

# HOW 2 TVSTUD

Leitfaden für  
studentische Tarifverträge  
an den Hochschulen





**LOS!**

# INHALT

## **Vorwort**

### **6 Mitbestimmungsrechte von studentisch Beschäftigten an Hochschulen**

„Klassische“ betriebliche Mitbestimmung: Der Personalrat  
Organe der verfassten Studierendenschaften  
Gewerkschaften

### **9 Woher kommen eigentlich die kleinen Tarifverträge?**

### **12 TVStudIII als Praxisbeispiel**

Die TVStudIII-Kampagne in Berlin  
Welche Lehren können wir aus der TVStudIII-Kampagne ziehen?  
FAQ zur TVStudIII-Kampagne

### **25 Schlechte Argumente gegen Tarifverträge**

### **30 Tarifauseinandersetzungen gewinnen**

### **32 Perspektiven für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an Hochschulen**

### **34 Nützliche Informationen**

Linksammlung  
Abkürzungsverzeichnis

# VORWORT

Im Wintersemester 2018/19 waren 2,86 Millionen Studierende an Hochschulen in Deutschland eingeschrieben (Statistisches Bundesamt). Das ist ein neuer Rekord. Noch nie zuvor haben so viele Menschen in der BRD studiert. Mittlerweile entscheiden sich über 50 Prozent der Schulabgänger\*innen für ein Studium. Zwei von drei Studierenden arbeiten während des Studiums in allen möglichen Bereichen (vgl. 21. Sozialerhebung). Von der Gastronomiebranche über den sozialen Bereich, bis hin zu Tätigkeiten in der Produktion, und dies oft zu eher schlechten Konditionen. Aber auch an Universitäten arbeiten zahlreiche Studierende. Ohne diese sogenannten „Hilfskräfte“, also Studierende, welche meist prekär an der Universität beschäftigt sind, wäre der Universitätsbetrieb nur schwer aufrecht zu erhalten. Bundesweit arbeiten zehntausende studentische Beschäftigte an den Hochschulen. Allein in Berlin sind es 8.000.

Ihre Situation zeigt dabei deutlich, wie wichtig gewerkschaftliche Organisation für diese Gruppe wäre. Von steigenden Lebenshaltungskosten, wie etwa Mieten, sind Studierende, besonders betroffen. Gerade Universitätsstädte zeichnen sich durch besonders hohe Lebenshaltungskosten aus. In den meisten Bundesländern gibt es keine tariflichen Regelungen für studentische Beschäftigte. Lediglich in Berlin, existiert ein solcher studentischer Tarifvertrag (TVStud). Dieser wurde allerdings 17 Jahren lang nicht an die steigenden Kosten und Inflationsrate angepasst. Geringe Organisation und Durchsetzungsfähigkeit standen dem über Jahrzehnte im Weg. Das änderte sich aber in den letzten Jahren. Weit über 1000 studentische Beschäftigte organisierten sich dort über die TVStud-Kampagne und setzten in einem mehrwöchigen Streik im Frühjahr 2018 einen neuen Tarifvertrag durch. Diese Kampagne zeigt, dass es sich lohnt, gemeinsam zu kämpfen, auch an den Hochschulen, auch für studentische Beschäftigte!

Diese Broschüre soll eine Hilfestellung für alle liefern, die das auch so sehen. Wir wollen dabei zunächst Pfade durch den unübersichtlichen Dschungel der „Arbeitswelt Hochschule“ aufzeigen. Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung haben studentische Beschäftigte? Wie funktioniert diese Mitbestimmung? Welche Rolle haben Personalräte und Gewerkschaften und was hat es mit diesen Tarifverträgen eigentlich auf sich?

Das soll aber nicht einfach nur als graue Theorie betrachtet werden. Ein Schwerpunkt liegt auf den Tarifaueinandersetzungen um den TVStudIII in Berlin. Wir möchten anhand eines praktischen Beispiels aufzeigen, wie studentische Beschäftigte sich organisieren können und mit welchen Mitteln die Forderungen nach gerechten Arbeitsbedingungen deutlich gemacht und durchgesetzt werden können.

Lehrjahre sind keine Herrenjahren?! Falls du diesen Spruch auch an der Hochschule für völlig unangebracht hältst, dann mach mit und engagiere dich für bessere Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten!

Eure Bundesarbeitsgruppe  
Studierende in ver.di

# MITBESTIMMUNGS- RECHTE VON STUDEN- TISCH BESCHÄFTIGTEN AN HOCHSCHULEN

Auch studentische Hilfskräfte – also studentische Beschäftigte an den Hochschulen, haben Arbeitsrechte. Leider ist die rechtliche Situation etwas unübersichtlich. Im folgenden Kapitel stellen wir dir die einzelnen Anlaufstellen und Gremien vor, bei denen studentische Beschäftigte Unterstützung, sowie Möglichkeiten zur Mitbestimmung finden.

6

HOW2STUDTV



## **„Klassische“ betriebliche Mitbestimmung: Der Personalrat**

Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmer\*innen haben eine lange Geschichte. Schon im alten Preußen wurden Arbeiterausschüsse gebildet, um mit Hilfe dieser „versöhnenden Arbeiterpolitik“, die damals heftigen Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit unterlegen war, zu unterbinden. Auch wenn heute bürgerkriegsähnliche Zustände im Arbeitskampf nicht mehr stattfinden, sind betriebliche Mitbestimmungsorgane nach wie vor wichtig. In der freien Wirtschaft nennt man dieses Organ Betriebsrat. Das Pendant im öffentlichen Dienst und damit auch an den meisten Universitäten und Hochschulen ist der Personalrat.

Die Aufgaben des Personalrats sind in den Personalvertretungsgesetzen geregelt und Ländersache. Besondere Aufgabe ist die Sicherstellung des Schutzbedürfnisses der Mitarbeiter\*innen im Arbeitsalltag. Daraus leiten sich verschiedene Rechte und Kompetenzen zur Mitbestimmung des Gremiums ab. Nach den Personalvertretungsgesetzen vieler Bundesländer werden studentische Hilfskräfte nicht als Personal definiert und somit nicht vom Personalrat vertreten. Zu diesen Ländern gehören Hamburg, Brandenburg, Niedersachsen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Baden-Württemberg.

Dies bedeutet, dass studentische Beschäftigte weder als Personalratsmitglied zur Wahl stehen noch selber wählen dürfen. Sie werden also leider häufig strukturell von der betrieblichen Mitbestimmung ausgeschlossen. Trotzdem kann der Personalrat an deiner Hochschule ein guter Ansprechpartner für deine Belange und Probleme sein. In welchem Bundesland der Personalrat auch für studentische Hilfskräfte zuständig ist, kannst du in der Tabelle: „Personalvertretung studentisch Beschäftigter durch Personalrat“ in dem Kapitel „Nützliche Informationen“ nachlesen. Kontaktdaten findest du im Internet auf der Homepage der jeweiligen Uni.

## **Organe der verfassten Studierendenschaften**

Studierende haben die Möglichkeit ihre Interessen in verschiedenen Organen der verfassten Studierendenschaften zu vertreten. Welche Organe und Gremien es gibt, ist von Hochschule und Bundesland abhängig. Während es in den alten Bundesländern einen Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) und das Studierendenparlament (StuPa) gibt, vereint der Studentenrat (StuRa) in den neuen Bundesländern die Funktionen der beiden Organe. Auch wenn klar geregelt ist, dass der AStA oder das StuPa formal nicht für die Belange der Arbeitnehmer\*innen eintritt, finden sich dort oftmals auch Mitstreiter\*innen und Verbündete für die Belange der studentischen Hilfskräfte. Studentische Beschäftigte sind ja schließlich auch Studierende. Viele Listen setzen sich für die Belange dieser Gruppe politisch an der Hochschule ein. In Frankfurt hat sich beispielsweise zu diesem Zweck ein autonomes Hilfskräftereferat gebildet. Welche Listen sich an deiner Uni für die Rechte von studentischen Beschäftigten einsetzt, erfährst du bei deinem AStA oder StuRa.

