

Sommersemester 2023

Hochschulzeitung

Ausgabe 31



In dieser Ausgabe

Hilfskräfteerat, HPVG und TVStud

Zerschlagung der Gewerkschaften – 2. Mai 1933

Grundschullehrkräfte: Erfolg A 13!

**Zeit für mehr Zeit – mit Dir für Entfristung,
Entlastung und Mitbestimmung**

Stu[★]**dis** **GEW!**
Hessen

Studierende – organisiert euch!

Studieren und Mitglied der GEW, einer Gewerkschaft sein, klingt irgendwie abwegig? Für uns keineswegs. Die GEW bietet gewerkschaftlichen Rechtsschutz in studien- und prüfungsrelevanten Fragen. Es gibt für dich eine Schlüsselversicherung, Berufshaftpflicht und vor allem eins: Eine schlagkräftige Interessensvertretung für alle, die einen pädagogischen Beruf oder eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Bei uns hat das ehrenamtliche Engagement einen hohen Stellenwert. Wir sind demokratisch organisiert, ihr könnt aktiv mitbestimmen! Und das gefällt: Seit Jahren werden wir mehr. Um diesen Trend fortzusetzen und unsere Arbeit an den Hochschulen weiter zu verbessern, haben wir an den Hochschulen in Kassel, Fulda, Marburg, Gießen und Frankfurt Kolleg:innen eingestellt, die mit euch gemeinsam Gewerkschaftspolitik machen! Also organisiert euch! Am besten gleich: Eintreten und mitgestalten.

Eure Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort

Finn Göllitzer / Frankfurt

studierende-ffm@gew-hessen.de

Jenny Jörges / Gießen

studierende-jlu@gew-hessen.de

Cecilia Schweizer / Marburg

studierende-mr@gew-hessen.de

Etienne Fliegner / Kassel und Fulda

studierende-nordhessen@gew-hessen.de

Landesweite Koordination der Hochschularbeit

Tobias Cepok

Referent für Jugendbildung, Hochschule und Forschung

Tel. 069 - 971293 - 26 | Mobil 0175 - 933 7730

tcepok@gew-hessen.de

www.gew-hessen.de/bildungspolitik/hochschule-und-forschung

Du willst aktiv werden? Dein Uni-Ort ist noch nicht dabei?

Oder Du findest einfach noch nicht die/den Richtigen für Dein Anliegen?

Auch bei individuellen Rechtsfragen kannst Du Dich an uns wenden.



Etappensieg A 13 – und jetzt?!

Von Cecilia Schweizer

A 13 kommt! Auch in Hessen werden Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen zukünftig besser bezahlt. Nach Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen folgt mit Hessen das nächste westdeutsche Flächenland mit Anhebung der Besoldung für Lehrkräfte an Grundschulen. Damit gelingt der GEW nach jahrelanger beharrlicher Arbeit, nach unzähligen Aktionen und großen Demonstrationen ein toller Erfolg, über den sich die 18.000 Kolleginnen und Kollegen an den hessischen Grundschulen freuen können. Die Hessische Landesregierung will sich zwar bis 2028 für die Angleichung der Besoldung Zeit lassen, die GEW ist aber fest entschlossen, hier auf mehr Tempo zu pochen. Denn die Begründung der Hessischen Landesregierung für die schrittweise Anhebung, die Landeskassen seien leer, ist wie immer nicht glaubwürdig: Das Land verfügt derzeit über Haushaltsüberschüsse und Rücklagen in Milliardenhöhe!

Der Schritt hin zur gleichen Entlohnung war ein längst überfälliger. Es ist ein großer Schritt hin zur Geschlechtergleichheit, denn rund 90 Prozent aller Grundschullehrkräfte sind Frauen. Jahrelang wurden die Kolleginnen der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet, für die im Allgemeinen ein Bachelorabschluss ausreicht – allerdings haben alle Grundschullehrkräfte einen Masterabschluss

bzw. beide Staatsprüfungen absolviert. Zwischen den Tätigkeiten von Grundschul- und Gymnasiallehrkräften bestehen keine nennenswerten Unterschiede bei den intellektuellen und pädagogischen Anforderungen, im Gegenteil: Die physischen Anforderungen und psychosozialen Belastungen sind an Grundschulen sogar höher, was sich durch die intensive Interaktion und Konfrontation mit den Problemen von Kindern und ihren Familien erklären lässt. Außerdem ist pädagogische Arbeit verglichen mit den fachlichen Erfordernissen an weiterführenden Schulen natürlich nicht geringer. A 13 für alle, das bedeutet endlich auch Anerkennung für die Arbeit von Lehrer:innen an Grundschulen.

Jahrzehntlang wurde mit der Lohndiskriminierung von Grundschullehrkräften ein Geschlechterstereotyp reproduziert, nachdem Wissenschaft rational und männlich sei, Pädagogik hingegen emotional und weiblich – dieses Stereotyp wurde gleichzeitig für die Rechtfertigung der Lohndiskriminierung herangezogen. Insgesamt wird die Angleichung der Besoldung das Grundschullehramt attraktiver machen, nicht zuletzt für männliche Lehrkräfte. Und der hessische Erfolg wird auch bundesweite Strahlkraft haben: Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz und Saarland müssen sich nun ebenfalls bewegen.

TVStud – Jetzt oder nie!

Neuigkeiten aus der TVStud-Bewegung

Von Tobias Hoffmann

A 13 für alle, das ist ein großer Schritt, aber weitere große Schritte bei der Umsetzung bildungspolitischer Reformen liegen vor uns. Um die Attraktivität des Grundschullehrberufs nachhaltig zu steigern, braucht es die Abschaffung des NC, den Ausbau von Studienplätzen und nicht zuletzt die Anhebung der Regelstudienzeit. Aktuell sollen sich Studierende in nur sechs Semestern alle stofflichen und pädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen, parallel dazu müssen sie noch ein Praxissemester, ein zusätzliches Langfach und sämtliche Querschnittsthemen bewältigen –

so kann das nicht bleiben! Die Rahmenbedingungen müssen auch bei den anderen Lehrkräften verändert werden, um den Lehrkräftemangel planmäßig zu beseitigen. Und natürlich bleiben die großen gewerkschaftlichen Aufgaben auf der Tagesordnung: Das Ringen um weitere Reformen, der Widerstand gegen Verschlechterungen im Bildungswesen und gegen die staatliche Sparpolitik im Allgemeinen. Und das muss die Ausweitung gewerkschaftlicher Aktionen bedeuten, die Stärkung der GEW und aller anderen Gewerkschaften.

Im Januar 2024 ist es so weit: Der Tarifvertrag des Landes Hessen (TV-H) läuft aus und die nächste Tarifrunde des öffentlichen Dienstes beginnt. Schon lange setzt sich die GEW für die Aufnahme studentischer Hilfskräfte in den TV-H ein – zuletzt gemeinsam mit den TVStud-Initiativen. 2021 konnten sie durchsetzen, dass Hilfskräften schon ab dem Sommersemester 2022 und somit vor der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns 12 Euro pro Stunde gezahlt wurden. Außerdem erkämpften die Gewerkschaften eine an die Lohnentwicklung des TV-H gekoppelte prozentuale Erhöhung, sodass der Stundenlohn ab August 2023 um 1,8 Prozent steigen wird. Das waren wichtige erste Schritte, aber zu mehr war das Land Hessen damals nicht bereit. Seitdem ist viel passiert: Die TVStud-Bewegung hat weiter an Fahrt aufgenommen, in Hessen wurden weitere Hilfskräfteinitiativen gegründet und so lohnt sich der Blick auf die bevorstehende Tarifrunde.

Warum es einen Tarifvertrag braucht!

