



An die
Rektorinnen, Rektoren und Präsidenten
der Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland

Frankfurt/Stuttgart, 5. Mai 1994

Sehr geehrte Damen und Herren,

der **Tarifvertrag für studentische Beschäftigte und "wissenschaftliche Hilfskräfte"** ist - bislang 1993 - nicht zu Stande gekommen. Die öffentlichen Arbeitgeber haben am 31. März vergangenen Jahres erklären müssen, daß sie in den Ländern keine Mehrheit für den Ende November 1992 mit den Gewerkschaften ÖTV und GEW unterschriftsreif ausgehandelten Tarifvertrag gefunden haben.

Viele von Ihnen haben mit dazu beigetragen, teils durch Zurückhaltung, teils durch offene Ablehnung, daß der "Hilfskräfte-Tarifvertrag" 1993 nicht in Kraft getreten ist. Aus diesem Anlaß überreichten wir Ihnen am Rande Ihrer Jahrestagung am 9. Mai 1993 einen offenen Brief, in dem wir bestrebt waren, uns zu Ohren gekommene kritische Einwände gegen den Tarifvertragsentwurf zu entkräften. Dieser Brief ist bis heute nicht beantwortet worden. Deshalb überreichen wir ihn erneut - in aktualisierter Form. Unser mehrfach vorgetragenes Angebot zum gemeinsamen Gespräch an das Präsidium der HRK erneuern wir hiermit gleichfalls. Einiges hat sich seit dem 9.5.1993 verändert. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat bestätigt, daß es ihre Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte es nicht vermocht haben, halbwegs einheitliche Vergütungsbedingungen in den Ländern herzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, daß es dem Gleichbehandlungsgrundsatz widerspricht, wenn wissenschaftliche Hilfskräfte in einem Land "Weihnachtsgeld" erhalten, studentische Hilfskräfte aber nicht. Das beklagte Land Niedersachsen hat vor allen drei Instanzen verloren und muß nachzahlen. Die Mitgliederversammlung der TdL hat am 16.7.1993 die Dynamisierungsklausel aus ihren Richtlinien gestrichen. Den an den Hochschulen tätigen Hilfskräften droht damit - auf Zeit oder auf Dauer - das Einfrieren ihrer Stundenvergütungen, und dies obwohl sie die Tarifierhöhung des Jahres 1993 noch nicht erreicht hat.

Diese Entwicklungen sprechen dafür, daß eine bundesweite und soziale, tarifvertragliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen mehr denn je vordringlich ist. Es ist noch nicht zu spät! Die Tarifverhandlungen sind mangels Rückmeldungen der Länder über das weitere Vorgehen auf der Arbeitgeberseite ins Stocken geraten, aber nicht abgebrochen.

Nach wie vor sind wir überzeugt, daß ein in gleichberechtigten Verhandlungen zustandegekommener Tarifvertrag - unserer Meinung nach - der beste Weg ist, die Arbeitsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber Hochschule auf der einen Seite und den studentischen Beschäftigten und "wissenschaftlichen Hilfskräften" auf der anderen Seite zu regeln. In den härter werdenden haushalts- und verteilungspolitischen Auseinandersetzungen um die Finanzierung der Hochschulen ist es ein wichtiges politisches Ziel, so viel Gemeinsamkeit wie möglich auf der Hochschulseite zu erreichen, um möglichst erfolgreich mit der staatlichen Seite verhandeln zu können. Ein fairer Interessenausgleich trägt sicher dazu bei.

Unter den Bedingungen permanenter Überlast, die besser "chronische Unterausstattung der Hochschulen in den Bereichen Personal, Räume und Sachmittel" genannt werden sollte, ist die Zahl des - auf Stellen - beschäftigten wissenschaftlichen, technischen und Verwaltungspersonals kaum, wenn überhaupt erhöht worden. Stattdessen ist eine "Grauzone" prekärer, weitgehend ungesicherter Arbeitsverhältnisse entstanden.

Nun zu den uns genannten Einwänden im einzelnen:

EINWAND 1

Ein Tarifvertrag sei unnötig, da es sich um ein Ausbildungs-, nicht um ein Arbeitsverhältnis handle. Der bestehende soziale Schutz sei ausreichend.

DER TARIFVERTRAG SOLL RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN!

Die etwa 100.000 studentischen Beschäftigten und "wissenschaftlichen Hilfskräfte" leisten an den Hochschulen der alten Bundesländer Dienste in Forschung, Lehre und Verwaltung. Ihre Leistung ist für die Aufrechterhaltung des Hochschulbetriebes unverzichtbar. Hilfskrafttätigkeit ist rechtlich ein Arbeitsverhältnis, da sie dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Die Gerichte haben das bestätigt, wo es bestritten wurde. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat dies anerkannt: Das Erbringen von Dienstleistungen ist nicht Bestandteil von Ausbildung, sondern Arbeit.