## **Gewerkschaften**

Die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wurde 2001 gegründet und ist ein Zusammenschluss verschiedener Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich, die sich in verschiedenen Fachbereichen aufteilen. Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung in ver.di ist für Hochschulangehörige und somit auch für studentische Beschäftigte zuständig. Auch neben den klassischen Tarifaueinandersetzungen unterstützen Gewerkschaften ihre Mitglieder in vielen Belangen. ver.di setzt sich für Tarifverträge für studentische Beschäftigte, sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau und im wissenschaftsunterstützenden Bereich ein. Darüber hinaus gibt es viele Möglichkeiten der Vernetzung, Hilfe bei Gremienarbeit oder bei der Gründung von Mittelbau- und Hilfskraftinitiativen und natürlich viele Informationsmaterialien für Interessierte. Als Mitgliedsbeitrag werden immer 1 Prozent des Bruttolohns fällig. Studierende ohne Einkommen bezahlen 2,50 Euro.

Eine Mitgliedschaft lohnt sich also auch außerhalb des Arbeitskampfes.

# WOHER KOMMEN EIGENTLICH DIE KLEINEN TARIFVERTRÄGE?

Ein Tarifvertrag (TV) wird zwischen Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgeber\*innen geschlossen und regelt verbindlich für alle Mitglieder der Gewerkschaften wichtige Arbeitsbedingungen, wie Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung, usw.. Damit so ein TV zu Stande kommt, muss einiges passieren.

Zunächst mal müssen die Mitglieder eine Tarifkommission (TK) wählen, die die Diskussion und Strategie unter den Mitgliedern koordiniert, den Arbeitgeber\*innen in Verhandlungen gegenübertritt und falls nötig auch zum Streik aufruft. Dafür müssen aber erstmal die Forderungen aufgestellt werden, die man in dem neuen TV unterbringen will. Das passiert idealerweise in einer möglichst breiten Debatte in der Mitgliedschaft. Beliebte Mittel dafür sind Umfragen und Vollversammlungen. Stehen die Forderungen, kann man die Arbeitgeber zu Verhandlungen darüber auffordern. Die führt dann meist eine Verhandlungskommission, die sich aus einigen Mitgliedern der TK zusammensetzt.



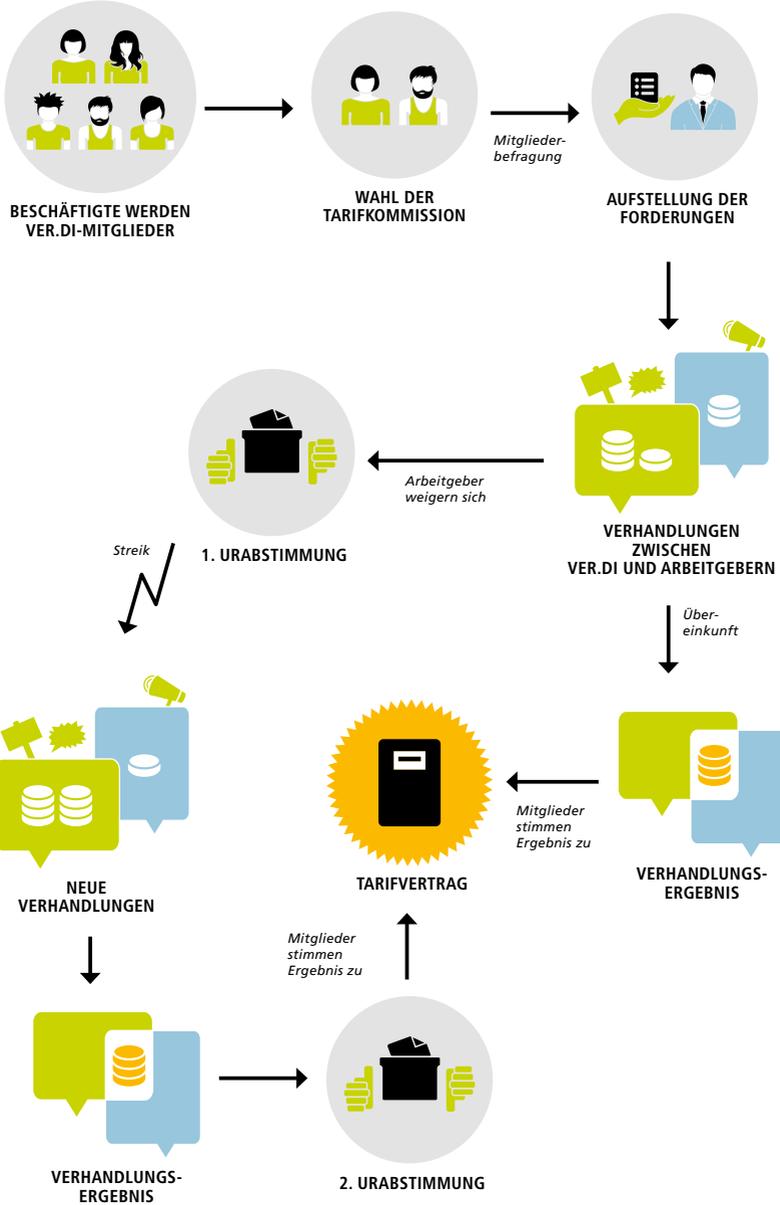
Verhandlungen können schnell zu einem Ergebnis führen, manchmal ziehen sie sich aber über Monate hin. Oft kommt man am Verhandlungstisch auch gar nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis. Dann gilt es Druck aufzubauen, und das stärkste Mittel, das die Gewerkschaften dafür haben, ist der Streik, also die grundgesetzlich geschützte Niederlegung der Arbeit. Das ist aber nur möglich, wenn keine sogenannte „Friedenspflicht“ besteht. „Friedenspflicht“ bedeutet: Solange ein Thema bereits in einem gültigen TV geregelt ist, kann man dafür nicht zum Streik aufrufen.

Besteht kein TV, dann kann man also jederzeit loslegen, wenn man in den Verhandlungen nicht vorankommt. Gibt es allerdings einen TV, dann muss man ihn erst kündigen, bevor zu Streiks aufgerufen werden kann. Dabei gelten die Regeln des alten TV aber in der „Nachwirkung“ weiter. Ob ein zeitlich befristeter „Warnstreik“ oder ein unbefristeter „Erzwingungsstreik“ in Frage kommt hängt von vielen Faktoren ab. Meist wird sich die TK entscheiden, vor einem „Erzwingungsstreik“ eine „Urabstimmung“ abzuhalten. Dabei müssen sich 75 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder für den Streik aussprechen. Kommt es im Verlauf der Auseinandersetzung zu einer Tarifeinigung, muss ebenfalls wieder in einer Urabstimmung über die Annahme und ein Ende des Streiks abgestimmt werden.

Sollte es in den Verhandlungen zu keinem Ergebnis kommen, kann eine unabhängige Person zur Schlichtung hinzugezogen werden. Der Vorschlag, der durch die Schlichtung entwickelt wird, ist für die Tarifparteien jedoch nicht bindend.

Der Streik ist das wichtigste Instrument von Beschäftigten, um die „Tarifautonomie“ wahrnehmen zu können. Der Streik ist die einzige Möglichkeit, um Druck auf die Arbeitgeber\*innen auszuüben. Das Bundesarbeitsgericht hat einmal formuliert: „Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik ist wie „kollektives Betteln“.

# So geht's zum Tarifvertrag





# TVSTUDIII ALS PRAXISBEISPIEL

## Die TVStudIII-Kampagne in Berlin

### **Anfangsphase**

#### **Umfrage und Organisationsgrad**

Im Juni 2015 organisierten ver.di und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) auf Nachfrage der studentischen Personalräte einen gemeinsamen Workshop mit dem Titel „Was ist ein Tarifvertrag?“. Bei der Veranstaltung versammelten sich Interessierte, um gemeinsam eine Tarifkampagne zu planen. Man einigte sich darauf, eine Umfrage unter allen studentischen Beschäftigten Berlins durchzuführen, um einen Forderungskatalog zu erstellen (Dezember 2015 – Februar 2016). Daraus ergaben sich Forderungen, die im Januar 2017 auf einer Klausurtagung beschlossen wurden. Dazu gehören die sofortige Anhebung des Lohns auf 14 Euro/h, eine zukünftige Dynamisierung des Lohns, die Wiedereinführung der Jahressonderzahlung und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf mehr als sechs Wochen zu erhöhen (Tarifforderungen: <https://tvstud.berlin/forderungen>).