Auch wenn sich bundesweit in den meisten Koalitionsverträgen für eine Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse studentischer Hilfskräfte ausgesprochen wird, lässt sich die Situation studentischer Beschäftigter am besten mit einem Wort beschreiben: prekär. Nicht anders

verhält es sich in Hessen und auch wenn das Hessische Hochschulgesetz (HessHG) und der „Kodex für gute Arbeit“ gewisse Mindeststandards setzen, ändern diese kaum etwas an der schwierigen Situation der studentischen Beschäftigten. Die Mindestvergütung von 12 Euro pro Stunde entspricht mittlerweile dem aktuellen Mindestlohn und reicht in Zeiten hoher Inflation kaum aus, um die Miete zu zahlen oder das eigene Studium zu finanzieren und erkennt die Tatsache, dass die Hilfskrafttätigkeit für viele Studierende eben nicht nur ein Nebenberuf ist, wie es das HessHG vorsieht. Die vorgeschlagenen Mindestvertragslaufzeiten von sechs bzw. zwölf Monaten stellen noch immer nicht die Regel dar, sodass es den Studierenden an der notwendigen Planungssicherheit fehlt und sie sich teils jahrelang von Vertrag zu Vertrag hangeln. Über ihren Urlaubsanspruch werden studentische Hilfskräfte oftmals nicht informiert und anstatt ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu berücksichtigen, werden sie aufgefordert aufgrund von Krankheit nicht geleistete Stunden nachzuarbeiten. Hinzukommen die ohnehin geleisteten unbezahlten Überstunden, sodass sich ein insgesamt desolates Bild ergibt, das sich aus dem Machtgefälle zwischen den studentischen Beschäftigten und den ihnen vorgesetzten Professor:innen, dem Fehlen



Foto: 12. November 2022, Großdemonstration in Frankfurt



Foto: Kay Herschelmann

eines Tarifvertrages und einer unzureichenden Personalvertretung ableiten lässt. Die Tarifierung ist deshalb ein wichtiger Schritt, um die Beschäftigungsverhältnisse studentischer Hilfskräfte nachhaltig zu verbessern. Das gilt umso mehr, da die Hessische Landesregierung bei der Novellierung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes (HPVG) im März eine Chance verstreichen ließ, studentische Hilfskräfte endlich als Beschäftigte anzuerkennen und ihre Mitbestimmungsrechte ernsthaft zu verbessern. Dennoch stellt die Einführung sogenannter Hilfskräfterräte einen ersten Schritt in Richtung echter Mitbestimmung dar, der entsprechend gewürdigt werden muss (s.a. Tauche 2023, S. 10).

Wie steht es um einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte?

Zwar konnte die bundesweite TVStud-Bewegung 2021 noch keinen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte durchsetzen, sie vereinbarte mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) aber eine „Bestandsaufnahme der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen“. Um in zukünftigen Verhandlungen die Deutungshoheit über die eigenen Beschäftigungsverhältnisse nicht an die Arbeitgeber:innen zu verlieren, befragte eine Forschungsgruppe aus dem Kreis der TVStud-Aktiven daraufhin über 11.000 studentische Beschäftigte und veröffentlichte die Ergebnisse im Januar in der Studie „Jung, akademisch, prekär“. Am 24. Februar folgte der nächste Schritt als sich Aktive aus ganz Deutschland auf der dreitägigen Organizing-Konferenz in

Göttingen trafen, um die Ergebnisse der Studie zu diskutieren und in zahlreichen Workshops und Vorträgen den Aufbau einer bundesweiten Streikbewegung einzuleiten. Der Zeitplan ist klar: Bis zum 1. Oktober 2023, dem Beginn der Tarifrunde der Länder, sollen bundesweit an Hochschulen und Universitäten streikfähige Strukturen aufgebaut und studentische Beschäftigte in Gesprächen gewerkschaftlich organisiert werden. Das dient aber nicht allein der Vorbereitung auf die Tarifrunde, sondern stellt auch sicher, dass die Tarifierung studentischer Hilfskräfte dieses Jahr wieder Teil der gewerkschaftlichen Tarifforderungen wird. Deshalb ist es notwendig bereits im Vorfeld der Streiks, selbstbewusst und offensiv aufzutreten. Damit machen wir den Gewerkschaften deutlich, dass ein

Tarifabschluss ohne Berücksichtigung der TVStud-Forderungen nicht möglich sein wird und erhöhen gleichzeitig den Druck auf die verantwortlichen Finanzminister:innen. Dass all das möglich ist, zeigt die jüngste Erneuerung des erstmals 1980 erstreikten Tarifvertrages für studentische Beschäftigte (TVStud) in Berlin im Jahr 2018 (TVStud III). Sollte es der Bewegung nun also gelingen, die jahrzehntelange Blockadehaltung der Arbeitgeber:innen zu brechen, stehen die Chancen für eine bundesweite Tarifierung studentischer Hilfskräfte so gut wie nie zuvor.

Was können wir in Hessen tun?

Ein Erfolg der bundesweiten TVStud-Bewegung wäre aber nicht gleichbedeutend mit einer Tarifierung der studentischen

Hilfskräfte in Hessen, da das Land seit 2004 nicht Teil der TdL ist – der Erfolg hätte aber dennoch Signalwirkung! 2021 verweigerte sich das Hessische Innenministerium den Forderungen der Hilfskräfteinitiativen und Gewerkschaften noch mit der Begründung, es wolle nicht als Türöffner für die TdL fungieren. Nun liegt die Verhandlungen für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) vor der hessischen Tarifrunde, weshalb der Tarifabschluss zwischen Gewerkschaften und TdL das Land Hessen gewissermaßen unter Zugzwang setzen würde. Das funktioniert allerdings in beide Richtungen: Sollte die TVStud-Bewegung auf Bundesebene mit ihren Forderungen scheitern, wird das Innenministerium vermutlich auf seiner bisherigen Position beharren und alle Forderungen abblocken. Es liegt also im Interesse der hessischen TVStud-Initiativen, sich landesweit zu vernetzen und mit der bundesweiten Bewegung zu solidarisieren. Doch selbst bei einem Erfolg auf

Bundesebene muss es in Hessen gelingen, das Momentum der TVStud-Kampagne über den Winter hinweg und bis ins Frühjahr 2024 aufrechtzuerhalten. Zu diesem Zweck müssen Etappenziele gesetzt und erreicht werden, wobei die bundesweite Bewegung als Vorbild und die Beteiligung an gemeinsamen Aktionen als Stärketest dienen kann. Es muss den lokalen Initiativen gelingen, vor Ort handlungsfähige Aktivenkreise aufzubauen und den TVStud gleichzeitig landesweit als wesentliche Forderung im Hochschulbereich für die kommende Landtagswahl und Tarifrunde zu setzen. Ungeachtet des Ausgangs hat der Kampf für die studentischen Hilfskräfte in Hessen und den anderen Bundesländern gerade erst begonnen. Für sie heißt es: Jetzt oder nie!

Was Du tun kannst:

Erkundige Dich als studentische Hilfskraft oder solidarische:r Unterstützer:in bei Deiner lokalen TVStud-Initiative, wie Du helfen kannst.



Werde TVStud-Botschafter:in und informiere andere im direkten Gespräch!



Trete der hessenweiten Vernetzungsgruppe auf Telegram bei und suche den Austausch mit Gleichgesinnten!



Trete der bundesweiten Vernetzungsgruppe auf Telegram bei, um über den Verlauf der Kampagne informiert zu werden!



Werde GEW-Mitglied!

Mehr Mitbestimmung für studentische Beschäftigte?

Das neue Personalvertretungsgesetz in Hessen

Von Henning Tauche

Mit dem Hilfskräfтеріrat hat die Hessische Landesregierung in der Novellierung des Personalvertretungsrechts ein Gremium zur Vertretung von studentischen Beschäftigten an Hochschulen eingeführt. Jedoch sollen Hilfskräfte weiterhin nicht als Beschäftigte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes verstanden werden. Dies ist nicht nur rechtswidrig, sondern sorgt auch für eine ganze Reihe weiterer offener Fragen.

