



An die Universitätsleitung der Humboldt-Universität
zu Berlin,
die Gewerkschaftssekretärin der Gewerkschaft
ver.di für Hochschulen in Berlin sowie
die Leiterin des Vorstandsbereichs Hochschulen
der Gewerkschaft GEW

Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht,
Anwaltsrecht, Familienrecht und
Rechtssoziologie

Offener Brief zur Situation studentischer Beschäftigter im nicht-wissenschaftlichen Bereich an der Humboldt-Universität zu Berlin

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter und
MdAS-HU**

Stephan Klawitter

Berlin, den 14.12.2018

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Kunst,
sehr geehrte Frau Seppelt,
sehr geehrte Frau Regulin,

das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 05. Juni 2018 (Az.: 7 Sa 143/18) hat an sämtlichen Berliner Hochschulen – und allen voran an der Humboldt-Universität – eine heftige Debatte über die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften im nicht-wissenschaftlichen Bereich ausgelöst. Die zunehmende Eskalation dieses Streits hat dabei nicht nur zahlreiche studentische Hilfskräfte (vorübergehend) in die Beschäftigungslosigkeit gezwungen und dauerhafte Einschränkungen in den Servicebereichen verursacht, sondern auch die Diskussionskultur an der Universität infolge immer stärkerer Polarisierung verrohen lassen. Eine Kompromissfindung erscheint in Anbetracht der verhärteten Fronten aussichtslos. Ohne eine einvernehmliche Einigung der Sozialpartner oder ein Einschreiten des Gesetzgebers werden die aktuell durch studentische Beschäftigte bekleideten Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich in TV-L-Stellen umgewandelt werden müssen. Dies wird aufgrund der entstehenden Mehrkosten nicht nur zum Abbau zahlreicher Stellen im Servicebereich und zum Verlust des privilegierten Zugriffs Studierender auf die verbliebenen Stellen führen. Auch dauerhafte Einbußen in der Servicequalität an der Humboldt-Universität werden die Folge sein, welche allenfalls durch Maßnahmen verhindert werden können, deren Kosten nur durch den Abbau weiterer Beschäftigungspositionen kompensiert werden könnten.

Postanschrift:

Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon +49 [30] 2093-3545
Telefax +49 [30] 2093-3558

Stephan.klawitter@rewi.hu-berlin.de
<http://singer.rewi.hu-berlin.de/staff/sk>

Sitz:

Unter den Linden 9
Raum 202
10117 Berlin

Verkehrsverbindungen:

S- und U-Bahnhof Friedrichstraße
Bus: Linien 100, 200 und TXL,
Haltestelle Staatsoper

Bedauerlicherweise habe ich bei Ihnen, Frau Seppelt und Frau Regulin, auch auf Anfrage hin keinen Gesprächstermin erhalten können. Deshalb will ich auf diesem Weg meine Forderung nach einer einvernehmlichen Lösung zum Ausdruck bringen, um die drohenden Konsequenzen einer solchen Umwandlung abzuwenden: Den Abschluss eines neuen TV Stud mit Geltungsbereich für studentische Beschäftigte im wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Bereich gleichermaßen.

Studentische Beschäftigungsstellen müssen solche bleiben, um Studierenden Nebenverdienstmöglichkeiten an ihrem Ausbildungsort zu Konditionen zu bieten, die eine Vereinbarkeit von Studium und Beruf gewährleisten. Letzteres kann jedoch nur im Rahmen eines Tarifvertrages für studentische Beschäftigte erreicht werden, der die besonderen Bedürfnisse der Studierenden, vor allem nach Arbeitszeitflexibilität, hinreichend berücksichtigt. Die besondere Rücksichtnahme auf die Studierbarkeit im Rahmen des TV Stud rechtfertigt dabei zwar eine unterschiedliche Entlohnung von studentischem und Verwaltungspersonal, nicht aber eine Ungleichbehandlung in den sonstigen Vertragsbedingungen. Das gilt allem voran für das Weihnachtsgeld, was als Zeichen der Anerkennung für die Betriebszugehörigkeit studentischen Beschäftigten genauso zustehen muss wie allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität. Ein neuer TV Stud sollte daher allen studentischen Beschäftigten – also dem wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Personal – ein dem TV-L äquivalentes Weihnachtsgeld zusprechen. Zur Verhinderung einer weiteren Ausdehnung studentischer Einsatzorte in der Verwaltung sollte ein solcher Vertrag zudem Einsatzgebiete in der Verwaltung genau festlegen, in welchen Studierende auf SHK-Stellen beschäftigt werden dürfen.

Im Einzelnen:

I. Folgen des LAG-Urteils

Das LAG Berlin hat im Juni dieses Jahres entschieden, dass studentische Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Dienst (insbesondere Bibliotheken und Computer- und Mediendienste) nicht unter den Begriff der studentischen Hilfskraft i.S.d. § 121 BerlHG fallen und sie somit nicht vom Anwendungsbereich des TV Stud erfasst sind, welcher in § 1 auf diese Vorschrift Bezug nimmt. Diese Tätigkeiten müssten – mangels spezielleren Tarifvertrages – fortan als Verwaltungstätigkeiten in den TV-L eingruppiert werden, wobei die Höhe der Entgeltgruppe jeweils abhängig von der zu verrichtenden Tätigkeit ist (i.d.R. wohl E 3 / E 5, u.U. E 8).