2016 startete dann die Kampagne „Operation Orgagrad 1000+“. Man hatte sich zum Ziel gesetzt bei einer Steigerung des Organisationsgrads um 1000 neue Mitglieder in ver.di und GEW Tarifverhandlungen zu führen. Die Kampagne verwendete unterschiedliche Slogans von der Diddle-Maus bis zum alten Nokia-Handy. Mit diesen Retrotrendbeispielen sollte deutlich werden, dass der studentische Tarifvertrag überaltert und erneuerungsdürftig ist. Die Orgagrad-Kampagne wurde im April 2017 erfolgreich abgeschlossen.

## **Phase 2**

### **Aufruf zu Tarifverhandlungen**

Im Sommer 2016 waren Landtagswahlen in Berlin und die rot-rot-grüne Regierung nahm die Verbesserung des studentischen Tarifvertrages mit in ihren Koalitionsvertrag auf: „Die Koalition wird den bundesweit einzigartigen studentischen Tarifvertrag erhalten und ausbauen. Die Entwicklung der Entgelte für studentische Beschäftigte soll mindestens der Entwicklung der realen Lebenshaltungskosten entsprechen.“ (<https://www.berlin.de/rbmskz/regierender-buergermeister/senat/koalitionsvereinbarung> S. 86). Dies wurde vor allem durch Gespräche mit den Parteien und öffentlichen Druck aus der Kampagne erreicht. Die Organisierung von studentischen Beschäftigten und die politische Ausgangslage schienen gut und so folgten im November 2016 Aktionen für Tarifverhandlungen und eine Pressemitteilung zum TVStud im Koalitionsvertrag (2.11.16: <https://tvstud.berlin/2016/11/koalition-muss-zusagen-einhalten>). Weitere Aktionen wie die Weihnachtswunschzettelaaktion folgten. Am 15.12.16 forderten ver.di und GEW die Berliner Hochschulen und den kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) zu Tarifverhandlungen auf. Die Aufnahme der Tarifverhandlungen erfolgte im Februar 2017.



### Phase 3 Solidarisierungen und Aktionen

14

Solidarisierungen sind ein wichtiges Mittel, um sich gegenseitig zu stärken und politischen Willen zu zeigen. Im Februar 2017 fanden die Verhandlungen zum TV-L (Tarifvertrag der Länder) statt und die TVStud-Initiative solidarisierte sich mit den Beschäftigten.

Im folgenden Monat begann eine Solidaritätsunterschriftenaktion von Hochschulbeschäftigten für einen neuen TVStudIII. Um Mitglieder zu informieren, aber auch zu aktivieren, gab es im März 2017 den ersten Newsletter der studentischen Beschäftigten, in dem über die ersten Sondierungsgespräche aufgeklärt wurde und wie die nächsten Schritte aussehen werden. Während der Tarifverhandlungen erklärte sich die TVStud-Initiative außerdem solidarisch mit den Streikenden der Charité Facility Management (CFM). Besonders wirkungsvoll waren Protest- und Störaktionen bei öffentlichen Prestigeveranstaltungen der Hochschulen, wie dem MINT-Gipfel der TU Berlin (1. 6. 17), der Kanzler\*innenwahl an der TU Berlin (13. 6. 2017), Antiparty zu 250 Jahren Humboldt an der HU Berlin (22. 6. 17), Kundgebung unter dem Motto „Lange Nacht der Ausbeutung“ zur Langen Nacht der Wissenschaften (24. 6. 2017) und die Queens Lecture der TU (21. 11. 2017).

Bei der Mobilisierung und Solidarisierung spielte die aufgezugene Social-Media-Kampagne eine große Rolle. Vor allem über Facebook und Twitter hat die Initiative viele Studierende erreicht und zu ihren Aktionen mobilisiert.

## **Phase 4**

### **Tarifverhandlungen**

Zur Begleitung der ab April stattfindenden Verhandlungen, gab es viele Aktionen an den Standorten, sowie Informationsstände. Am 7.4.2017, dem ersten Verhandlungstermin, wurde kein Angebot vorgelegt und so taten die Beschäftigten im Mai bei den berlinweiten Aktionstagen ihren Unmut kund. Es gab Demonstrationen und eine Belagerung des Präsidiums der Freien Universität (FU) Berlin. Beim zweiten Verhandlungstermin am 11.5.2017 wurde den studentischen Beschäftigten ein Angebot von 44 Cent mehr Lohn und einer zukünftigen Dynamisierung orientiert am TV-L angeboten. Auf den vorgelegten Forderungskatalog gingen die Tarifführer\*innen der Hochschuleite nicht ein. In einer Umfrage wurde das Angebot der Hochschulen deutlich abgelehnt. Die Studierenden bestärkten ihre TK (Tarifkommission) so in ihrer Argumentation. Aber auch in der dritten Tarifrunde gab es kein besseres Angebot. Bei der vierten Tarifrunde am 20.6.2017 zog die Hochschuleite ihr vorheriges Angebot zurück und schlug einen besseren Lohn ab 2018 ohne Dynamisierung vor. Da dieses Angebot im Gesamtvolumen über die Vertragslaufzeit aber noch unter dem ersten Angebot gelegen hätte, lehnte die TK entschieden ab. Die Fronten waren verhärtet. Die Hochschuleite ging weiterhin nicht auf weite Teile des Forderungskatalogs ein und ignorierte die Soliunterschriften der übrigen Hochschulbeschäftigten.

## **Phase 5**

### **Kündigung des Tarifvertrages und Streik**

Auf einer Klausurtagung der Aktiven wurde im Sommer 2017 über die Zukunft der Kampagne diskutiert und eine Empfehlung an die TK beschlossen. In den Verhandlungen war keine Bewegung in Sicht: Was sind die Alternativen? Soll gestreikt werden? Soll der Tarifvertrag gekündigt werden? Die Aktiven der Initiative beantworteten beide Fragen mit deutlicher Mehrheit mit „Ja“. Daraufhin hat die TK den Beschluss gefasst den Gewerkschaften die Empfehlung zu geben den Tarifvertrag zu kündigen. ver.di und die GEW folgten der Empfehlung und kündigten im September 2017 zum Ende des Jahres den TVStudII.



Der bevorstehende Streik wurde unverzüglich ein Thema an den Hochschulen. Studentische Beschäftigte wurden teilweise von ihren Professor\*innen gefragt, ob sie auch am Streik teilnehmen werden. Für fast alle studentischen Beschäftigten war das eine völlig neue Situation, die viele Fragen aufwarf. Die Kampagne hat daher mehrere Leitfäden zu den Themen „Welche Rechte und Pflichten habe ich während des Streiks“, „Argumente für den Streik“, sowie ein FAQ auf ihrer Homepage (<https://tvstud.berlin/faq>) veröffentlicht. An den unterschiedlichen Hochschulen formierten sich Streikgruppen, die lokale Streikaktionen und dezentrale Streiktage organisierten.

Einen Streikbericht aus der Streikzeitung möchten wir euch an dieser Stelle einfügen:

## Stimmen aus dem Streik

### vom Zedat der FU

Hallo liebe Kolleg\*innen!  
Zunächst einmal vielen Dank gestern für die Orga und die Planung + Durchführung des Streiks an der FU!

Wir haben uns bei der Zedat (Benutzerservice und Hotline/Poolaufsicht) ja auch versucht, möglichst gut einzubringen.

Natürlich muss man bei der Durchführung eines Streikes auch damit rechnen, nicht nur auf Zustimmung zu stoßen. Leider haben wir aus Versehen unser Streik-Plakat von außen an unse-

re Tür gegangen - und einige Kommentare bekommen (mal im O-Ton wiedergegeben).

Z.1 "Dieser Streik läuft an einer Stelle, die niemanden relevantes interessiert! Ihr bestreikt ausschließlich den Internet u. PC-Zugang von Studierenden!"  
Z.2 "Wirklich! Seid ihr dumm?! Studentenstreik am Arsch!"

Obwohl uns das natürlich irgendwie trifft, stellt das für uns kein Problem dar, zumal Z.1 Quatsch ist. An einer Uni sind ja die Studierenden sehr wohl rele-

vant, und zudem war der Benutzerservice ja auch zu. Das betrifft von Prof bis SHK so gut wie die meisten Mitarbeiter. Insgesamt ist unser Gefühl, dass viele Studierende und Mitarbeiter\*innen hinter uns stehen. Mein Punkt: Solche Reaktionen gibt es sicher nicht nur bei uns. Sagt den Leuten, dass sie sich nicht von sowas entmutigen lassen dürfen, nur weil eine wenige so darauf reagieren.

