

Zur Absicht, einen Tarifvertrag für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen abzuschließen

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes beabsichtigen, ihre Verhandlungen über den Abschluß eines bundesweit gültigen Tarifvertrags für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen wieder aufzunehmen. Dies nimmt die Hochschulrektorenkonferenz zum Anlaß, auf die mit dem Abschluß eines solchen Tarifvertrages verbundenen Probleme für Hochschulen und Hilfskräfte hinzuweisen. Die Hochschulrektorenkonferenz appelliert an die Tarifvertragsparteien, keinen solchen bundesweit gültigen Vertrag abzuschließen, da er einerseits den objektiven Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte an Hochschulen nicht sachlich gerecht werden kann und andererseits subjektiv im Hinblick auf den sozialen Schutz der Hilfskräfte nicht erforderlich ist.

1. Ziel eines Tarifvertrages ist es, die Gestaltung von typischen und verallgemeinerbaren Arbeitsbedingungen den im kollektiven Arbeitsrecht möglichen Verfahren und Durchsetzungsmöglichkeiten zu unterwerfen. Es ist fraglich, ob studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen eine solche Personengruppe darstellen, die dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags eingegliedert werden kann. Ein für solche kollektivvertragsrechtlichen Regelungen typisches "Berufsbild" gibt es für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an Hochschulen nicht. Das Arbeitsverhältnis dieser Hilfskräfte ist nicht nur durch die das Arbeitsverhältnis konkretisierenden dienstleistungsmomente, sondern maßgeblich durch die das gesamte Arbeitsverhältnis bestimmenden Ausbildungsmomente geprägt.

Das Arbeitsverhältnis der studentischen Hilfskräfte ist nur in dem Umfang möglich, der es den Studierenden zuläßt, sich zeitlich dem Studium uneingeschränkt zu widmen, insbesondere die erforderlichen Lehrveranstaltungen zu besuchen. Das Arbeitsverhältnis der wissenschaftlichen Hilfskräfte dient weit überwiegend zugleich dem Zwecke der Promotionsförderung; dieser Zweck schlägt sich auch in der befristungsrechtlichen Sonderbehandlung des Arbeitsverhältnisses wissenschaftlicher Hilfskräfte gemäß ~~§ 57c Absatz 5 I Nr. 3~~ nieder. Wenn Tarifverträge von vornherein lediglich für Arbeitnehmer Geltung beanspruchen (können), so muß festgestellt werden, daß die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (nicht die wissenschaftlichen Mitarbeiter) jedenfalls nicht primär Arbeitnehmer im Sinne der Tarifverträge sind, sondern vorrangig Studierende. Die Tätigkeiten als Hilfskräfte folgen aus dem Studium bzw. der Weiterbildung - und nicht umgekehrt. Es ist deshalb richtig, die Arbeitsverhältnisse der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an den Hochschulen als außertarifliche Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren (vgl. ~~§ 30 BAT~~).

2. Dies wird untermauert durch die unterschiedlichen Funktionen, die Hilfskräfte innerhalb der Hochschulen ausüben, z.B.:

- tutorielle Betreuung (im Rahmen von Übungen, Sprachkursen),
- Aufsicht in Bibliotheken,
- Hilfstätigkeiten bei bibliothekarischen Arbeiten und im Labor,
- Betreuung von Praktika,
- Unterstützung bei der Durchführung von Tagungen oder Kongressen,
- Aufarbeitung von Daten, Eingabe in Rechner.