Das Arbeitsleben ist fundamental durch den Interessenswiderspruch zwischen Kapital und Arbeit und damit zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gekennzeichnet. Die aus diesen Interessenswidersprüchen erwachsenen Konflikte werden in der bundesdeutschen Wirtschafts- und Sozialordnung institutionelle Räume der Austragung geboten und in zwei zueinander rechtlich autonomen Sphären verhandelt: dem gewerkschaftlichen Tarifkampf und der betriebsrechtlichen Mitbestimmung.

Die gesteigerte Vulnerabilität studentischer Hilfskräfte als Arbeitnehmergruppe ist im Spiegel ihres rechtlichen

respektive faktischen Ausschlusses aus diesem „dualen System der Interessenrepräsentation“ (Müller-Jentsch 1997, S. 194) zu sehen. Mit Ausnahme von Berlin können Interessenkonflikte zwischen Arbeitgebern und Hilfskräften weder im Rahmen bestehender Tarifverträge noch auf personalvertretungsrechtlicher Ebene effektiv ausgeglichen werden. Zwar ist in den meisten Bundesländern die Vertretung von Hilfskräften durch Personalräte oder eigene Vertretungsorgane vorgesehen, jedoch erweisen sich die verschiedenen Vertretungsmodelle als inkompatibel mit der Arbeitsrealität der studentisch Beschäftigten. Insbesondere kurze Vertragslaufzeiten und Kettenbefristungen resultieren in einer faktischen Vorenthaltung ihrer Mitwirkungsrechte. In einer kürzlich erschienen Studie zu studentischen Beschäftigten resümieren die Autor:innen, dass das Feld studentischer Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu weiten Teilen eine „unmittelbar oder mittelbar faktisch mitbestimmungsfreie Zone“ sei (Hopp, Hoffmann, Zielke, Leslie, & Seeliger 2023, S. 34).

Dabei konnten in ebendieser Studie positive Korrelationen von umfassender personalrechtlicher Vertretung und der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten diagnostiziert werden: Gibt es Personalräte mit weitgehenden Mitbestimmungsrechten, werden häufiger Urlaubsansprüche geltend gemacht, Krankheitstage seltener nachgearbeitet und weniger eigene Arbeitsmittel für die Hilfskräftetätigkeit eingesetzt (Hopp et al. 2023, S. 112). Auch wenn sich an dieser Stelle klare Kausalitätslinien verbieten, so scheint flankiert durch andere Untersuchungen in diesem Feld – eine intakte Mitbestimmungskultur wesentlich zu guten Arbeitsbedingungen beizutragen.

Hilfskräfтеріrat als neue Figur der hessischen Personalvertretungsarchitektur

Ein Blick in die verschiedenen Personalvertretungsgesetze der Bundesländer offenbart einen bunten Flickenteppich an Regelungen: Während einige Bundesländer eine Vertretung von Hilfskräften durch den bestehenden Personalrat vorsehen, gibt es in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Thüringen eigene personalratsähnliche Organe für studentische Beschäftigte. Noch bis vor Kurzem waren Hessen und Saarland die einzigen Länder, in denen Hilfskräfte von jeglicher Form personalrechtlicher Vertretung ausgeschlossen waren. Auch der ursprüngliche Gesetzesentwurf der Hessischen Landesregierung zur Neugestaltung des Personalvertretungsrechts sah zunächst keinen Änderungsbedarf des Status quo. Erst auf Druck der Studierendenvertretungen und Gewerkschaften

zeigte sich die schwarz-grüne Koalition zum Einlenken genötigt und brachte einen Änderungsantrag zur zweiten Lesung ein, der die Einrichtung von Hilfskräfтеріräten an Hochschulen normierte.

Das am 6. April 2023 in Kraft getretene Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) sieht nun – in Anlehnung an das Thüringer Modell des Assistentenrats – Hilfskraftpersonalräte vor, die je nach Anzahl der beschäftigten Hilfskräfte an der jeweiligen Hochschule aus drei oder sieben Mitgliedern bestehen, von denen ein oder zwei Mitglieder mit Rede-, Antrags- und Stimmrecht an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen können. Damit wurde auch im reformresistenten Bundesland Hessen ein Schritt in Richtung Mitbestimmungsrecht gewagt. Zwar wird an dem Beschäftigtenstatus der Hilfskräfte im Sinne des Gesetzes – anders als in Thüringen – nichts geändert, jedoch eine Art Mittlerstelle zwischen Hilfskräften und Personalrat eingerichtet. Dahinter steht wohl kaum ein personalvertretungsrechtlich adäquater Lösungsvorschlag, sondern ein politisch pragmatischer Kompromiss. Dadurch droht der Hilfskräfтеріrat jedoch zu einem Scheinvertretungsorgan zu werden, ohne jegliche Handhabe und Befugnis.

Kritik an der Ausschlussklausel

Die Koalition hält demnach auch mit dieser Novellierung an dem Ausschluss studentischer Beschäftigte in § 4 Absatz 5 Nr. 3 HPVG aus dem persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes fest. Sie gründet ihre Argumentation auf der

Annahme, dass bei Hilfskräften, deren Studien- und Arbeitsort identisch sei, „die Eigenschaft als Studierende überwiegt und sie als solche durch die Hochschulgremien ausreichend vertreten“ seien (Hess LT-DS/ 29/10698, S. 10). Mit gleicher Begründung wurde diese Ausschlussklausel bereits 1978 ins HPVG eingeführt. Dies scheint jedoch aus verschiedenen Gründen verfehlt.

Zum einen verkennt diese Argumentation die Beschäftigteneigenschaft der Hilfskräfte; diese wird weiterhin durch die gesetzliche Mitgliedschaft in der Verfassten Studierendenschaft überdeckt. Damit wird das Repräsentationsprinzip der Organisation Hochschule missachtet. Zum anderen haben die Kollegialorgane der Verfassten Studierendenschaft weder das erforderliche Wissen noch die Kapazitäten, um studentische Hilfskräfte effektiv gegenüber der Hochschule als Arbeitgeberin vertreten zu können. Eine wirksame Vertretung dieser Beschäftigtengruppe übersteigt die personellen Ressourcen der Allgemeinen Studierendenausschüsse und Fachschaften bei Weitem.

Zudem sind nur wenige studentische Vertreter selbst mit der besonderen Lage der Hilfskräfte vertraut. Arbeits- und personalvertretungsrechtliches Wissen, wie es für die Beratung von Hilfskräften notwendig ist, können die meisten Studierendenvertretungen nicht vorweisen. Darüber hinaus fehlen den Fachschaften und hochschulweiten Gremien der Verfassten Studierendenschaft die personalvertretungsrechtlichen Instrumente, um den Interessen und besonderen

arbeitsrechtlichen Problemen studentischer Beschäftigter gerecht zu werden (Kröll 2020). Die Herausnahme von studentischen Hilfskräften aus dem Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes in den späten 1970er-Jahren ging darüber hinaus von völlig anderen Beschäftigtenzahlen aus: Allein in den Jahren seit 2009 hat sich die Zahl der Hilfskräfte in Hessen auf derzeit knapp 16.000 fast verdoppelt. Immer mehr Aufgabenbereiche werden an teilzeitbeschäftigte Hilfskräfte ausgelagert, sei es in der Forschung oder Lehre, im technischen Support oder der Verwaltung (Tauche 2021, S. 12). Mit der Einführung des Hilfskräftenrats gestand die Landesregierung unlängst ein, dass die Kollegialorgane der Studierendenschaft nicht in der Lage sind, Hilfskräfte hinreichend zu vertreten. Damit gibt sie im gleichen Zug ihr wichtigstes Argument für die Begrenzung des Geltungsbereichs preis.