1. Unmittelbare Folgen der Entscheidung

Spätestens seit Veröffentlichung der Urteilsgründe befinden sich Universitätsleitung und Personalrat der studentischen Beschäftigten mit Unterstützung der Gewerkschaften im offenen Konflikt. Dieser Streit hat in den vergangenen Monaten nicht nur zur Verhängung eines Einstellungsstopps im Bereich nicht-wissenschaftlicher Hilfskräfte durch die Universitätsleitung geführt, sondern auch zur Nichtverlängerung zahlreicher ausgelaufener Verträge mit Studierenden, die ihren Lebensunterhalt (teilweise) auf ihren Arbeitsplatz gestützt haben und Interesse an der Fortsetzung ihres Beschäftigungsverhältnisses hatten. Der hieraus resultierende Stellenabbau hat universitätsübergreifend teils erhebliche Serviceeinschränkungen verursacht, was besonders in verkürzten Bibliotheksöffnungszeiten zum Ausdruck kommt. Da eine Umgruppierung „über Nacht“ im Rahmen eines fixen Budgets kaum möglich war, hatte ich die Parteien bereits im Oktober dazu aufgerufen, zumindest eine zeitlich befristete Erweiterung des TV Stud auf die nicht-

wissenschaftlichen Hilfskräfte zu vereinbaren, um die Beschäftigungsmöglichkeiten für Studierende wenigstens in einer Übergangsphase auf ein rechtlich gesichertes Fundament zu stellen. Obwohl dies die unmittelbaren Auswirkungen im Herbst hätte vermeiden können, ohne dass hierdurch eine endgültige Entscheidung über den Umgang mit den in Rede stehenden Stellen getroffen worden wäre, lehnten die Gewerkschaften eine solche Übergangslösung unter Inkaufnahme der Konsequenzen ab.

2. Stellenbezogene Folgen einer Umgruppierung

Seit zwei Wochen liegen nun auch belastbare Zahlen vor, die die Kosten einer Überführung der streitgegenständlichen Stellen in den TV-L umschreiben. Allein die entstehenden Lohnmehrkosten werden einen signifikanten Stellenabbau erforderlich machen. Dies berücksichtigt noch nicht die Mittel, die dafür aufgewendet werden müssen, um den stellenabbaubedingten Einbruch an Servicequalität durch anderweitige Maßnahmen zu kompensieren (z.B. Lizenzierung digitaler Literatur, Beschäftigung von zusätzlichem Wachpersonal für verlängerte Öffnungszeiten etc.), welche weitere Personaleinsparungen nötig machen. Da die Nachfrage nach Serviceleistungen in Zeiten konstant hoher Studieneingangszahlen auch in Zukunft eher steigen als fallen wird, wird sich der Arbeitskraftverlust nur teilweise und unter Inkaufnahme zusätzlicher Einschränkungen kompensieren lassen. Die Arbeitslast wird sich somit auf das neue und auch das bestehende Personal verteilen müssen, was die Arbeitsqualität im Verwaltungsbereich erheblich beeinträchtigen wird.

Die bisherigen SHK-Stellen müssten – in deutlich reduzierter Zahl – fortan als TV-L-Stellen ausgeschrieben werden, wobei je nach Anforderung an die Qualifikation und konkretem Aufgabenbereich eine Eingruppierung insbesondere in die Gruppen E 3, 5 und 8 in Betracht kommen. Besonders die konkrete Eingruppierung von IT-Servicemitarbeitern könnte dabei Schwierigkeiten bereiten, soweit sie nicht mit Programmierarbeiten, sondern hauptsächlich mit der Betreuung der Universitätsangehörigen betraut sind. Gegenüber den bisherigen SHK-Stellen werden diese Stellen insbesondere besser vergütet (Bruttostundenlohndifferenz von derzeit ca. einem bis drei Euro), unterfallen der stufenweisen Lohnerhöhung nach Betriebszugehörigkeit und geben dem Beschäftigten einen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Durch den Verlust des SHK-Status entfielen im Gegenzug allerdings auch die Begünstigungen des TV Stud, wobei hier besonders die verkürzte Probezeit (§ 2 Abs. 2 TV Stud III), die verlängerte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 9 Abs. 1 TV Stud III) sowie die Freistellungsansprüche für Prüfungen (§ 11 Abs. 5 TV Stud III) zu nennen sind.

Stärker dürfte sich allerdings die Tatsache auswirken, dass diese Stellen fortan nicht mehr nur noch Studierenden offen stünden: Sie wären als Verwaltungsstellen allgemein zugänglich für sämtliche Bewerberinnen und Bewerber. Studierende müssten in Bewerbungsverfahren mit Externen konkurrieren, wobei sich ihre studienbedingte, zeitliche Limitation als erheblicher Wettbewerbsnachteil darstellt. Zur Effektivierung der Verwendung der verbleibenden Ressourcen wird man ohnehin nicht umhinkommen, einige der Teilzeitstellen zusammenzulegen, wodurch diese für Studierende aufgrund des erhöhten Arbeitspensums kaum in Betracht kämen. Da viele der Stellen keine nachgewiesene Qualifikation voraussetzen, dürften Stellenausschreibungen zu einer Fundgrube für Arbeitsvermittler des Jobcenters werden, was nicht nur den Konkurrenzdruck auf die Stellen weiter erhöhen, sondern die Bewerbungsverfahren für freie Stellen erheblich in die Länge ziehen würde. Soweit die Stellen aufgrund der Eigenartigkeit der Tätigkeit an einen Qualifikationsnachweis in Form von Ausbildungen oder berufspraktischer Erfahrung geknüpft sind, werden Studierende in Ermangelung eben jener regelmäßig für diese gar nicht erst in Betracht kommen.

