

Beschluss Schluss mit prekären Arbeitsbedingungen für studentisch Beschäftigte! Tarifvertrag Jetzt!

Antragsteller*in: Marcel Richter (KV Braunschweig)
Tagesordnungspunkt: 5. Sonstige Anträge

Antragstext

1 Gemeinsamer Antrag von Marcel Richter (Sprecher:in GewerkschaftsGrün
2 Niedersachsen) und Pippa Schneider (Sprecher:in für Wissenschaft und
3 Hochschulen, Abgeordnete des Niedersächsischen Landtags)

4 I.

5 Die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen sind geprägt durch
6 Kettenbefristungen, kurze Vertragslaufzeiten und damit hohe Abhängigkeiten von
7 Vorgesetzten. Für Beschäftigte bedeuten diese prekären Arbeitsbedingungen vielfache
8 Unsicherheit. Viele Beschäftigten wissen nicht, ob sie in ein paar Monaten noch
9 einen Job haben. Diese Unsicherheiten bieten einen fruchtbaren Boden für
10 Machtmissbrauch.

11 Dies betrifft in einem besonderen Maße studentisch Beschäftigte, bei denen die
12 Fluktuation häufig besonders hoch ist. Viele von ihnen wissen wenig über ihre
13 eigentlichen Rechte als Arbeitnehmer*in und verbindliche Regelungen werden in
14 der Praxis oft nicht eingehalten. Viele studentisch Beschäftigte leisten
15 unbezahlte Überstunden, sind im unklaren über Regelungen für den Krankheitsfall
16 und Urlaubsansprüche und arbeiten oft zeitweise ohne Arbeitsvertrag.

17 Viele Daten und Zahlen zur Situation studentisch Beschäftigter hat die Studie
18 [„Jung, akademisch, prekär? Studentische Beschäftigte an Hochschulen und
19 Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter
20 Arbeitsbeziehungen.“](#) des Instituts Arbeit und Wirtschaft an der Universität
21 Bremen gesammelt. Insgesamt 11.000 studentische Beschäftigte wurden hierfür
22 befragt. Diese Studie macht das Ausmaß der Probleme deutlich und zeigt, dass es
23 sich eben nicht um Einzelfälle handelt, sondern dass die Missachtung von
24 Standards und prekäre Bedingungen System haben. Zahlen und Fakten in diesem
25 Antrag kommen aus eben dieser Studie.

26 Lösungen für diese Missstände bei den Beschäftigungsbedingungen sind
27 Tarifverträge für Beschäftigte. Dafür setzt sich die bundesweite Bewegung TV
28 Stud ein. Im Rahmen der TVL Verhandlungen hat die Bewegung TV Stud einige
29 Forderungen für die Arbeitsbedingungen für studentisch Beschäftigte aufgestellt.
30 Einzelne gute Punkte konnten hier auch umgesetzt werden. Beispielsweise wurde
31 eine Mindestvertragslaufzeit über ein Jahr erreicht. Für studentische
32 Beschäftigte ohne Abschluss gibt es zum Sommersemester 2024 erstmalig einen
33 Mindest-Stundenlohn von 13,25 Euro und zum Sommersemester 2025 von 13,98 Euro.
34 Darüber hinaus werden die Mindestentgelte und Arbeitsbedingungen studentischer
35 Beschäftigter auch in der nächsten Tarifrunde verhandelt. Aufgrund der Tatsache,
36 dass inzwischen die Mehrheit der Länder sich in ihren Koalitionverträgen für
37 Tarifverträge für studentisch Beschäftigte ausspricht, sind die genannten Punkte
38 allerdings ein enttäuschendes Ergebnis. Hier ist deutlich mehr nötig!

39 Von einer Partei, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzt, fordern wir nun
40 hier auf Landesebene nachzubessern. Wie im Koalitionsvertrag festgesetzt hat
41 Niedersachsen jetzt die einmalige Chance dieser Verantwortung unter einer rot-
42 grünen Landesregierung nachzukommen und sich für eine Tarifierung studentisch
43 Beschäftigter und für Verbesserung in Arbeitsbedingungen und
44 Mitbestimmungsrechten einzusetzen. Dies ist Politik, die das Leben von vielen
45 Menschen konkret verbessern kann.

