

Hiwis: Gerichtliches und politisches
aktuelle Entwicklung durch Urteile und auf der Tarifebene

Zusammenfassung des Stahnsqu aus der Sicht von H.D. Wolf, Marburg

Im vergangenen Semester gab es interessante Entwicklungen um die Arbeitsbedingungen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften mit Auswirkungen auch für TutorInnen (bzw. AG-LeiterInnen).

Tarifgespräch blieb ohne wesentliche Annäherung.

Am 17.1.1995 fand ein Tarifgespräch statt, in dem die öffentlichen Arbeitgeber Vergütungen für studentische Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte vorschlugen, die unterhalb ihrer eigenen Richtlinie liegen. Das Höchstgebot der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) betrug pro Stunde für studentische Hilfskräfte

- an Unis bis zum 5. Semester 11,88 DM und ab dem 6. Semester 16,14 DM und
- an Fachhochschulen 11,88 DM,

wobei ein Weihnachtsgeld bereits eingerechnet ist. Der 1992 ausgehandelte Kinderzuschlag sollte wegfallen.

Studentische Hilfskräfte an Unis erhalten seit April 1993, also seit mehr als zwei Jahren der Stagnation pro Stunde 15,68 DM, das Weihnachtsgeld eingerechnet bis zu 16,99 DM. Das ist gegenüber dem Arbeitgebersvorschlag ein Minus von bis zu DM 5,11 pro Stunde. Bei studentischen Hilfskräften an FH'en errechnet sich eine Differenz von bis zu 5 Pfennigen.

Diesen Unsinn konnten die in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vertretenen Hilfskräfte unmöglich akzeptieren und boten ihrerseits an, von den bereits 1992 für die studentischen Hilfskräften an Unis ausgehandelten Vergütungssätzen von 17,93 DM auf 17,50 DM nachzugeben und bei den studentischen Hilfskräften an FH'en, wie 1992 ausgehandelt, mit 13,20 DM einzusteigen. Letzterer Vergütung sollte bei künftigen Tarifrunden zu Ungunsten der ersteren bis zur Angleichung stärker ansteigen.

Die gewerkschaftlichen Vorschläge wollten die öffentlichen Arbeitgeber auf ihrer Mitgliederversammlung diskutieren und dann ihr weiteres Vorgehen entscheiden. Die TdL bleibt aufgefordert, alsbald die Verhandlungen wiederaufzunehmen und ernsthafte Angebote zu unterbreiten.

Dazu hat es von studentischer Seite in den letzten Monaten mehrfach unterstützende Aktivitäten gegeben, die weitergeführt werden müssen.

Hilfskräfte klagten Weihnachtsgeld aus 1992 durch.

Das Wissenschaftsministerium, das Weihnachtsgeldansprüche von TutorInnen und studentischen Hilfskräften ab 1993 anerkennt, hatte sich stur geweigert, die im letzten Jahr noch nicht verjährten Ansprüche aus 1992 gewähren. So kam es nach einer vielfältigen Informationskampagne an hessischen Hochschulstädten zu Prozessen vor den Arbeitsgerichten. Landesweit geschätzten 70 Hilfskräften wurde zumeist mit gewerkschaftlicher Unterstützung das bisher verweigerte Weihnachtsgeld 1992 ohne Widerspruch zugestanden. Der Direktor des Marburger Arbeitsgerichtes, Rühle, schimpfte nicht schlecht über die Moral des Landes Hessen als staatlichem Arbeitgeber, den dessen MitarbeiterInnen erst verklagen müßten, um ihnen Recht zu bekommen.

Positiv ist zu vermerken, daß die Aktivitäten um das Weihnachtsgeld auf das Land Hessen hinreichend Druck erzeugt haben, so daß Hessen für einen Hiwi-Tarifvertrag ist wie übrigens auch die Präsidenten der Uni Marburg und der GHK Kassel.

Trotz auch der Intervention der Leitungen dieser Unis sind 1992er Weihnachtsgeldansprüche zu vergessen, da das Land Hessen sich auf Verjährung beruft.

