A5-Versch

Antrag

Initiator*innen: Studis für Studis

Titel: **Mindestvertragslaufzeit im Rahmen von Tarifverträgen studentischer Beschäftigter**

Antragstext

In Anbetracht der TVStud-Kampagne beschließt das Studierendenparlament (StuPa) Folgendes:

1. Das Studierendenparlament bekräftigt seine Unterstützung der Tarifierung studentischer Beschäftigung im Rahmen von TVStud.

2. Vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages sollen Studierende in Zukunft über ihre Rechte im Rahmen der jeweils geltenden schuldrechtlichen Vereinbarung/des geltenden Tarifvertrages aufgeklärt werden. Eine entsprechende Broschüre ist vom Referat HiWis zu erarbeiten und aktuell zu halten.

3. Die Zentralverwaltung wird gebeten, in Kooperation mit dem Referat HiWis und den Fakultäten ein möglichst niedrigschwelliges Konzept zu erarbeiten, dass Studierenden ermöglicht, auf Antrag von der Mindestvertragslaufzeit und/oder der Mindeststundenzahl im Monat abzuweichen, falls dies ihr ausdrücklicher Wunsch ist. Dabei empfehlen wir, den jeweiligen Aufgabenbereich der studentischen Hilfskräfte zu berücksichtigen.

4. Um eine studierendenfreundliche Umsetzung zu gewährleisten, soll die von der Zentralverwaltung (ZV) standardmäßig verhängte Sperre für weitere Arbeitsverträge entfallen, welche bei Unterschreitung der Mindestvertragslaufzeit anfällt und bis zum Ende der regulär vorgesehenen Mindestvertragslaufzeit andauert.

Der Studentische Sprecher*innenrat (SSR) wird beauftragt, diesen Beschluss in Kooperation mit dem Referat HiWis gegenüber der Universitätsleitung und der Zentralverwaltung zu vertreten.

Die studentischen Vertreter*innen der Fachschaften werden gebeten, in ihren Fakultätsräten für Unterstützung insbesondere der Punkte 3. und 4. zu werben.

Begründung

Argumente für flexible statt pauschal langfristige Vertragslaufzeiten bei studentischen Beschäftigten

Nicht kontinuierlicher Arbeitsbedarf
Viele studentische Tätigkeiten in der Lehre entstehen semesterweise, blockweise oder nur für einzelne Wochen bzw. Monate (z. B. Praktika, Übungen, Exkursionen, Tutorien). Eine Mindestvertragslaufzeit von einem oder zwei Jahren, in denen kein weiterer Arbeitsvertrag aufgenommen werden kann, bildet diesen tatsächlichen, zeitlich begrenzten Bedarf strukturell nicht realistisch ab.

Begrenzte langfristige Planbarkeit für Studierende
Durch diese Regelung werden die Student*innen dazu gezwungen, ihre zeitlichen Kapazitäten 12-24 Monate im Voraus verbindlich zu planen, was oft unrealistisch ist. Gründe hierfür sind unter anderem Prüfungsphasen, Abschlussarbeiten, Stundenplanänderungen, Pflichtpraktika, Auslandsaufenthalte oder projektbasierte Studienabschnitte. Starre Vertragslaufzeiten erhöhen dadurch das Risiko, Verpflichtungen einzugehen, die später schwer erfüllbar sind.

Gefährdung betreuungsintensiver Lehrformate
Wenn studentische Hilfskräfte nicht flexibel und bedarfsorientiert angestellt werden können, kann es zu Engpässen in der Betreuung kommen. Dies betrifft insbesondere Lehrveranstaltungen mit hohem Betreuungsaufwand oder sicherheitsrelevanten Anteilen. Durch die Verlängerung der starren Mindesttarifdauer auf zwei Jahre wird dieser Engpass womöglich verstärkt, da Studierende vor der verbindlichen Durchplanung dieser zwei Jahre zurückschrecken könnten oder aufgrund von Unwissen ungünstige Zusagen treffen und damit zukünftige Anstellungen (z.B. bei Modulen mit einem hohen Personalbedarf) verhindern. Dies ist bereits mit der Sperre für weitere Verträge seit der Einführung der Mindestvertragsdauer von einem Jahr eingetreten. In der Folge können Kurse nur eingeschränkt oder im schlimmsten Fall gar nicht stattfinden, was sich unmittelbar auf die Qualität der Lehre auswirkt.

Verlust besonders qualifizierter studentischer Arbeitskräfte
Fortgeschrittene Studierende verfügen häufig über viel fachliche Erfahrung und didaktische Routine. Gerade diese Gruppe kann jedoch aufgrund von Abschlussphasen oder wechselnden Studienanforderungen oft keine langfristigen Verträge eingehen. Starre Laufzeiten begünstigen daher eher langfristige Verfügbarkeit als fachliche Eignung.

Finanzielle Nachteile durch lange Vertragszeiträume
Werden Arbeitsstunden aus kurzen, intensiven Einsatzphasen auf sehr lange Vertragszeiträume verteilt, sinkt die monatliche Auszahlung deutlich. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise der Gehalt aus einem einzelnen Praktikum oder einer einzigen Kursbetreuung auf zwei Jahre aufgeteilt wird, was besonders in der Naturwissenschaft ungünstig ist, da die Kurse hier nur einmal pro Doppelsemester sattfinden. Für Studierende mit geringen finanziellen Rücklagen kann dies zu erheblichen finanziellen Belastungen führen und die Attraktivität studentischer Beschäftigung mindern.

Erschwerte kurzfristige Nachbesetzung und spontane Mitarbeit
Kurzfristig entstehender zusätzlicher Personalbedarf, etwa durch Ausfälle oder zusätzliche Gruppen, lässt sich schwerer decken, wenn nur langfristige Verträge vorgesehen sind. Studierende, die nur für begrenzte Zeiträume arbeiten können oder möchten, werden faktisch von einer Mitarbeit ausgeschlossen.

Risiko informeller Umgehungslösungen und zusätzlicher Bürokratie
Zu unflexible Vertragsregelungen können in der Praxis dazu führen, dass Tätigkeiten zeitlich verschoben, verspätet abgerechnet oder informell organisiert werden. Dies erhöht den Verwaltungsaufwand, schafft rechtliche Unsicherheiten und mindert Transparenz für alle Beteiligten.

Notwendigkeit differenzierter statt pauschaler Regelungen
Studiengänge, Lehrformate und Tätigkeitsprofile unterscheiden sich erheblich. Ein einheitliches Mindestvertragsmodell wird dieser Vielfalt nicht gerecht. Neben längerfristigen Beschäftigungsmodellen sollte daher ausdrücklich die Möglichkeit für kurzfristige, modul-, praktikums- oder projektbezogene Verträge erhalten bleiben, um die Lehre bedarfsgerecht sicherzustellen.