Liebe Grüße

Quelle: Streikkurier (2.2.2018) Seite 5:

[https://tvstud.berlin/wp-content/uploads/2018/02/zeitung3\\_web2.pdf](https://tvstud.berlin/wp-content/uploads/2018/02/zeitung3_web2.pdf)

## Phase 6

### Einigung und Ergebnis

Die Verhandlungen begannen nach ersten Sondierungen im April 2017 und dauerten über ein Jahr bis zur Einigung im Juli 2018 (siehe <https://tvstud.berlin/chronik>). Auf Seite der studentischen Beschäftigten verhandelten nacheinander drei paritätisch besetzte, in Mitglieder- versammlungen von GEW und ver.di gewählte Tarifkommissionen. Die Hochschulen bildeten ihrerseits eine Verhandlungskommission koordiniert vom Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV), in dem jedoch nur die Freie Universität (FU) und die Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) organisiert sind.

Insgesamt verliefen die neun Verhandlungsrunden sehr zäh – es wurden regelmäßig Tischvorlagen präsentiert und scheinbar geeinte Punkte wieder vom Verhandlungstisch genommen. Nach außen kommunizierten jedoch beide Seiten ihre hohe Einigungsbereitschaft.

Zwischenzeitlich wurden nach der fünften Verhandlungsrunde im Dezember 2017 die Verhandlungen für gescheitert erklärt, woraufhin zu ersten Streiks aufgerufen wurde. Erst im März 2018 wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen, jedoch konnte auch nach drei weiteren Verhandlungsrunden bis Mai 2018 keine Einigung erreicht werden. Daraufhin folgte ein vierwöchiger Streik. In der letzten Verhandlungsrunde wurde sich dann auf ein Eckpunktepapier geeinigt, das u. a. eine sofortige Lohnerhöhung auf 12,30 Euro und eine stufenweise Erhöhung auf 12,96 Euro bis 2022, eine Verlängerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und 30 Tage Urlaub vorsieht. Danach werden dann die Erhöhungen des TV-L, die alle anderen Hochschulbeschäftigten bekommen, auch auf die studentischen Beschäftigten übertragen, was die Hochschulen bis zuletzt erbittert abgelehnt hatten.

Aber auch Forderungen der Hochschulen, wie eine Ausweitung der Einsatzmöglichkeiten von studentischen Beschäftigten konnten abgewendet werden. Über die Eckpunkte konnten dann alle organisierten studentischen Beschäftigten in einer dreitägigen Mitgliederbefragung abstimmen. Da 68,2 Prozent der GEW-Mitglieder und 64,2 Prozent der ver.di-Mitglieder für die Annahme der Eckpunkte stimmten, nahm die Tarifkommission die Einigung einstimmig an. Nach der Einigung auf die Inhalte des neuen TVStudIII folge dessen redaktionelle Ausarbeitung, eine Unterzeichnung fand Anfang Oktober statt.

Eine Zusammenfassung des Ergebnisses zeigt ein Auszug aus der gemeinsamen Pressemitteilung von ver.di und GEW vom 28. Juni 2018:

„Die Tarifkommission der studentischen Beschäftigten hat einer Tarifeinigung für einen neuen Tarifvertrag Studentische Beschäftigte (TVStud) nach langer Beratung zugestimmt. Damit ist der längste Hochschulstreik in Deutschland vorerst beendet. In der kommenden Woche werden die Mitglieder von GEW BERLIN und ver.di befragt, ob sie der Empfehlung der Tarifkommission für eine Annahme des Einigungspapiers folgen.

Die Einigung sieht im Wesentlichen folgende Erhöhungen der Stundenlöhne von derzeit 10,98 Euro vor:

- ab 1. Juli 2018 auf 12,30 Euro,
- ab 1. Juli 2019 auf 12,50 Euro,
- ab 1. Januar 2021 auf 12,68 Euro und
- ab 1. Januar 2022 auf 12,96 Euro.

Zudem werden ab Juli 2023 die Löhne der Studentischen Beschäftigten im selben Maße wie die der anderen Hochschulbeschäftigten erhöht, die nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt werden. Die Hochschulen erhalten ein Widerspruchsrecht für den Fall, dass sie die TV-L-Erhöhung durch die Hochschulverträge nicht finanzieren können.“

Vollständige PM:

<https://tvstud.berlin/2018/06/pm-tarifeinigung-beim-tv-stud-jetzt-haben-die-mitglieder-das-wort>



## Welche Lehren können wir aus der TVStudIII-Kampagne ziehen?

An der Berliner Kampagne für einen neuen studentischen Tarifvertrag sieht man, dass Studierende sehr wohl für gewerkschaftliche Arbeit zu begeistern sind. Es wurden sehr gute Erfahrungen mit dem Konzept der bedingungsgebundenen Kampagne gemacht, also der Festlegung und Erfüllung von Zielmarken bevor das eigentliche Projekt in Angriff genommen wird. Im Berliner Fall hieß das: 1000 Neumitglieder bevor zu Tarifverhandlungen aufgefordert wird. Mit einem klaren Ziel schafften es die Aktiven eine breite Kampagne aufzubauen und arbeitskampffähig zu werden. Trotz sehr schwierigen Bedingungen unter 100 Prozent Teilzeit- und 100 Prozent befristet Beschäftigten, ist es gelungen, die stetige Fluktuation der gewerkschaftlich Organisierten immer wieder auszugleichen und die Basis sogar auszubauen. Der wohl wichtigste Faktor war das Organizing. Einzelgespräche sind trotz hohem Aufwand sehr effizient, sowohl bei der Mitgliedergewinnung, zum Ausbau der Organisationsmacht als auch während der Streikmobilisierung.

Aber auch regelmäßige Informationsstände haben ihre Berechtigung. Sie dienen der Sichtbarkeit und helfen, um die Solidarität der anderen Statusgruppen an den Hochschulen zu werben. Angetreten mit einem gemeinsamen und klar formulierten Ziel, mauserte sich die Tarifikampagne so zur größten studentischen Protestbewegung in Deutschland seit den Bildungsstreiks 2009.

Spannungen sind in einer so großen Kampagne und im aufgeheizten Klima eines Streiks fast unausweichlich. Daher ist es wichtig, auf Transparenz und Informationsfluss zwischen den verschiedenen Gremien, wie der gewählten Tarifkommission und den Aktiven an der Basis zu achten. Regelmäßige gegenseitige Berichte der verschiedenen Gremien können helfen, Unmut zu verhindern. In einer breiten und offenen Organisation sind auch politische oder persönliche Konflikte nicht zu vermeiden. Es empfiehlt sich die Konflikte zu bearbeiten, um Frustrationen und langfristige Konfliktkosten gering zu halten.

Eigentlich wissen fast alle, dass politische Kampagnen ohne Soziale Medien kaum mehr zu denken sind. Dennoch zeigt das Beispiel aus Berlin eindrücklich, wie Öffentlichkeitsarbeit konkret aussehen kann. Neben der Homepage, Telegram und Twitter war Facebook das wohl wichtigste Medium der Kampagne. Durch die Veränderung des Nutzungsverhaltens innerhalb der Zielgruppe sollte bei künftigen Kampagnen auch über die Nutzung anderer Plattformen, wie z. B. Instagram nachgedacht werden. Durch die Nutzung verschiedener Plattformen vergrößert sich die Reichweite stark und vereinfacht so die Mobilisierung.

## **FAQ zur TVStudIII-Kampagne**

20

### **Wie wurde der Tarifvertrag gekündigt?**

Die Tarifkommission trifft verhandlungs- und streikrelevante Entscheidungen. Dieses Gremium wird auf der betrieblichen Mitgliederversammlung der Gewerkschaft(en) gewählt. Die Tarifkommission kann der Gewerkschaft die Kündigung eines Tarifvertrags empfehlen. In den meisten Fällen folgt die Gewerkschaft einer solchen Empfehlung, da die betrieblichen Mitglieder ihre Situation meist am besten einschätzen können.