Die bisher geltende bundesweite Beschäftigungsgrundlage (die TdL-Richtlinie) hat sich als ungeeignet erwiesen, den sozialen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen: sie hat für die Länder nur empfehlende Wirkung. In Ländern wie Baden-Württemberg und Bayern werden Vergütungen gezahlt, die weit unterhalb von denen der TdL-Richtlinie liegen. In anderen Ländern, wie Rheinland-Pfalz und Hessen, wird kein Weihnachtsgeld gezahlt. Einseitige Verschlechterungen der Stundenvergütungen durch die Arbeitgeber - wie 1992 im Saarland (Senkung der Bezüge um 25 % für eine Teilbeschäftigtengruppe) - sind jederzeit möglich, ohne daß sich die Beschäftigten oder die sie vertretenden Gewerkschaften dagegen wehren können. GEW und ÖTV fordern einen Tarifvertrag, weil Rechtssicherheit und Planungssicherheit für alle beteiligten Seiten von Vorteil sind.

EINWAND 2

*Der Tarifvertrag sei unsozial:
"Weniger Beschäftigte verdienen mehr."*

ANGEMESSENE BEZAHLUNG FÜR ALLE!

Das Verhandlungsergebnis vom November 1992 stellt einen tragfähigen, für ÖTV und GEW tragbaren Kompromiß dar. Durch den Tarifvertrag erhalten alle "Hilfskräfte" unabhängig vom Bundesland eine gleiche Bezahlung. Aus bisherigen Empfehlungen wird ein für alle gleichermaßen gültiges Recht. Auch die Ungerechtigkeit durch Stichtagsregelungen beim Weihnachtsgeld werden aufgehoben, indem das Weihnachtsgeld auf die Stundenvergütung umgelegt wird.

Von vielen Kultus- bzw. Wissenschaftsministerien wird der ausgehandelte Tarifvertrag wegen der damit verbundenen Kostenbelastungen abgelehnt. Die vereinbarten Stundenvergütungen würden eine nicht zu akzeptierende Steigerung der Haushaltsmittel für die "Hilfskräfte" erforderlich machen. Weil die für die vereinbarten Stundenvergütungen notwendigen Haushaltsmittel nicht zu bekommen seien, müßte die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse reduziert werden: "Weniger Beschäftigte würden mehr verdienen". Bisherige Dienstleistungen müßten reduziert werden!

Dieses kann unserer Meinung nach nur zutreffen, wenn in den Ländern deutlich weniger gezahlt worden ist, als in den TdL-Richtlinien festgelegt ist, oder wenn die Länder die beschlossenen Tarifierhöhungen '92 (5,4 %), '93 (3 %) und '94 (2 %) in ihren Haushaltsansätzen bislang nicht berücksichtigt haben.

ÖTV?
GEW?

STUNDENVERGÜTUNGEN FÜR STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE UND "WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE"

	Universität		Fachhochschule			
	mit	Abschluß	ohne	mit	Abschluß	ohne
A: seit SS 93	24,82 DM		15,68 DM			10,92 DM
B: Zuwendungen eingerechnet:	26,89 DM		16,99 DM			11,83 DM
C: plus Tarifierhöhung '93 3,0%	<u>+0,74 DM</u> 25,56 DM		<u>+0,47 DM</u> 16,15 DM			<u>+0,33 DM</u> 11,25 DM
Tarifvertrag 25./26.11.92	26,90 DM		17,93 DM	19,80 DM		13,20 DM
Differenz zu C	+ 1,34 DM = 5,2%		+ 1,78 DM = 11,0%			1,95 DM = 17,3%

Hinzu käme die Tarifierhöhung '94 (2 %).

Die Tabelle zeigt, daß das in den Tarifverhandlungen ausgehandelte "Mehr" gegenüber den Tarifverbesserungen, die für Angestellte und Beamte beschlossen wurden, "überschaubar" geblieben ist. Bei den ausgewiesenen Steigerungen muß zudem beachtet werden, daß Zuwendungen wie das Weihnachtsgeld - anders bislang - jetzt in die Stundensätze eingerechnet sind.

GEW und ÖTV fordern, daß die für die studentischen Beschäftigten und "wissenschaftlichen Hilfskräfte" vorgesehenen Haushaltsmittel in "HiWi-Stellen" umgewandelt und wie bei den im Haushalt vorgesehenen Personalstellen automatisch um das Ergebnis der Tarifrunden erhöht werden. Eine solche "Dynamisierung" würde auch den Hochschulen mehr Planungssicherheit geben und den Mißstand beenden, daß die "HiWi's" - wie in der Tarifrunde '92 - frühestens ein Jahr nach den festangestellten Stelleninhabern ihre Tarifverbesserungen erhalten. Der Staat spart zu Lasten der "Habenichtse".