3. Entlohnungsbezogene Folgen einer Umgruppierung

Auch von der erhofften Bruttolohnerhöhung bliebe – für Studierende wie Nicht-Studierende gleichermaßen – netto kaum etwas übrig. Zwar genießen Studierende, die regelmäßig nicht länger als 20 Stunden pro Woche arbeiten, das sog. Werkstudentenprivileg, was sie von der beschäftigungsbedingten Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit. Kraft ihres Studierendenstatus bleiben sie aber weiterhin kranken- und pflegeversicherungspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 S. 1 SGB V, § 20 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI). Dieser Pflicht können Studierende zwar auch mit einer Familienversicherung genüge tun; diese steht ihnen aber lediglich bis zu einer Einkommensgrenze von ca. 530 Euro / Monat offen (unter Berücksichtigung etwaiger Werbekosten). Diese Grenze wäre bereits bei einer Eingruppierung in E 3 (Stufe 1) knapp überschritten, eine Familienversicherung käme somit auf keiner der entstehenden Stellen für Studierende in Betracht.¹ Ihnen wäre vielmehr geraten, ihrer Krankenversicherungspflicht über den Arbeitgeber nachzukommen, da die pauschalen Beiträge der studentischen Pflichtversicherung gerade in der Übergangszone die Höhe der beschäftigungsbedingten Beitragspflicht übersteigen dürfte. Insgesamt wären somit aber auch Studierende auf den einzurichtenden Stellen kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtig und müssten darüber hinaus Beiträge zur VBL entrichten. Einzig die Befreiung von der Arbeitslosenversicherung bliebe den Studierenden auf den TV-L-Stellen, wobei sich deren Höhe im einstelligen bis niedrigen zweistelligen Bereich bewegt. Insgesamt bliebe den Studierenden (wie auch allen übrigen Stelleninhabern) durch die derart erhöhte Abgabenlast in den Entgeltgruppen E 3 und 5 auf Stufe 1 ein eher geringeres Nettoeinkommen, als ihnen im Rahmen der weitestgehend versicherungspflichtbefreiten SHK-Anstellung zustünde. Erst auf der zweiten Erfahrungsstufe sowie in der Entgeltgruppe E 8 würden die Beschäftigten spürbar von einer Nettolohnerhöhung profitieren, wobei auch hier die Unterschiede zunächst überschaubar ausfallen. Stellt die Universität auf den neu geschaffenen Stellen zur Reduzierung der Kostenlast lediglich sachgrundlos befristetes Personal in Zwei-Jahres-Intervallen ein, werden die Stelleninhaber zudem selten die Möglichkeit haben, eine über Erfahrungsstufe 2 hinausgehende Stufe zu erreichen, um ein höheres Einkommen zu erzielen.

4. Zwischenfazit

Profiteure der Umwandlung lassen sich nur bei näherem Hinschauen identifizieren. Da wären zum einen (Langzeit-)Arbeitslose ohne besondere berufliche Qualifikation, für die die Universität in vergleichsweise flexiblem Zeitumfang neue Stellen zur Verfügung stellen könnte. Hinzu kommen jene studentische Beschäftigte, die sich bereits aufgrund der zeitlichen Grenzen der Familienversicherung selbst versichern müssen und denen daher von der Bruttolohnerhöhung effektiv mehr übrig bleibt, da sie bereits unter Anwendung des TV Stud einer höheren Abgabenlast unterliegen. Schließlich wären als größte Profiteure die Krankenkassen zu nennen, die durch die Verdrängung von familienversicherten Beschäftigten aus den Beschäftigungsverhältnissen zusätzliche Beiträge bei den neuen Stelleninhabern generieren können, sowie die VBL, die eine neue Gruppe Beitragszahler akquirieren kann. Auch das BAföG-Amt würde profitieren, da studentische Beschäftigte, die gleichzeitig BAföG beziehen, einer Einkommensgrenze von 450 Euro unterfallen, die sie bereits jetzt überschreiten; Überschüsse sind dann auf den BAföG-Satz in Anrechnung zu bringen.

¹ Unberücksichtigt bleibt dabei bereits das Weihnachtsgeld, welches das durchschnittliche Monatseinkommen des Beschäftigten noch zusätzlich über diese Einkommensgrenze hebt.

Alle anderen – und damit die überragende Mehrheit aller Universitätsangehöriger – gehen aus der Umgruppierung als Verlierer vom Platz. Die Studierenden, da ihnen der privilegierte Zugriff auf über 500 Beschäftigungsstellen für die Chance auf TV-L-Stellen genommen wurde, die kaum mit einer spürbaren Nettolohnerhöhung verbunden sind, sie aber um die studentischen Begünstigungen des TV Stud bringt. Das bestehende Verwaltungspersonal, welches den erforderlichen Stellenabbau zumindest teilweise selbst kompensieren müssen wird. Die Forschenden und Lernenden, die durch unvermeidbare Serviceeinschränkungen in ihrem universitären Alltag behindert werden. Die Universitätsleitung, die infolge des Sparerfordernisses weitere unbeliebte Entscheidung treffen müssen wird, um die Servicequalität unter den veränderten Grundbedingungen auch nur halbwegs adäquat zu erhalten. Und nicht zuletzt das gesamte Universitätsklima, welches auch nach der Umgruppierung von der Suche nach dem Schuldigen dieser vermeidbaren Misere geprägt sein wird.