46 II.

47 Als Partei Bündnis 90/Die GRÜNEN stellen wir uns, wie schon in vorherigen
48 Beschlüssen hinter die Ziele der TV Stud Bewegung. Wir setzen uns für bessere
49 Arbeitsbedingungen und eine Stärkung der Mitbestimmung für alle Beschäftigten an
50 den Hochschulen ein. Dafür braucht es verbindliche Regelungen. Das Hauptziel ist
51 daher eine Tarifierung studentisch Beschäftigter mit einem Tarifvertrag auf
52 Landes- oder Bundesebene. Durch Regelungen zu Mindestvertraglaufzeiten und
53 existenzsichernden Löhnen, steigt auch das Wissen, dass Beschäftigte über ihre
54 eigenen Rechte haben und damit auch die Möglichkeiten diese umzusetzen.

55 III.

56 Die rot-grüne Landesregierung plant im nächsten Jahr das niedersächsische
57 Hochschulgesetz (NHG) zu novellieren. Im Koalitionsvertrag wurde sich an
58 entscheidenden Stellen zu besseren Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und zu
59 einer Tarifierung studentisch Beschäftigter, sowie mehr Mitbestimmung bekannt.
60 Diese wichtigen Ziele müssen nun auch in die Novelle des Hochschulgesetzes
61 einfließen!

62 Konkret bedeutet das, dass folgende Punkte Eingang in die NHG Novelle
63 beziehungsweise in das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
64 finden müssen:

65 - Mindestvertraglaufzeiten für studentisch Beschäftigte an den Hochschulen für
66 mindestens zwei Jahre

67 Das System studentischer Beschäftigter ist ein System permanenter Bewährung
68 Vertragslaufzeiten und -häufigkeiten. Im Bundesdurchschnitt (ohne Berlin, wo es
69 einen Tarifvertrag gibt) laufen Verträge für studentisch Beschäftigte
70 durchschnittlich weniger als 6 Monate (5,7 Monate). Diese kurzen
71 Vertragslaufzeiten führen zu Kettenbefristungen mit immer neuen Verträgen. Durch
72 diese Praxis der kurzen Vertragslaufzeiten entstehen exzessiv unsichere und
73 prekäre Arbeitsverhältnisse für studentisch Beschäftigte, die nicht wissen, ob
74 sie in ein paar Monaten noch einen Job haben werden. Im Durchschnitt schließen
75 Studierende 4,6 einzelne Verträge ab, wobei beispielsweise bei
76 Wiederbeschäftigung als Tutor*innen die studentisch Beschäftigten in der Regel
77 dreimal auf der gleichen Stelle angestellt sind. Hieran zeigt sich der immense
78 bürokratische Aufwand, der nötig ist nach einigen Monaten immer wieder neue
79 Verträge aufzusetzen und diese Art der Kettenbefristung wird noch absurder und
80 unpragmatischer. Dieser bürokratische Aufwand ist oft so hoch, dass häufig die
81 Verträge zu Beginn der Beschäftigung noch gar nicht fertig sind. Das führt dazu,
82 dass 17,6% der studentisch Beschäftigten bereits ohne schriftlichen Vertrag
83 arbeiten.