EINWAND 3

Die Gewerkschaften verhinderten mit dem Tarifvertrag eine gleiche Bezahlung von Hilfskräften an Fachhochschulen und Universitäten.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT!

ÖTV und GEW fordern für studentische Beschäftigte und "wissenschaftliche Hilfskräfte" an Universitäten und Fachhochschulen seit Jahren eine gleiche Vergütung. Die Verhandlungskommission der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, in der vor allem die Innen- und Finanzministerien vertreten sind, hat dies in den Verhandlungen abgelehnt, weil dadurch das Vergütungsgefüge des Öffentlichen Dienstes durcheinandergerate, in dem FH-Beschäftigte und AbsolventInnen auf vielen Positionen ungünstigere Beschäftigungsbedingungen haben. Wenn jetzt die Kultusminister erklären, daß sie keinem Tarifvertrag zustimmen würden, der eine Ungleichbehandlung vorsieht, dann muß gefragt werden, wie seriös die Länderseite verhandelt. Offensichtlich weiß die eine öffentliche Hand (Innen- und Finanzminister) nicht was die andere (Kultusminister) tut. Durch eine Korrektur ihrer bisherigen Positionen könnten die Länder zeigen, wie ernst sie es mit der gewerkschaftlichen Forderung nach gleicher Eingruppierung von Universitäts- und Fachhochschul-AbsolventInnen meinen.

GEW und ÖTV meinen, daß die Gleichbehandlung auf dem Niveau der Universitätstarife erreicht werden muß, weil ansonsten reale Einbußen für die Mehrheit der Uni-HiWi's herauskämen (vgl. die Tabelle). Aufgrund der bisher geringen Beschäftigung von Hilfskräften an Fachhochschulen (z.B. werden in Nordrhein-Westfalen nur 3,5 % aller Hilfskraftmittel an FH's verwendet) ist der dafür erforderliche finanzielle Mehrbedarf gering.

EINWAND 4

Der Tarifvertrag schränke den flexiblen Einsatz von "Hilfskräften" ein.

MISSBRAUCH VERHINDERN!

Dieser Einwand ist nach der Arbeitszeitregelung des Tarifkompromisses vom November '92 nur schwer nachzuvollziehen. Der Tarifvertrag sieht vor, daß ein "zeitlich befristeter Arbeitsvertrag in der Regel mindestens auf die Dauer eines Semester abgeschlossen" werden soll. Weiter heißt es, daß "- soweit nach der Art der Aufgabe ein kürzerer Zeitraum ausreichend ist" - ein entsprechender Vertrag abzuschließen ist. Die Aufgabe soll im Vertrag angegeben, also begründet und damit überprüfbar sein.

Wer bei dieser Regelung, die für die Gewerkschaften, besonders mit Blick auf die "wissenschaftlichen Hilfskräfte" nur schwer zu akzeptieren war, noch von einer zu großen Einschränkung der Flexibilität spricht, hat entweder den Text nicht gelesen oder er will überhaupt keine tarifvertragliche Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse. Die Unfähigkeit zu einer demokratisch mitbestimmten Hochschulverwaltung oder mangelnde Planungsfähigkeit darf nicht zur Ausweitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse führen.

Absicht von ÖTV und GEW ist es, daß die im Haushalt für "Hilfskräfte" vorgesehenen Mittel auch tatsächlich für Personalausgaben verwendet und nicht als "Sachmittel-Extras", z.B. für Berufungszusagen, mißbraucht werden.

EINWAND 8

*Der Tarifvertrag sei
nur ohne die Zahlung von Zuwendungen
- des "Weihnachtsgeldes" - finanziell tragbar.*

GLEICHBEHANDLUNG!

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes rechtfertigt weder ein geringerer Beschäftigungsumfang (6 AZR 538/93) noch der Status der Hilfskraft ohne Hochschulabschluß den Ausschluß von der Zahlung von Weihnachtsgeld (10 AZR 450/92), wenn die übrigen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Beides widerspricht dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach werden die entsprechenden Kosten absehbar auf alle Länder zukommen, die bisher an wissenschaftliche Hilfskräfte Zuwendungen zahlen, an studentische aber nicht.

Es wäre daher für alle Beteiligten einfacher und gerechter, den Tarifvertrag in Kraft zu setzen, der eine obligatorische Zahlung von Weihnachtsgeld, aber anteilig einberechnet in die Stundenvergütung, vorsieht.