Arbeitsvertrag von studentischer Hilfskraft entfristet.

Unter dem Aktenzeichen 4 Ca 377/94 entfristete das Arbeitsgericht Gießen am 8.11.1994 den Arbeitsvertrag einer studentischen Hilfskraft, einem Jurastudenten an der Uni Gießen, der im PC-Saal der

dortigen Universitätsbibliothek beschäftigt ist. Der Arbeitsvertrag war entsprechend der in Hessen üblichen Formulierung nach § 57b Abs. 2 Nr. 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) befristet, wegen Dienlichkeit der Tätigkeit zur Aus-, Fort- oder Weiterbildung. Da der Kläger bereits vor Aufnahme der Beschäftigung alle erforderlichen Kenntnisse zur Ausübung der Tätigkeit besaß, ihm diese für sein Studium nicht dienlich war und auch seine Berufsaussichten als Jurist nicht entscheidend verbessert, war ein Befristungsgrund nach dem HRG nicht gegeben. Andere Rechtfertigungen für eine Befristung zogen nicht. Das Land Hessen hat darauf verzichtet, in die zweite Instanz zu gehen.

Der BAT gilt auch für Studierende.

Nach rechtskräftigen Urteilen des LAG Frankfurt vom 3. 12. 1993 - 9 Sa 1843/92 - und des Arbeitsgerichts Marburg vom 8.9.1994 - 2 Ca 914/93 - verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, Studierende wegen ihrer Krankenversicherungsfreiheit nach § 3 n aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) auszuschließen. In den BAT erfolgreich eingeklagt hatte sich eine am Uni-Klinikum Marburg als Krankenschwester teilzeitbeschäftigte Studentin mit dem Rechtsschutz der ÖTV.

Beide Urteile haben große Bedeutung für diejenigen "studentischen Hilfskräfte", die gar keine sind. Auch für studentische Beschäftigte gelten die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, es sei denn, es liegt ein Ausschußtatbestand vor. Wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist ein Ausschluß wegen des Studierendenstatus aus dem BAT nach § 3 n ebenso nichtig wie nach der gleichlautenden Vorschrift nach § 3 m des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II).

Verrichtet jemand überwiegend Tätigkeiten, die üblicherweise von ArbeiterInnen erledigt werden, so liegt die Vermutung nahe, daß die Entlohnung dann als ArbeiterIn nach MTL II und dem entsprechenden Lohn tariffvertrag zu erfolgen hat.

"Echte" studentische Hilfskräfte sind unumstritten Angestellte und nach § 3 g BAT von den Leistungen des BAT ausgeschlossen. Wie eingangs dargestellt gibt es für sie gesonderte Tarifverhandlungen.

Ist ein Angestellter jedoch gar keine studentische Hilfskraft, sondern wird im Arbeitsvertrag nur so bezeichnet, so greift der Ausschluß aus dem BAT aufgrund von § 3 g nicht. Studentische Hilfskräfte verrichten wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, arbeiten also der Forschung und Lehre unmittelbar zu. Der im Arbeitsvertrag erwähnte Erlaß führt aus: "... dazu gehören grundsätzlich nicht Sekretariats-, Verwaltungs- oder sonstige nichtwissenschaftliche Aufgaben." Für die Tätigkeit kommt es also darauf an, ob sie wissenschaftlich ist. Dies dürfte nicht unbedingt gegeben sein in Bibliotheken oder in PC-Sälen, etwa als Aufsicht, oder als "Kopier-Hilfskraft" ...

Der Ausschluß vom Tarifvertrag wegen einer Vergütung unterhalb der Sozialversicherungsgrenze ist wohl ebenfalls rechtswidrig (vgl. LAG Düsseldorf 26.4.1993 - 4 Sa 980/92). Damit haben nur formal als studentische Hilfskräfte Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf die im öffentlichen Dienst allgemein gewährten tariflichen Leistungen, was zu monatlichen Mehreinnahmen in dreistelliger Höhe führen sollte.