II. Vorteile einer tarifvertraglichen Erstreckung

All diese Folgen ließen sich jedoch noch jetzt wesentlich mindern, würden sich Universität und Gewerkschaften auf einen neuen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte einigen.

1. Wesentlicher Inhalt eines „TV Stud HU“

Dieser müsste zunächst seine Sachbereichsdefinition in § 1 erweitern, indem er fortan nicht nur studentische Beschäftigte i.S.d. § 121 BerlHG umfasst, sondern auch studentische Beschäftigte in klar definierten, nicht-wissenschaftlichen Aufgabenfeldern. Diese Aufgabenfelder ließen sich durch die Sozialpartner in Ansehung der aktuellen Einsatzbereiche studentischer Hilfskräfte vertraglich hinreichend klar definieren. Auf diese Weise kann der neue TV Stud von vorneherein verhindern, dass in weiteren Einsatzfeldern Verwaltungspersonal durch studentische Hilfskräfte ersetzt werden, was von Gewerkschaften und Personalräten in Pressemitteilungen vielfach gerügt wurde. Eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des TV Stud wäre dann nur durch eine einvernehmliche Vertragsänderung möglich; nicht unter den § 1 n.F. subsumierbare Tätigkeiten müssten als TV-L-Stellen ausgeschrieben werden.

Aber ein neuer TV Stud kann sich nicht in der bloßen Erweiterung seines Anwendungsbereiches erschöpfen. Denn das käme einer Kapitulation der studentischen Interessenvertreter gleich, die ein im Kern berechtigtes Grundanliegen verfolgen: Die Gleichstellung von studentischem und Verwaltungspersonal hinsichtlich der Vertragsbedingungen. Zwar muss auch ein neuer TV Stud weiterhin eine Entgeltdifferenz zwischen beiden Gruppen vorsehen: Nicht nur, um das gesamtuniversitäre Gehaltsgefüge im Gleichgewicht zu halten, sondern auch zur Verhinderung einer Bruttolohnerhöhung zulasten familienversicherter Studierender. Wohl müssen studentischen Beschäftigten aber jene Begünstigungen des sonstigen Personals zugutekommen, die nicht an das konkrete Tätigwerden, sondern vielmehr an die Betriebszugehörigkeit anknüpfen. Dies schließt insbesondere den Anspruch auf eine Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) ein, der in § 20 TV-L als Prämie für die unterjährige Betriebszugehörigkeit konzipiert ist. Ob jemand als Studierender oder als haupt- oder nebenberuflich Beschäftigter an der Universität angestellt ist, kann keinen Unterschied für die Auszahlung einer solchen Prämie machen. Da auch diese Prämie bei der Einkommensgrenze der Familienversicherung zu berücksichtigen ist, sollte das Weihnachtsgeld 50 % eines Bruttomonatsgehalts betragen, um auch in Anbetracht der kommenden Lohnerhöhungen ein Überschreiten dieser Grenzen in den nächsten Jahren zu vermeiden.

Schließlich muss der neue TV Stud auch um eine Befristungsabrede ergänzt werden. Da das LAG Berlin in seiner Entscheidung gleichsam festgestellt hat, dass nicht-wissenschaftliche Hilfskräfte nicht unter die Sechsjahres-Frist des § 6 WissZeitVG fallen, wäre der Abschluss von solchen Hilfskraftverträgen nach aktueller Gesetzeslage befristet nur für eine Dauer von zwei Jahren möglich. Unter diesen Umständen sähe sich die Universität regelmäßig gezwungen, Studierenden lediglich Zweijahresverträge zu geben und diese nicht zu verlängern, um eine Entfristung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Ein solches Verhalten kann man verteufeln, es ist indes eine rechtlich zulässige und wirtschaftlich vernünftige Entscheidung eines Arbeitgebers, der sich eines begrenzten, überwiegend öffentlich finanzierten Budgets bedient. Studentische Beschäftigungspositionen sind aber schon ihrem Zweck nach nicht dafür geschaffen, um ein Lebenszeitverhältnis zu begründen; sie dienen der Unterhaltsunterstützung von Studierenden in der Phase ihres Studiums, welche bestenfalls zeitlich durch einen Abschluss begrenzt ist. Eine – nach BAG-Rechtsprechung zulässige – Erweiterung der maximalen Befristungsdauer auf sechs Jahre würde nicht nur Gleichheit zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Hilfspersonal herstellen.² Sie gäbe den Studierenden im nicht-wissenschaftlichen Dienst auch die Chance auf stabile Arbeitsverhältnisse über die zwei Jahre der zulässigen sachgrundlosen Befristung hinaus. Die Befristungsabrede selbst kann dabei den Missbrauch von der Befristung zulasten einzelner Beschäftigter verhindern, indem sie eine Pflicht der Universität zur Abgabe eines Verlängerungsangebotes deklariert, soweit diese keine Umstände darlegt und beweist, die sie zur ordentlichen Kündigung berechtigen würden (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Umstände). Hierdurch würde verhindert, dass SHK-Verhältnisse willkürlich beendet werden; die Universität behielte je nach konkreter Ausgestaltung jedoch einen hinreichenden Spielraum für Strukturveränderungen.

