

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin

INFO	14	7. Dezember 2007
------	----	------------------

INHALT:

- Familienfreundlichkeit als Teil des Zukunftskonzeptes der HU
- Studentische Beschäftigte und Berliner Tarifvertrag – unverzichtbar!

Familienfreundlichkeit als Teil des Zukunftskonzeptes der HU

Der Wissenschaftsrat erklärte unlängst die Chancengleichheit zur strategischen Aufgabe jeder Leitung einer Wissenschaftseinrichtung. Auch im Exzellenzwettbewerb spielte dieser Fakt eine Rolle bei der Bewertung. Der Gesamtpersonalrat setzte sich schon 2006 dafür ein, im Rahmen der Stärken-Schwächen-Analyse in Vorbereitung der Bewerbung zur Exzellenz unsere Universität familienfreundlicher zu machen. **Denn eine familienfreundliche Universität vermag Kosten zu sparen, da sie mit einer geringeren Fluktuation, einem niedrigeren Krankenstand und einer höheren Arbeitsproduktivität rechnen kann. Durch die bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie kann die Studiendauer verkürzt werden.** In diesem Zusammenhang ist es begrüßenswert, dass der Akademische Senat (AS) am 17.07.07 einhellig beschloss, das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ zu erwerben.

Deutschlandweit

- haben ca. 7 % der Studierenden und ca. 30 % der Beschäftigten Kinder
- 43 % der heutigen Akademikerinnen bleiben kinderlos – je nach Fach sogar mehr
- Kinder zu haben, wirkt sich vor allem für Frauen nachteilig auf die beruflichen Chancen aus
- Rollenbild und berufliche Nachteile hemmen Väter, aktive Familienarbeit zu leisten
- unsere Gesellschaft wird immer älter, immer mehr Personen sind pflegebedürftig, also auch die Eltern der MitarbeiterInnen.

Information zum Audit „Familiengerechte Hochschule“

Dieses Audit¹ wurde von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zusammen mit der Universität Trier entwickelt. „Ziel des Audits ist es, eine tragfähige Balance zwischen den ... Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen“ und so Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben zu fördern.

Bei der Grundauditierung wird nach einem Strategieworkshop an der Hochschule eine repräsentative Projektgruppe gebildet, die unter Leitung einer unabhängigen speziell geschulten Auditorin die Ist-Situation prüft und zielorientierte Maßnahmen erarbeitet. Diese münden dann in eine Zielvereinbarung mit der Hochschulleitung. Das Zertifikat kostet 12.000 € (für das bevorstehende 200-jährige Jubiläum der Universität im Jahr 2010 sind ca. 13 Mio. € vorgesehen). Dafür hätte dann die HU das Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ inklusive einem aus der Universität heraus von vielen Beschäftigten und Studierenden entwickelten Konzept, in dessen Entwicklung schon die Umsetzung beginnt. Somit würde die Universität attraktiver im Werben um die besten SchülerInnen und Studierenden sowie um engagierte, qualifizierte und zufriedener MitarbeiterInnen.

Nicht unerwähnt soll bleiben, dass in Berlin die FU, die Charité und die Alice-Salomon-FHS das Zertifikat bereits erhalten haben. Die daran Beteiligten schätzen ein, dass sie ohne das Audit nicht soviel erreicht hätten. Das Audit bringt Klarheit, wo die Hochschule im Vergleich zu anderen steht und bündelt Maßnahmen für alle Beschäftigtengruppen. Also eine gute Sache. Zumal Präsident Marksches äußerte, dass das „Blaue Buch“ (das Zukunftskonzept der HU) umgesetzt wird (egal, ob gewonnen oder nicht), was ja dann wohl die familienfreundliche Hochschule einschließt!

Doch weit gefehlt!

Die AS-Kommission hat sich entgegen dem AS-Beschluss entschieden, nicht an der Auditierung festzuhalten, sondern das Geld gleich für „wirkliche“ Maßnahmen einzusetzen.

1 **Audit** (lat. „Anhörung“) Untersuchungsverfahren, die dazu dienen, [Prozessabläufe](#) hinsichtlich der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien zu bewerten, was häufig im Rahmen eines [Qualitätsmanagements](#) erfolgt. (Wikipedia)

Daraus folgt, es wird weder den Strategieworkshop noch eine Projektgruppe geben. Nur die nach Statusgruppen zusammengesetzte AS-Kommission bleibt und soll nun den Maßnahmenkatalog „Familien-gerechte Universität“ entwickeln und in diesem Zusammenhang noch Multiplikatoren- und Vernetzungs-funktion ausüben, was neben der normalen großen Arbeitsbelastung nur schwer möglich ist. Außerdem ist es ungewiss, welche Maßnahmen die Universitätsleitung umsetzt und wie das kontrolliert wird.