Neben diesen Grenzen der praktischen Umsetzung, ist die Ausschlussklausel auch im mehrerlei Hinsicht juristisch bedenklich. Das Hessische Hochschulgesetz normiert in einem ausdifferenzierten Katalog die Befugnisse und Handlungsspielräume der Kollegialorgane der Studierendenschaft. Umso mehr muss es verwundern, dass die Interessensvertretung studentischer Hilfskräfte weder explizit aufgeführt ist noch sich überzeugend unter einem der Tatbestände subsumieren lässt. Auch vor dem Hintergrund einer eher restriktiven Auslegung der hochschulrechtlichen Befugnisse der Verfassten Studierendenvertretung durch die Gerichte, kann zu mindestens

von einem klaren Vertretungsmandant für Hilfskräfte nicht die Rede sein. Ebenso erscheint ein personalvertretungsrechtlicher Ausschluss von Hilfskräften im Lichte des EU-Arbeitsrechts als fragwürdig. Mit der Richtlinie 89/391/EWG verpflichten sich die Mitgliedstaaten der EU zu Maßnahmen, die den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz fördern. Dazu gehören auch Vorgaben zur Beteiligung und Anhörung von Beschäftigten. Dem Normzweck dieser Regelung folgend, fasst diese Richtlinie als Beschäftigte all jene auf, die an der Dienststelle tatsächlich tätig sind. Des Weiteren sind die Arbeitnehmer und ihre Vertreter bei allen Fragen zu beteiligen, die für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz relevant sind (Kröll 2020, S. 5 f.). Dieser Vorgabe kann das HPVG nur Rechnung tragen, wenn der Personalrat alle an der Dienststelle Tätigen vertritt, was durch die Ausnahmeklausel bisher nicht der Fall ist (von Roetteken 2001, S. 418 f.).

Schließlich verstößt § 4 Abs. 5 Nr. 3 HPVG jedoch gegen Verfassungsrecht: Art. 37 der Hessischen Verfassung (HV) enthält ein Mitbestimmungsgrundrecht als spezialgrundrechtliche Ausformung der Menschenwürde. Dieses Grundrecht gilt uneingeschränkt für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Breunig 1987, S. 20). Darin findet ein deutlich weiter gefasster Arbeitnehmer-Begriff seinen Ausdruck, der auch studentische Hilfskräfte umfasst (Kröll 2020, S. 24 f.). Ein sachlicher Rechtfertigungsgrund für diesen Grundrechtseingriff ist nicht

ersichtlich. Demnach ist die Ausschlussklausel mit Art. 37 HV unvereinbar und somit verfassungswidrig. Dieser Einschätzung schließt sich nicht nur die Literatur an, selbst die in der Antragsbegründung zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgt dieser Ansicht.

Dort heißt es:

„Der Auffassung [...], die Tutoren seien keine Beschäftigten im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, weil sie in einem Beschäftigungsverhältnis sui generis stünden, das keine für das Personalvertretungsrecht typische Beschäftigtenstellung schaffe, folgt der Senat nicht. [...] Es trifft zwar zu, daß die Tutoren eine Einrichtung der Hochschulreform sind. Das allein räumt ihnen aber keine Sonderstellung ein. Sie leisten vielmehr eine Tätigkeit, nämlich eine Unterrichtstätigkeit, die in dieser Form im Zuge der Hochschulreform eingeführt worden ist. Das Erbringen dieser Leistung kann durchaus Gegenstand eines Arbeitsvertrages als Angestellter sein.“ (BVerwG, 18. März 1981, 6 P 17/79, Rn. 25)

Im Übrigen befasst sich dieses Urteil mit der Frage nach studentischen Hilfskräften, die an anderen Hochschulen immatrikuliert sind und argumentiert lediglich, dass diese „Tutoren“ nicht als „wissenschaftliche Bedienstete“ im Sinne des HPVG zu fassen sind. Somit entbehrt die Entscheidung der Koalition für eine Einschränkung des Geltungsbereichs jeglicher juristischer Fundierung und würde einer gerichtlichen Prüfung wohl kaum standhalten.

Perspektiven zwischen Praxis und Politikum

In jedem Fall bleiben viele Fragen hinsichtlich des Hilfskräftrats ungeklärt. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich eine gewohnheitsrechtliche Annahme eines Vertretungsspielraums etabliert, damit sich so eine gewisse „normative Kraft des Faktischen“ (Jellinek) entfaltet, ohne welches schließlich jegliche Einrichtung eines Hilfskräftrats hinfällig wäre. Allein auf eine solche Praxis zu hoffen, wäre jedoch naiv. Schließlich haben die Hochschulen kein dezidiertes Interesse an der Einrichtung eines Hilfskräftrats. Ganz im Gegenteil. Ob das Ministerium für Wissenschaft und Kunst mittels einer Verordnung nachsteuern wird, ist bislang ungewiss. In jedem Fall müssen Gewerkschaften und TVStud-Aktive den Hilfskräftrat als Medium und Politikum der Mobilisierung studentischer Beschäftigter nutzen.

Breunig, N. (1987). Zur Entstehungsgeschichte des Mitbestimmungsgrundrechts im Land Hessen. Arbeit und Recht 35(1), 20-24.

Hopp, M., Hoffmann, A.-K., Zielke, A., Leslie, L., & Seeliger, M. (2023). Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen.

Kröll, M. (2020). § 3 : Beschäftigte; Gruppen. In T. von Roetteken & C. Rothländer (Hrsg.), Hessisches Bedienstetenrecht : Teilausgabe I Personalvertretungsrecht. Heidelberg.

Müller-Jentsch, W. (1997). Soziologie der Industriel- len Beziehungen. Frankfurt am Main.

Tauche, H. (2021). Wenn Sachmittel streiken. HLZ(12), 12-13. von Roetteken, T. (2001). Anforderungen des Gemeinschaftsrechts an Gesetzgebung und Rechtsprechung - Am Beispiel der Gleichbehandlungs-, der Arbeitsschutz- und der Betriebsübergangsrichtlinie. NZA(8), 414.

Zur Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten am 2. Mai 1933

Von Jenny Jörges und Henning Tauche

Die Zerschlagung der freien Gewerkschaften am 2. Mai 1933 jährt sich in diesem Jahr zum neunzigsten Mal. An diesem Tag überfielen die Nationalsozialisten Gewerkschaftshäuser, beschlagnahmten Vermögen, misshandelten und inhaftierten Gewerkschafter:innen. Der 2. Mai markiert das Ende der „freien Gewerkschaften“ im Deutschen Reich. Heute ist dieses Datum ein wichtiger Bestandteil der deutschen Gewerkschaftsgeschichte.

Der 2. Mai und die vorangehende Apeasement-Politik der Gewerkschaften sind nur unter der Berücksichtigung der neuen Stellung der Gewerkschaften in der ersten deutschen Republik zu verstehen. Während der Zeit des Kaiserreichs wurden Gewerkschaften politisch verfolgt und Streiks weitgehend verboten. In der Weimarer Republik änderte sich das Verhältnis von staatlichen Institutionen, Parteien und Gewerkschaften. Den Auftakt der Gewerkschaftsgeschichte in der ersten deutschen Demokratie machte das 1918 unterzeichnete Stinnes-Legien-Abkommen, welches den Achtstundentag, betriebliche Mitbestimmungsrechte und Tarif-

verträge einführte. Damit konsolidierten die SPD-nahen „freien Gewerkschaften“ ihre Stellung in der Republik, distanzieren sich im Gegenzug von der Forderung nach einer Sozialisierung der Arbeitswelt. Gleichwohl war die ökonomische und politische Entwicklung von einer schnelllebigen Ereignishaftigkeit bestimmt, deren Höhen und Tiefen sich von der Revolution über den Versailler Vertrag, Kapp-Putsch, Inflation, Ruhrkampf, relative wirtschaftliche und politische Stabilisierung, Weltwirtschaftskrise bis hin zur Machtübernahme der Nationalsozialistischen Partei zogen. Dies prägte auch die Gewerkschaften, deren Geschichte in der Weimarer Republik eng verknüpft war mit dem parteipolitischen Geschehen. Denn die Gewerkschaften setzten nach Ende des Ersten Weltkrieges den Kurs auf Anerkennung ihres Existenzrechts durch Staat und Unternehmen und auf die gleichzeitige Übernahme staatspolitischer Verantwortung (Schneider 1987, S. 281).

