

TVStud – Aufbegehren von unten

Studentische Beschäftigte im Arbeitskampf

Karl Jasper Wolff

Seit 2021 beobachten wir ein neuartiges Phänomen, auf das sich ein vertiefter Blick lohnt: Studentische Beschäftigte¹ aller deutschen Hochschulen vereinigen sich im Arbeitskampf für einen Tarifvertrag (TVStud). Mit der TVStud-Bewegung hat sich eine bundesweite Initiative etablieren können, die sich für die Verbesserung studentischer Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen einsetzt.² Dies ist besonders in zweierlei Hinsicht interessant: Erstens zeigt sich in der Bewegung die Kraft von Kollektiverfahrungen, die den wettbewerbsfokussierten Umstrukturierungen seit Bologna diametral entgegenstehen und neue Formen von Gemeinschaft auf dem Campus vermitteln. Jene waren den studentischen Beschäftigten bisher weitestgehend verwehrt. Zweitens deutet das Aufkommen der Bewegung eine stärkere Etablierung gewerkschaftlicher Kämpfe in der (arbeitenden) Studierendenschaft an. Im Jahr 2021 begannen erstmals mehr junge Menschen ein Studium als eine Ausbildung. Dieser Trend zur Hochqualifizierung gefährdet langfristig die Basis der Gewerkschaften, die bislang vor allem in den Betrieben oder auf Berufsschultouren gewonnen wurde. Die Etablierung gewerkschaftlicher Kämpfe in der Studierendenschaft könnte daher einen wichtigen Grundstein künftiger Gewerkschaftsarbeit bilden.

In der Tarifrunde der Länder 2023 sollte ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte auf Bundesebene erkämpft werden.³ Dafür traten bundesweit studentische Beschäftigte gemeinsam mit anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Arbeitskampf. Dieser Beitrag wirft einen Blick auf die Rahmen- und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigung an deutschen Hochschulen, um herauszuarbeiten, auf welche Verhältnisse die TVStud-Bewegung reagiert und welche An-

-
- 1 Im Folgenden wird von »studentischen Beschäftigten« als Sammelbegriff für die heterogenen Beschäftigungsformen von Studierenden an Hochschulen gesprochen.
 - 2 Der Autor ist in der TVStud-Initiative in Darmstadt aktiv und aktuell Mitglied der TVStud-Tarifkommission von ver.di in Hessen.
 - 3 Hessen trat 2004 aus der Tarifgemeinschaft der Länder aus und verhandelt den eigenen Tarifvertrag (TV-H) seither zeitversetzt. In dieser Tarifrunde fanden die Verhandlungen daher erst im Februar und März 2024 statt.

sätze sie verfolgt. Grundlage dafür bildet eine Studie, die das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen in Kooperation mit den Gewerkschaften GEW und ver.di sowie der TVStud-Bewegung durchführte (Hopp et al. 2023).

1. Arbeit an der Armutsgrenze

Studentische Beschäftigte bilden eine tragende Säule der Hochschulen. Sie stellen mittlerweile eine der größten Beschäftigungsgruppen der deutschen Hochschullandschaft dar. Als Teil des öffentlichen Dienstes sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) sowie in den Personalvertretungs- und Hochschulgesetzen der einzelnen Länder verankert. Das WissZeitVG befristet die Anstellung als studentische*r Beschäftigte*r auf maximal sechs Jahre. Innerhalb dieser Zeit können beliebig viele Verträge abgeschlossen werden. Das Arbeitsverhältnis ist über den individuellen Arbeitsvertrag geregelt. Nur in Berlin gibt es tarifliche Regelungen für studentische Beschäftigte; einzelne Bundesländer versuchen stellenweise über unverbindliche Kodizes die Arbeitsbeziehungen flächendeckend zu regulieren (ebd.: 30).

Die Hochschulgesetze der Länder betonen die anvisierte Nähe der Tätigkeit zum Studium, sie soll der eigenen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung dienen. Dieses Qualifizierungsverständnis fügt sich in das durch die Bologna-Reformen wiedererstarbte Konzept der *Employability* (Beschäftigungsfähigkeit) ein, das »als Studien-Hauptzweck [...] einseitig auf abhängige Beschäftigung der Graduierten« (Kellermann 2016: 13) zielt. Wer neben dem Studium an der Universität arbeitet, tue dies allein, um sich auf eine spätere Karriere in der Wissenschaft vorzubereiten – so der Tenor. Dieses selbstaufgelegte Verständnis spiegelt sich in der Regulierung studentischer Arbeitsverhältnisse wider. Der Qualifizierungsbegriff dient als Legitimation des konsequenten Ausschlusses aus der sonst geltenden Tarifgebundenheit des öffentlichen Dienstes. So zitieren Mitglieder der Verhandlungskommission von ver.di aus den Verhandlungen einzelne Vertreter*innen der Tarifgemeinschaft der Länder: Die Tätigkeit an der Hochschule sei eine Ehre und nicht für die Finanzierung des Studiums gedacht; sie sei kein richtiges Arbeitsverhältnis und daher sei die Einbindung in einen Tarifvertrag auch nicht notwendig (TVStud 2023: 2).⁴