### **Wieso wurde der Tarifvertrag in Berlin gekündigt?**

Die Kündigung entbindet uns von der Friedenspflicht. Nur so dürfen wir legal für unsere Forderungen streiken. Dieser Schritt war notwendig, da die Hochschulen die Verhandlungen durch mehrere schlechte Angebote blockierten. Die Kündigung erhöhte den Druck. Wir stellten damit klar, dass wir für unsere Forderungen auch streiken werden. Gleichzeitig hätte es den Verhandlungsspielraum erweitern können. Leider hat das nicht ausgereicht, daher waren wir gezwungen, die Hochschulen zu bestreiken. Die Kündigung hätte theoretisch auch Sondierungen oder Verhandlungen mit einzelnen Hochschulen ermöglicht. Dies erhöht den Druck in den Gesamtverhandlungen oder kann zu einem Pilotabschluss führen.

## Wie kann ein Streik aussehen?

Dazu gibt es tatsächlich sehr unterschiedliche Positionen. Viele forcierten kurze Streiks mit Fokus auf relevanten Stellen (z. B. Tutor\*innen in der Lehre, Bibliotheken, etc), um mit minimalem Aufwand maximalen Schaden anzurichten. Diese sollen den Druck erhöhen, um am Verhandlungstisch zu einer Einigung zu kommen. Andere streben einen flächendeckenden Erzwingungsstreik an. Dieser kann unter gewissen Bedingungen durchaus sinnvoll sein, hängt aber stark vom Stand der Verhandlungen und der eigenen Organisationsmacht ab. Gleichzeitig muss man sich die Frage stellen, ob eher ein politischer Streik oder ein Wirkungstreik forciert wird. Ein Wirkungstreik setzt auf größtmöglichen Schaden und birgt die Gefahr der Entsolidarisierung von Studierenden. Ein politischer Streik setzt auf größtmöglichen öffentlichen und politischen Druck und will die Arbeitgeber\*innenseite so zum Einknicken bewegen. Meistens finden sich Mischformen, bei der eine der Streikformen überwiegt. In Berlin setzten wir etwas stärker auf den politischen Streik. Dennoch war es am Ende nötig vier Wochen am Stück zu streiten um eine Einigung herbei zu führen.

## Wie sind die Warnstreiktage abgelaufen?

An den ersten Warnstreiktage haben wir alle stud. Beschäftigten zu ganztägigen Streiks aufgefordert. Dabei gab es Streiktage mit zentralen Aktionen (Kundgebung, Demo), aber auch dezentrale Tage mit Streikprogramm an den jeweiligen Hochschulen (Aktionen, Workshops, Streikversammlungen, Kulturprogramm, etc). Im weiteren Verlauf haben wir mehrere große Streikversammlungen mit teilweise über 400 Beschäftigten abgehalten und über das weitere Vorgehen entschieden. In den letzten drei Streiktage des Wintersemesters konzentrierten wir uns je Tag auf einen Hochschulstandort und machten dort Aktionen, wie Kundgebungen, Ralleys oder Campus-Demonstrationen. Im Sommersemester setzten wir auf längere Streiks. Der tägliche Gang zum Streiklokal vor oder in der jeweiligen Hochschule wurde zum Ritual. Neben den Streiklisten und aktuellen Infos waren dort auch immer nette Kolleg\*innen zu finden, um weitere Aktionen zu planen oder einfach mal ein bisschen zu quatschen. Da ein langer Streik viele Ressourcen bindet, reduzierten wir die Anzahl der Aktion. Gleichzeitig eskalierten wir zunehmend.

So sprengten wir die großen Veranstaltungen der Langen Nacht der Wissenschaft. Ein Bündnis aus verschiedenen Studierendengruppen rief zu unserer zentralen Streikdemo zum Bildungstreik auf. In der Folge wurde das Audimax der Technischen Universität besetzt. Es gibt also unzählige Arten sich und die Hochschulen während des Streiks zu beschäftigen.

### **Welche Rolle spielen die studentischen Personalräte und warum sind sie wichtig?**

Auf der einen Seite sind die Personalräte diejenigen, die einen umfassenden Überblick über die Bedingungen unserer Beschäftigung haben. Sie sind Expert\*innen, welche ihr Wissen und ihre arbeitsrechtlichen Kompetenzen aus ihrer tagtäglichen Personalratsarbeit in unsere Kampagne eingebracht haben. Das ist äußerst hilfreich sowohl bei der Kampagnenarbeit wie auch am Verhandlungstisch.

Auf der anderen Seite können sie selbst in ihrer Funktion einen Beitrag leisten. Sie sind im Kontakt zu den Beschäftigten an ihren Hochschulen und können über die Kampagne informieren. Sei es persönlich, per Mail oder durch das Einberufen von Personalversammlungen. Außerdem können sie Anträge in Kuratorien oder im Akademischen Senat ihrer jeweiligen Hochschule stellen. Damit geben sie legal Informationen der Öffentlichkeit preis, welche sie durch ihr Informationsrecht gewonnen haben. Ein anderes Beispiel gibt der Personalrat der studentischen Beschäftigten der Humboldt-Universität. Da die Hochschulen auch außerhalb der dafür vorgesehenen Bereiche studentische Beschäftigte einstellen, um statt TV-L nur den TVStud-Lohn zu zahlen, entschied sich der studentische Personalrat der Humboldt-Universität dazu, derartige Ausschreibungen zu rügen und die Einstellung von studentischen Beschäftigten auf derartige Stellen, wie z. B. Verwaltungsstellen, zu verhindern. Das sichert den künftigen Beschäftigten in den Bereichen die besseren Bedingungen des TV-L. Gleichzeitig erhöhte das den Druck auf die Hochschulen, welche am Verhandlungstisch einen Passus im neuen Tarifvertrag forderten, der die falsche, aber aktuell weit verbreitete Praxis der Hochschulen tariflich regeln soll.

## **Welche Rolle spielt die Politik und warum reicht allein der politische Wille nicht aus?**

Bildung ist Ländersache. Die Hochschulen beziehen ihre Mittel vom jeweiligen Bundesland und regeln mit ihnen in den Hochschulverträgen die Bedingungen ihrer Finanzierung. Damit ist auch die aktuelle Landesregierung, bei uns der Berliner Senat, ein wichtiger Akteur in der Tarifaueinandersetzung. Zwar stehen die Hochschulen unter demokratischer Selbstverwaltung und sind in Berlin auch selbst Arbeitgeber, dennoch fallen sie mit in den Verantwortungsbereich der Landesregierung. Die Abgeordnetenhauswahlen im Herbst 2016 waren daher ein wichtiger Termin für uns. Durch stetigen Kontakt zu den wissenschaftspolitischen Sprecher\*innen der Parteien und sanften Druck durch eine Kundgebung während der Koalitionsverhandlungen schafften wir es zunächst in die Wahlprogramme und schließlich in den Koalitionsvertrag der rot-rot-grünen Landesregierung aufgenommen zu werden. Auch in den folgenden Hochschulverträgen gab es einen Passus der die Hochschulen auf eine Weiterentwicklung des aktuellen TVStud II mit Blick auf die steigenden Lebenshaltungskosten verpflichten sollte. Es zeigte sich jedoch schnell, dass das alleine nicht ausreicht. Die Hochschulen haben eine ganz eigene Lesart der Hochschulverträge und sehen ihr Pflicht allein schon dadurch erfüllt, dass sie mit uns verhandeln und ein paar Cent mehr bieten.

Wir besuchten Vertreter\*innen des Senats bei Veranstaltungen des DGB, im Abgeordnetenhaus und auf dem Parteitag der Partei „Die Linke“. Sie brachten jedes Mal ihre Solidarität zum Ausdruck, aber zogen sich dann auf das Argument der Tarifautonomie der Hochschulen zurück.

Trotzdem ist es sinnvoll, Kontakte zu politischen Parteien zu haben. Sie sind Teil des öffentlichen Drucks unserer Kampagne geworden und ihr Ton gegenüber den Hochschulen verschärft sich mit zunehmender Dauer und Eskalation des Konflikts. Streiks. Gleichzeitig darf man nicht vergessen, dass auch die Landesregierung kein Interesse an einem dauerhaften Konflikt in ihrem Verantwortungsbereich hat. Daher sahen einige das Vermittlungsgespräch mit dem Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung als Versuch der Politik den Konflikt gegen die Interessen der Beschäftigten zu beenden. Schlussendlich führte die zunehmende Eskalation des Streiks zur Intervention der Politik und folgend zur Einigung, welche mit einer 2/3 Mehrheit angenommen wurde.