Das Feld der Gewerkschaften war gespalten in verschiedene ideologisch-weltanschauliche Richtungsgewerkschaften.

Der wichtigste Akteur war der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB). Dieser gründete sich auf dem ersten Kongress der sozialdemokratisch orientierten Freien Gewerkschaften im Juli 1919. Er vereinte 52 Arbeitnehmerorganisationen und hatte Kooperationsverträge mit dem Allgemeinen freien Angestelltenbund (AfA) und dem Allgemeinen Deutschen Beamtenbund (ADB). Zudem existierten christliche Gewerkschaften, die sich im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammenschlossen, die national-liberal orientierte Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaftsvereine sowie die kommunistische Revolutionäre Gewerkschaftsorganisation (Schneider 1987, S. 311).

Insbesondere in den späten 1920er-Jahren, als die Wirtschaftskrise und die politische Instabilität zunahmen, wurden die Gewerkschaften zunehmend von rechten Akteuren und der aufkommenden Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP) bedroht. Während die NSDAP noch 1928 einen Zustimmungsrückgang erlitten hatte und nur 2,6 Prozent der Stimmen verzeichnete, wurden sie am 14. September 1933 mit 18,5 Prozent zweitstärkste Kraft hinter der SPD (Buschak 2015, S. 19). Obwohl sich der Vorsitzende Theodor Leipart des ADGB 1932 offen vom Parteistaat distanzierte (Wendt 2010, S. 41), wurde den Gewerkschaften mit der zunehmenden Aushöhlung der Demokratie auch ihre parteipolitische Verwurzelung zum Verhängnis. Von der Arbeitgeberseite wurde der Begriff „Gewerkschaftsstaat“ geprägt, in dem sich die viel verbreitete Verachtung für die junge Republik kristallisierte (Schneider 1987, S. 281 f.).

ADGB und die Nationalsozialisten am Vorabend der Zerschlagung

Die Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler am 30. Januar 1933 stellte auch die Gewerkschaften vor ein Dilemma. Leipart mahnte zur Besonnenheit und legte als politische Verhaltensregel fest: „Organisation – nicht Demonstration“. Die Überzeugung der Stunde war, dass „keine deutsche Regierung [...] die Arbeiterschaft und ihre Organisation überwältigen können [wird], weil sie ihren Geist nicht unterdrücken kann.“(-Gewerkschafts-Zeitung, 04.02.1933, S. 67 f.) Grundsätzlich gab es daher die Bereitschaft, mit der NS-Regierung zu kooperieren. Die Gewerkschaftsfunktionäre erhofften sich durch diese opportunistische Anbieterung und vorauseilende Selbstneutralisierung ihre eigene Stellung als anerkannte Arbeitnehmervertretung im nationalsozialistischen Deutschland zu konsolidieren und neu austarieren zu können (Buschak 2015, S. 46 f.).

Die neuen Machthaber gingen jedoch in den folgenden Monaten gegen alle Akteure vor, die ihrer Diktatur noch im Weg standen. Sie überspannten damit die formalen Grenzen der Weimarer Reichsverfassung bis zu deren faktischer Außerkraftsetzung. Der Terror gegen Kommunist:innen und Sozialdemokrat:innen, Gewerkschafter:innen und Betriebsräte spitze sich zu. Insbesondere ab März wurden in ganz Deutschland Gewerkschafts- und Volkshäuser besetzt oder verwüstet: Mobiliar wurde vernichtet, Akten, Bü-

cher, Broschüren, ganze Möbelstücke auf die Straßen geworfen und anschließend verbrannt. Die Polizei schritt nicht zum Schutz der Gewerkschaften ein, reagierte vielmehr achselzuckend auf den Hilferuf des Deutscher Metallarbeiter-Verband (DMV) in Dortmund-Hörde. Vereinzelt gab es Widerstand, so in Bautzen, wo der ADGB-Sekretär Rolf Maaß mithilfe eines friedlichen Protestes die SA zunächst vertreiben konnte, bevor diese am nächsten Tag mit großer Übermacht wieder kam. Auch die Arbeitnehmer:innen reagierten empört auf die Besetzung, Passant:innen mit NSDAP-Parteiabzeichen wurden angerempelt oder verprügelt.

Mit der Besetzung wurden auch viele Gewerkschaftszeitungen verboten, denn die NSDAP wollte mit allen Mitteln eine kritische Berichterstattung verhindern. Etliche Gewerkschaftshäuser wurden zudem zu SA-Heimen umgewandelt und bereits vor dem 2. Mai kamen viele Angestellte der Gewerkschaften und Betriebsratsmitglieder in „Schutzhaft“ und später in Konzentrationslager. Gewerkschafter:innen flohen oder hielten sich versteckt. Auch verloren viele ihren Arbeitsplatz, denn nach Art. 2 des Gesetzes über Betriebsvertretungen konnten Arbeiter:innen und Angestellte wegen staatsfeindlicher Einstellung entlassen werden. Die Gewerkschaftsarbeit kam vielerorts zum Stillstand. Der ADG-Vorstand wandte sich an den Reichspräsidenten in der Hoffnung, die Führer des neuen Staates könnten ihr Fußvolk disziplinieren. Göring versicherte am 8. März 1933 Leipart, dass man

alles tun werde, um die Ordnung wieder herzustellen. Jedoch führte dieses Versprechen sowie Briefe an den Reichspräsidenten Paul von Hindenburg ins Leere (Buschak 2015, S. 61 ff.).

Als klar wurde, dass es sich bei der nationalsozialistischen Herrschaft nicht um ein kurzes Intermezzo handeln würde, assimilierten sich die Gewerkschaften an die neue Ordnung, um das Überleben ihrer Organisationen zu sichern.

Die Zerschlagung der Gewerkschaften am 2. Mai und das Ende der Gewerkschaftsbewegungen

Am Vorabend zum 2. Mai sind die Gewerkschaften noch eine starke Kraft. Bei den Betriebsratswahlen im März erzielten die „freien Gewerkschaften“ eine überwältigende Mehrheit. Das Gewerkschaftssurrogat der NSDAP, die Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation, erhielt nur 11,7 Prozent der Stimmen (Schneider 1987, S. 439).

Dies hatte zur Folge, dass die Nationalsozialisten weitere anstehende Betriebsratswahlen aussetzten. Gleichzeitig verdeutlichte es den Machthabern, dass die „freien Gewerkschaften“ weiterhin einen wesentlichen Machtfaktor innerhalb der Arbeiterschaft und den Betrieben darstellten. Als Ausgleich und Mittel der ideologischen Integration wurde der 1. Mai als „Tag der nationalen Arbeit“ zum offiziellen Feiertag erklärt. Durch diese Usurpation des internationalen Arbeiterkampftags vollzog sich unter den Nationalsozialisten

auch dessen Umdeutung. Statt auf den Klassenkampf wurde die Arbeiterschaft auf die nationale „Volksgemeinschaft“ eingeschworen.

Auch weitere Teile der Gewerkschaftsbewegung riefen zur Teilnahme an den nationalsozialistischen Maifeiern auf. Der Bundesausschuss des ADGB lies ganz im ideologisch-sprachlichen Duktus der Nationalsozialisten verlautbaren, man möge „im vollen Bewusstsein ihrer Pionierdienste für den Maigedanken, für die Ehrung der schaffenden Arbeit und für die vollberechtigte Eingliederung der Arbeiterschaft in den Staat sich allerorts an der von der Regierung veranlassten Feier festlich“ beteiligen (Gewerkschafts-Zeitung, 22.04.1933, S. 241).