EINWAND 9

*Tarifvertraglich abgesicherte
Beschäftigung verlängere die Studiendauer.*

STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE!

Der Zwang zur Erwerbsarbeit während des Studiums ist durch die schlechte soziale Absicherung der Studierenden verursacht. Eine Verlängerung der Studiendauer erfolgt durch jede Arbeit neben dem Studium. Sie ist um so länger, je weniger Bezug die Tätigkeit zum Studium hat und je schlechter sie bezahlt wird. Eine angemessene tarifliche Bezahlung für eine studiennahe Beschäftigung wirkt daher dem Trend einer weiter steigenden Studiendauer entgegen.

Um die Studienzeit wirksam zu verkürzen, ist eine kostendeckende Studienförderung (BAföG) ebenso notwendig wie der Ausbau der Hochschulen beziehungsweise Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre. Hier vor allem liegen sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten für studentische Beschäftigte und "wissenschaftliche Hilfskräfte" (Tutoren-/Mentorenprogramme).

EINWAND 5

Der Tarifvertrag steigere den Verwaltungsaufwand.

TRANSPARENZ UND WENIGER BÜROKRATIE!

Für alle Beteiligten ist der Verwaltungsaufwand geringer, weil der Tarifvertrag im Gegensatz zu den TdL-Richtlinien explizite und klare Regelungen für alle Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses enthält und so Mißverständnisse verhindert. Außerdem müssen bei längeren Regel-Vertragslaufzeiten nicht immer neue Verträge abgeschlossen werden.

EINWAND 6

*Hilfskräfte wollten angeblich keinen Tarifvertrag,
da er sie einschränke.*

MINDESTSTANDARDS SICHERN!

Die Vereinbarungen des Tarifvertrages sind Schutzregelungen für den Fall eines Dissenses. Bei Einvernehmen kann im Einzelfall von ihnen abgewichen werden. So kann die Regelvertragsdauer auch durch Kündigung von seiten der Hilfskraft verkürzt werden. Bei den Regelungen des Tarifvertrages handelt es sich um Mindeststandards, die sehr nah am Status-Quo der heutigen Praxis an den Hochschulen liegen. Sie sollen nicht unterschritten werden.

EINWAND 7

*Ein Tarifvertrag sei allenfalls für
wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluß denkbar.*

EIN TARIFVERTRAG!

Der ausgehandelte Kompromiß kam auf ausdrücklichen Wunsch der Tarifgemeinschaft deutscher Länder als gemeinsamer Tarifvertrag für "studentische" und "wissenschaftliche Hilfskräfte" zustande. Seine Regelungen sind für GEW und ÖTV nur in der Kombination tragbar.

Diesen Kompromiß infragezustellen, hieße Neuverhandlungen zu verlangen. Auch das Bundesarbeitsgericht hat bestätigt, daß eine Ungleichbehandlung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sachlich nicht begründbar ist (BAG 10 AZR 450/92). Der Erwerb des Hochschulabschlusses rechtfertigt eine höhere Vergütung, aber keine minderen Rechte des sozialen Schutzes; beide Gruppen sind nebenberufliches Personal an den Hochschulen zur Unterstützung von Forschung und Lehre.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die an Ihren Hochschulen arbeitenden "studentischen Beschäftigten" und "wissenschaftlichen Hilfskräfte" erwarten Ihre Unterstützung bei der Durchsetzung des Tarifvertrages, um unter akzeptablen Bedingungen ihren Beitrag zur Lösung der Aufgaben zuleisten, die die Hochschulen in den Bereichen Forschung, Lehre und wissenschaftliche Dienstleistungen zu erbringen haben. **Suchen Sie das Gespräch mit uns!**

An jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihre Arbeit nur widerwillig und im Gefühl betreiben, willkürlich eingesetzt und ausgenutzt zu werden, kann Ihnen auch im Interesse der gesamten Hochschulen, deren Belange zu vertreten ihre Aufgaben ist, nicht gelegen sein!

Geben Sie uns die Chance zu sinnvoller, tarifvertraglich gesicherter Arbeit in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen! Fordern Sie mit den Gewerkschaften GEW und ÖTV die Öffentlichen Arbeitgeber auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Drängen Sie mit uns auf die Gleichstellung der in Fachhochschulen und Universitäten arbeitenden studentischen Beschäftigten und "wissenschaftlichen Hilfskräfte". Fordern Sie mit uns die Umsetzung des im November '92 ausgehandelten Tarifkompromisses.

Die Mitglieder des Gemeinsamen Arbeitskreises
von GEW und ÖTV der studentischen Beschäftigten,
TutorInnen und "wissenschaftlichen Hilfskräfte"