## **Warum fallen studentische Beschäftigte nicht in den Tarifvertrag der anderen Hochschulbeschäftigten (TV-L)? Wäre das nicht sinnvoller?**

Teilweise tun sie das schon. Studentische Beschäftigte im technischen Bereich und in der Verwaltung werden vom TV-L erfasst und müssten entsprechend entlohnt werden. Das ignorieren die Hochschulen jedoch weitestgehend. Es gab zwar schon ein paar Urteile dazu, aber die meisten studentischen Beschäftigten vermeiden die Klage.

Aber natürlich wäre eine allgemeine Einbeziehung der studentischen Beschäftigten in den TV-L wünschenswert. Folglich würden wir von deren besseren Regelungen profitieren und könnten gemeinsam mit unseren anderen Kolleg\*innen an den Hochschulen in den Arbeitskampf ziehen. Das bedeutet jedoch nicht, dass ein eigener Tarifvertrag nicht auch sinnvoll ist. Er kann ein Schritt auf dem Weg in den TV-L sein und regelt bis dahin unsere Arbeitsbedingungen. Es kann sinnvoll sein in den studentischen Tarifvertrag Bezüge zum TV-L aufzunehmen.



# SCHLECHTE ARGUMENTE GEGEN TARIFVERTRÄGE

*„Viele werden doch schon jetzt besser bezahlt –  
auch ohne Tarifvertrag“*

Das ist für Einzelne sicher richtig. Aber auch solche Privilegierten, unter den jobbenden Studies, können sich in keinem Fall auf diese Bedingungen verlassen.

Hartnäckig hält sich der Mythos, es passe nicht mehr in die heutige Zeit, verbindliche Grundregeln über das Zusammenwirken unterschiedlicher Interessengruppen der Gesellschaft auszuhandeln. Stattdessen plädieren sie für das ‚freie Verhandeln gleichberechtigter Partner‘. Nun sind einzelne Arbeitnehmer\*innen allerdings weder frei, noch ihren Arbeitgebern gleichberechtigt – im Gegenteil: Solange die Arbeitgeber die Bewerber\*innen für einen Job gegeneinander ausspielen können, haben sie gute Chancen, jede\*n auf den niedrigstmöglichen Standard herunter zu handeln.

Erst ein Tarifvertrag stellt ein Gleichgewicht zwischen den beiden unterschiedlichen Vertragsparteien her. Es schützt die Arbeitnehmer\*innen davor, dass die im Allgemeinen wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber einseitig ihre Interessen durchsetzen.

Wenn jede\*r ‚seines Glückes Schmied ist‘, dann bedeutet dies, es gibt Gewinner. Und da wo es Gewinner gibt, muss es auch Verlierer geben. Ein Tarifvertrag bietet die Möglichkeit aus dieser Konkurrenzsituation auszubrechen.

*„Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Die Anstellung als studentische Hilfskraft ist doch nur eine kurze Passage auf dem Weg zur wissenschaftlichen Karriere.“*

Es ist fast so schön, wie er falsch ist: der Traum vom Karrieresprungbrett ‚HiWi‘. Es sind ja nur ein paar Semester ohne tarifliche Absicherung. Da muss man durch. So die Legende von der Kopierkraft zur\*m Millionär\*in. Aber die Realität sieht anders aus. Stellen von Doktorand\*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, Assistent\*innen und Lehrbeauftragten sind alles andere als abgesichert. Unbefristete Arbeitsverhältnisse finden sich immer weniger im Wissenschaftsbetrieb. Unterhalb der Professur ist ‚befristet‘ leider Standard. An den Hochschulen gibt es bereits mehr Lehrbeauftragte als fest angestellte Professor\*innen. Auch der Anteil des nebenberuflich beschäftigten Personals steigt kontinuierlich an. Die prekären Arbeitsverhältnisse von Lehrbeauftragten führen zu einer ähnlichen Situation wie bei den studentischen Beschäftigten. Sie müssen sich gegenüber ihren ordentlich angestellten Kolleg\*innen mit deutlich geringeren Stundensätzen begnügen.

Durch die individuelle Hoffnung, später einmal zu den wenigen Privilegierten zu gehören, lassen sich diese Bedingungen sicher nicht verbessern. Soziale Absicherung für alle ist nur mit kollektivem Druck zu haben. Dabei ist eines jedenfalls klar: Durch vernünftige tariflich abgesicherte Regelungen ist keine berufliche Perspektive verhindert worden – aber möglicherweise durchaus einige neue geschaffen.

*„Das mach ich doch für mich. In meinem Uni-Job kann ich mich weiterqualifizieren und mir gleichzeitig ein Bild vom Tätigkeitsfeld Hochschule machen. Eigentlich ist es schon ziemlich klasse, dass es dafür überhaupt Geld gibt.“*

In dieser Logik sollten wir ab sofort die Professor\*innen dafür bezahlen, dass sie uns als Hilfskräfte beschäftigen. Und die Professor\*innen bezahlen dann ihrerseits die Hochschule als Dank, dass sie wissenschaftlich arbeiten dürfen?

Ein guter Arbeitsplatz zeichnet sich auch dadurch aus, dass die Beschäftigten ständig dazulernen. Dadurch wird die geleistete Arbeit weder schlechter noch ist sie weniger wert – im Gegenteil. Auch wenn einige Jobs an der Hochschule durchaus als Teil der Ausbildung angesehen werden können, handelt es sich trotzdem nicht um Beschäftigungstherapie, sondern um notwendige, den Hochschulbetrieb erst ermöglichende Tätigkeiten. Es gibt keinen Grund, diese nicht angemessen zu vergüten.

Tatsächlich arbeiten Studis auch nicht aus reiner Liebe zur Wissenschaft. Inzwischen jobben zwei Drittel der Studierenden neben dem Studium. Die meisten davon, weil sie auf diesen Zuverdienst unbedingt angewiesen sind. Hierbei gilt, je sozial schwächer die Familie der\*s Studierenden ist, umso dringender sind sie auf Beschäftigung angewiesen. Immerhin ein Viertel der Studienabbrecher\*innen tun dies aus finanziellen Nöten. Eine vernünftige soziale Absicherung studentischer Beschäftigter würde demnach nicht zuletzt die Chancengleichheit an der Hochschule verbessern.

*„Mehr Lohn – weniger Hilfskräfte. Gespart werden muss überall, die öffentlichen Haushalte sind leer, das weiß doch jeder. Sich ausgerechnet jetzt für mehr Lohn einzusetzen, bedeutet, dass andere Stellen gestrichen werden müssen. Das ist doch unsolidarisch.“*

Im Gegenteil: Es wäre unsolidarisch, keine tarifliche Absicherung zu fordern. Die Sparwut an den Hochschulen ist ja keine Naturkatastrophe, sondern politisch gewollt. Ohne entsprechenden politischen Gegendruck werden staatliche Bildungsausgaben auch weiter sinken. Die Hochschulen werden ganz von alleine weiter im Personalbereich streichen und den Arbeitsbedingungen werden sich für studentische Beschäftigte weiter verschlechtern.

Stellenstreichungen im Bereich der Hilfskräfte sind kaum mehr möglich. Durch die Sparwut im Personalbereich der Hochschulen hat der Umfang von Tätigkeiten, die von studentischen Beschäftigten ausgeführt werden müssen, in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Mit dem Standardargument ‚leere Kassen‘ kann jede Debatte um gesellschaftliche Belange entpolitisiert werden. In einem volkswirtschaftlichen Kontext kann diese These aber nicht aufrecht erhalten werden. Die Produktivität steigt stetig und es gibt kein negatives Geld. Das was irgendwo fehlt, muss an einer anderen Stelle sein. Bei den Studies kann vor allem einfacher gespart werden, weil dort nur wenige organisiert und vernetzt sind. Mit dem Sparschweindasein muss es endlich ein Ende haben – Geld ist genug da und Arbeit erst recht.