Am Vormittag des 2. Mai stürmten SS- und SA-Truppen alle bedeutenden Gebäude des ADGB, misshandelten und folterten Gewerkschaftsfunktionäre und beschlagnahmten Vermögen. Der nationalsozialistische Terror richtete sich mit voller Gewalt gegen Gewerkschafter im ganzen Land. Anders als es die NS-Propaganda im Anschluss kolportierte, handelte es sich dabei um eine systematisch geplante Aktion der Reichsleitung. Organisatorisches Zentrum war das „Aktionskomitee zum Schutz der deutschen Arbeit“ unter Robert Ley und Reinhold Muchow (Buschak 2015, S. 87). Ley verkündete dazu am 2. Mai: „Wir treten heute in den zweiten Abschnitt der nationalsozialistischen Revolution ein. Ihr werdet sagen, was wollt ihr denn noch, ihr habt doch die absolute Macht. Gewiß, wir haben die

Macht, aber wir haben noch nicht das ganze Volk, dich, Arbeiter, haben wir noch nicht hundertprozentig, und gerade dich wollen wir“ (zitiert nach: Hofer 1982, S. 62).

Den Todesstoß der Gewerkschaftsbewegung stellt die Subordination der verbliebenen Richtungsgewerkschaften unter das „Aktionskomitee zum Schutze der deutschen Arbeit“ am folgenden Tag. Die Gewerkschaftsmitglieder wurden anschließend zwangsweise in die „Deutsche Arbeitsfront“ (DAF) überführt, der zur Zwangsgemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgebaut wurde (Benz 1999, S. 31).

Zurecht wird heute immer wieder hervorgehoben, dass es sich bei dem fast widerstandslosen Ende der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung um eines der „deprimierendsten Kapiteln demokratisch-republikanischer Resignation und Anpassung“ (Wendt 2010, S. 41) handelt. Selbst die Nationalsozialisten waren überrascht, auf wie wenig Gegenwehr sie bei den Gewerkschaften stießen (Mai 2022, S. 123). Die Gründe dieser Kampflosigkeit 1933 sind in der Geschichtswissenschaft kontrovers diskutiert worden. Fatal war sicherlich das verfehlete politische Kalkül der ADGB-Führung, die mit ihrer Appeasement-Strategie ein Verbot der freien Gewerkschaften zu verhindern suchten. Gleichwohl würde es die Handlungsmacht der Gewerkschaften überschätzen, würde man 1933 als ernsthaftes Hindernis und politisches Gegengewicht zu den Nationalsozialis-



ten sehen. Des Weiteren wird auch die weltanschauliche Zersplitterung und die daraus folgende organisatorische Uneinheitlichkeit der Gewerkschaftsbewegung als Grund für die letztendliche Widerstandslosigkeit angeführt (vgl. etwa Berger 2015, S. 16).

Die Lehre aus der Geschichte als Mythos und Aufgabe

Als Lehre aus der Geschichte verfolgt der 1949 gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seither eine strikte Abkehr vom Gewerkschaftspluralismus und ein klares Bekenntnis zur „Einheitsgewerkschaft“. In solchen Formationen droht Geschichte zum Mythos, zur bloßen sinnstiftenden Legitimationserzählung zu werden. Diese Erzählmuster verlieren allzu schnell an historischer Schärfe und verfangen sich in unangemessenen Simplifizierungen. Dem kann eine gewerkschaftliche Erinnerungskultur nur begegnen, indem Widersprüche und historische Unebenheiten nicht einer dialektischen Synthese zum Opfer fallen, sondern geradezu betont und herausgeholt werden. Große geschichtliche Bögen müssen demnach immer wieder durch lokal- und regionalgeschichtliche Forschung unterfüttert oder gerade widersprochen und somit revidiert werden. Entsprechend darf der 2. Mai nicht ohne Vorgeschichte und Nachwirkungen, nicht ohne den ideologischen und realgeschichtlichen Kontext betrachtet werden. Die Zerschlagung der Gewerkschaften ist daher mehr als bloßes Opfergedenken. Als schmerzhafter Stachel der Erinnerung muss das

Gedenken an den 2. Mai Ausgangspunkt ständiger Reflexion über die gesamtgesellschaftliche Rolle von Gewerkschaften in der Demokratie und im Kampf gegen die Feinde der Demokratie sein.

Benz, W. (1999). Geschichte des Dritten Reiches. München.

Berger, S. (2015). Gewerkschaftsgeschichte als Erinnerungsgeschichte – einige einleitende Bemerkungen. In S. Berger (Hrsg.), Gewerkschaftsgeschichte als Erinnerungsgeschichte (S. 13-42). Essen.

Buschak, W. (2015). Arbeit im kleinsten Zirkel : Gewerkschaften im Widerstand gegen den Nationalsozialismus. Essen.

Hofer, W. (Ed.) (1982). Der Nationalsozialismus : Dokumente 1933-1945. Frankfurt am Main.

Mai, G. (2022). Die Weimarer Republik. München.

Schneider, M. (1987). Höhen, Krisen und Tiefen : Die Gewerkschaften in der Weimarer Republik 1918 bis 1933.

In U. Borsdorf, K. Tenfelde, & E. Breit (Hrsg.), Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945 (S. 279-446). Köln.

Wendt, B. J. r. (2010). Das nationalsozialistische Deutschland. Opladen.

Zeit für mehr Zeit Aktionskonferenz: Mit Dir für Entfristung, Entlastung und Mitbestimmung an Hochschulen

Von Dr. Simone Claar

Zeit ist heutzutage ein kostbares Gut, insbesondere für Beschäftigte und Studierende an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine wachsende Arbeitslast, unfaire Bezahlung und unzureichende Arbeits- und Studienbedingungen sind einige der vielen Herausforderungen, die sie bewältigen müssen. Doch dieser Mangel an Zeit ist nicht nur individuell bedingt, sondern auch das Ergebnis von gesellschaftlichen Faktoren. Wissenschaftler:innen an Hochschulen sind oft Dauerbefristungen, Arbeitsverdichtung und Drittmittelwahn ausgesetzt. Einsparungen und fehlende Ressourcen führen zu immer höherer individueller Arbeitslast und verschlechterten Arbeitsbedingungen. Das führt auch dazu, dass das Studium der Studierenden leidet. Die Folgen sind mangelnde Zeit für Urlaub, Krankheit, Praktikum und Care-Arbeit sowie Dauerstress und Unsicherheit. Langfristig wirkt sich das negativ auf die Gesundheit, die Qualität von Forschung und Lehre sowie auf Kreativität und Innovationskraft aus. Unsere GEWerkschaftliche Antwort darauf heißt „Zeit für mehr Zeit“.

Mach mit! Komm am Freitag, den 7. Juli 2023 zu unserer hessenweiten Aktionskonferenz der Mitglieder in Hochschule und Forschung in Frankfurt (oder hybrid)! Es erwartet Euch nicht nur die Möglichkeit zum Austausch, sondern auch ein Gastbeitrag von Dr. Thomas Hartwig zum Thema „Kodex für gute Arbeit an Hochschulen - was kann Hessen von Bremen lernen?“

„Zeit für mehr Zeit- Zeit für gute Bildung“ ist das Motto der hessenweiten Kampagne der GEW. Du willst gemeinsam mit uns für mehr Zeit an den Hochschulen kämpfen? Dann mach mit!

Es ist Zeit für gute Lehre!

Das hohe Lehrdeputat für Lehrkräfte für besondere Aufgaben führt dazu, dass sie den Anforderungen für eine gute Qualität von Lehre und Studium nicht mehr gerecht werden können. Auch Professor:innen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind betroffen. „Zeit für mehr Zeit“ bedeutet eine Reduzierung der Lehrverpflichtung,

um gute Lehre und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Das Ziel ist, perspektivisch nicht nur die Gleichstellung von Lehrenden an Universitäten, HAW und Kunst- und Musikhochschulen herzustellen, sondern auch gemeinsam die Hochschulleitungen und das HMWK von dem Ziel „Mehr Zeit für gute Lehre“ zu überzeugen.

Zeit für mehr Mitbestimmung!