Das Idealbild des Vollzeitstudiums, das nicht durch Lohnarbeit finanziert werden muss, geht jedoch an der Realität vorbei: In Zeiten, in denen bloß elf Prozent der Studierenden die staatliche Studienförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beziehen, wobei selbst der Höchstsatz von 934 Euro im Februar

4 Die Aussagen stammen aus nicht-öffentlichen Tarifverhandlungen und können daher nicht unabhängig verifiziert werden.

2024 oft nicht ausreicht, um in Universitätsstädten mit hohen Lebenshaltungskosten zu leben, und in denen die Zinsen der Studienkredite Rekordhöhen erreichen – viele Studierende also nebenher arbeiten gehen *müssen* –, muss der Lohn auch den Lebensunterhalt decken. Studieren wird sonst noch mehr zur Klassenfrage.

Die Verweigerung der Tarifierung hat indes erhebliche Folgen: Die Länder und Hochschulen gewinnen damit die Hoheit über die Festlegung der Stundenlöhne, die nur knapp über dem Mindestlohn liegen. In Kombination mit den meist geringen Vertragsstunden gelten in Konsequenz etwa 77 Prozent der studentischen Beschäftigten als armutsgefährdet (Hopp et al. 2023: 70). Trotz des Geldes der Eltern, BAföG oder Stipendien muss etwa ein Drittel der studentischen Beschäftigten neben ihrer Arbeit an der Hochschule daher noch einer weiteren Beschäftigung nachgehen, um ihre durchschnittlich 990 Euro Einkommen im Monat zu erwirtschaften (ebd.: 68ff.).

Verkannt wird auch die tragende Rolle, die studentische Beschäftigte für die Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebes spielen: In der Lehre unterstützen sie unter anderem durch das Leiten von Übungen, die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen oder die Betreuung von Prüfungs- und Studienleistungen. In der Forschung lekturieren sie wissenschaftliche Texte, transkribieren Interviews oder führen Laborexperimente durch. Oft stellen Hochschulen aufgrund der Kürzung der Grundfinanzierung aus unternehmerischem Kalkül die kostengünstigen studentischen Beschäftigten auch in der Verwaltung und anderen Tätigkeitsfeldern ohne wissenschaftlichen Bezug ein,⁵ um damit den geltenden Tarifvertrag zu umgehen (ebd.: 88, 128). Dies lässt zugleich die Argumentationslogik als paradox erscheinen: Pocht man in den Tarifverhandlungen noch auf den wissenschaftlich-ausbildenden Charakter der Tätigkeit, um einen Ausschluss aus dem Tarifvertrag zu legitimieren, nutzen die Hochschulen die breiten Einsatzmöglichkeiten von Studierenden aus, um sie als kostengünstige Beschäftigte in der wissenschaftsfernen Administration einzusetzen.

2. Individualisierte Konflikte

Zusätzlich zu dieser breiten Tariffucht wird der Qualifizierungsbegriff zur Legitimation fehlender Mitbestimmung genutzt. Während für regulär Beschäftigte des Landes die Personalvertretungsgesetze der einzelnen Bundesländer gelten, sprechen dieselben den studentischen Beschäftigten ihren Beschäftigtenstatus explizit

5 Eine kleine Anfrage der SPD an den hessischen Landtag im September 2023 ergab, dass etwa 15 Prozent der studentischen Beschäftigten des Bundeslandes in diesen Bereichen tätig sind (Hessischer Landtag 2023: 2).

ab. Damit sind die Personalräte der Hochschulen nicht für sie zuständig. Eine eigene Personalvertretung als Interessenvertretung haben studentische Beschäftigte nur in wenigen Bundesländern (ebd.: 33).⁶