Ansprüche auf Vergütungserhöhung zum SoSe 1994 und SoSe 1995

Da die Vergütungen von Hiwis und TutorInnen bis 1993 nach einem bestimmten Schema erhöht wurden, kann diese betriebliche Übung auch Ansprüche für 1994 und 1995 auslösen. Bereits Mitte der achtziger Jahre urteilte das BAG gegen die Abkoppelung wissenschaftlicher Hilfskräfte von der jahrelang angewandten Praxis einer Vergütungserhöhung (BAG AP Nr. 21 u. 32 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

Bis 1993 stiegen die Vergütungen im Folgesemester der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt der Erhöhung der Eingangsbesoldung A 13 um den jeweiligen Prozentsatz, bei Inkrafttreten erst nach Veröffentlichung im darauf folgenden Semester. Diese Dynamisierungsregelung entstammt Richtlinien der TdL (abgedr. in: Comes et al., Handbuch für studentische Beschäftigte, wissenschaftliche »Hilfskräfte«, DoktorandInnen und Doktoranden, herausgeg. von ÖTV und GEW, 2. A., S. 47). Als am 16.7.1993 die TdL beschloß, die Dynamisierungsklausel zu streichen, wurde sie erstmalig seit 1989 auch in Hessen nicht mehr angewandt (weiterhin aber in Rheinland-Pfalz).

Mit o.g. Rechtsprechung besteht dennoch bei Vertragsschluß vor dem SoSe 1994 ab diesem ein Anspruch auf Vergütungserhöhung um 3 % sowie entsprechend um 2 % ab SoSe 1995. Bei ununterbrochenen

Verträgen ab vor dem Wintersemester 1993/94 können sich z.B. an Unis Vergütungserhöhungen für studentische Hilfskräfte von 0,79 DM und für wissenschaftliche Hilfskräfte von 1,25 DM pro Stunde ergeben.

Bei später eintretenden Beschäftigten ist Vergütungserhöhung zum nächsten Erhöhungszeitpunkt entsprechend anzupassen (BAG aaO). Auch wenn in direkten Folgeverträgen eine niedrigere Vergütung genannt ist, gilt nach rechtskräftigem Urteil des LAG Köln (15.9.1988 - 10 Sa 539/88 - Verweis auf BAG AP Nr. 21 aaO.) die Betriebsübung der Vergütungserhöhung mangels abweichender Vertragsformulierung fort (!). Da die Rechtsmaterie hier nur unvollständig darzustellen ist, sollte bei Interesse Unterstützung eingeholt werden, entweder bei ÖTV oder GEW oder über den AStA Marburg beim Verfasser direkt.

Am besten jedeR klagt für sich, oder doch nicht?

Um die Arbeitsbedingungen von TutorInnen, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften allgemein zu verbessern, geht dies nur über den Weg eines Tarifvertrages. Grundlegendes wird sich nicht einstellen, wenn jemand für sich allein vor Gericht ziehen sollte. Eine etwaige Klage sollte immer im politischen Zusammenhang mit der Notwendigkeit eines Tarifvertrages dargestellt werden. Zur Organisation und Koordination sollte daher Kontakt hergestellt werden zur Fachschaft, zum AStA, zur ÖTV, GEW bzw. zum Personalrat. Dort können auch Informationen und Unterstützung bezogen werden.

Hans-Dieter Wolf, vormals Hiwi-Referent im AStA der Uni Marburg, ist Mitglied der Hiwi-Tarifkommission der ÖTV.

Da der Text juristisch durchsetzt ist, halte ich es zur Vermeidung von Fehlern für absolut erforderlich, bei etwaigen Textänderungen Rücksprache mit mir zu halten.

Herzlichen Gruß

gez. Hans-Dieter Wolf, Barfüßerstraße 43, 35037 Marburg, Tel. (+ Fax nach Anmeldung) 06421 /25690 Q