löhne der Hilfskräfte im Jahr 2004 an die Hochschulen weitergereicht. Aufgrund des Reallohnverlustes durch Inflation und Preissteigerung fordern wir eine weitere Anhebung der Vergütung aller studentischen Hilfskräfte auf 13,50 Euro. Dieser Stundensatz soll für alle studentischen Hilfskräfte Geltung haben, um die Ungleichbehandlung von studentischen Beschäftigten zu beenden und damit das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchzusetzen.

**3. Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“**

Problemlage: Die im HHG vorgesehene Differenzierung zwischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und wissenschaftlichen Hilfskräften lässt sich weder bezogen auf die Qualifikation noch von den Arbeitsinhalten im Hochschulalltag her sinnvoll aufrecht erhalten. Die Unterscheidung bringt jedoch durch die Ausnahme von wissenschaftlichen Hilfskräften aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes erhebliche Unterschiede in der Vergütung und den Arbeitsbedingungen, so dass auch hier der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ massiv verletzt wird.

**Forderung: Tilgung der Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ oder Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen von wissenschaftlichen Hilfskräften und MitarbeiterInnen**

Ein zentraler Punkt unserer Forderungen ist, dass sich die JLU für die Tilgung der Personalkategorie „wissenschaftliche Hilfskraft“ im HHG einsetzt. Alle Tätigkeiten, die bisher von wissenschaftlichen Hilfskräften erbracht werden, sind auf wissenschaftliche MitarbeiterInnen umzustellen. Sollte sich der Gesetzgeber nicht zu diesem wünschenswerten Schritt durchringen können, ist eine Regelung zur Beschäftigungsdauer und Gelegenheit zu selbstbestimmter Forschung wissenschaftlicher Hilfskräfte in Analogie zu wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in

§ 77 I und II HHG erforderlich sowie eine Angleichung der Löhne und Urlaubszeiten beider Personalkategorien.

#### **4. Unbezahlte Mehrarbeit durch Vor- und Nachbereitungszeit von Tutorien**

Problemlage: Die Vor- und Nachbereitungszeiten, auf die bei Lehrtätigkeiten von studentischen Hilfskräften (Tutorien) ein Großteil der Arbeitszeit entfällt, wird gegenwärtig an den unterschiedlichen Fachbereichen und Instituten uneinheitlich und oft nur unzureichend bzw. gar nicht berücksichtigt. Zu den Vor- und Nachbereitungszeiten gehören Tätigkeiten wie die technisch-organisatorische und didaktische Vor- und Nachbereitung, die Erstellung von didaktischem Material, die Korrektur von Übungsaufgaben, Tests oder Arbeiten, Besprechungen mit ProfessorInnen oder wissenschaftlichen AssistentInnen oder mit anderen TutorInnen, die für die Durchführung des Unterrichts erforderlich sind, die didaktische und fachliche Einarbeitung im ersten Semester der Unterrichtstätigkeit, sowie die Vertiefung und Erweiterung der wissenschaftlichen und didaktischen Kenntnisse, soweit sie für die Durchführung des Unterrichts notwendig sind.

#### Forderung: Vergütung von Vor- und Nachbereitungszeiten

Bei Hilfskräften mit Unterrichtsaufgaben soll die Vor- und Nachbereitungszeit in angemessenem Verhältnis zur Dauer und Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden entsprechend den Gegebenheiten des Fachs und der Schwierigkeit der Unterrichtstätigkeit stehen. Dies soll Bestandteil des Arbeitsvertrages sein. Die Vor- und Nachbereitungszeit sollte zwei Stunden pro Unterrichtsstunde nicht überschreiten. In begründeten Fällen soll jedoch auf Vorschlag der zuständigen Einrichtung hiervon abgewichen werden und eine höhere Vor- und Nachbereitungszeit vereinbart werden.

#### **5. Kurzfristige Beschäftigung als Belastung der eigenen Arbeitskraftperspektive**

Problemlage: Studentische wie auch wissenschaftliche Hilfskräfte besitzen Arbeitsverträge mit einer sehr kurzen Vertragslaufzeit, die in der Regel sechs Monate

nicht überschreitet. Daraus erwächst für die Beschäftigten ein permanenter Zwang zu hoch qualifizierter Arbeit, bei der sie Überstunden, hilfskraftferne Tätigkeiten, Verzicht auf Urlaub, etc. in Kauf nehmen müssen, um ihre Weiterbeschäftigung zu garantieren. Die ständige Sorge um die Zukunft der eigenen Arbeitskraft mindert aber die Motivation und die Qualität der verrichteten Arbeit von Hilfskräften nachhaltig. Die Einarbeitung in längerfristige Forschungsprojekte und Aufgaben der Professur wird meistens verhindert. Oft erfahren Hilfskräfte erst sehr spät, ob sie für ein weiteres halbes Jahr angestellt werden. Sie leben somit in permanenter Unsicherheit.