Die Folge ist eine Verlagerung von Konflikten auf die individuelle Ebene: Drängen die Vorgesetzten regelmäßig zu Überstunden, erwarten sie die Nacharbeitung von Krankheitstagen, sollen Tätigkeiten ohne wissenschaftlichen Bezug ausgeübt werden oder wird sogar zeitweise ohne Bezahlung gearbeitet, weil der versprochene Vertrag doch nicht rechtzeitig abgeschlossen werden konnte – in all diesen Fällen haben studentische Beschäftigte aktuell keine zentrale Anlaufstelle, die sie in der Einforderung ihrer Arbeitsrechte unterstützt. Der individuelle Konflikt ist zugleich durch die starke Machtasymmetrie geprägt, die sich aus der hierarchischen Organisation der Hochschulen ergibt (Reitz 2021). Die Bereitstellung eines Arbeitsvertrages für studentische Beschäftigte ist üblicherweise an die Willkür ihrer Vorgesetzten geknüpft. In vielen Fällen sind diese zudem für die Benotung von Studien- und Prüfungsleistungen sowie Abschlussarbeiten ihrer studentischen Beschäftigten zuständig. Auch ein biographischer Werdegang in der Wissenschaft hängt oft von einer vorherigen Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r ab (Lenger 2009: 121f.). Das macht die studentischen Beschäftigten in besonderer Weise anfällig für Konsequenzen von Konflikten und mindert ihre Konfliktbereitschaft, da sie ihr ohnehin prekäres Arbeitsverhältnis oder auch ihren zukünftigen Karriereweg in der Wissenschaft gefährden könnten. Die kurzen Vertragslaufzeiten verstärken diese Entwicklung, was zur häufigen Umgehung des geltenden Arbeitsrechts führt (Hopp et al. 2023: 81ff.).

Insgesamt führen die Bedingungen, unter denen studentische Beschäftigte arbeiten, auch zu der beabsichtigten *Employability*. Anstatt dass ihre Tätigkeiten sie effektiv auf die Substanz wissenschaftlichen Arbeitens vorbereiten, werden die Arbeitskräfte in die Strukturen wissenschaftlicher Beschäftigung an Hochschulen eingeführt, die von Befristungen, dauerhafter Unsicherheit und hohem Konkurrenzdruck geprägt sind. Die Herstellung von *Employability* besteht in diesem Sinne im Eingewöhnen in die prekären Bedingungen des Mittelbaus (Bahr et al. 2022).

6 Zu den von Hopp et al. (2023) aufgeführten Bundesländern mit studentischer Personalvertretung muss seit April 2023 Hessen hinzugefügt werden. Dort sollen nach aktueller Reform des hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) sogenannte Hilfskräfte*räte gebildet werden, die mit Rederecht und in Angelegenheiten, die studentische Beschäftigte betreffen, auch mit Antrags- und Stimmrecht an den Personalratssitzungen teilnehmen dürfen. Das Antrags- und Stimmrecht wirkt jedoch paradox, da studentische Beschäftigte nach HPVG § 4 (5) weiterhin nicht als Beschäftigte gelten und der Personalrat sich daher nicht mit Angelegenheiten beschäftigt, die explizit studentische Beschäftigte betreffen.

3. Aufbegehren von unten

In den letzten Jahren konnte sich eine gewerkschaftlich orientierte Bewegung an den deutschen Hochschulen etablieren, die sich gemeinsam für die Eingliederung studentischer Beschäftigter in den Tarifvertrag der Länder einsetzt. Die Bewegung knüpft an den Zusammenschluss von studentischen Beschäftigten aus Berlin in den 1980er Jahren an. Diese erkämpften mit kreativen Mitteln erstmals einen TVStud für Berlin und erneuerten ihn zuletzt 2018 (Büchner et al. 1986; Bouali et al. 2019). Zur Tarifrunde 2021 startete eine erste bundesweite Kampagne mit den Gewerkschaften ver.di und GEW. Einzelne Bundesländer gaben daraufhin bereits Zusagen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften sicherten weitere Unterstützung zu und stellten die Tarifierung studentischer Beschäftigung für die Tarifauseinandersetzungen 2023 in Aussicht.

Zwar konnte in der aktuellen Tarifrunde das Ziel der Tarifierung nicht erreicht werden, jedoch wurden Mindeststandards institutionell gesichert. Zudem gab es eine Zusage für weitere Verhandlungen in der nächsten Tarifrunde 2025. Vor der Tarifrunde war eine bundesweite Verbesserung der Lage studentischer Beschäftigter aufgrund der politischen Machtverhältnisse kaum denkbar. Die Zugeständnisse der Länder bestätigen daher den öffentlichkeitswirksamen Druck, den die Bewegung mobilisieren konnte. Auch wenn dies als erster Erfolg gewertet werden kann, bleibt das Ziel der Bewegung die bundesweite Tarifierung. Nur mit dieser übergreifenden Institutionalisierung kann verhindert werden, dass erkämpfte Verbesserungen wieder zurückgebaut werden. Es gilt daher, das Momentum mittels einer Institutionalisierung studentischer Arbeitskämpfe an Hochschulen beizubehalten. Nur wenn die Bewegung langfristige Strukturen aufbaut, aktiv bleibt und weiter wächst, kann ihr Ziel perspektivisch erreicht werden. Dafür setzt man in der TVStud-Bewegung von Beginn an insbesondere auf Transparenz und Mitbestimmung. Strategien werden breit diskutiert, Neuigkeiten schnell geteilt und Mitbestimmung über regelmäßige Treffen ermöglicht. Dieses basisorientierte Vorgehen ermöglicht neben der kollektiven Organisation auch eine tiefere Einbindung und Politisierung der Mitstreiter*innen. Wie Benjamin Rauch in seinem Beitrag in diesem Sammelband schreibt, soll diese Basisarbeit über einen instrumentellen Bezug zu Arbeitskämpfen hinausgehen und ein Bewusstsein der studentischen Hilfskräfte für Machtverhältnisse und Ungleichheiten schaffen.