Das im März verabschiedete neue Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) sieht nicht nur die Mitbestimmung bei Einstellung von wissenschaftlichen Beschäftigten auf Zeitverträgen vor, sondern implementiert auch einen Hilfskräfterrat. Dabei bleibt das grundsätzliche Problem, dass studentische Hilfskräfte nicht als Personal im Sinne des HPVG gelten, bestehen. Wie genau das Wahlverfahren der studentischen Vertreter:innen ablaufen wird und ob diese eine Aufwandsentschädigung erhalten, ist noch unklar. Wir werden diesen Prozess weiter begleiten. Die Personalratsarbeit ist in den letzten Jahren immer arbeitsaufwändiger geworden, ohne dass die Freistellungsregelungen angepasst wurden. Es braucht mehr Freistellungen für die örtlichen Personalräte und für den Hauptpersonalrat. Auch Entlastungen im Lehrdeputat und in anderen Gremien sind notwendig, um mehr Zeit für demokratische Mitbestimmung an den Hochschulen zu ermöglichen!

Zeit für eine Entfristungsoffensive!

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist in der Wissenschaft ein Dauerthema, das trotz öffentlicher Diskussion kaum vorgekommen ist. Die Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Beschäftigte müssen sich ändern, um ausreichend Zeit für persönliche Qualifizierung und die Vermeidung von unbezahlter Mehrarbeit zu schaffen. Oft entsteht Mehrarbeit inoffiziell, da Labore auch am Wochenende betreut oder Fachartikel und Drittmittelanträge fertiggestellt werden müssen. Die Befristung führt auch dazu, dass Kolleg:innen versuchen, alles unterzubringen, um eine Perspektive für ihre wissenschaftliche Karriere zu schaffen. Entfristungen sind bisher selten, aber könnten für Entlastung sorgen, da Kolleg:innen dann nicht mehr im Dauerwettbewerb und ständigen Bewerbungsmodus sind. Denn das hat auch einen Effekt auf die Lehre und Studiengebühren. Die Beschäftigten müssen gemeinsam Druck ausüben, um Veränderungen zu erreichen. Wir brauchen Druck von Seiten der Beschäftigten über alle Statusgruppen hinweg und ein breites Bündnis für gute Arbeit an den Hochschulen. Wir können nicht mehr warten!



Mehr Entfristung wagen!

Forderungen zur Landtagswahl 2023

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Eckpunktepapier

Von Etienne Fliegner

Am 8. Oktober 2023 wird der hessische Landtag neu gewählt. Die zukünftige Landesregierung muss die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um den sozialen und ökologischen Strukturwandel nachhaltig zu gestalten. Insbesondere im Bereich Hochschule und Forschung gilt es, umfassende Reformen auf den Weg zu bringen. Noch bevor die Parteien ihre Wahlprogramme verfasst haben, formulierte der DGB (Bezirk Hessen-Thüringen) in Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ein Eckpunktepapier zu den Landtagswahlen.

Das Eckpunktepapier umfasst 88 Seiten und behandelt weitreichende Themen, wie etwa soziale Sicherheit, Bildung und andere gesellschaftliche Problemfelder. Die für uns besonders relevanten Forderungen im Bildungsbereich sind eine grundsätzliche Verbesserung der Bildungsinfrastruktur durch die Beendigung des Investitionsstaus, um die bestehenden Mängel in den kommenden zehn Jahren zu beheben. Dies umfasst staatliche Investitionen in Gebäude, Ausstattung sowie Lehr- und Lernmaterial. Außerdem müssen öffentliche

Investitionen in Wohnraum für Studierende deutlich erhöht und Studierenden-Apartments flächendeckend eingerichtet werden.

Die spezifischen Forderungen des DGBs bezüglich Hochschule und Forschung im Wortlaut:

Hochschulen – mehr Entfristung wagen! Trotz des neuen Hochschulpaktes 2021 – 2025, mit einer erhöhten Finanzierung der Hochschulen, befindet sich die Grundfinanzierung der Hochschulen weiterhin in einer schwierigen Lage und wird sich durch die Kürzungen von Forschung und Internationalisierung perspektivisch deutlich verschlechtern. Eine Fokussierung auf Spitzenforschung und Exzellenz lehnen wir ab. Daher fordert der DGB Hessen-Thüringen eine deutliche und nachhaltige Erhöhung der finanziellen Ausstattung der Hochschulen auf Basis einer stabilen und bedarfsgerechten Grundbudgetierung, bei der sich auch bei steigenden Studierendenzahlen die Mittel pro Studierender:in deutlich erhöhen.

Für gute Arbeit an den hessischen Hochschulen muss die neue Landesregierung den ‚Kodex guter Arbeit‘ überprüfen und dabei die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen – nicht die der Hochschulleitungen. Zeitgleich reicht es nicht mehr aus, Professuren zu schaffen, die in die Kapazitätsberechnung einfließen, aber keine reale Entlastung vor Ort schaffen. Stattdessen muss die neue Landesregierung die realen Arbeitsbedingungen an den Hochschulen verbessern. Dazu gehören eine deutliche Reduzierung der Lehrverpflichtung, insbesondere an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, eine Entfristungsoffensive zu starten und vermehrt Dauerstellen für Forschung und Lehre unterhalb der Professur zu etablieren sowie gleichzeitig, insbesondere bei dem nicht-wis-

senschaftlichen Personal, die Bezahlung nach den tatsächlichen Tätigkeiten zu gestalten. Innovative Forschung und Lehre entstehen nur mit nachhaltigen Beschäftigungsbedingungen und bieten dann auch eine gute Lehr-Lern-Umgebung für die Studierenden. Die Hochschulen müssen unter staatlicher Verantwortung und Steuerung bleiben. Gleichzeitig muss die neue Landesregierung Mitbestimmung und Demokratie an den Hochschulen sicherstellen und ausweiten. Auch an den Hochschulen braucht es eine stärkere Förderung von Inklusion, Diversität und Gleichstellung. Geflüchteten Studierenden und Wissenschaftler:innen muss eine Teilhabe, u.a. durch Sprachkurse und finanzielle Unterstützung ermöglicht werden. Sie brauchen mehr als nur eine kurzfristige Perspektive.

Übersicht unserer Veranstaltung im Sommersemester 2023

Lehrer:innen im Vorbereitungsdienst

(LiV) Infoveranstaltung

6. Juni 2023, 16 bis 18 Uhr

Kassel, Universitätsplatz 9, ASL 1- Raum 0105

bundes/hessenweite Aktionswoche zum WissZeitVG und TVStud

12. bis 16. Juni 2023

Auf ins Referendariat!

Infoveranstaltung von der Bewerbung bis zur Schulwahl

15. Juni 2023, 16 bis 17.30 Uhr | digital

It's time to fight! Let's unite

Hochschulgruppenvernetzungswochenende für aktive Studis im Bezirk:

Hessen-Thüringen, Sport- und Bildungsstätte Wetzlar

16. bis 18. Juni 2023

Anmeldung bis zum 31. Mai 2023 unter jugendbür.frankfurt@dgb.de

TVStud Planspiel - Entwicklung eines Tarifvertrages

18. Juni 2023, 11 bis 16 Uhr

Frankfurt, Ökohaus Frankfurt am Main, Kasseler Straße 1a

Mitgliederversammlung RV Nordhessen

5. Juli 2023, 16 Uhr | Kassel

Aktionskonferenz und Mitgliederversammlung Hochschule und Forschung

7. Juli 2023 | Frankfurt

Diskussion mit den hochschulpolitischen Sprecher:innen der demokratischen Parteien im Hessischen Landtag

13. Juli 2023, 18 bis 20 Uhr

Frankfurt | HZ 14, Hörsaalgebäude Campus Westend



Foto: 17. Januar 2023, Kassel. Beschäftigte an den Hochschulen demonstrieren für Entfristung

Wer, wie und was hilft?