*„Natürlich würde ich auch gerne Urlaub machen. Aber schließlich ist mein Chef auch mein Prüfer und bevor ich mir meinen Abschluss versauere, bleibe ich doch lieber zu Hause.“*

Wer einen Tarifvertrag erlangen will, muss unbequem werden; Ohne deutlichen Druck auf breiter Basis wird sich die Gegenseite kaum an den Verhandlungstisch bringen lassen. Das erscheint für viele jobbende Studies problematisch, denn nicht selten sind ihre Vorgesetzten gleichzeitig ihre Lehrenden und Prüfenden. Daraus entsteht eine besondere Abhängigkeit, die Kritik an Arbeitsanforderungen und -bedingungen häufig verhindert.

Wer will schon seinem Prof ins Gesicht sagen, dass einen die kommende Tagung doch nicht so sehr interessiert, dass man die 57. Überstunde dafür mit Freuden machen würde? Wer traut sich, das Wort Urlaub in den Mund zu nehmen oder eine Debatte um Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vom Zaun zu brechen, während der Chef gerade die eigene Hausarbeit korrigiert? In einem solchen persönlichen Abhängigkeitsverhältnis findet sich kaum ein günstiger Zeitpunkt, um Kritik zu üben.

Trotzdem ist Protest möglich und auch notwendig. Denn es geht ja nicht darum, dass jeder Einzelne mal ordentlich beim Chef Dampf ablässt, sondern um gemeinsame Aktivität in gemeinsamer Verantwortung. Gerade weil sich studentische Beschäftigte oft in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen befinden, spielt die flächendeckende Durchsetzung einer Personalvertretung eine so wichtige Rolle. Denn auch wenn sich die Problematik nie vollständig wird aus der Welt schaffen lassen: Nur mit Tarifvertrag und Personalrat lässt sich die Willkür, der studentische Beschäftigte ausgeliefert sind, so weit wie möglich reduzieren.

# TARIFAUSEINANDERS- SETZUNGEN GEWINNEN

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel. Warum es manchmal klappt und manchmal nicht, hängt von vielen Faktoren ab. Die Bereitschaft der Beschäftigten für bessere Arbeitsbedingungen aktiv zu werden, die Macht der Gegenseite, das öffentliche Interesse, die politische Situation und vieles mehr.

Es ist aber auch nicht einfach ein Zufall, ob bessere Arbeitsbedingungen erreicht werden können. Bei jeder Auseinandersetzung verhält es sich ähnlich wie bei einer Runde Poker, man muss gut Karten auf der Hand haben, man muss geschickt verhandeln, braucht eine durchdachte Strategie und am besten noch ein Ass im Ärmel.

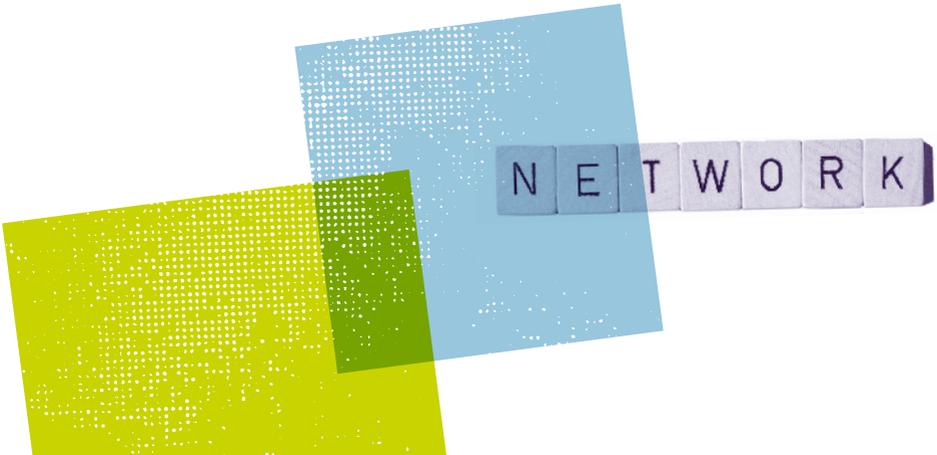
30

HOW2STUDTV

## Unterstützung finden – Politisch Druck entfalten

### **Beispiel: „TVStud“ 1986 in Berlin**

Am 1. Februar 1986 erschien in der Berliner Zeitung „Der Tagesspiegel“ ein Solidaritäts-Anzeige in der über 200 Professor\*innen sich für den Tarifvertrag für studentischen Beschäftigten aussprachen. Der öffentliche Druck auf den Berliner Senat hatte maßgeblich zu dessen Einlenken in der Tarifaueinandersetzung beigetragen.



NETWORK

## **Ausdauer entwickeln – den Mut nicht verlieren**

### **Beispiel: PFLEGEN&WOHNEN Hamburg**

Der Hamburger Altenheimbetreiber PFLEGEN&WOHNEN kündigte im Juni 2011 den bestehenden Tarifvertrag und plante im weiteren keinen neuen mehr abzuschließen. Im Januar 2012 scheiterten die Verhandlungen endgültig und es kam zum unbefristeten Erzwingungsstreik. Über Wochen hinweg streikten die Beschäftigten. Erst im April lenkte die Geschäftsleitung ein und es kam nach 293 Tage zu einem neuen Tarifvertrag.

## **Solidarische Netzwerke**

### **Beispiel: Care Revolution**

2014 gründete sich in Hamburg das „Care Revolution Netzwerk“. Darin sind viele verschiedene Personen und Gruppen zusammengelassen, die sich für die Stärkung von Sorgearbeit stark machen. Dazu gehören auch die Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen. Das Netzwerk unterstützt mit Veranstaltungen und Aktionen Tarifaueinandersetzen und Kämpfe für Personalbemessung in der Pflege.

## **Kreativ sein – Who Dares Wins**

### **Beispiel: Einzelhandel 2007**

Die Dienstleistungsgewerkschaft verdi hatte 2007 während eines Arbeitskampfes zu einer „Flashmob“-Aktion in einer Berliner Supermarktfiliale aufgerufen, in der Streikbrecher arbeiteten. Bei der einstündigen Aktion kamen etwa 40 Personen in die Filiale und verursachten durch den koordinierten Kauf zahlreicher „Cent-Artikel“ Warteschlangen an den Kassen. Zudem packten sie Einkaufswagen mit Waren voll und ließen sie im Laden stehen. Die Teilnehmer der Aktion waren per SMS von der Gewerkschaft dorthin bestellt worden. Die Arbeitgeber klagten dagegen und letztlich wurde die Aktion höchststrichterlich als Arbeitskämpfungsmittel legitimiert.

# PERSPEKTIVEN FÜR DIE VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN VON STUDENTISCHEN BESCHÄFTIGTEN AN HOCHSCHULEN

32

HOW2STUDTV

Auch wenn es schwierig erscheint, haben die Erfahrungen aus Berlin verdeutlicht – Streiks im Wissenschaftsbereich können erfolgreich sein!

Hochschulen sind traditionell Orte prekärer Beschäftigung. Es herrscht eine ausgeprägte Konkurrenz, um die wenigen Stellen und die Hierarchieverhältnisse sind stark. Dazu kommt noch, dass nur wenige Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind. Arbeitskämpfe finden hier leider eher selten statt. Und doch ist es den Kolleg\*innen in Berlin gelungen, über 1000 studentisch Beschäftigte neu zu organisieren, einen ausdauernden Arbeitskampf zu führen und am Ende gegen den vehementen Widerstand der Hochschulleitungen einen neuen Tarifvertrag durchzusetzen.

Das Berliner Beispiel zeigt, dass studentisch Beschäftigte solidarisch zusammenstehen und erfolgreiche Arbeitskämpfe im Wissenschaftsbereich erfolgreich sein können. Wir begrüßen die neu entstehenden bundesweiten Tarifinitiativen für studentische Tarifverträge. Die Erfahrungen der Berliner Engagierten kann dabei Rückenwind geben. Um den Aufbau von Strukturen zu erleichtern und sogenannte Leuchttürme zu bilden, hat die BAG Studierende in ver.di diese Broschüre erarbeitet.

Wir wollen mit euch den Berliner Arbeitskampf beleuchten, seine Vorgeschichte und die Erfolgsfaktoren beschreiben, sowie Tipps und Anregungen für den Aufbau von Tarifinitiativen geben.

Wir haben noch viel vor uns auf dem Weg zu tarifgebundener Beschäftigung von Studierenden an den Hochschulen.

Deshalb freuen wir uns über neue aktive Mitstreiter\*innen!  
Schafft ein, zwei, viele TVStuds!