Mit diesem Inhalt könnte ein neuer TV Stud eine interessengerechte Lösung zugunsten studentischer Beschäftigungsmöglichkeiten an der Humboldt-Universität darstellen, von der nicht nur das nicht-wissenschaftliche, sondern auch das wissenschaftliche Hilfspersonal profitieren würde.

2. Studentische Beschäftigungsmöglichkeiten für Studierende

Allem voran würde eine solche Lösung einen Großteil der über 500 SHK-Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich als solche retten. Nicht nur, dass hierdurch ein wesentlich drastischer Stellenabbau vermieden werden könnte, der uns im Fall einer Überleitung sämtlicher Stellen in den TV-L erwarten würde. Die Stellen blieben vor allem auch nur Studierenden zugänglich und würden zu Arbeitsbedingungen besetzt, die auf das besondere Bedürfnis aller Studierenden nach Vereinbarkeit von Arbeit und Studium hinreichend Rücksicht nehmen.

Viele der Studierenden gehen ihren Tätigkeiten an der Universität unabhängig vom Grad der Wissenschaftlichkeit gerne nach. Dies hat nicht zuletzt ein offener Brief zahlreicher studentischer Beschäftigter³ vermittelt: Darin forderten sie Universitätsleitung und Personalrat zur einvernehmlichen Lösung des Problems auf und brachten ihren Wunsch nach Weiterbeschäftigung zum Ausdruck. Leider ist dieser Wunsch bisher von keinem der studentischen Interessenvertreter aufgegriffen worden, was besonders in Anbetracht des letzten Satzes des Briefs einen bitteren Beigeschmack hinterlässt. Dabei sind studentische Beschäftigungsmöglichkeiten in möglichst großer Zahl wichtig für Studierende, da sie ein regelmäßiges Einkommen zu ordentlichen Beschäftigungsverhältnissen unmittelbar am eigenen Ausbildungsort

² Für Erstere gilt weiterhin die sechsjährige Höchstbefristungsdauer gem. § 6 WissZeitVG.

³ Abrufbar unter <https://goo.gl/forms/xxYmlwCZntiPPCsL2>.

ermöglichen. Für Studierende sind universitäre Beschäftigungsmöglichkeiten regelmäßig attraktiver als solche in der freien Wirtschaft, da sie dort selten besser bezahlt werden,⁴ jedoch zusätzliche Arbeitswege in Kauf nehmen müssen. Zudem können sie Synergieeffekte dadurch nutzen, da sie erlangte Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Studium ebenso für den Beruf nutzbar machen können wie andersherum diejenigen des Berufes für das Studium. Schließlich gibt die Universität Studierenden durch SHK-Stellen die Möglichkeit zu Sammlung erster Berufserfahrung in einem gewohnten Arbeitsumfeld zu studentengerechten Konditionen und erfüllt hiermit auch einen praktischen Ausbildungsauftrag. Die „Abgeschiedenheit“ des studentischen Arbeitsmarktes ermöglicht den Studierenden dabei einen fairen Marktzugang, da sie nicht mit externen Bewerbern um ihre Stellen konkurrieren müssen. Nicht zuletzt sammeln die Bewerberinnen und Bewerber Erfahrung in der Eigenpräsentation beim Durchlaufen von universitären Bewerbungsverfahren.

Auch für die Universität sind studentische Hilfskräfte von unschätzbarem Wert. So unterstützen die zahlreichen Studierenden in den Servicebereichen nicht nur die Lernenden, sondern auch das sonstige Universitätspersonal bei den täglichen Aufgaben. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter bin ich dankbar für die Unterstützung in technischen Fragen oder bei der Literaturbeschaffung, die mir jederzeit auf Anfrage von den engagierten Hilfskräften zu Teil wird. Viele von ihnen nehmen sich auch die Zeit für kleinere Anfragen und Hilfsbedarfe, die im regulären Tagesbetrieb gern unterzugehen drohen. Ohne ihre Hilfe werden Serviceanfragen schon aufgrund des reduzierten Personalstandes wieder wesentlich formaler und von wenigen Verwaltungsmitarbeitern bearbeitet werden müssen. Für die Universität insgesamt haben SHK-Stellen zudem auch eine besondere wirtschaftliche Bedeutung: Durch die Verteilung der Stellen auf eine Vielzahl von Köpfen mit kleinerem Wochenarbeitspensum können Ausfälle in der Belegschaft wesentlich einfacher kompensiert werden. Zudem sind diese Stellen günstiger als TV-L Stellen, da der Arbeitgeber Teile der Sozialabgaben sowie eine VBL-Bezuschussung spart. Dieser Kostenvorteil kann in zusätzliche Stellen investiert werden, was die Personaldecke stärkt und damit auch die Arbeitslast der übrigen Mitarbeiter senkt.