Veranstaltung zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst in Hessen

6. Juni 2023 | 16 bis 18 Uhr

Universität Kassel | Universitätsplatz 9,
ASL 1- Raum 0105

Veranstaltung mit

Alexander Kraus, Leiter des Studienseminar Grund-, Haupt-, Real- und Förderschulen in Kassel

Andrea Michel, Mitglied des Hauptpersonalrats Schule im Hessischen Kultusministerium und Lehrerin an der Offenen Schule Waldau in Kassel

David Redelberger, Lehrer in Baunatal und Sprecher der Jungen GEW Hessen

Wie sind meine Einstellungschancen in den Vorbereitungsdienst in Hessen?
Wie komme ich an die Schule meiner Wahl? Wie viel verdiene ich? Wie ist das mit der Krankenversicherung? Auf was muss ich noch achten?

Wir helfen dir weiter und beraten dich zu allen Fragen, die sich zur Bewerbung und Einstellung in den schulischen Vorbereitungsdienst in Hessen stellen.

Aktionswoche

zum WissZeitVG und TVStud

12. bis 16. Juni 2023

hessen- und bundesweite Aktionen

Im Bündnis von BdWi, fzs, GEW, N², NGAWiss, RespectScience, TVStud und ver.di starten wir – Studierende, Wissenschaftler:innen und Gewerkschaften – eine Aktionswoche:

- Wie steht es um unsere Arbeitsbedingungen als studentische Beschäftigte und als Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen?
- Was wurde bisher erreicht, was soll noch erreicht werden?
- Wie können wir praktisch solidarisch werden?
- Wo können Interessierte aktiv werden?

Die Aktionswoche findet vom 12. bis 16 Juni 2023 statt. Wir bereiten einen kleinen Foliensatz vor, der über Arbeitsbedingungen von Studierenden und Wissenschaftler:innen aufklärt. Diesen können Studierende und Wissenschaftler:innen in ihre Seminare mitnehmen und einladen, gemeinsam aktiv zu werden. An diesen Terminen kommen wir zusammen:

Montag, 12. Juni, 16 bis 17 Uhr | AUFTAKT

für bereits Engagierte & Interessierte

Auftakt der Aktionswoche; Kurz-Statements aus verschiedenen Beschäftigtengruppen Vorstellung; Vorstellung der Info-Materialien.

Format: Streaming der Veranstaltung- Public Viewing an den Standorten [Zoom]

Freitag, 16. Juni, 13 bis 14.30 Uhr | ABSCHLUSS

für bereits Engagierte & neu gewonnene Aktive

Auswertung der Aktionswoche, Austausch in Kleingruppen,

Übersicht: Wo und wie kann ich weiter machen? [Zoom]

Auf ins Referendariat Infoveranstaltung von der Bewerbung bis zur Schulwahl

15. Juni 2023 | 16 bis 17.30 Uhr | Online

<https://zoom.us/j/91902817915?pwd=Mm9uNUhGQlpYamxvUWxsUWwZLQrdz09>

Wie läuft die Bewerbung für das Referendariat? Wie sind meine Einstellungs-chancen in den Vorbereitungsdienst in Hessen? Wie komme ich an die Schule meiner Wahl? Wie viel verdiene ich? Wie ist das mit der Krankenversicherung?

Wir informieren und beraten Sie zu allen Fragen, die sich zur Bewerbung und Einstellung in den schulischen Vorbereitungsdienst, insbesondere im Bundes-land Hessen stellen.

Für die Veranstaltung stehen Ihnen Dr. Franziska Conrad (ehemalige Leiterin des Studienseminars für Gymnasien in Darmstadt und langjähriges Mitglied im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer am Kultusministerium) und Tobias Cepok (Referent der GEW Hessen für den Vorbereitungsdienst) zur Verfügung.

TVStud Planspiel

18. Juni 2023 | 11 bis 16 Uhr

Ökohaus Frankfurt am Main Kasseler Straße 1a

Am 18. Juni ist es soweit: Unser Planspiel zum TVStud geht in den Probelauf. Was wird dort passieren?

Du spielst die Entwicklung eines Tarifvertrages von der Forderungsentwicklung bis zum Abschluss der ersten Verhandlungsrunde am Beispiel eines TV Stud. Dabei nimmst du die Rolle des Arbeitgebers, der Gewerkschaftsseite oder eines Mitglieds der Tarif- oder Verhandlungskommission ein. Du lernst dabei nicht nur den Ablauf von Tarifverhandlungen kennen, sondern erfährst auch, wie ein/e Arbeitgeber:in, ein/e Gewerkschaftsekretär:in oder das Mitglied eines Gremiums agiert und lernst die unterschiedlichen Perspektiven kennen.

Das Spiel orientiert sich eng an den aktuellen Forderungen zum TVStud und der tatsächlichen Beschäftigungssituation der studentischen Beschäftigten.

Hast Du Lust? Dann melde Dich bis zum 23. Mai 2023 bei devran.sen@gew.de an.

Die Veranstaltung richtet sich an GEW- Mitglieder und ist kostenlos. Die Reisekosten werden erstattet.

It's time to fight! Let's unite

Hochschulgruppenvernetzungs- wochenende für aktive Studis

16. bis 18. Juni 2023

Sport- und Bildungsstätte Wetzlar,
Friedensstr. 99, 35587 Wetzlar

Ob die steigenden Preise an der Supermarktkasse und die fehlende Entlastung für uns Studis oder die Arbeitskämpfe der studentisch Beschäftigten an den Universitäten – all diese Probleme können wir nur gemeinsam angehen!

Daher kommen wir vom 16. bis 18. Juni 2023 als gewerkschaftlich-aktive Studierende der Hochschulen im Bezirk Hessen-Thüringen zusammen.

Wir wollen uns über die aktuellen Probleme an den Unis austauschen, gemeinsam neue Ideen entwickeln und über Organizing schnacken!

Außerdem wird es einen Workshop zu szenischen Darstellungen als Kritik an politischen Verhältnissen und weitere Inputs geben.

Willkommen sind alle, die sich in der gewerkschaftlichen Hochschularbeit engagieren oder daran Interesse haben. Dabei ist völlig egal, ob ihr Teil einer Hochschulgruppe, Beratende des Campus Office oder Aktive in den Mitgliedsgewerkschaften seid!

Anmeldung bis zum 31. Mai 2023 bei jugenbuero.frankfurt@dgb.de

Zeit für die Zukunft - Hochschule 2030

GEW Aktionskonferenz

Freitag, 7. Juli 2023 | 10 bis 17 Uhr
Zimmerweg 12, Frankfurt

Wir laden Dich recht herzlich zu unserer landesweiten GEW-Aktionskonferenz am 7. Juli 2023 von 10.30 bis 16.30 Uhr in die Landesgeschäftsstelle der GEW Hessen, Zimmerweg 12, in Frankfurt ein.

Die GEW-Aktionskonferenz ist eine Mitgliederversammlung aller an Hochschulen in Hessen Beschäftigten und Studierenden, an der wir die aktuelle Situation an den Hochschulen und die Richtung für die Arbeit in der GEW Hessen besprechen und diskutieren möchten.

Du arbeitest oder studierst an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung in Hessen? Dann komm vorbei und rede mit.

Wenn Du teilnehmen möchtest, melde Dich bitte bis einschließlich 26. Juni 2023 bei Barbara Lösel und Michelle Lehr unter geschaeftsfuehrung@gew-hessen.de an, damit wir die Verpflegung entsprechend planen können. Bitte melde Dich auch bei Bedarf für Kinderbetreuung.

Herausgeberin

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
Tel. 069 – 971293 - 0

Redaktion und Mitarbeit

Tobias Cepok, Etienne Fliegner, Cecilia Schweizer,
Henning Tauche, Jenny Jörges, Simone Claar,
Tobias Hoffmann, Finn Gölitzer und Niklas Beick

Titellbild: Kay Herschelmann

Grafik & Satz: Joyce Abrahams

Druck: www.druckerei-bender.de



Klimaneutral

Druckprodukt

ClimatePartner.com/10347-1812-1001