- 84 Je länger die Vertragslaufzeiten sind, desto eher wissen studentisch
85 Beschäftigte über ihre eigenen Rechte bescheid und desto eher werden
86 Arbeitnehmer*innenrechte eingehalten.
- 87 Kurzzeitverträge, Vertragslücken, Kettenbefristung, sowie Arbeit ohne Vertrag
88 erhöhen dabei auch die Abhängigkeit von Vorgesetzten. Diese
89 Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen wiederum Machtmissbrauch.
- 90 - Einführung von existenzsichernden Löhnen
- 91 Trotz Arbeit im öffentlichen Dienst sind studentische Hilfskräfte von Armut
92 bedroht. Das Hauptmotiv studentischer Beschäftigter für ihre Stelle ist das
93 verdiente Geld, noch vor anderen Faktoren wie der Auswirkungen auf den
94 Lebenslauf und persönliches Interesse an der Tätigkeit. Was dabei auffällig ist,
95 Je niedriger der Schul-/ Bildungsabschluss der Eltern ist, eine umso wichtigere
96 Rolle spielt das Geld verdienen für die studentisch Beschäftigten. Je höher der
97 Schul-/ Bildungsabschluss der Eltern, umso wichtiger der Aspekt der
98 Qualifizierung im studentischen Job für die Kinder.
- 99 Die Arbeit im Hochschuljob ist zumeist die Haupteinnahmequelle für die
100 studentisch Beschäftigten. Über ein Drittel der studentisch Beschäftigten hat
101 zeitweise zwei Arbeitsverträge gleichzeitig. Ein Drittel der studentischen
102 Beschäftigten hatte in den letzten 12 Monaten mindestens eine weitere
103 Nebentätigkeit außerhalb der Hochschule/ Forschungseinrichtung inne.
- 104 Trotz mehrerer Nebenjobs ist das Armutsrisiko unter studentisch Beschäftigten
105 dabei im Vergleich zu anderen Studierenden besonders hoch. Stundenlöhne auf
106 Mindestlohniveau und Verträge mit zum Teil wenigen Stunden führen zu einer
107 ökonomisch prekären Lage der studentischen Beschäftigten. Das Beispiel Berlin
108 zeigt, wo es eine Tarifierung (studentischer) Arbeit gibt, ist die Auswirkung
109 auf die soziale Lage besonders positiv.
- 110 Als Grüne stehen wir für soziale Gerechtigkeit und für gute Arbeitsbedingungen.
111 Prekäre Beschäftigungsbedingungen und geringe Löhne stehen dem entgegen. Gegen
112 Armut(sgefährdung) helfen keine warmen Worte der Wertschätzung, sondern
113 existenzsichernde Löhne.
- 114 - Verbesserung der Mitbestimmung von studentisch Beschäftigten durch die
115 Einführung studentischer Personalräte oder die Vertretung studentisch
116 Beschäftigter durch die vorhandenen Personalräte
- 117 Mitbestimmungsrechte von studentischen Personalräten wirken sich positiv auf die
118 Einhaltung der Arbeitnehmer*innenrechte aus. Sie bieten studentisch
119 Beschäftigten außerdem eine Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen zum
120 Arbeitsverhältnis.
- 121 In vielen anderen Bundesländern gibt es bereits studentische Personalräte oder
122 Vertretung studentisch Beschäftigter in den vorhandenen Personalräten. Diese
123 sind meist im Hochschulgesetz oder im jeweiligen Personalvertretungsgesetz
124 geregelt. Auch in Niedersachsen braucht es diese Vertretungen, die sich für die
125 Wahrung von Arbeitnehmer*innenrechten einsetzen und an die sich studentisch
126 Beschäftigte wenden können.
- 127 - verbindliche Regelungen für Urlaubs- und Krankheitsanspruch

128 Die Schwierigkeit bei Regelungen zu Arbeitnehmer*innerechten, wie zum Beispiel
129 zu Überstunden, Arbeitszeiten, Urlaubs- und Krankheitsansprüchen, ist, dass
130 diese häufig nicht kommuniziert werden und unklar sind. Im Zusammenspiel mit
131 kurzen Beschäftigungsdauern und großer Abhängigkeit von Vorgesetzten kann dieses
132 Unwissen über die eigenen Rechte schnell missbraucht werden und zu einer
133 Unterwanderung geltender Standards führen.

134 In der oben genannte Studie gaben 38,9% der Befragten an, regelmäßig unbezahlte
135 Überstunden zu leisten. Nur zwei Drittel der Befragten dokumentieren ihre
136 Arbeitszeit. Tun sie das, leisten sie weniger Überstunden.