**BAG Studierende in ver.di**  
**Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung**





# NÜTZLICHE INFORMATIONEN

Die Situation der Personalvertretung von Studentisch Beschäftigten in den einzelnen Bundesländern (Stand 1.1.2019):

Bundesland	Personalvertretung
<b>Baden-Württemberg</b>	Studentische Hilfskräfte gelten nach dem Gesetz als Beschäftigte (§ 4 LPVG). Allerdings besteht hier die Besonderheit, dass bei SHKs anstelle von Mitbestimmung die Mitwirkung in Personalangelegenheiten tritt und nur am Personalrat beteiligt werden können, wenn dies gesondert beantragt wird (§ 99 LPVG).
<b>Bayern</b>	–
<b>Berlin</b>	Eigenständiger Personalrat für studentische Hilfskräfte nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 PersVG

<b>Brandenburg</b>	Nach § 90 Abs. 1 Nr. 7 PersVG vom Geltungsbereich ausgeschlossen
<b>Bremen</b>	Studentische Beschäftigte werden weder konkret aufgezählt noch ausgeschlossen von der Gruppe der Arbeitnehmer*innen (§ 3, § 5 BremPersVG). Daher ist anzunehmen, dass sie vom zuständigen PR vertreten werden. Soweit sie volljährig sind, müssten studentische Beschäftigte aktives Wahlrecht innehaben (§ 9 BremPersVG). Sollten sie länger als 6 Monate beschäftigt sein, müssten sie ebenfalls wählbar sein (§ 10 BremPersVG). Das Hochschulgesetz unterscheidet nicht zwischen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften (§ 27 BremHG).
<b>Hamburg</b>	Keine Anwendung auf studentische Hilfskräfte und Unterrichtstutoren/-tutorinnen nach § 4 Abs. 4 Nr. 2 HmbPersVG
<b>Hessen</b>	Studentische Hilfskräfte in Hessen gelten nach § 3 HPVG nicht als Beschäftigte, da diese an der immatrikulierten Hochschule eine Beschäftigung ausüben und besitzen damit weder aktives noch passives Wahlrecht. Im Hochschulgesetz sind die Aufgaben sowie formelle Richtlinien zum Arbeitsvertrag nach § 75 HHG für studentische Hilfskräfte geregelt. Es gibt laut Gesetz keine Möglichkeit für SHKs, sich zu einer Personalvertretung zusammenzuschließen.
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	Nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 LPersVG keine Anwendung auf studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte, die nicht ständig an einer Hochschule beschäftigt sind; nach § 56 LPersVG können „nichtständige Beschäftigte“ unter bestimmten Bedingungen eine eigene Vertretung wählen

---

**Niedersachsen** §4 Abs. 3 Nr. 3 NpersVG umfasst mit Einschränkungen auch studentische Beschäftigte: Ausgenommen sind „Personen, die innerhalb eines Jahres bis zu einer Dauer von zwei Monaten mit weniger als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden oder die nebenamtlich oder nebenberuflich mit weniger als 18 Stunden wöchentlich tätig sind“. Nach § 105 Abs. 1 Satz 1 NPersVG sind studentische Hilfskräfte nicht wahlberechtigt

---

**Nordrhein-Westfalen** SHKs gelten nicht als Beschäftigte, verfügen aber über eine Vertretung für die Belange der studentischen Hilfskräfte nach §46a HG. Allerdings gibt es nun die Diskussion, dass die Interessenvertretung für die SHKs abgeschafft werden soll (Eckpunktepapier zur Novellierung des Landeshochschulgesetz). In Punkt 4.7 der neuen Leitlinien heißt es, dass die oder der hochschulische Beauftragte für die Belange studentischer Hilfskräfte in einem System der Interessenswahrnehmung mittels der Personalvertretung im Rahmen des Landespersonalvertretungsgesetzes einen Fremdkörper dar. Auf Grund dieser Einschätzung soll diese Position wieder abgeschafft werden.

Keine Personalvertretung im PersVG NRW für studentische Hilfskräfte (ohne Abschluss) vorgesehen. Wissenschaftliche Hilfskräfte (stud. B. mit Abschluss) werden vom PR für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte vertreten.

---

**Rheinland-Pfalz** Hilfskräfte werden inzwischen vom Personalrat vertreten, nach §98 und §81 Mitbestimmung jedoch nur auf Antrag

---

**Saarland** Keinen Zugang zu Personalvertretung, da nicht in Aufzählung (§97 SPersVG) enthalten.

---

<b>Sachsen</b>	Nach § 4 Abs. 5 Nr. 4 SächsPersVG keine Anwendung auf wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte
<b>Sachsen-Anhalt</b>	SHKs gelten als Beschäftigte, auch wenn dies nicht konkret genannt wird. Damit dürften diese aktives und passives Wahlrecht besitzen. Das HSG regelt, dass SHKs auch in der Verwaltung, zentralen Einrichtung und in der Krankenversorgung eingesetzt werden können, soweit dabei studiumsbezogenen Fähigkeiten gefordert werden oder die Tätigkeit fachlich förderlich für das Studium ist.
<b>Schleswig-Holstein</b>	–
<b>Thüringen</b>	Werden nicht als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes betrachtet (siehe § 88 Abs. 2 ThürPersVG). Weder aktives noch passives Wahlrecht noch Vertretung durch den PR möglich.

## Linksammlung

Chronik der TVStudIII-Kampagne  
<https://tvstud.berlin/chronik/>

Pressespiegel  
<https://tvstud.berlin/presse/>

Streik FAQ  
<https://tvstud.berlin/faq/>

FAQ zu Streikfolgen für Studierende  
<https://asta.tu-berlin.de/publikationen/streikfolgen-faq>

Materialsammlung  
<https://tvstud.berlin/material/>

BAG Studierende  
<https://biwifo.verdi.de/branchen/studierende>

## **Abkürzungsverzeichnis**

<i>AStA</i> .....	Allgemeiner Studierendenausschuss
<i>BAG</i> .....	Bundesarbeitsgruppe
<i>BRD</i> .....	Bundesrepublik Deutschland
<i>DGB</i> .....	Deutscher Gewerkschaftsbund
<i>FAQ</i> .....	Frequently asked Questions (Häufig gestellte Fragen)
<i>FU Berlin</i> .....	Freie Universität Berlin
<i>GEW</i> .....	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
<i>HiWi</i> .....	Wissenschaftliche Hilfskräfte
<i>HmbPersVG</i> .....	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
<i>HPVG</i> .....	Hessisches Personalvertretungsgesetz
<i>HTW</i> .....	Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
<i>HU Berlin</i> .....	Humboldt-Universität zu Berlin
<i>KAV</i> .....	Kommunaler Arbeitgeberverband
<i>LPersVG</i> .....	Landespersonalvertretungsgesetz (Mecklenburg-Vorpommern)
<i>LPVG</i> .....	Landespersonalvertretungsgesetz (Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen)
<i>NPersVG</i> .....	Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
<i>PersVG</i> .....	Personalvertretungsgesetz (Brandenburg, Berlin)
<i>PR</i> .....	Personalrat
<i>SächsPersVG</i> .....	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
<i>StuPa</i> .....	Studierendenparlament
<i>StuRa</i> .....	Studierendenrat
<i>ThürPersVG</i> .....	Thüringer Personalvertretungsgesetz
<i>TK</i> .....	Tarifkommission
<i>TV</i> .....	Tarifvertrag
<i>TV-L</i> .....	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
<i>TVStud</i> .....	Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte
<i>ver.di</i> .....	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)  
FB 05, Ute Kittel  
Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

### **Text**

Franziska Hamann-Wachtel,  
Christian Keil, Matthias Neis,  
Mirjam Sorge, Thomas Weisz,  
Henning Wieben

### **Gestaltung**

[www.junipakt.net](http://www.junipakt.net)

### **Fotos**

go2/photocase (Titel)  
REHvolution.de/photocase (S. 2)  
misterQM/photocase (S. 9)  
go2/photocase (S. 30)  
FemmeCurieuse/photocase (S. 34)  
Bastografie/photocase (S. 40)

© März 2019



[www.verdi-jugend.de](http://www.verdi-jugend.de)  
[www.facebook.com/ver.di.Jugend](https://www.facebook.com/ver.di.Jugend)