3. Zweck des TV Stud

Eine Beschäftigung von Studierenden unter TV-L-Bedingungen würde zudem dem Zweck des TV Stud insgesamt zuwiderlaufen. Der TV Stud existiert gerade deshalb, weil in ihm die besonderen Interessen von Studierenden berücksichtigt werden sollen, die sich daraus ergeben, dass sie ihre Arbeit mit einem (Vollzeit-)Studium verbinden müssen. Dies drückt sich einerseits in einer kürzeren Probezeit aus, die Studierende schneller in ihrem Vertrauen auf einen sicheren Arbeitsvertrag schützt, was für die Planbarkeit des Studiums von erheblicher Bedeutung ist. Andererseits ist erst jüngst durch Abschluss des TV Stud III die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von den gesetzlichen sechs auf zehn Wochen verlängert worden. Besonders für psychische Erkrankungen, deren Rekonvaleszenz oftmals langwierig und unvorhersehbar ist und welche unter den Studierenden seit Jahren zunehmen, sind diese zusätzlichen vier Wochen hilfreich, um denjenigen Studierenden eine ausreichende Genesungszeit zu ermöglichen, die den Lohnausfall nach Ende der Entgeltfortzahlung nicht finanziell kompensieren können. Dieses Problem trifft Studierende in Viertelzeit ganz besonders, da aufgrund der Geringfügigkeit der Beschäftigung eine private Vorsorge für solche Ausfallzeiten kaum möglich ist. Vor allem aber drückt sich die besondere Interessenorientierung des

⁴ Schaut man die zahlreichen aktuellen Stellenausschreibungen des Studierendenwerkes durch (<https://www.stw.berlin/jobben.html>), findet man hier nur einen kleinen Bruchteil an Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem höheren Stundenlohn als den 12,30 € des TV Stud III, wobei diese entweder mit kurzen Einsatzzeiten (stundenweise Nachhilfe) oder ungünstigen Arbeitszeiten (05:00-07:00 morgens) verbunden sind oder aber besondere technische Fähigkeiten voraussetzen (insbesondere Programmierarbeiten).

TV Stud über die Freistellungsansprüche im Rahmen von Prüfungen aus. Gerade hier wird der Sinn und Zweck des TV Stud augenscheinlich: Er soll auf die besonderen Bedürfnisse der Studierenden reagieren, die gewöhnliche Beschäftigte des öffentlichen Diensts nicht haben und die deswegen im Rahmen des TV-L unterzugehen drohen.

Stellen im TV-L können diesen Bedürfnissen unmöglich gerecht werden. Man denke nur an den (früher oder später eintretenden) Fall, dass ein studentischer Beschäftigter in der Bibliothek eine Prüfung versäumt, da er in der ohnehin schon personell unterbesetzten Prüfungsphase zum Dienst beordert wird. Er müsste abwägen, ob er eher eine Abmahnung riskieren oder die Prüfung ein Semester oder gar ein Jahr später schreiben will. Es wäre völlig unzweckmäßig, wenn der eigene Einsatzort innerhalb der Universität darüber Ausschlag geben würde, ob man einen Anspruch auf Freistellung für die Prüfung (und ggf. auch zu Vorbereitungszwecken) geltend machen kann oder nicht. Zwar könnte eine Prüfungsfreistellung auch in den TV-L übernommen werden; die Wahrscheinlichkeit einer solchen Tarifvertragsanpassung ist in Anbetracht des schwindend geringen Gewichts studentischer Interessen in TV-L-Verhandlungen aber äußerst gering. Der TV-L ist aufgrund der Breite seines Anwendungsbereichs nicht geeignet, um den Interessen studentischer Beschäftigter hinreichend Rechnung zu tragen. Es ist vielmehr Aufgabe eines vollumfänglichen TV Stud, die Vereinbarkeit von Studium und Arbeit für alle studentischen Hilfskräfte gleichermaßen zu gewährleisten. Er soll den Sozialpartnern – ganz im Sinne des Tarifrechts – die Möglichkeit der interessengerechten Regelung der Arbeitsbedingungen einräumen, und dazu muss er für jene gelten, die dieselben Interessen verfolgen. Gerade deshalb überrascht auch die Vehemenz⁵, mit der sich die Gewerkschaften gegen die Erstreckung auf das nicht-wissenschaftliche Hilfspersonal wehren. Aus tarifrechtlicher Perspektive wird eine solche schließlich den Interessen studentischer Beschäftigter viel besser gerecht als eine Umgruppierung in das Sammelbecken teils divergierender Interessen aller TV-L-Angehörigen.

4. Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vermeiden

Will man Studierende fortan in den Servicebereichen nach TV-L und parallel studentische Hilfskräfte im wissenschaftlichen Bereich nach dem TV Stud beschäftigen, so drohen kaum zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen zwischen beiden Beschäftigungsgruppen. Während die einen nach TV-L besser vergütet werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung erhalten, bekommen die anderen ein geringeres Bruttojahresentgelt, erlangen dafür aber die studentische Begünstigungen des TV Stud, auf welche wiederum die nach TV-L beschäftigten Studierenden verzichten müssen. Eine solche Zwei-Klassen-Gesellschaft unter den Studierenden – und diese wäre logische Konsequenz der Umleitung, falls man überhaupt beabsichtigt, auf den neu entstehenden Stellen Studierende zu beschäftigen – ist kaum unter dem Aspekt verschiedener Einsatzgebiete zu rechtfertigen. Studentische Beschäftigte im wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Bereich erbringen qualitativ vergleichbare Hilfstätigkeiten für die Universität; sie im Hinblick auf die Vertragsbedingungen dennoch unterschiedlich zu behandeln, wird dem Wesen ihrer Anstellung daher nicht gerecht.