***Wir dürfen der Uni-Leitung ihr undemokratisches Verhalten nicht durchgehen lassen!
Personalentwicklungsmodelle entstehen nicht nebenher!***

Wie kommen wir dennoch an das Ziel, eine familienfreundliche Hochschule zu werden?

Dem Gesamtpersonalrat wie auch den in ihm vertretenden Gewerkschaften ist dieses Ziel ein wichtiges Anliegen. Bietet eine familienfreundliche HU doch die Gelegenheit, der Chancengleichheit ein großes Stück näher zu kommen. Es geht nicht nur um Mütter, nein, auch um Väter, Großmütter und Großväter sowie auch um diejenigen unter uns, die jetzt oder in Zukunft ihre Mütter und Väter (oder PartnerIn) pflegen werden.

Der GRR arbeitet in der AS-Kommission „Familiengerechte Hochschule“ mit.

Wir wollen mehr!

Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Humboldt-Universität“ des GPR ist gegründet

Der Gesamtpersonalrat hat eine AG „Familienfreundliche HU“ gegründet, die sich das Ziel gesetzt hat, die AS-Kommission kritisch und konstruktiv zu begleiten und unserer Vertreterin in dieser Kommission den Rücken zu stärken, damit sie dort die Interessen der Gesamtbelegschaft der HU um so besser vertreten kann. Zu diesem Zweck holt die AG die Sachkunde von Experten ein, macht sich mit hervorragenden Beispielen anderer Universitäten vertraut und regt den erforderlichen öffentlichen Dialog an.

Wir unterstützen die Diskussion der hauptberuflichen und studentischen Beschäftigten zur familienfreundlichen Universität. Das vernetzte Vorgehen von den beiden Standorten Mitte und Adlershof ist ein wesentlicher Grundsatz.

Unsere AG sieht folgende Aktionsfelder:

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsort
3. Arbeitsinhalte und -abläufe
4. Führungskompetenz
5. Information, Kommunikation und Vernetzung
6. Personalentwicklung
7. Flankierender Service (z.B. Bereiche Infrastruktur und Kinderbetreuung)
8. Studium
9. Weitere Projekte
z.B. FiNCA-Projekt (Frauen in den Naturwissenschaften Campus Adlershof)
ProFil-Programm (der drei Berliner Universitäten zur Professionalisierung für Frauen in
Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking)

Nur **WIR ALLE GEMEINSAM** können unsere Universität zu einem lebensfreundlichen Ort machen, an dem wir gern arbeiten, lehren, studieren, forschen und dabei gemeinsam erfolgreich sind.

Deshalb bitten wir **Sie**,

**liebe hauptberuflichen und studentischen Kolleginnen und Kollegen,
schicken Sie uns bitte so schnell als möglich, spätestens bis zum 20.12.2007, Ihre Vorschläge zu
Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschule und dazu, wie diese Maßnahmen mit Leben
erfüllt und umgesetzt werden sollten.**

Ihre Vorschläge senden Sie bitte an: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de

Wir werden die Vorschläge in die AS-Kommission einbringen und Ihre Interessen vertreten! Wir werden Sie umfassend in einer der nächsten GPR-Informationen über Ergebnisse in Kenntnis setzen.

Sehr geehrter Herr Dr. Eveslage, wir fordern Sie auf uns mitzuteilen, wie Sie den Auftrag des AS vom 17.07.07 zur Erarbeitung eines Konzepts und zur Antragsstellung für eine „Familiengerechte Universität“ unterstützen und umsetzen werden!

Studentische Beschäftigte und Berliner Tarifvertrag – unverzichtbar!

An den Berliner Hochschulen arbeiten z. Z. etwa 5000 studentische Beschäftigte, davon ca. 4300 an den drei Universitäten, ca. 1400 an der HU. Ohne studentische Beschäftigte läuft auch in der HU gar nichts. Sie unterstützen seit Jahren das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal in Forschung und Lehre und tragen durch ihre Unterrichts-, Beratungs- und Betreuungstätigkeit sowie durch Tätigkeiten im Verwaltungsbereich ganz entscheidend dazu bei, dass Lehre und Studium überhaupt noch funktionieren. In Berlin als einzigem Bundesland sind die Arbeitsverhältnisse der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen durch einen **eigenen Tarifvertrag** geregelt, der erstmals 1979 auf Druck der studentischen Beschäftigten abgeschlossen wurde.

Durch den **Berliner Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (seit 1986 TVStud II)** sind studentische Beschäftigte ArbeitnehmerInnen mit eigenen Rechten. Der Tarifvertrag garantiert für sie gleiche und verlässliche Arbeitsbedingungen und -standards an allen Berliner Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen und trägt wesentlich zur Existenzsicherung dieser vielfach prekär arbeitenden Beschäftigtengruppe bei. Gleichzeitig sichert er den Hochschulen einen kontinuierlichen und längerfristigen Einsatz von studentischen MitarbeiterInnen mit einer hohen Qualität der durch sie geleisteten Arbeit. Das bestätigen auch Ergebnisse einer im Jahr 2006 von den Gewerkschaften GEW und ver.di durchgeführten Befragung (<http://www.gew-berlin.de/tvstud.htm>; <http://biwifo.bb.verdi.de/studierende>).

Die **wichtigsten arbeitsrechtlichen Absicherungen für studentische ArbeitnehmerInnen** im Hochschul- und Wissenschaftsbereich, die im TVStud II geregelt sind, betreffen Regelungen für die **Tätigkeitsfelder** und die **arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen**. Die Einhaltung dieser Regelungen wird durch die mit vollen Rechten ausgestatteten Personalräte der studentischen Beschäftigten überwacht (z.Z. nur an FU, HU, TU und ASFH).

Zu den **Tätigkeitsfeldern** heißt es in § 121 Abs. 2 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG): *„Studentische Hilfskräfte führen Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch. ... Studentische Hilfskräfte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.“* Auf dieser gesetzlichen Grundlage gibt es

- Studentische Hilfskräfte mit Unterrichtsaufgaben („TutorInnen“)

In diesem Tätigkeitsfeld regelt der TVStud II die Lehrtätigkeit studentischer Beschäftigter.

Dazu zählen alle Tätigkeiten, die für die Durchführung eines Tutoriums erforderlich sind, d. h. auch didaktische und fachliche Vor- und Nachbereitung, weiterbildende Maßnahmen, Arbeitsbesprechungen usw. Entsprechend dem bundesweit einzigartigen Berliner „Tutorenmodell“ können gemäß § 121 BerlHG studentische Beschäftigte, die sich im Hauptstudium befinden, mit Lehraufgaben eingestellt und beschäftigt werden. Sie bieten so ein zusätzliches und qualitativ hochwertiges Lehrangebot für Studierende des Grundstudiums an.

- Studentische Hilfskräfte zur Unterstützung der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen ohne Lehraufgaben

Dazu gehören die Mitarbeit im Institut, speziell in der Forschung, aber auch die Betreuung und Beratung der am Institut eingeschriebenen Studierenden außerhalb von Lehrveranstaltungen sowie organisatorische Arbeiten, die im Zusammenhang mit der Lehr- und Forschungstätigkeit stehen. Darüber hinaus betrifft das u. a. Tätigkeiten in Studierendenbüros, Bibliotheken und in lehr- und/oder forschungsbezogenen Verwaltungsbereichen (z. B. im EDV-Bereich).

Zu den vom TVStud II geregelten wesentlichen **Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse** studentischer Beschäftigter gehören u. a. die Zahlung einer einheitlichen Stundenvergütung von 10,98 Euro (brutto) und eine Mindestarbeitszeit, die an den Universitäten nicht weniger als 40 (maximal 80) Stunden pro Monat betragen darf. Des Weiteren regelt der TVStud II die Gewährung von jährlich 31 Urlaubstagen (Werktagen), Kündigungsfristen sowie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Der Tarifvertrag regelt zugleich die **Rahmenbedingungen für eine hohe Qualität und Kontinuität der Arbeit studentischer Beschäftigter**. Ob es sich um Tutorien, Praktika, Übungen und Projekte für Studierende im Hauptstudium oder die selbstorganisierten Projektwerkstätten und Projektutorien handelt: die von studentischen Beschäftigten durchgeführten Veranstaltungen werden von den Studierenden

häufig als die sinnvollsten und effektivsten beschrieben. Von ihnen gehen darüber hinaus Impulse für eine Reform von Lehre und Studium aus. Sogenannte Schlüsselqualifikationen, wie Teamfähigkeit, selbstständiges und interdisziplinäres Denken und Handeln, soziale Kompetenz und Umgang mit Medien werden gerade in Tutorien erlernt und erprobt.

Im Zuge der eingeleiteten Studienstrukturreform und der flächendeckenden Einführung gestufter Studiengänge (BA/MA) wird der Bedarf an Beratung, Betreuung und Orientierung der Studierenden enorm zunehmen. Gerade Tutorien sind hier verstärkt gefragt.

Der erhöhte Bedarf darf allerdings keinesfalls durch unbezahlte, dafür aber auf das Studium anrechenbare berufsfeldbezogene Praktika o. ä. gedeckt werden. Eine reale Gefahr, denn Überlegungen zur Umwidmung regulärer studentischer Beschäftigung in schein- oder kreditpunktpflichtige Studienleistungen ohne Arbeitsvertragsverhältnis sind auch aus der HU bekannt.

Wie aber sieht es mit den konkreten Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten aus?

Gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen wie Vertragsdauer, Arbeitszeit und Vergütung werden von der Mehrzahl der befragten studentischen Beschäftigten als sehr positiv eingeschätzt. Es zeigen sich jedoch auch **Probleme**: Die meisten Arbeitsverträge (mehr als zwei Drittel; HU: mehr als drei Viertel) werden für die tarifvertraglich fest geschriebene Sollarbeitszeit von 40 Stunden im Monat abgeschlossen. Mit einem 40-Stunden-Vertrag erzielen die Beschäftigten ein monatliches Nettoeinkommen von ca. 400 Euro. Das ist zu wenig, um damit die Finanzierung des Studiums und des Lebensunterhalts abzudecken, und für die Existenzsicherung alleinerziehender Studierender oder junger Familien gänzlich unzureichend. Daher sind diese Studierenden auf weitere Einnahmequellen angewiesen. Andererseits würden sich aber z. B. 60- bis 80-Stunden-Verträge nachteilig auf das Zeitbudget im Studium auswirken: Die o. g. Befragung hat ergeben, dass eine Ausweitung der monatlichen Arbeitszeit (mehr Arbeitsverträge mit 60 bis 80 Stunden/Monat) gerade für Studierende in den neuen Studiengängen (BA/MA) wegen der hohen Studienbelastung kaum umsetzbar ist. Des Weiteren hat sich bei der Befragung gezeigt, dass ca. ein Drittel der abgeschlossenen Arbeitsverträge unterhalb der im Berliner Hochschulgesetz geregelten Mindestlaufzeit von zwei Jahren liegen. Außerdem werden die meisten Verträge nur um ein Jahr verlängert, was das Abhängigkeitsverhältnis der studentischen Beschäftigten verstärkt.

Was folgt daraus? Mindestforderung an die Universitäten und Hochschulen sollte sein, den seit 2002 geltenden, faktisch eingefrorenen tariflichen Stundenlohn für studentische Beschäftigte von 10,98 Euro an die gestiegenen Lebenshaltungskosten (Inflation, Energie- und Mietkosten, ...) anzupassen. Aber das reicht aus den zuvor genannten Gründen nicht aus, um ein einigermaßen existenzsicherndes Einkommen zu erzielen – ohne die Notwendigkeit weiterer studienzeitverlängernder Nebenjobs. Denn die erwähnte Befragung hat gezeigt, dass bei ca. 90 % der studentischen Beschäftigten die Existenzsicherung das wichtigste Motiv für die Tätigkeit ist. Im Interesse der Planungssicherheit sowohl der studentischen Beschäftigten wie auch der Hochschulen muss die gesetzlich geregelte Mindestlaufzeit von zwei Jahren besser eingehalten werden. Darüber hinaus sind die Hochschulen gefordert, Vertragsverlängerungen großzügiger zu gestalten. Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht eine maximale Vertragsdauer von sechs statt wie bisher vier Jahren.

Defizite und Handlungsbedarf gibt es auch in einem anderen Bereich. Nach der Befragung arbeitet etwa die Hälfte der studentischen Beschäftigten hauptsächlich im Bereich der lehr- und forschungsbezogenen Verwaltung und Organisation der Hochschulen. Nur ein Drittel ist überwiegend als Tutorin oder Tutor in der Lehre tätig. Das deutet darauf hin, dass die Hochschulen aufgrund der Finanzkürzungen und des Abbaus von hauptberuflichem Personal in stärkerem Maße reguläre Aufgaben auf studentische Beschäftigte verlagern. Daraus ergibt sich als Forderung an die Hochschulen, einerseits deutlich mehr Tutorien auf Grundlage des TVStud II einzurichten. Denn gerade in den neuen BA- und MA-Studiengängen können TutorInnen wesentlich zu einer Verbesserung von Lehr- und Betreuungssituation der Studierenden beitragen. Die Einrichtung von mehr Tutorien darf in einer Zeit ständiger Finanzkürzungen allerdings nicht dazu dienen, reguläre Aufgaben und Arbeitsverhältnisse wissenschaftlicher MitarbeiterInnen zu ersetzen.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Tel.: 2093-1962/1944/1185 Fax: 2093-1323

Sitz: Monbijoustraße 3,
10117 Berlin-Mitte

Internet: <http://www2.hu-berlin.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