137 Bundesweit (ohne Berlin) arbeiten 21,8% immer ihre Krankheitstage nach, 13,7%
138 der Befragten werden sogar von Vorgesetzten dazu angehalten ihre Krankheitstage
139 nachzuarbeiten. Auch zeigt sich hier ein deutliches
140 Geschlechterungleichverhältnis. Frauen, nicht-binäre Menschen und
141 intergeschlechtliche Personen arbeiten Krankheitstage häufiger nach als
142 männliche Befragte.

143 Beim Urlaubsanspruch sehen die Zahlen ähnlich aus. 39,6% der Befragten nehmen
144 keinen vollständigen Urlaub.

145 Die Nicht-Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten ist durch Kurzzeitverträge
146 und Kettenbefristungen strukturell angelegt. Beschäftigte mit mehr
147 Berufserfahrung bestehen stärker auf Arbeitnehmer*innenrechte wie Urlaub und
148 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Längere Vertragslaufzeiten haben einen
149 deutlich positiven Effekt auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten,
150 außerdem sind Befragte mit längeren Vertragslaufzeiten deutlich besser über ihre
151 Rechte informiert. Und auch Mitbestimmungsrechte von studentischen Personalräten
152 wirken sich positiv auf die Einhaltung der Arbeitnehmer*innenrechte aus.

153 - Erhöhung des Anteils der Stellen, die offiziell ausgeschrieben werden

154 Die Einstellung von studentisch Beschäftigten erfolgt oft durch persönliche
155 Anfragen und Netzwerke. Stellen werden seltener offiziell ausgeschrieben. Nur
156 36,7% der Befragten der oben genannten Studie gelangen über Ausschreibung an
157 ihre Stelle, während 60,3% über informelle Wege rekrutiert wurden. Besonders
158 hoch ist der Anteil an Ausschreibungen in Berlin, wo es bereits einen
159 Tarifvertrag für studentisch Beschäftigte gibt.

160 Diese sozial exklusive Praxis der Einstellungen verstärkt Ungleichheiten und
161 wirkt sozial selektiv. Studierende ohne Migrationsgeschichte oder mit Eltern mit
162 höchstem Abschluss werden signifikant häufiger angesprochen. Studentische
163 Beschäftigte kommen - verglichen mit der Zusammensetzung der
164 Gesamtstudierendenschaft - überdurchschnittlich häufig aus bildungsnahen
165 Familien.

166 Die Vergabe der Stellen ist Ausdruck einer sozial exklusiven Praxis. Dabei haben
167 diese Jobs häufig Schlüsselrollen im späteren akademischen Lebensweg.
168 Beispielsweise sieht man deutlich ihre Rolle als Türöffner zur Promotion: 75%
169 der Promovierenden waren zuvor als studentisch Beschäftigte an der Hochschule
170 angestellt. Für den sonstigen beruflichen Werdegang zeigt sich ebenfalls ein
171 gleichstellungspolitisches Defizit.

Unterstützer*innen

Pippa Schneider (KV Göttingen); David Windisch (KV Braunschweig); Jonas Geise (KV Braunschweig); Dagmar Gaida (KV Braunschweig); Susanne Stobbe (KV Göttingen); Klaudia Maria Hanisch (KV Göttingen); Wolfram Haeseler (KV Goslar); Marie Kollenrott (KV Göttingen); Chiara Hoffmann (KV Braunschweig); Tamina Jacqueline Reinecke (KV Helmstedt); Lara Hellwig (KV Braunschweig); Anton Hensky (KV Braunschweig); Jonas Maaßberg (KV Braunschweig); Kai Brunzel (KV Braunschweig); Eva Viehoff (KV Cuxhaven); Jens Krumsieck (KV Braunschweig); Hendrik Weking (KV Braunschweig); Michael Lühmann (KV Göttingen); Dina Lüttenberg (KV Wolfenbüttel); Swantje Schendel (KV Braunschweig); Corinna Maria Dartenne (KV Lüneburg); Maik Niederstein (LV Grüne Jugend NdS); Leonie Engelbert (KV Göttingen); Jonas Vormschlag (KV Braunschweig); Yvonne Marchewitz (KV Hannover)