⁵ Dabei sticht vor allem der Begriff „Lohndumping“ heraus, der in Anbetracht eines studentischen Lohns von 12,30 € / Stunde von vielen handwerklich Beschäftigten mit teilweise deutlich niedrigen Stundensätzen als blanker Hohn verstanden werden dürfte. Zwar wird die Unangemessenheit der Arbeitsbedingungen des TV Stud von den Interessenvertretern gebetsmühlenartig propagiert, einen empirischen Beleg liefert man hierfür nicht. Diese Form der Stimmungsmache durch lautstarkes Wiederholen von unbelegten Behauptungen erinnert an einen Mann auf der anderen Seite des atlantischen Ozeans, der gerade dabei ist, eines der mächtigsten Länder der Welt zu spalten.

Das (Un-)Gleichbehandlungsproblem vergrößert sich, wenn man als zusätzliche Vergleichsgruppe das sonstige Verwaltungspersonal hinzunimmt. Zwar ist das Anliegen der Gewerkschaften „Gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ im Grundsatz nachvollziehbar. Eine Umgruppierung schießt dabei aber über das Ziel hinaus und missachtet zwei wesentliche Punkte: Erstens ist die prozentuale Abgabenlast bei Viertelstellen grundsätzlich geringer als bei Vollzeitstellen, was effektiv dazu führt, dass Studierende nach TV-L einen höheren Nettostundenlohn erzielen können als ihre hauptberuflichen Kollegen in derselben Entgeltgruppe. Eine Bruttolohnangleichung wird also faktisch immer zu einer gefühlten Betterbezahlung der Teilzeitkräfte führen, welche dem hauptberuflichen Personal gegenüber nur schwer zu rechtfertigen ist. Zweitens berücksichtigt sie die Tatsache nicht, dass Studierende im Vergleich zum hauptberuflichen Personal gerade deshalb einen etwas geringeren Bruttostundenlohn erhalten, weil sie aufgrund ihres Studiums weniger flexibel in der Arbeitszeitgestaltung sind als gewöhnliche Teilzeitbeschäftigte in der Verwaltung.

Eine Umgruppierung der nicht-wissenschaftlichen Hilfskraftstellen in den TV-L mit dem Ziel der Angleichung von Arbeitsbedingungen für vergleichbare Tätigkeiten kehrt ihren Zweck somit schnell in sein Gegenteil um, wenn man beabsichtigt, Studierende auf diesen neu geschaffenen Stellen zu beschäftigen. Sie schafft lediglich eine Bruttolohnangleichung zwischen studentischem und hauptberuflichem Verwaltungspersonal, verrückt aber gleichzeitig das Gehaltsgefüge im Bereich Studierende und MTSV insgesamt derart, dass Verteilungskonflikte in der Zukunft eher noch befeuert werden, als dass diese durch eine Umgruppierung gelöst würden.

5. Keine Stellenkürzungen zugunsten der Versicherer

Schließlich verhindert der Abschluss eines neuen TV Stud Stellenkürzungen zugunsten der Krankenversicherer sowie der VBL. Wie oben dargelegt, wird eine Umgruppierung studentischer Beschäftigungsmöglichkeiten in den TV-L in vielen Fällen dazu führen, dass Studierende aus der Familienversicherung herausfallen und ihre Krankenversicherung fortan selbst bezahlen müssen. Auch die VBL kann sich hierdurch über zahlreiche neue Versicherungsnehmer freuen, die (mit tatkräftiger Unterstützung des universitären Haushalts) zusätzliche Beiträge in die Kassen spülen. Mehr als 50 % der durch die Umgruppierung erzielten Bruttolohnerhöhung landet somit nicht in der Tasche derer, für deren Rechte die Gewerkschaften kämpfen, sondern vielmehr in den Kassen der Krankenversicherer und der VBL. Auch das Bafög-Amt kann sich freuen: Da die Einkommensgrenze für Bafög-Bezieher bei 450 Euro fixiert ist, werden Studierende, die ihren übrigen Lebensunterhalt mit Bafög bestreiten, von der Lohnerhöhung gar nichts haben, da Überschüsse ans Amt abzuführen sind. Insgesamt wird daher zwangsläufig der Bärenanteil dessen, was die Universität an zusätzlichem Geld aufbringen müsste, um alle SHK-Stellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich überzuleiten, in den Kassen Externer landen. Es ist aber weder Aufgabe der Universität, mit eigenen Haushaltsmitteln Krankenkassen, Versorgungswerke und Ämter der Ausbildungsförderung querzufinanzieren, noch ist es Aufgabe der Gewerkschaften, durch kompromissloses Drängen auf eine Umgruppierung eine solche Subventionierung auf Kosten aller anderen herbeizuführen.