Viele dieser Tätigkeiten fallen nur kurzfristig an, sie lassen sich nicht auf ein Semester erstrecken oder begrenzen. Häufig fallen diese Tätigkeiten aber auch - bezogen auf die Wochenarbeitszeit - unregelmäßig an. Ein generalisierender Tarifvertrag kann diese vielschichtigen Funktionsbilder nicht angemessen berücksichtigen. Er hätte negative Konsequenzen:

a) Eine Festschreibung der Hilfskraftstellen z.B. in Planstellen führte zur Inflexibilität, da die derzeit gegebene Deckungsfähigkeit von Sach- und Hilfskraftmitteln für Lehre und Forschung aufgehoben würde. Tarifvertraglich festgelegte Dienstverhältnisse wären nicht mehr geeignet, im Wissenschaftsbetrieb kurzfristig anfallende ad hoc Aufgaben zu erfüllen.

b) Eine Festlegung von Mindestlauf- und Arbeitszeiten würde weder der sich häufig ändernden Studiensituation der Studierenden noch den Bedürfnissen der Hochschulen nach flexiblem Arbeitseinsatz auch des wissenschaftlichen Hilfspersonals gerecht. Eine große Zahl von Hilfskräften will sich erfahrungsgemäß gar nicht lange binden. Sie will sich die Möglichkeit offenhalten, in einen anderen Bereich zu wechseln oder wegen der Belastung ihres Studiums die Tätigkeit zeitlich zu limitieren. Solche Festlegungen verminderten darüber hinaus die Möglichkeit, das Studium sozial bedürftiger Studierender durch eine Streuung von Hilfskraftverträgen zu unterstützen ebenso wie die Möglichkeit, einem breiteren Kreis von Doktoranden die finanzielle Grundlage für eine Promotion zu gewähren.

c) Eine Festschreibung auf bestimmte Funktionen hätte zur Folge, daß zahlreiche Dienstleistungen in BAT- oder ~~MIL~~-Positionen umgewandelt werden müßten, die dann Studierenden und Doktoranden nicht mehr zugänglich wären. ?

3. Tarifvertragliche Regelungen wären schließlich auch unsozial. Nicht nur, aber insbesondere bei Drittmittelprojekten wäre nach Inkrafttreten eines Tarifvertrages der Aufwand für das Forschungsprojekt auf Grund des durch den Tarifvertrag entstehenden finanziellen Mehraufwandes nicht mehr abzudecken. Der finanzielle Mehraufwand müßte, wenigstens zum Teil, zu einer Reduktion der verfügbaren Hilfskraftstunden und damit auch zu einer Reduktion der Beschäftigungsverhältnisse führen. Der soziale Effekt der Konzentration auf wenige Studierende kann von den Tarifvertragsparteien nicht gewünscht sein. Im übrigen geschieht die Einbindung von Studierenden in die Forschung über die Finanzierung von studentischen Hilfskräften über Drittmitteln. Die HRK warnt dringend davor, diese für die Ausbildung an den Hochschulen grundlegende Verklammerung von Forschung und Lehre durch tarifliche Regeln unnötig zu behindern bzw. teilweise zu verhindern.
4. Der Abschluß eines Tarifvertrages ist auch nicht erforderlich, da die Hilfskräfte schon nach geltendem Recht den Sozialschutz des Arbeitsrechts genießen. Sie erhalten insbesondere die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzuwendungen, Erholungsurlaub und Urlaubsgeld.

5. Problematisch erscheint der Hochschulrektorenkonferenz jedoch die finanzielle Ungleichbehandlung von studentischen Hilfskräften an Fachhochschulen und Universitäten. In beiden Fällen handelt es sich um Studierende, die ihr Ausbildungsziel noch nicht erreicht haben und die für ähnliche Aufgaben eingesetzt werden. Die Hochschulrektorenkonferenz begrüßt es, wenn die Vergütung für studentische Hilfskräfte an Fachhochschulen (und Kunsthochschulen) derjenigen für studentische Hilfskräfte an Universitäten angeglichen wird. Dies ist jedoch ebenfalls ohne Abschluß eines bundesweit geltenden Tarifvertrages möglich.

6. Die Hochschulrektorenkonferenz weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst sich auch auf studentische und wissenschaftliche Hilfskräften erstrecken. Eine Festsschreibung von Mitteln für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte würden zu einer Verminderung der zu beschäftigenden Personen führen. Die HRK fordert die Länder nachdrücklich auf, bei der Bemessung der Haushaltsansätze die Gehaltsentwicklung des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen.