

Bundesweite Tarifvertragsinitiative der Studentischen Beschäftigten

**geld  
ist nicht  
alles!**

**Argumente für einen Tarifvertrag  
für Studentische Beschäftigte**



Herausgeber:

Bundesweite Tarifvertragsinitiative  
der Studentischen Beschäftigten  
c/o Hamburger Tarifini  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

V.i.S.d.P. Merlin Schmidt

Mitherausgeber:

ver.di-Landesbezirk Hamburg, Fachbereich 5,  
Bildung Wissenschaft und Forschung

GEW-Hauptvorstand

Die Erstellung dieser Broschüre wurde vom AStA  
der Universität Hamburg gefördert.

Kontakt:

Bundesweite Tarifvertragsinitiative der  
Studentischen Beschäftigten  
c/o Hamburger Tarifini  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
Mail: [info@tarifini.de](mailto:info@tarifini.de)  
[tarifini.hamburg@verdi.de](mailto:tarifini.hamburg@verdi.de)

Aktuelle Informationen:

<http://www.tarifini.de>

AutorInnen:

Sonja Staack, Uwe Giffei

Illustrationen:

Johanna Berking

Layout:

Timo Schmidt

Druck:

ver.di Druckzentrum Nord

LB04 - FB05 - 36811 - 07/02

# **Geld ist nicht alles!**

Argumente für einen Tarifvertrag  
für Studentische Beschäftigte

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
<b>Her mit dem Tarifvertrag</b>	5
<b>Von Tagelöhnern zu Beschäftigten: Warum ein Tarifvertrag notwendig ist</b>	7
<b>Durchsetzung der eigenen Rechte: Ohne Personalrat läuft (fast) nichts</b>	14
<b>Fünf schlechte Argumente gegen einen Tarifvertrag</b>	16
<b>Alles eine Frage der Organisation</b>	24



---

# Her mit dem Tarifvertrag!

Ein Job an der eigenen Uni – ohne langen Arbeitsweg, in bekannter Umgebung und mit der Möglichkeit, erste Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb zu sammeln – wer würde da schon nein sagen? Bundesweit über 100.000 Studierende haben dieses verlockende Angebot angenommen. Doch das nicht nur zum eigenen Vorteil: Für die Arbeit der Hochschulen sind die sogenannten Studentischen Hilfskräfte unverzichtbar.

So ist schon die Bezeichnung als ‚Hilfskraft‘ unangemessen, verschleiert sie doch, dass die jobbenden Studis in ihrer großen Mehrheit längst keine vorübergehenden Hilfstätigkeiten mehr erledigen, sondern dauerhaft und regelmäßig anfallende Arbeit, sei es als TutorIn, in den Bibliotheken, den Rechenzentren, der Verwaltung oder auch im klassischen Feld der Unterstützung von ProfessorInnen in Forschung und Lehre. Ohne die Studentischen Beschäftigten würden die Hochschulen zusammenbrechen. Im vergangenen Sparjahrzehnt hat sich diese Situation deutlich verschärft. Reguläres Personal in Technik und Verwaltung wurde massenhaft abgebaut und durch Studierende ersetzt.

Ein Vergleich der Arbeitsbedingungen zeigt, dass die Studis ihren fest angestellten KollegInnen jedoch keineswegs gleichgestellt sind. In den meist auf wenige Wochen oder Monate befristeten Arbeitsverträgen für Studentische Beschäftigte findet sich in der Regel kein Wort von Urlaub, Weihnachtsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Häufig, so berichten die KollegInnen, werden sie bei Krankheit aufgefordert, ihren Dienst zu tauschen und die versäumte Zeit nachzuarbeiten. Selbst der gesetzliche Mindesturlaub muss mühsam erkämpft werden – vom Kündigungsschutz ganz zu schweigen.

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick nach Berlin. Dort wurde bereits 1979 ein gesonderter Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte mit einem Tutorenstreik erkämpft. Das bedeutet für die Betroffenen nicht nur deutlich mehr Lohn und länger Urlaub, sondern auch soziale Absicherung bei Krankheit oder Kündigung.

Dass sich im übrigen Bundesgebiet keine vergleichbaren Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte durchsetzen ließen, hat vor allem einen Grund: Im Gegensatz zu ihren fest angestellten KollegInnen waren die neuen ArbeitnehmerInnen schlecht organisiert, in vielen Bundesländern sind sie sogar explizit aus dem Personalvertretungsgesetz ausgeschlossen. Ohne Interessenvertretung, abhängig, flexibel und in der näheren Umgebung leicht erreichbar: Studentische Beschäftigte stellen derzeit für jeden Arbeitgeber den Idealtypus eines ausbeutbaren Arbeitnehmers dar. Und das Ganze für höchstens 8,02 Euro die Stunde.

Die letzte Erhöhung dieser Obergrenze für die Vergütung liegt inzwischen neun volle Jahre zurück. Verantwortlich dafür sind dieselben Landes- und Bundesregierungen, die den Anteil der Studierenden, die BAföG bekommen, auf 12 Prozent haben sinken lassen. Und die jetzt der sozialen Situation der Studierenden zum Trotz über Studiengebühren diskutieren. Eine vernünftige soziale Absicherung Studentischer Beschäftigter würde dagegen ihren Teil dazu beitragen, soziale Barrieren beim Hochschulzugang abzubauen – schon durch die Übertragung des im öffentlichen Dienst sonst Selbstverständlichen auf die jobbenden Studis.

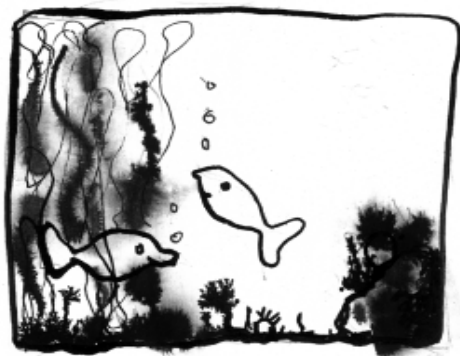
Diejenigen, die als studentische Hilfskräfte im technischen und Verwaltungsbereich beschäftigt sind, haben bereits heute einen Anspruch auf tarifliche Leistungen. Denn wer die gleiche Arbeit macht wie die regulär Beschäftigten fällt arbeitsrechtlich auch unter den gleichen Tarifvertrag, den Bundesangestelltentarif (BAT). Bis Ende letzten Jahres waren hiervon Ausnahmen möglich, sofern die Studis nur ‚geringfügig‘ beschäftigt waren. Zum 1. Januar 2002 ist aber auch diese Lücke weggefallen: Wegen ihres diskriminierenden Inhalts wurde die Regelung vom Europäischen Gerichtshof kassiert.

Doch auch wenn sich dadurch die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen, zügig zu einer vernünftigen tarifvertraglichen Übereinkunft mit allen Studentischen Beschäftigten zu kommen, massiv erhöhen sollte: Ganz ohne Druck werden wir sicherlich weder einen Tarifvertrag noch flächendeckende Personalvertretungen durchsetzen können.

Deshalb hat sich eine bundesweite Tarifvertragsinitiative gegründet, die gemeinsam mit den Gewerkschaften die Landesregierungen an den Verhandlungstisch holen will.

## Von Tagelöhnern zu Beschäftigten: Warum ein Tarifvertrag notwendig ist

Ein Tarifvertrag hat viele Vorteile: Neben einer kräftigen Lohnerhöhung, der Kopplung an die Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes



und einem längeren Urlaubsanspruch wäre Weihnachtsgeld überall ebenso selbstverständlich wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für Wochenendarbeit und Überstunden gäbe es die üblichen Zuschläge, es bestünde ein wirksamer Kündigungsschutz und die Verträge hätten einen Mindestumfang und eine Mindestlaufzeit. Für die

Beschäftigten bedeutet das Planungssicherheit und für viele Studierende würde ein solcher, existenzsichernder Charakter der Uni-Jobs erst dazu führen, dass auch sie es sich ‚leisten‘ könnten, als sogenannte Hilfskraft an der Hochschule zu arbeiten. Ein Vergleich des Berliner Tarifvertrags<sup>1</sup> mit den Verhältnissen in den übrigen Bundesländern zeigt deutlich, dass ein Tarifvertrag weit mehr ist, als regelmäßige Lohnerhöhungen.



<sup>1</sup> Der Berliner Tarifvertrag im Internet:

<http://www.oetv-berlin.de/Bereiche/Wifo/StudBesch/tvstud96.html>

## Die Gutsherrengemeinschaft deutscher Länder

Außerhalb Berlins sind die Studentischen Beschäftigten der Willkür der ArbeitgeberInnen ausgeliefert. Sie allein bestimmen Vergütung, Urlaubsanspruch und so weiter – sofern das Arbeitsrecht nicht Minimalstandards bestimmt, die auch von ihnen nicht unterschritten werden können. Dabei orientieren sie sich an einer Richtlinie, auf die sich Bund und Länder in der sogenannten Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geeinigt haben. Vornehmliche Aufgabe der TdL ist es, die Arbeitgeberseite in den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes zu vertreten. Die Studentischen Beschäftigten haben es erst einmal geschafft, gemeinsam mit den Gewerkschaften ötv (heute ver.di) und GEW ernst zu nehmende bundesweite Tarifverhandlungen durchzusetzen. 1992 lag ein ausgehandeltes Ergebnis vor, doch im letzten Moment weigerten sich die Arbeitgeber, den Tarifvertrag zu unterschreiben.

Statt dessen gibt es also die TdL-Richtlinie über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte<sup>1</sup> - ein Lehrstück der Arbeitgeberwillkür. Die Richtlinie regelt ausschließlich, was den Beschäftigten nicht gewährt werden darf. Für die Vergütung sind Obergrenzen festgelegt – nach unten dagegen ist alles erlaubt. Ansonsten finden sich die lapidaren Sätze „Tarifliche Leistungen werden nicht gewährt“ und „Die übrigen Arbeitsbedingungen richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.“ Im Klartext: Schlechter geht's nicht. Auch eine Regelung für die Anpassung der Vergütung an die Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst sucht man vergebens, mit der Folge, dass die Vergütungsobergrenzen seit 1993 unverändert sind: 9 Nullrunden in Folge! Bräuchte es noch eines Beweises, dass wir nicht eine einmalige Lohnerhöhung von 2 Euro, sondern einen Tarifvertrag brauchen, wären es wohl diese neun Jahre des Stillstands.

---

<sup>1</sup> Die TdL-Richtlinie im Internet:  
<http://www.oetv-berlin.de/Bereiche/Wifo/StudBesch/tdl-rili.html>

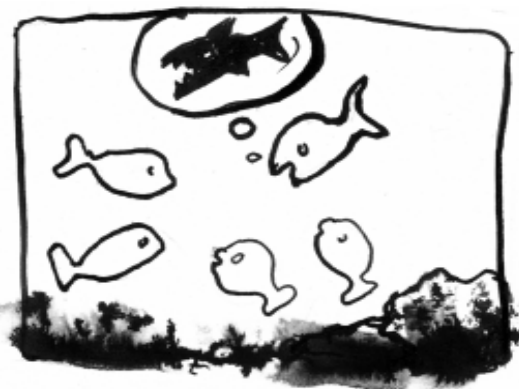


## Vergütung: nicht unter 10,22 Euro

Während die TdL- Richtlinie als Obergrenze eine Vergütung von 8,02 Euro pro Arbeitsstunde an Universitäten, Technischen Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen und von 5,58 Euro an Fachhochschulen vorsieht, gilt in Berlin derzeit für Studentische Beschäftigte mit Vordiplom bzw. Zwischenprüfung ein Stundensatz von 10,98 Euro und für die übrigen von 10,22 Euro (Stand April 2002). In der Vergütung ist das Urlaubsgeld enthalten. Zusätzlich gilt, dass Vor- und Nachbereitungszeiten zur Arbeitszeit gehören. Daneben erhalten die Berliner Beschäftigten für angeordnete Überstunden, Nacht- oder Wochenend-

arbeit die im öffentlichen Dienst üblichen Zuschläge.

Der Berliner Tarifvertrag ist an die Vergütungsentwicklung im übrigen öffentlichen Dienst gekoppelt. Seit 1993 sind die Stundensätze in Berlin dadurch um 12 % gestiegen.

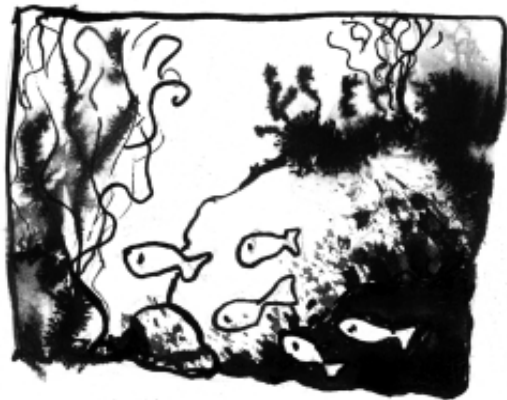


## Urlaub: 31 Werktage

Viele wissen es vielleicht gar nicht: Auch außerhalb Berlins haben Studierende Beschäftigte einen Urlaubsanspruch. Er richtet sich nach dem arbeitsrechtlichen Minimum von anteilig vier Wochen. Häufig werden die Betroffenen jedoch nicht über ihre Rechte informiert und es soll auch glaubhafte Versicherungen der vorgesetzten ProfessorInnen geben, dass selbst sie davon noch nie gehört haben. Wie dem auch sei; einen Urlaubsanspruch zu haben ist das eine, ihn durchzusetzen etwas anderes. Dem Druck des Abhängigkeitsverhältnisses zum Vorgesetzten ausgesetzt und gleichzeitig oftmals nur mit sehr kurzfristigen Verträgen ausgestattet, ist es gar nicht so einfach, von seinen Rechten auch Gebrauch zu machen.

In Berlin gestaltet sich die Situation anders. Dort sind anteilig 31 Werktage Urlaub tarifvertraglich festgeschrieben. Dafür, dass dieser Anspruch auch durchgesetzt wird,

sorgt einerseits der eigene Personalrat und andererseits die Tatsache, dass Berliner Beschäftigte langfristige Verträge mit einem wirksa-



men Kündigungsschutz besitzen. Zusätzlich sind im Berliner Tarifvertrag bezahlte Arbeitsbefreiungen geregelt. Wer an Hochschulprüfungen teilnimmt, sich um Tarifverhandlungen kümmert, mit seiner Familie umzieht oder aus wichtigen familiären Gründen nicht arbeiten kann, erhält bezahlten Sonderurlaub

---

## **Krankheit: 100% Lohnfortzahlung ab dem ersten Tag**

Hier ist die Situation vergleichbar. Rein rechtlich steht jeder und jedem Studentischen Beschäftigten eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem arbeitsrechtlichen Minimum zu. In der Realität ist es jedoch häufig so, dass die Beschäftigten angehalten werden, ihre Arbeitszeit zu tauschen und die versäumte Zeit nachzuarbeiten bzw. der Vertretung aus eigener Tasche die zusätzliche Arbeitszeit zu vergüten. Ein Skandal? Ja! Und gleich-

zeitig ein deutliches Zeichen dafür, dass es sich im Verständnis der Arbeitgeber bei den Studentischen Beschäftigten tatsächlich um TagelöhnerInnen handelt – keine Arbeit, kein Geld. Das Risiko trägt einseitig der oder die ArbeitnehmerIn. In Berlin – so wie in fast allen Tätigkeitsfeldern anderswo auch – bekommen alle 100 Prozent Lohnfortzahlung ab dem ersten Krankheits-

## **Weihnachtsgeld: 13. Monatsgehalt**

Nicht in allen Bundesländern wird derzeit ein Weihnachtsgeld gewährt. Hier dürfte es sich lohnen, rechtlich zu überprüfen, inwieweit die Nichtgewährung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt. Ein tariflicher Anspruch auf Weihnachtsgeld bleibt trotzdem mehr als eine gerichtliche Durchsetzung: Das Weihnachtsgeld nach Gleichbehandlungsgrundsatz muss

nur dann gewährt werden, wenn andere Beschäftigtengruppen in einer vergleichbaren Position Weihnachtsgeld erhalten. Hört letzteres auf, wirkt sich dies auch auf den eigenen Anspruch aus. Ein Tarifvertrag hingegen sichert ein eigenständiges Recht. In Berlin richtet sich dies nach dem BAT - es gibt also das sogenannte 13. Monatsgehalt.

## Vertragslaufzeiten und -umfang: Mindestens 40 Stunden, mindestens 4 Semester



Die TdL-Richtlinie regelt weder Vertragslaufzeit noch Vertragsumfang. Verträge können ohne sachlichen Grund beliebig kurz sein, Laufzeiten von einem Semester sind in den meisten Bundesländern die Regel, wenige Wochen keine Seltenheit. Besonders beliebt sind sogenannte Kettenverträge: Obwohl es sich faktisch um Dauerarbeitsverhältnisse handelt, werden die Verträge nur für wenige Monate geschlossen und dann immer wieder erneuert. Für die Studentischen Beschäftigten hat dies viele Nachteile, denn sie können nicht langfristig mit dem Einkommen planen und sehen sich außerdem einem permanenten Druck ausgesetzt. Nur- wenn sie sich durch Arbeitseifer und die Be-

reitschaft zu unbezahlten Überstunden auszeichnen, winkt die Verlängerung des Vertrags. Konflikte gilt es zu vermeiden, wenn einem der Arbeitsplatz lieb ist. Abhängigkeit pur.

Ebenso ungeregelt ist der Vertragsumfang. Hier treten im Wesentlichen zwei Probleme auf: Erstens werden durch sehr klei-

ne Verträge mit nur wenigen Arbeitsstunden pro Woche zahlreiche Studierende von vornherein von einer Tätigkeit als Studentische Beschäftigte ausgeschlossen, da sie zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts auf eine Beschäftigung angewiesen sind, die ihnen ein höheres Einkommen sichert. Das zweite Problem besteht darin, dass in den Arbeitsverträgen häufig keine Durchschnittsarbeitszeit sondern eine Höchstarbeitszeit vereinbart wird. Formulierungen wie „Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt maximal 15 Stunden“ ermöglichen es den ArbeitgeberInnen, die Beschäftigung jederzeit einzustellen, ohne dass es einer Kündigung bedürfte.

Der Berliner Tarifvertrag legt sowohl die Mindestdauer als auch den Mindestumfang der Verträge fest. Studentische Beschäftigte werden – sofern keine wichtigen sachlichen Gründe dagegen sprechen – für vier Semester mit einer Mindestarbeitszeit von 40 Stunden pro Monat eingestellt. Dies sichert den Beschäftigten ein Mindesteinkommen und gibt ihnen gleichzeitig Planungssicherheit. Dadurch werden diese



Beschäftigungsverhältnisse sozial geöffnet. Erst Mindestlaufzeit und -umfang schaffen die Voraussetzungen dafür, dass auch diejenigen, die einen erheblichen Teil ihres Einkommens durch eigene Erwerbstätigkeit erwirtschaften müssen, an den Hochschulen eine Beschäftigung annehmen können. Dabei ist die Mindestlaufzeit der Verträge nicht völlig statisch. Selbstverständlich kann ein Vertrag unter Beach-

tung der Kündigungsfristen gekündigt oder im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst werden. Und: Bei einmalig anfallenden, kurzfristigeren Arbeiten kann mit Zustimmung des Personalrats auch eine kürzere Laufzeit vereinbart werden – aber eben nicht willkürlich, sondern nur aus gutem Grund.

## **Kündigungsschutz: 6 Wochen zum Monatsende**

Außerhalb Berlins müssen sich die Vorgesetzten in den seltensten Fällen die Mühe machen, eine formale Kündigung auszusprechen, geschweige denn, sie zu begründen. Die Verträge sind ohnehin so konstruiert, dass die Chefs sich sehr kurzfristig der Beschäftigten entledigen können, die sie nicht mehr brauchen oder wollen.

In Berlin beträgt die Kündigungsfrist während der dreimonatigen Probezeit zwei, danach sechs Wochen zum Monatsende. Darüber hinaus sind die Mitwirkungsrechte des Personalrats zu beachten, der bei Kündigungen gehört werden muss.

## **Stellenbesetzung: Transparente Ausschreibung**

In Berlin werden alle Stellen für Studentische Beschäftigte ausgeschrieben. Über die Auswahl der BewerberInnen entscheidet eine aus ProfessorInnen und MitarbeiterInnen besetzte Kommission unter Beteiligung des Personalrats. Im übrigen Bundesgebiet wird dies höchst unterschiedlich gehandhabt. Nicht selten existieren keinerlei Vorschriften, da es sich haushaltsrechtlich nicht um Personal-, sondern um Sachmittel (!) handelt. Der oder die Profes-

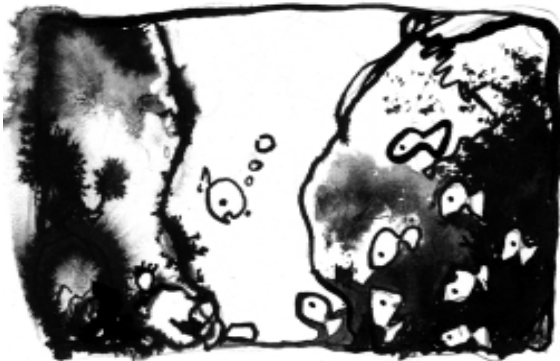
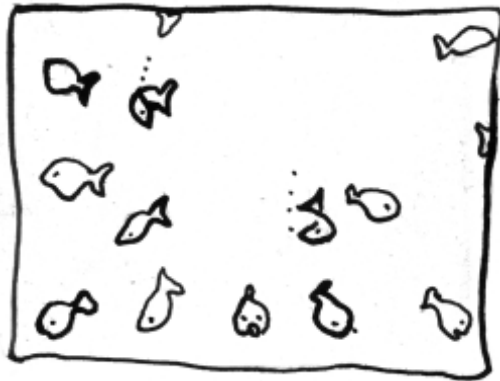
sorIn entscheidet dann nach eigenem Gutdünken, ob eine Ausschreibung durchgeführt wird oder nicht. Dabei hat die Berliner Regelung viele Vorteile: Alle Studierenden können sich auf offene Stellen bewerben und die Chancen, dass die Stellen nach Qualifikation und nicht nach persönlicher Sympathie, politischer Grundorientierung oder besonderer wissenschaftlicher Unterwürfigkeit vergeben werden, steigt erheblich.

## **Durchsetzung der eigenen Rechte: Ohne Personalrat läuft (fast) nichts**

Ob Studentische Beschäftigte durch einen Personalrat vertreten werden, richtet sich nach den Landespersonalvertretungsgesetzen und ist höchst unterschiedlich. Dort, wo es keinen zuständigen Personalrat gibt, gelingt es oft nicht einmal, die spärlichen vorhandenen Rechte durchzusetzen. Gerade angesichts der doppelten Abhängigkeit der Studentischen Beschäftigten von den ProfessorInnen, die meist VorgesetzteR und PrüferIn in einem sind, und in Anbetracht extrem kurzer

und einseitig im Interesse der ArbeitgeberInnen ausgestalteter Verträge, ist es unverzichtbar, dass eine dritte Instanz darüber wacht, dass Rechte eingehalten werden und im Konfliktfall die Interessen der Studentischen Beschäftigten gegenüber der Dienststelle vertritt. Aufgrund der hohen Fluktuation unter den Studentischen Beschäftigten erweist es sich überdies ohne Personalrat als ausgesprochen schwierig, die Betroffenen zu organisieren.

In Berlin existiert ein eigener Personalrat der Studentischen Beschäftigten, der die Studis berät, sie bei Problemen vertritt und regelmäßige Gespräche mit den HochschulpräsidentInnen über die Belange der Studentischen Beschäftigten führt. Nicht zuletzt spielt er eine zentrale Rolle gegen die Individualisierung Studentischer Beschäftigter: Im Falle von Auseinandersetzungen kann er die Studierenden schnell informieren und auch deutlich das Wort für sie ergreifen. In Berlin waren die studentischen Personalräte als Teil gewerkschaftlich organisierter Studentischer Beschäftigter stets daran beteiligt, die jährlich wiederkehrenden Versuche der ArbeitgeberInnen abzuwehren, den Tarifvertrag zu kündigen.



# Fünf schlechte Argumente gegen einen Tarifvertrag

## Rechte sind mehr als Glück

**Gegenargument eins:** „*Viele werden doch schon jetzt besser bezahlt – auch ohne Tarifvertrag.*“

Das ist für Einzelne sicher richtig. Beispielsweise im EDV-Bereich haben viele Arbeitgeber längst gemerkt, dass Studentische Beschäftigte außerhalb der Hochschulen ein Vielfaches verdienen können. So werden an einigen Instituten für diese Tätigkeiten deutlich mehr Stunden aufgeschrieben, als eigentlich gearbeitet wurden – der reale Stundenlohn steigt, und vielleicht bekommt der eine oder andere Studierende in diesem Bereich sogar mal Urlaub. Das ändert aber nichts daran, dass für den Großteil der studentischen Beschäftigten weiterhin Nullrunden gedreht werden. Abgesehen davon, dass auch für die Privilegierten unter den jobbenden Studis ihre Situation keineswegs verlässlich ist.

Es ist die Platitüde der Liberalisierer, es passe nicht mehr in die heu-

tige Zeit, verbindliche Grundregeln über das Zusammenwirken unterschiedlicher Interessengruppen der Gesellschaft auszuhandeln. Stattdessen plädieren sie für das ‚freie Verhandeln gleichberechtigter Partner‘. Nun sind einzelne ArbeitnehmerInnen allerdings weder frei, noch ihren Arbeitgebern gleichberechtigt – im Gegenteil: Solange die Arbeitgeber die BewerberInnen für einen Job gegeneinander ausspielen können, haben sie gute Chancen, jeden auf den niedrigstmöglichen Standard herunter zu handeln. Erst ein Tarifvertrag stellt ein Gleichgewicht zwischen den beiden unterschiedlichen Vertragsparteien her. Er schützt die ArbeitnehmerInnen davor, dass die im Allgemeinen wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber einseitig ihre Interessen durchsetzen.

Dabei geht es nicht nur um die Höhe des Lohnes, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Überstunden- und Wochenendzuschläge. Nicht zuletzt die soziale Absicherung von Arbeitneh-

merInnen – dazu gehört neben Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch ein umfassender Kündigungsschutz – lässt sich nicht individualisiert, sondern nur durch gemeinsamen Druck in Tarifverhandlungen durchsetzen. Lassen wir uns als Arbeitnehmer gegenseitig in Konkurrenz setzen - frei nach dem Motto ‚jeder ist seines Glückes Schmied‘ - muss es logischerweise

nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer geben. Die Gewinner werden hauptsächlich auf der Seite der Arbeitgeber zu finden sein. Wer auf Hilfe angewiesen ist – im Falle einer Krankheit beispielsweise – wird dagegen leicht durch das Raster fallen. Gute Arbeitsbedingungen für Alle lassen sich nur solidarisch durchsetzen – das heißt: mit einem Tarifvertrag.

## Von der Kopierkraft zum Millionär

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

Er ist fast so schön wie falsch: Der Traum vom Karrieresprungbrett ‚HiWi‘. Nur ein paar Semester ohne jede tarifrechtliche Absicherung müsse man durchhalten, so die Legende, um danach von einem schönen, abgesicherten Uni-Job zum nächsten die Hochschullaufbahn entlang zu schweben. Mal abgesehen davon, dass auch das keineswegs eine Begründung für schlechte Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten wäre: Die Stellen von Doktoranden, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Assi-

stenten und Lehrbeauftragten sind alles andere als abgesichert.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse wurden in den vergangenen Jahren aktiv verdrängt und sind unterhalb der Professur inzwischen längst zu einer Seltenheit geworden. Eine wachsende Gruppe von ArbeitnehmerInnen ist freiberuflich tätig und verdient ihren Lebensunterhalt durch ein Mosaik von Lehraufträgen, Werkverträgen und Stipendien. An den Hochschulen gibt es bereits mehr Lehrbeauftragte als fest angestellte Profs, auch der Anteil des nebenberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Personals steigt kontinuierlich an. Die prekären Arbeitsverhältnisse von Lehrbeauftragten führen zu einer ähnlichen Situation wie bei den Studentischen Be-

schäftigten: Sie müssen sich gegenüber ihren ordentlich angestellten KollegInnen mit deutlich geringeren Stundensätzen begnügen und die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen wird häufig nur teilweise vergütet. Viele Lehrbeauftragte werden überhaupt nicht bezahlt.

Nicht nur an den Hochschulen befindet sich die Lohnarbeit in einem grundlegenden Wandel, der sich vor Allem durch die Zunahme von flexibilisierten Beschäftigungsverhältnissen auszeichnet. Als ‚Unternehmer seiner Selbst‘ soll sich jeder Arbeit-

nehmer von einer temporären Auftragsbeziehung zur nächsten hangeln. „Be your own profit center!“ lautet der Lockruf der schönen, neuen Arbeitswelt, die Freiheit und Selbständigkeit zu versprechen scheint. Von der Arbeitgeberseite wird diese neue Freiheit genutzt, um die soziale Absicherung der Beschäftigten zunehmend auf die Betroffenen selbst abzuschieben. Im Selbstmarketing sind die Arbeitnehmer allein dafür verantwortlich, ihre Qualifikationen kontinuierlich den betrieblichen

Anforderungen anzupassen und für die Umsetzung ihrer Fähigkeiten immer wieder neue ‚Käufer‘ zu finden. Dabei wird durch die Konkurrenzkonstellation zwischen den einzelnen ‚ArbeitskraftunternehmerInnen‘ einer Individualisierung der Beschäftigten Vorschub geleistet.

Das zeigt sich auch im Studium: Unter dem Druck, die eigene Arbeitskraft zum nutzbaren Vermögen zu machen, betreibt eine wachsende Zahl von Studierenden gezielt die Entwicklung eines wettbewerbsfähigen individuellen Qualifikations-



profils. Diese einseitige Ausrichtung der Bildungsinhalte auf (vermeintliche) Arbeitsmarktanforderungen lässt für eine kritische Reflexion der eigenen Situation und der gesellschaftlichen Entwick-

lung kaum Spielraum. Wer sein Selbstmarketing nicht zielstrebig genug betreibt, so die Drohung, wird in die Arbeitslosigkeit verabschiedet.

Die Tätigkeit als Studentische Hilfskraft ist häufig in entsprechende Qualifikationskonzepte eingebun-

den. Fast die Hälfte der Studentischen Hilfskräfte zieht laut einer Erhebung des BMBF<sup>1</sup> eine spätere Tätigkeit im Hochschulbereich in Betracht. Noch immer werden hierbei alle Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur als Ausbildungsschritte auf dem Weg zu dieser gesehen. Alle im Wissenschaftsbetrieb Beschäftigten, die dieses Ziel nicht erreichen, müssen mit dem Makel des Versagens leben. Nehmen wir an, dass eine Professorin in jedem Jahr zwei studentische Hilfskräfte beschäftigt, so sind das in etwa 25 Jahren Berufstätigkeit 50 Hilfskräfte, von denen nur Eine oder Einer die Möglichkeit hat, auf eine Professur zu gelangen, denn die wird ja erst nach 25 Jahren frei. Dabei sind die Wege, die ohne das ‚Sprungbrett‘ studentische Hilfskraft zu einer Professur führen, noch nicht berücksichtigt.

Tatsächlich hat also nur ein ganz kleiner Teil der Studentischen Beschäftigten die Chance, nach dem Abschluss in der Hochschule unter zu kommen – und auch dann in der Regel nur in einer unendlichen Kette von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Insofern haben die Bedingungen der „Lehrjahre“ und der vermeintlichen „Herrenjahre“ viel miteinander gemein. 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 eine vernünftige, tarifrechtliche Absicherung Studentischer Beschäftigter wird keine berufliche Perspektive verhindert – aber möglicherweise durchaus einige neue geschaffen.

---

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Studiensituation und studentische Orientierungen. 7. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn 2001, S. 208-212.

## Soziale Öffnung

**Gegenargument drei:** „Das mache ich doch für mich. In einem 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.“

Das ist die Quadratur des Kreises. In dieser Logik sollten wir ab sofort die Profs dafür bezahlen, dass sie uns als Hilfskräfte beschäftigen. Und die Profs bedanken sich mit dem Geld dann bei den Hochschulen dafür, dass sie wissenschaftlich arbeiten dürfen... Spass beiseite: Ein guter Arbeitsplatz zeichnet sich auch dadurch aus, dass die Beschäftigten ständig dazu lernen. 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 Beschäftigungstherapien, 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. Nach der 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks<sup>1</sup> jobben inzwischen zwei Drittel der Studierenden neben dem Studium, 62 Prozent davon, weil sie auf den Zuverdienst unbedingt angewiesen sind. Erwartungsgemäß sind es die Studierenden aus sozial schwachen Familien, die am häufigsten eigenen Verdienst zur Bestreitung des Lebensunterhalts einsetzen. Gut ein Viertel der Studienabbrecher führt Finanznöte als Grund für den Abbruch an.



An den Hochschulen zu arbeiten, können sich derzeit viele gar nicht leisten: Zu unsicher ist eine Weiterbeschäftigung im folgenden Semester, zu schlecht die Bezahlung. Wer auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub und Kündigungsschutz angewiesen ist, ist mit einem Job außerhalb der Uni oft besser beraten. Eine vernünftige soziale Absicherung Studentischer Beschäftigter würde demnach nicht zuletzt zur Chancengleichheit an

den Hochschulen beitragen – was eine grundlegende Reform der Ausbildungsförderung natürlich nicht ersetzen, sondern nur ergänzen kann.

---

1 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2000. 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Bonn 2001.

## Geld ist genug da

**Gegenargument vier:** *„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 un-solidarisch.“*

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 Gegen- druck werden die staatlichen Bil- dungsausgaben auch weiter sinken. Die Hochschulen werden ganz von

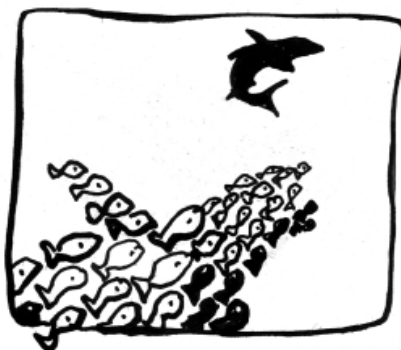
alleine weiter im Personalbereich streichen und die Arbeitsbedingun- gen werden sich (nicht nur) für Stu- dentische Beschäftigte weiter ver- schlechtern, sofern wir uns nicht dagegen wehren. Stellenstreichun- gen im Bereich der sogenannten Hilfskräfte sind dagegen kaum mehr möglich. Durch die Sparwut im Personalbereich der Hochschu- len hat der Umfang von Tätigkei- ten, die von Studentischen Beschäf- tigten ausgeführt werden müssen, in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Ob EDV-Service, Bi- bliotheksdienst oder Tutorium – die Arbeit von studentischen Beschäf- tigten ist für die Hochschulen un- entbehrlich.

Mit dem Standardargument „leere Kassen“ lässt sich jede Debatte um gesellschaftliche Prioritäten entpolitisieren. Geld, was nicht da ist, kann man eben nicht ausgeben – egal wo. Gesamtgesellschaftlich lässt sich die These leerer Kassen allerdings kaum aufrecht erhalten. Das Bruttoinlandsprodukt steigt jährlich um einige Milliarden Euro, während die öffentlichen Einnahmen stagnieren. Immer größere Teile des gesellschaftlich erzeugten Sozialprodukts gehen in privaten Reichtum über. Ob es vor diesem Hintergrund angebracht ist, die öffentlichen Haushalte nur durch Kürzungen ins Lot zu bringen, ohne mindestens gleichrangig die öffentlichen Einnahmen zu verbessern, darf hinterfragt werden.

Selbst wenn man sich an den aktuell vorhandenen Steuereinnahmen orientiert, bleibt es eine politische Entscheidung, ausgerechnet im Bildungsbereich zu kürzen. Das hängt nicht nur damit zusammen, dass Bildung eine schwache Lobby hat. Die finanzielle Knappheit ist auch politisch gewollt, um Anpassungsdruck auf das vermeintlich ‚ineffiziente‘ Hochschulsystem auszuüben und mehr Wettbewerb zwischen den Hochschulen zu erzwingen. Wie schnell diese Knappheit aufzuheben ist, hat die Stadt Bremen 1999 eindrucksvoll demonstriert: Zur An-

schubfinanzierung für eine private Hochschulgründung machte die Stadt mal eben 230 Millionen DM aus Steuermitteln locker – die öffentlichen Bremer Hochschulen erhalten jährlich 400 Millionen DM.

Da die Hochschulen in den vergangenen Jahren nicht in der Lage waren, wirkungsvollen Widerstand gegen den staatlichen Rotstift zu realisieren, wurde der Sparzwang schlicht an die schwächste Gruppe durchgereicht: Studentische Beschäftigte sind nicht nur flexibel und billig, sondern auch äußerst pflegeleicht, da man für sie keinerlei soziale Verantwortung übernehmen muss. Hire and fire funktionieren hier perfekt. Nicht zuletzt durch ihren schlechten Organisationsgrad bildeten die jobbenden Studis eine nahezu ideale Sparmasse. Mit diesem Sparschwein-Dasein muss es endlich ein Ende haben – Geld ist genug da, und Arbeit erst recht.



## Druck machen

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

Wer einen Tarifvertrag erkämpfen will, muss sich anlegen – keine Frage. Ohne deutlichen Druck auf breiter Basis wird sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder kaum an den Verhandlungstisch bringen lassen. Das erscheint für viele jobbende Studis problematisch, denn nicht selten sind ihre Vorgesetzten gleichzeitig auch die eigenen Lehrer und Prüfer. Daraus entsteht eine besondere Abhängigkeit, die Kritik an Arbeitsanforderungen und –bedingungen häufig verhindert.

Wer will schon seinem meistgeschätzten 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 notwendig. Denn es geht ja nicht darum, dass jeder Einzelne mal ordentlich beim Chef Dampf ablässt, sondern um gemeinsame Aktivitäten 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.

# Alles eine Frage der Organisation ...

Viele Probleme, eine Lösung: Wer einen Tarifvertrag will, muss sich organisieren – und zwar in zweierlei Hinsicht. Durch Tarifvertragsinitiativen an den Hochschulen werden wir vor Ort sofort handlungsfähig. Die Initiativen können die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Vorgesetzten vertreten, über bestehende Rechte umfassend informieren und sie endlich auch durchsetzen. Sie können Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln und für Druck

sorgen, wenn es nötig ist. In Städten, in denen es noch keine gibt, ist es an der Zeit eine Tarifvertragsinitiative zu gründen. Unter [www.tarifini.de](http://www.tarifini.de) findet Ihr alles rund um die Gründung einer Ini: Zahlreiche Tipps und umfassende Unterstützung von Materialien und Texten über ReferentInnen bis hin zu Gewerkschaftskontakten. Ein flächendeckendes Netz von Initiativen ist die erste Grundvoraussetzung für die Durchsetzung eines Tarifvertrags.

## Nicht ohne meine Gewerkschaft!

Die zweite ist die Unterstützung der Gewerkschaften. GEW und ver.di werden letztlich den Tarifvertrag für uns aushandeln, denn rechtlich sind nur Gewerkschaften tariffähig, das heisst, nur sie können mit den ArbeitgeberInnen einen Tarifvertrag abschließen. Gewerkschaften sind jedoch nicht nur rechtlich notwendig, sondern auch politisch unverzichtbar. Sie verfügen über umfassende Erfahrungen in Tarifkonflikten und der Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen und sind die folgerichtige Antwort auf die

Problemlage, die Inhalt dieser Broschüre war und nicht nur für Studentische Beschäftigte gilt: Wer als BeschäftigteR die eigenen Interessen wirksam vertreten will, muss sich mit KollegInnen dauerhaft organisieren. Je mehr von uns sich auch den Gewerkschaften anschließen, desto umfassender werden sie unser Anliegen zu ihrem eigenen machen. Nur auf Grundlage einer gemeinsamen Organisation lässt sich eine tarifliche Absicherung Aller durchsetzen. Solidarisch wider die Willkür!

## **Ansprechpartner von ver.di**

### **ver.di Baden-Württemberg**

Gisela Walter  
Tel.: 0711/8 87 88-05 00  
E-Mail: gisela.walter@verdi.de  
Königstraße 10 a,  
70173 Stuttgart

### **ver.di Bayern**

Barbara Zahn  
Tel.: 089/28 81 22-46  
E-Mail: barbara.zahn@verdi.de  
Türkenstraße 9  
80333 München

### **ver.di Berlin/Brandenburg**

Norbert Konkol  
Tel.: 030/2 31 21-337  
E-Mail: norbert.konkol@verdi.de  
Engeldamm 70  
10179 Berlin

### **ver.di Hamburg**

Roland Kohsiek  
Tel.: 040/28 58-161  
E-Mail: roland.kohsiek@verdi.de  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

### **ver.di Hessen**

Walter Lochmann  
Tel.: 069/71 91 16-44  
E-Mail: walter.lochmann@verdi.de  
Bockenheimer Landstraße 72  
60323 Frankfurt/Main

### **ver.di Niedersachsen/Bremen**

Brigitte Schütt  
Tel.: 0511/3 04 07-31  
E-Mail: brigitte.schuett@verdi.de  
Goethestraße 19  
30169 Hannover

### **ver.di Nordrhein-Westfalen**

Uwe Meyeringh  
Tel.: 0211/7 20 91 29  
E-Mail: uwe.meyeringh@verdi.de  
Willi-Becker-Allee 10  
40016 Düsseldorf

### **ver.di Rheinland-Pfalz**

Peter Schmitt  
Tel.: 06131/97 26-150  
EMail: peter.schmitt@verdi.de  
Moselstraße 35  
55118 Mainz

### **ver.di Saarland**

Stefan Schorr  
Tel.: 0681/9 88 49-140  
E-Mail: stefan.schorr@verdi.de  
St. Johanner Straße 49  
66111 Saarbrücken

### **ver.di Sachsen**

Dr. Jens Festersen  
Tel.: 0351/86 33-338  
E-Mail: jens.festersen@verdi.de  
Schützenplatz 14  
01067 Dresden

### **ver.di Sachsen-Anhalt**

Werner Theis  
Tel.: 0391/28 88 99 19  
E-Mail: werner.theis@verdi.de  
Lüneburger Straße 24  
39104 Magdeburg

### **ver.di Nord**

Jens Mahler  
Tel.: 0451/81 00-813  
E-Mail: jens.mahler@verdi.de  
Hansestraße 14  
23558 Lübeck

### **ver.di Thüringen**

Thomas Voß  
Tel.: 0361/3 40 43-36  
E-Mail: thomas.voss@verdi.de  
Schillerstraße 44  
99096 Erfurt

## **Ansprechpartner der GEW**

### **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstr. 7  
70176 Stuttgart  
Tel.: 0711/21 030-0, Fax: -45/55  
[www.bawue.gew.de](http://www.bawue.gew.de)  
[land@bawue.gew.de](mailto:land@bawue.gew.de)  
[hochschul-gew@bawue.gew.de](mailto:hochschul-gew@bawue.gew.de)

### **GEW Bayern**

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Tel.: 089/54 40 81-0, Fax: -53 89 487  
[www.bayern.gew.de](http://www.bayern.gew.de)  
[info@bayern.gew.de](mailto:info@bayern.gew.de)

### **GEW Berlin**

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Tel.: 030/21 99 93 - 0, Fax: -50  
[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)  
[info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de)

### **GEW Brandenburg**

Alleestr. 6a  
14469 Potsdam  
Tel. 0331/27 184-0, Fax: -30  
[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)  
[info@gew-brandenburg.de](mailto:info@gew-brandenburg.de)

### **GEW Bremen**

Löningstraße 35  
28195 Bremen  
Tel.: 0421/33 764-0, Fax: -30  
[www.gew-bremen.de](http://www.gew-bremen.de)  
[info@gew-hb.de](mailto:info@gew-hb.de)

### **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Tel.: 040/41 46 33- 0, Fax: - 44 08 77  
[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)  
[info@gew-hamburg.de](mailto:info@gew-hamburg.de)

### **GEW Hessen**

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt  
Tel.: 069/97 12 93 - 0, Fax: - 93  
[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)  
[info@hessen.gew.de](mailto:info@hessen.gew.de)

### **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Tel.: 03 85/48 527 - 0, Fax: - 24  
[www.gew-mv.de](http://www.gew-mv.de)  
[Landesverband@mpv.GEW.de](mailto:Landesverband@mpv.GEW.de)

### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Tel.: 05 11/33 804 - 0, Fax: - 46  
[www.GEW-NDS.de](http://www.GEW-NDS.de)  
[eMail@GEW-Nds.de](mailto:eMail@GEW-Nds.de)

### **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstr. 11  
45141 Essen  
Tel.: 02 01/29 403 - 01, Fax: -29 403 - 51  
[www.gew-nw.de](http://www.gew-nw.de)  
[info@gew-nw.de](mailto:info@gew-nw.de)

### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Tel.: 06 131/28 988 - 0, Fax: - 80  
[www.GEW-Rheinland-Pfalz.de](http://www.GEW-Rheinland-Pfalz.de)  
[gew@GEW-Rheinland-Pfalz.de](mailto:gew@GEW-Rheinland-Pfalz.de)

### **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Tel.: 06 81/66 830-0, Fax: - 66 830-17  
[www.gew-saarland.de](http://www.gew-saarland.de)  
[info@gew-saarland.de](mailto:info@gew-saarland.de)

### **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Tel.: 03 41/49 47 - 404, Fax - 406  
[www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)  
[GEW-Sachsen@t-online.de](mailto:GEW-Sachsen@t-online.de)

**GEW Sachsen-Anhalt**

Tismarstraße 20

39108 Magdeburg

Tel.: 03 91/73 554 - 0, Fax: - 73 13 405

[www.gew-sachsen-anhalt.de](http://www.gew-sachsen-anhalt.de)[lv@gew-sachsen-anhalt.de](mailto:lv@gew-sachsen-anhalt.de)**GEW Schleswig-Holstein**

Legjenstraße 22-24

24103 Kiel

Tel.: 04 31/55 42 20, Fax: - 55 49 48

[info@gew-sh.de](mailto:info@gew-sh.de)**GEW Thüringen**

Geschwister-Scholl-Straße 45

99085 Erfurt

Tel.: 03 61/59 095 - 0, Fax: - 60

[www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de)[info@GEW-Thueringen.de](mailto:info@GEW-Thueringen.de)**GEW-Hauptvorstand**

Brigitte Eschenbach

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt

Tel.: 069/78 973-313, Fax: - 103

[www.gew.de](http://www.gew.de)[eschenbachb@gew.de](mailto:eschenbachb@gew.de)**GEW-Hauptvorstand**

Wallstr. 65

10179 Berlin

Tel.: 030/23 50 14 11 - 15, Fax - 10

[info@buero-berlin.gew.de](mailto:info@buero-berlin.gew.de)**GEW-Hauptvorstand**

Thomas-Mann-Straße 1

55111 Bonn

Tel.: 02 28/65 77 22, Fax: - 69 29 45

[BonnerBuero@gew.de](mailto:BonnerBuero@gew.de)

## über uns

Die bundesweite Tarifvertragsinitiative Studentischer Beschäftigter wurde im Februar 2002 in Steinbach bei Frankfurt gegründet. Zu den GründerInnen gehören Mitglieder regionaler Tarifvertragsinitiativen, gewerkschaftlich organisierte Studierende sowie hochschulpolitisch Aktive und Interessierte.

Ziel der Initiative ist die soziale Absicherung Studentischer Beschäftigter durch den Abschluss eines bundesweit gültigen Tarifvertrags, der mindestens die in Berlin seit 1979 gültigen Standards für alle Bundesländer festschreibt.

In dieser Broschüre stellen wir viele gute Argumente für, sowie einige schlechte Argumente gegen einen Tarifvertrag vor.

## Aktiv werden!

Kontakt:  
Bundesweite Tarifvertragsinitiative der  
Studentischen Beschäftigten  
c/o Hamburger Tarifini  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

<http://www.tarifini.de>

Mail: [info@tarifini.de](mailto:info@tarifini.de) · [tarifini.hamburg@verdi.de](mailto:tarifini.hamburg@verdi.de)

