

**Tarifvertrag für alle Hilfskräfte!****Forderungen für studentische Hilfskräfte bei den Tarifverhandlungen 2013**

Aufgestellt durch studentische Hilfskräfte an der Universität Tübingen im Dezember 2012

Die folgenden Forderungen wurden von studentischen Hilfskräften der Universität Tübingen in Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Hochschulgruppen der Universität Tübingen und dem Hochschulinformationsbüro erarbeitet.

Für eine Transparenz der gesetzlichen Bestimmungen:

In der Praxis an den Hochschulen verfügen studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte noch keine praktischen Erfahrungen aus der Arbeitswelt.

Daher besteht oft Unkenntnis über existierende arbeitsrechtliche Bestimmungen. Es ist vielen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften nicht bewusst, dass die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eine gesetzliche Bestimmung ist und sie krankheitsbedingten Arbeitszeitverlust nicht nacharbeiten müssen. Ähnlich verhält es sich mit der Unkenntnis gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, der Nachweispflicht des Arbeitgebers, der Anwendung des Kündigungsschutzes bei den Beschäftigten und der Pflicht zur Zeugniserteilung.

Aus diesem Grund fordern wir eine verpflichtende Anlage zum Arbeitsvertrag für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. In dieser Anlage sollen alle aktuell rechtlich relevanten Bestimmungen aufgelistet sein, damit die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte einen ersten Überblick ihrer Rechte gewinnen können, um diese bei Nichteinhaltung im Arbeitsvertrag einfordern zu können.

Für eine längere Dauer der Beschäftigung:

Studierende müssen einen Teil ihres Lebensunterhaltes und weiterer anfallender Kosten im Rahmen des Studiums durch einen Nebenjob verdienen. Die längerfristige Planung des Lebensunterhaltes muss auch für Studierende möglich sein. Die bisherige Praxis bei der Ausgestaltung der Arbeitsverträge kann sich in einigen Fällen auch auf den Studienerfolg auswirken, da keine Anreize durch die Kurzfristigkeit der Beschäftigung und keine Weiterbeschäftigungsperspektive den Studierenden geboten werden.

Aus diesem Grund fordern wir eine fest verankerte, von Arbeitgeberseite garantierte Mindestlaufzeit von 3 Semestern in den Arbeitsverträgen studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte an den Hochschulen.

Für eine bessere Vergütung:

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben in vielen Fällen mehr als einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Hochschule abgeschlossen. Dies resultiert zum einen aus der niedrigen Entlohnung der Arbeit und dem geringen wöchentlichen Zeitumfang des Beschäftigungsverhältnisses.

Außerdem steht in unseren Augen die bisherige Praxis der Entlohnung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte in keinem Verhältnis zur Lohnentwicklung des öffentlichen Dienstes der letzten Jahre. Hier sollte dringend nachgebessert werden. Deshalb fordern wir auf der Grundlage der gewerkschaftlichen Position *Gleiches Geld für gleiche Arbeit* eine einheitliche Bezahlung angehender AkademikerInnen an den Hochschulen.

Die Höhe der Vergütung muss bei ungeprüften Hilfskräften in Anlehnung an Entgeltgruppe 3 des TV-L, von geprüften Hilfskräften in Anlehnung an Entgeltgruppe 9 des TV-L und für wissenschaftliche Hilfskräfte in Anlehnung an die Entgeltgruppe 13 des TV-L liegen. Hierbei muss selbstverständlich der zu verrichtenden Tätigkeit im individuellen Arbeitsvertrag Rechnung getragen werden.

Urlaubsregelungen:

Allen Beschäftigten steht Urlaub in ausreichendem Umfang zu. Daher fordern wir -in Anlehnung an die Leistungen im öffentlichen Dienst- einen anteiligen Urlaubsanspruch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte von 30 Tagen. Eine generelle Urlaubssperre während der Vorlesungszeit darf nicht im Arbeitsvertrag verankert sein und soll den individuellen Gegebenheiten angepasst sein.

Da für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte das Studium im Vordergrund steht, fordern wir eine vertraglich fixierte Möglichkeit auf unbezahlten Sonderurlaub. Diese sollte für anstehende Prüfungsleistungen und/oder studiumsrelevante Praktika gewährt werden. Ebenfalls sollte die Möglichkeit einer Beurlaubung für das Absolvieren eines Auslandspraktikums gegeben sein.

Zudem sollte die Praxis der Jahressonderzahlungen auf die studentisch Hilfskräften angewendet werden. Dies bedeutet eine Jahressonderzahlung im Dezember von 95% des durchschnittlichen Monatsgehaltes, wie es im Leistungspaket des öffentlichen Dienstes vorgesehen ist.

Für Sonntags- und Feiertagszuschläge:

Die Grenzen der wöchentlichen Arbeitszeit sind im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld meist fließend. Dieser Zustand sollte nicht als Selbstverständlichkeit hingenommen werden. Das Arbeitszeitgesetz gibt hier klare Richtlinien vor. Diese sollen auch an den Hochschulen zur Anwendung kommen. In den Arbeitsverträgen

müssen dazu die wöchentlichen Arbeitszeiten klar fixiert werden und als angemessener Zuschlag sollten 30% angesetzt werden.