Forderung: **Eine Mindestvertragslaufzeit von vier Semestern für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.** Mit einer Mindestlaufzeit von vier Semestern kann das Problem gelöst werden. In Berlin ist dies bereits umgesetzt und tarifvertraglich geregelt. Keinesfalls wären Hilfskräfte dadurch gezwungen vier Semester bei einer Professur zu arbeiten, aber sie besäßen Planungssicherheit. Die Universität hätte dadurch sogar einen geringeren Verwaltungsaufwand, da nicht jedes Semester so gut wie alle Hilfskraftverträge verlängert werden müssten. Im Einvernehmen mit der Hilfskraft kann von dieser Regelung abgewichen werden.

## **6. Zahlreiche Verwaltungstätigkeiten dienen nicht der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung**

Problemlage: Nach §7 I HHG können studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte für studiennahe Dienstleistungen eingesetzt werden. Real übernehmen sie vielerorts Verwaltungstätigkeiten – von der Leitung des Sekretariats bis zum Einsatz in Bibliotheken. Diese Aufgaben dienen allerdings nicht – wie im HHG gewünscht – der individuellen wissenschaftlichen Weiterbildung. Darüber hinaus tragen sie zum Abbau von BAT-Stellen bei und setzen die administrativen MitarbeiterInnen unter Druck. Es kann sogar zu einer Konkurrenz zwischen Hilfskräften und „Normalbeschäftigten“ kommen. Die insgesamt negativen Auswirkungen auf die Qualität der studiennahen Dienstleistungen und der Administration der Hochschule sind offensichtlich.

### **Forderung: Ausrichtung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte auf nicht-administrative Tätigkeiten**

Die Vermittlung von Fertigkeiten durch die Beschäftigung als Hilfskraft spielt für viele eine bedeutende Rolle. Mit dem ausschließlichen Einsatz von Hilfskräften in qualifizierender Arbeit würde die Hochschule nicht nur nachhaltige Nachwuchsförderung betreiben, sondern den Hilfskräften ein zentrales Element ihrer eigentlichen Tätigkeit zurückgeben. Durch klar abgegrenzte Arbeitsbereiche zwischen administrativ-technischen MitarbeiterInnen und Hilfskräften könnte auch so der Druck auf die Stammbesetzung verringert werden. Der Einsatz von Hilfskräften im administrativen Bereich soll nicht weiter der Regelfall sein. Dies soll vor allem bei Neueinstellungen berücksichtigt werden. Einen Abbau von bestehenden Hilfskraftstellen lehnen wir ab.

### **7. Fehlende Personalvertretung studentischer Hilfskräfte**

Problemlage: Die studentischen Hilfskräfte sind gegenwärtig aus dem Geltungsbereich des hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) ausgenommen (§ 3 III HPVG). Es gibt demnach auch an der JLU keine Vertretung für studentische Hilfskräfte, welche die Interessen dieser Gruppe durchsetzen könnte. Angesichts der doppelten Abhängigkeit der studentischen Hilfskräfte von ProfessorInnen, die meist Vorgesetzter und PrüferIn in einem sind sowie in Anbetracht extrem kurzer und einseitig im Interesse der Arbeitgeber ausgestalteter Verträge, muss eine neutrale Vertretungsinstanz für studentische Hilfskräfte geschaffen werden. Dies würde auch verdeutlichen, dass der eigentliche Arbeitgeber die Universität und nicht der oder die ProfessorIn ist. In Berlin gibt es bereits einen eigenständigen Personalrat für studentische Hilfskräfte, der ihre Interessen gegenüber der Universität vertritt und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu Gunsten der studentischen Beschäftigten überwacht.

**Forderung: Einbeziehung von studentischen Hilfskräften in den Geltungsbereich des HPVG**

Wir fordern die JLU auf, sich für eine Einbeziehung studentischer Hilfskräfte in das HPVG einzusetzen. Bis diese Regelung erreicht ist, soll eine eigene Personalvertretung für studentische Hilfskräfte an der JLU eingerichtet werden. Wissenschaftliche Hilfskräfte sollen im Informationspapier (s. Teil I, Problem 1, S. 2) darüber informiert werden, dass ihre Interessen vom Personalrat der JLU vertreten werden.