

VHW Schleswig-Holstein im dbb Beamtenbund und Tarifunion

**An Herrn
Martin Habersaat
Vorsitzender des Bildungsausschusses
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Landeshaus, Düsternbrooker Weg 70, 24105 Kiel**

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/3448

Stellungnahme des VHW Schleswig-Holstein zu Ein Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte in Schleswig-Holstein Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 20/2132; Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte Alternativantrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 20/2169

Der VHW Schleswig-Holstein dankt für die Gelegenheit, zu den Landtagsdrucksachen 20/2132 und 20/2169 Stellung beziehen zu dürfen. Er begrüßt ausdrücklich die Anträge, die missliche Situation, die durch eine in der Praxis unklare und unbefriedigende Einigung im Rahmen der Tarifverhandlungen 2023 entstanden ist, zu verbessern. Diese Regelung, nach der Hilfskräfte in der Regel Jahresverträge erhalten sollen, ist seit dem 1. April 2024 in Kraft.

Der VHW Schleswig-Holstein begrüßt insofern den Vorstoß der Drucksache 20/2132, die wesentliche Schwachstellen benennt und bittet den Landtag um entsprechende Unterstützung dieser Ziele, sieht aber zugleich, dass eine Verankerung in der Tarifgemeinschaft aller Bundesländer notwendig ist und keine Insellösungen geschaffen werden sollten, wie es die Drucksache 20/2169 richtig benennt. Zur Verdeutlichung der Position sei Folgendes angefügt:

Analyse der Umsetzungsprobleme

Die Verpflichtung zu Jahresverträgen stößt auf verschiedene Herausforderungen.

1. Hochschulen zeigen unterschiedliche Ansätze zur Umsetzung dieser Regelung, indem sie spezifische Ausnahmen und Bedingungen definieren, die nicht einheitlich umgesetzt werden.
2. Finanzierungsproblematik: Insbesondere Hochschulen mit hohem Drittmittelaukommen und zeitgebundenen Projekten finden es schwer, Jahresverträge als Standard zu etablieren, da die Finanzierung meist nur kurzfristig gesichert ist.
3. Praktische Umsetzung: Eine Evaluierung der Vertragsgestaltung erfolgt bisher nur an wenigen Universitäten wie der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Es fehlt eine

zentrale Stelle, die die Einhaltung der Jahresverträge und die Anzahl der Ausnahmen überprüft.

Notwendige Maßnahmen

Um die Vorgaben effektiv umzusetzen und die Arbeitsbedingungen der Hilfskräfte zu verbessern, sind folgende Schritte erforderlich:

1. Klare Definition des Regelfalls: Es muss festgelegt werden, was als Regelfall für einen Jahresvertrag gilt und wie viele Ausnahmen mit welchen Begründungen zulässig sind. Dazu bedarf es bundesweit einheitlicher tarifrechtlicher Abkommen. Eine bundesweite Standardisierung ist nötig, um unterschiedliche Interpretationen zu vermeiden. Um in der Regel Jahresverträge zu erhalten, muss es auch längere Verträge geben. Das verbietet aber derzeit in Schleswig-Holstein § 69 Abs. 3 HSG.

2. Transparenz bei Ausnahmen: Die Gründe für kürzere Verträge sollten detailliert und nachvollziehbar aufgelistet werden. Da bislang ein einheitliches Register zulässiger Ausnahmetatbestände fehlt, müssen Hochschulen in einem ersten Ansatz verpflichtet werden, ihre Ausnahmegründe öffentlich zugänglich zu machen.

3. Stärkung der Rechte der Hilfskräfte: Die Hilfskräfte sollten entweder in die bestehenden Tarifverträge aufgenommen oder durch einen eigenen Tarifvertrag repräsentiert werden. Dies würde nicht nur ihre Arbeitsbedingungen verbessern, sondern verhindern, dass sie Aufgaben übernehmen, die tariflich regulierten Stellen vorbehalten sind. Zur Erinnerung: Eine Hilfstätigkeit ist nur dann wissenschaftlich iSv. § 6 S 1 WissZeitVG, wenn sie dadurch einen konkreten Bezug zu den originären wissenschaftlichen Dienstleistungen aufweist, dass die wissenschaftliche Arbeit in Forschung und Lehre unmittelbar - etwa durch Entlastung von Routinearbeiten - unterstützt wird. Hilfstätigkeiten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen der Hochschule, die für die organisatorischen Grundlagen zuständig sind, auf denen Wissenschaft überhaupt erst betrieben werden kann, stellen regelmäßig keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit iSv. § 6 WissZeitVG dar. Auch das HSG SH spricht eindeutig von wissenschaftlichen Tätigkeiten. Daher müssen - wie bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen - die Schwerpunkte der Tätigkeiten in den Bereichen Forschung und Lehre liegen. Der Einsatz zu Bürotätigkeiten, Tätigkeiten, die laut Entgeltordnung des TV-L für allgemeine Verwaltungsaufgaben und/oder spezielle Berufstätigkeiten definiert sind, IT-Arbeiten etc. dürfen nur einen geringen Teil ausmachen. Laut TV-L sind dafür auch Nacht- und Wochenendzuschläge vorgesehen, die Hiwis an vielen Hochschulen nicht erhalten. Personalräte melden immer wieder Probleme der Abgrenzung.

4. Evaluierung und Anpassung: Eine regelmäßige Überprüfung der Umsetzung ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Ziele der Jahresverträge erreicht werden.

Die Ergebnisse sollten öffentlich zugänglich gemacht werden, um Transparenz und Verantwortlichkeit zu gewährleisten.

Schlussfolgerung

Die Einführung von Jahresverträgen für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Es bedarf jedoch klarer Regelungen, transparenter Prozesse und einer kontinuierlichen Überprüfung, um die Umsetzung erfolgreich zu gestalten und die Rechte der Hilfskräfte langfristig zu stärken.

Bezug:

Landtag Schleswig-Holstein, Drucksache 20/2132

Landtag Schleswig-Holstein, Drucksache 20/2169

VHW Schleswig-Holstein im dbb Beamtenbund und Tarifunion

Dr. Martin Nickol, Landesvorsitzender