Anhand dieser Rahmenbedingungen fordern wir die Zuschläge aus dem Leistungspaket des öffentlichen Dienstes für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte anzuwenden. Als gesetzliche Grundlagen kommen hier der § 6 Abs. 5 ArbZG und § 11 ArbZG aus unserer Sicht zur Anwendung.

Überstunden:

Mehrarbeit ist an den deutschen Hochschulen bereits strukturell angelegt und kann in dieser Form nicht weiter hingenommen werden. Wir fordern eine Vergütung in Anlehnung an die bestehenden Tarifverträge im öffentlichen Dienst (entsprechend der angedachten Eingruppierung) in Form eines Zuschlags von 30%.

Des Weiteren ist mit dieser Forderung verbunden, dass in den Arbeitsverträgen der volle Arbeitsumfang anzugeben ist. Die bisherige Praxis einer Vergütung von Hilfskräften bei der Übernahme von Tutorien nur die Anwesenheitszeiten zu vergüten, sollte nicht weiter praktiziert werden. Mit dieser Praxis werden die bereits niedrigen Löhne noch weiter gedrückt. Hier muss eine klare Stellenbeschreibung Abhilfe schaffen und der angedachte Arbeitsumfang die Realität abbilden.

Anreiz für Weiterbildungen:

Zusätzlich sollen in den Arbeitsverträgen Regelungen getroffen werden, welche Anreize zur Weiterqualifizierung in dem jeweiligen Arbeitsbereich bieten. Mit dieser Forderung ist gleichzeitig die Anerkennung studentischer und wissenschaftlicher Hilfstätigkeit als Qualifikation im wissenschaftlichen Bereich verbunden. Als Konsequenz dieser Forderung kann eine mögliche höhere Eingruppierung bei zukünftigen Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst bzw. an den Hochschulen als Anreiz gesehen werden.

Transparente Ausschreibung freier Stellen:

An einen Arbeitsvertrag als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu gelangen hängt von vielen Faktoren ab. Meistens werden die freien Stellen ohne eine notwendige Transparenz in der Vergabe und daher nicht zwingend nach fachlicher Eignung besetzt. Dieser Zustand ist sehr kritikwürdig. Daher fordern wir eine öffentliche Ausschreibung der Stellen. Als Minimum sollte eine Ausschreibung auf einer zentralen universitätsinternen Liste der Stellenangebote erfolgen.

Interessenvertretung:

Beschäftigte haben in Deutschland die Möglichkeit, eine Interessensvertretung im Betrieb oder Dienststelle zu installieren. Leider gilt dies nicht für studentische Hilfskräfte. In vielen Bundesländern ist die vorhandene Interessen-

vertretung nicht zuständig oder studentische Hilfskräfte werden sogar von den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen in ihren Rechten beschnitten, da die Zuständigkeit des Personalrats für studentische Hilfskräfte ausgeschlossen wird.

Die stellvertretende Interessensvertretung durch die ASten ist unzureichend, da die entsprechenden Vertretungen über wenig Kenntnisse in arbeitsrechtlichen Fragen besitzen und meist auch keine gewerkschaftlichen Qualifizierungsangebote nutzen.

Daher fordern wir, die Zuständigkeit der vorhandenen Personalräte auf die studentischen Hilfskräfte gesetzlich auszudehnen. Dieser Forderung soll in geeigneter Form in den anstehenden Tarifverhandlungen Rechnung getragen werden.

Übersicht der Forderungen:

Transparenz der gesetzlichen Bestimmungen durch Anlage im Arbeitsvertrag.

Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber (z.B. Nachweispflicht, Kündigungsschutz, Pflicht zur Zeugniserteilung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

Mindestvertragslaufzeit von 3 Semestern.

Höhe der Vergütung in Anlehnung an den TV-L (Entgeltgruppen 3,9, und 13).

Urlaubsanspruch anteilig von 30 Tagen.

Keine Urlaubssperre in der Vorlesungszeit.

Möglichkeit der Beurlaubung und eines unbezahlten Sonderurlaubs für Prüfungen und Praktika.

Jahressonderzahlungen von 95%

Arbeit zu ungünstigen Zeiten soll entsprechend den gesetzlichen Regelungen vergütet werden.

Überstunden sollen die Realität des Arbeitsumfangs widerspiegeln und entsprechend vergütet werden.

Anerkennung der ausgeübten Tätigkeit als Qualifikation und Schaffung von Anreizen für eine Weiterqualifizierung.

Transparente Ausschreibung der freien Stellen.

Zuständigkeit des Personalrats auf Hilfskräfte ausdehnen.

Wenn wir uns organisieren...

Je mehr wir werden und desto besser wir uns organisieren, desto größer werden unsere Aussichten auf Erfolg. Du bist als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft angestellt und von den hier beschriebenen Problemen betroffen? Dann schreib uns, komm auf unsere Treffen und trag dich auf unserem Mailverteiler ein!

Blog: hiwistuebingen.blogspot.de

E-mail: hiwistuebingen@yahoo.de