Was ein Tarifvertrag und die Vertretung durch den Personalrat für die Arbeitsbedingungen bedeuten können, verdeutlicht das Beispiel Berlins (Hopp et al. 2023). Dort beziehen die studentischen Beschäftigten höhere Löhne, haben längere Vertragslaufzeiten sowie mehr Vertragsstunden und sind daher insgesamt seltener arbeitsgefährdet (ebd.: 64ff.). Durch die studentischen Personalräte laufen die Bewerbungsverfahren geregelter, zudem werden die Beschäftigten häufiger über Urlaubsrechte aufgeklärt und arbeiten seltener Krankheitstage nach (ebd.: 51ff.). Damit ist

die Machtasymmetrie zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zwar nicht gänzlich aufgehoben, auch in Berlin wird weiterhin geltendes Arbeitsrecht umgangen. Dennoch sind dies wichtige Errungenschaften, die auf institutioneller Ebene gesichert sind und so laufend erneuert werden können (ebd.).

Die im Streik gewonnenen Kollektiverfahrungen können außerdem eine ganze Generation prägen und so eine hochqualifizierte Gegenmacht entstehen lassen, die auch außerhalb der Universitäten in den Arbeitskampf zieht. Das gemeinsame Planen von Aktionen, der Austausch untereinander, die Solidarität gegen erfahrene Ungleichheit – all das schafft eine geteilte Lebenswelt, die am Campus häufig vermisst wird. Besonders nach den schwerwiegenden Folgen der Vereinzelung von Studierenden während der Corona-Pandemie (Traus et al. 2020: 19ff.) kann dies Hoffnung für ein neues Verständnis von gemeinschaftlichem Studieren geben. Der gemeinsame Arbeitskampf kann zur Demokratisierung der Hochschulen und damit wesentlich zur Verbesserung der Studien-, Arbeits- und Lebensbedingungen von Studierenden beitragen.

Literaturverzeichnis

- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): »#IchBinHannah. Prekäre Wissenschaft in Deutschland«, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bouali, Celia/Bringmann, Julia/Haßler, Laura/Keil, Christian/Neis, Matthias/Núñez von Voigt, Pablo (2019) (Hg.): »Ohne uns läuft hier nix!« Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin«, Hamburg: VSA.
- Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfegger, Niko (1986): »Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986«, Hamburg: VSA.
- Hessischer Landtag (2023): »Kleine Anfrage. Drucksache 20/11256«, online unter: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/6/11256.pdf>, zuletzt aufgerufen am 21.11.2023.
- Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Zielke, Aaron/Leslie, Lukas/Seeliger, Martin (2023): »Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen«, Bremen: IAW.
- Kellermann, Paul (2016): »Die ›Europäische Universität‹«, in: Kellermann, Paul/Guggenberger, Helmut/Weber, Karl (Hg.), Universität nach Bologna? Hochschulkonzeptionen zwischen Kritik und Utopie, Wien: Mandelbaum, S. 11–15.
- Lenger, Alexander (2009): »Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital von Promovierenden. Eine deskriptive Analyse der sozialen Herkunft von Doktoranden im deutschen Bildungswesen«, in: Die Hochschule – Journal für Wissenschaft und Bildung 18(2), S. 104–125.

- Reitz, Tilman (2021): »Prestigekonkurrenz und akademischer Neofeudalismus«, in: Holderberg, Per/Seipel, Christian (Hg.), *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*, Weinheim: Beltz Juventa, S. 61–81.
- Traus, Anna/Höffken, Katharina/Thomas, Severine/Mangold, Katharina/Schröer, Wolfgang (2020): »Stu.di.Co. – Studieren digital in Zeiten von Corona. Erste Ergebnisse der bundesweiten Studie Stu.di.Co«, Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim.
- TVStud (2023): »TVStud Tarifinfo #4 zur zweiten Verhandlungsrunde«, online unter: <https://tvstud.de/2023/11/04/tvstud-tarifinfo-4-zur-zweiten-verhandlungsrunde/>, zuletzt aufgerufen am 15.01.2024.

