

# TARIFERGEBNIS IN DIE PRAXIS UMSETZEN - ZUM HAMBURGER ERGEBNISPAPIER DER UAG "CODE OF CONDUCT STUDENTISCHE BESCHÄFTIGUNG"

In Hamburg gibt es **erste Ergebnisse in der Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten** (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor\*innen), die mit dem Eckpunktepapier vom 9. Dezember 2023 zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbart wurde. In einer Arbeitsgemeinschaft aus studentischen Beschäftigten/Gewerkschaften und Hochschulvertreter\*innen unter Ägide der Hamburger Wissenschaftsbehörde (BWFGB) wurde das Papier „Code of Conduct studentische Beschäftigung“ erarbeitet, dessen Inhalte ab Sommersemester 2024 an den Hamburger Hochschulen zur Anwendung kommen sollen.

**Hamburg zeigt damit, dass es sich lohnt jetzt aktiv zu werden, um lokal die Auslegung des Tarifergebnisses mitzugestalten und auch weiterführende Regelungen zu verhandeln.** So verhindern wir einseitige Auslegungen und Versuche der Umgehung der schuldrechtlichen Vereinbarung.

Die Hamburger Regelungen sind dabei nur ein Beispiel und nicht das Nonplusultra.

Sie können eine mögliche Orientierung an die Hand geben – bessere Regelungen sind aber möglich und auch wünschenswert.

Im Folgenden findet ihr eine **Auswahl der Regelungen**, die vereinbart wurden:

- Ausgehend von der Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr, wie es die schuldrechtliche Vereinbarung nunmehr vorgibt, müssen **Abweichungen nach unten für jeden Vertrag** im Stellenantrag **schriftlich gut begründet** werden.
- Die **Mindestvertragslaufzeiten von 12 Monaten gelten** selbstverständlich **auch für Tutor\*innen**, die – im Gegensatz zu anderen Bundesländern – in Hamburg nach § 33 HambHG eine eigene studentische Beschäftigtengruppe, neben den Hilfskräften, bilden. Wird bei Tutor\*innen begründet von den 12 Monaten nach unten abgewichen (weil beispielsweise ein Tutorium nur in einem Semester angeboten wird) müssen die Verträge für mindestens 6 Monate geschlossen werden, um Vor- und Nachbereitungszeiten und Urlaubsansprüche zu ermöglichen.

Berlin hat in Bezug auf Tutor\*innen und die Anwendung der vor Ort geltenden Mindestvertragslaufzeiten von 24 Monaten nach BerlHG § 121 Abs. 3, eine wesentlich bessere Lösung gefunden. **Dort gelten die 24 Monate Mindestvertragslaufzeit für alle studentischen Beschäftigten auf gleicher Basis.** Wenn es kein Folge-Tutorium im anschließenden Semester gibt, werden die Beschäftigten für andere Hilfskraft-Aufgaben eingesetzt.

- Sofern eine **Probezeit** vereinbart wird, darf diese maximal zwei Monate betragen und ist auch nur bei einem Erstvertrag zulässig. Eine Probezeit erleichtert die Kündigung sowohl für den\*die Beschäftigte\*n als auch für die Hochschule, da die Kündigungsfrist statt vier Wochen zwei Wochen beträgt.
- Vor allem neu eingestellte studentische Beschäftigte müssen über ihre **jeweiligen Rechte und Pflichten** z.B. mittels Veranstaltungen zum Semesterbeginn bzw. einmal im Jahr **durch die Hochschule informiert** werden.
- **Sachmittel auch für Sachmittel:** Die Hochschulen haben sich verpflichtet, Arbeitsmittel für studentische Beschäftigte bereitzustellen.
- **Arbeitszeiterfassung ist Pflicht!** Hierzu sollen einheitliche Systeme bereitgestellt werden, damit transparent nachvollzogen werden kann, ob sich die Arbeitszeit im vertraglich vereinbarten Rahmen bewegt. Neben der Erfassung der Arbeitszeit sollen auch Urlaubs- und Krankheitstage transparent und nachvollziehbar abgebildet werden.
- Die Hochschulen berichten jährlich zur Ausgestaltung und Entwicklung der Dauer der Vertragslaufzeiten und Anschlussbeschäftigungen. Nach zwei Jahren erfolgt eine **gemeinsame Evaluierung**, zusammen mit gewerkschaftlichen Vertreter\*innen.

Ver.di und GEW begrüßen diese Regelungen als erste Vereinbarung dieser Art mit Vorbildfunktion. Der gemeinsame Code of Conduct zur Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung ist **ein weiterer wichtiger Schritt weg von einseitigen Richtlinien der Arbeitgeber\*innen hin zu einem gemeinsamen Prozess mit den studentischen Beschäftigten und den Gewerkschaften.**

Hierbei werden weitere wichtige Punkte aufgegriffen, die aktuell noch nicht in der schuldrechtlichen Vereinbarung geregelt werden konnten, wie beispielsweise ein Erfassungssystem für die Arbeitszeit, sowie Urlaubs- und Krankentage und auch eine verpflichtende Bereitstellung von Arbeitsmitteln für studentische Beschäftigte.

Aktuell konnte die Redaktion mit der TdL zur schuldrechtlichen Vereinbarung noch nicht begonnen werden, da die TdL Termine hierfür erst im Mai 2024 angeboten hat, also weit nach dem Inkrafttreten der schuldrechtlichen Vereinbarung am 1. April 2024.