III. Befriedungsfunktion der tariflichen Einigung

Zuletzt gilt es noch, auf einen Aspekt hinzuweisen, dem vielleicht kein unmittelbar materielles Gewicht bei den Tarifverhandlungen beigemessen wird, der den Sozialpartnern gerade in der aktuellen Konfliktsituation durchaus wichtig sein sollte: Die Befriedungsfunktion einer tariflichen Einigung. In den vergangenen Monaten haben alle betroffenen Parteien unter größten Anstrengungen politische Grabenkämpfe ohne nennenswerte

Erfolge durchgeführt, was insgesamt die Beziehung zwischen den Parteien nur noch weiter belastet hat. Stehen am Ende eines solchen Kampfes die oben beschriebenen, durchweg unbefriedigenden Folgen für sämtliche Universitätsangehörigen, wird hierdurch der Konflikt nicht beendet, sondern er dürfte in der nächsten Krisensituation nur noch heftiger erneut zu Tage treten. Dem Tarifvertragsschluss kommt daher auch die Funktion zu, einen Konflikt durch einvernehmliche Einigung möglichst zur Zufriedenstellung aller Seiten zu beenden. Es ist Aufgabe und – zumindest moralische – Pflicht der Sozialpartner, zur Vermeidung künftiger Folgekonflikte auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Man möge sich nur ausrechnen, welche Diskussionen entstehen werden, sollte die Universitätsleitung sich zur Kostenreduzierung dazu entscheiden, größere Teile der Stellen an dritte Unternehmen auszulagern oder unter Rückgriff auf Leiharbeiter zu besetzen. Auch ein gesetzgeberisches Eingreifen – z.B. durch Änderung des § 121 BerlHG – würde den Konflikt nicht beenden, sondern eher nur für zusätzlichen Unmut auf Seiten der Gewerkschaften sorgen, welcher sich bei nächster Gelegenheit entladen dürfte. Nur der Abschluss eines neuen Tarifvertrages zwischen den Sozialpartnern kann den aktuellen Konflikt derart entschärfen, dass dieser keine Folgewirkungen auf künftige Personalprobleme zeitigen kann. Zudem gewährt er allen Seiten die Möglichkeit, den Konflikt als „Gewinner“ beizulegen: Die Universität, weil sie weiterhin studentischen Hilfskräfte im nicht-wissenschaftlichen Bereich beschäftigen kann, die Studierenden, denen keine Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Umwandlung in den TV-L genommen werden und nicht zuletzt auch die Gewerkschaften, die eine lange überfällige Forderung zugunsten studentischer Beschäftigter durchsetzen kann, mit der sie sich auch in den Tarifverhandlungen zum TV Stud III nicht gehört wurden.

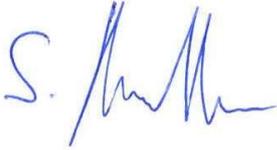
IV. Fazit

Das Urteil des LAG Berlin vom 05.06.2018 hat an der Humboldt-Universität eine heftige Debatte über den Einsatz studentischen Personals im Verwaltungsbereich ausgelöst. Die Interessenvertreter aus Gewerkschaften und Personalrat monieren die jahrelange Praxis der Universität, die Verwaltungsstellen aus Kostengründen schrittweise abgebaut und durch günstigeres, studentisches Personal ersetzt hat, und fordern auf dieser Grundlage eine Rückwandlung der Stellen in den TV-L. Auch wenn diese Forderung rechtlich die logische Konsequenz der Entscheidung ist, wären die Folgen einer solchen Umwandlung verheerend: Über 500 bestehende SHK-Stellen müssten abgebaut werden und könnten nur teilweise durch Stellen ersetzt werden, die nach dem TV-L offen ausgeschrieben werden müssten und daher den Studierenden nur noch schwer zugänglich wären. Der Universität würden erhebliche Mehrkosten entstehen, wobei dieses Geld tatsächlich kaum bei den Beschäftigten ankäme, sondern vielmehr hauptsächlich in Form von Versicherungsbeiträgen an Krankenkassen und die VBL abzuführen wäre. Gleichzeitig hätte sie mit starken Serviceeinschränkungen zu kämpfen, wobei die Nachfrage nach Serviceleistungen kaum spürbar sinken würde; die gleichbleibend hohe Arbeitsbelastung bliebe dann vor allem beim bestehenden Personal hängen. Mit einer Umgruppierung wäre weder den studentischen Beschäftigten geholfen, noch dem sonstigen Verwaltungspersonal oder der Universität als Ganzes. Werden die Stellen, wie von der Gewerkschaft beabsichtigt, umgewandelt, werden alle als Verlierer vom Platz gehen.

Doch dieses Szenario kann noch immer abgewendet werden, wenn die Sozialpartner, statt sich in politische Grabenkämpfe zu verstricken, an den Tisch zurückkehren und eine Lösung im Interesse aller finden. Es ist tarifvertragsrechtliche Aufgabe und Pflicht beider Sozialpartner, Lösungsmodelle für arbeitsrechtliche Konfliktlagen zu diskutieren und im Rahmen von Tarifverträgen zu interessengerechten Arbeitsbedingungen zu gelangen. Dieser Pflicht kommen weder ver.di noch GEW aktuell nach, wenn sie sich sogar der

Diskussion über einen solchen Tarifvertragsabschluss insgesamt entziehen. Ich fordere daher beide Seiten auf, erneut in den Dialog über den Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu treten. Beide Seiten tragen eine Verantwortung für die mehreren Hundert studentischen Beschäftigten, deren Lebensunterhalt auf dem Spiel steht. Und dieser Verantwortung sollten vor allem auch all jene nachkommen, die sich mit Fug und Recht als Interessenvertreter der studentischen Beschäftigten bezeichnen wollen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Klawitter', with a stylized, cursive script.

Stephan Klawitter