

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Wissenschaft und Forschung

36. Sitzung
6. Mai 2019

Beginn: 12.37 Uhr
Schluss: 14.50 Uhr
Vorsitz: Martin Trefzer (AfD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Es liegen keine Fragen vor.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht des Senats

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke
und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 18/1312
Tierversuche reduzieren I
- [0058](#)
WissForsch(f)
Recht

- b) Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 18/1313
Tierversuche reduzieren II
- [0059](#)
WissForsch(f)
Recht

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Martin Trefzer: Wir kommen zu

Punkt 4 der Tagesordnung

- Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Beschäftigungssituation von studentischen Hilfskräften in nichtwissenschaftlichen Bereichen der Universitäten und Hochschulen – Probleme, Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten
(auf Antrag der Fraktion der FDP)
- [0062](#)
WissForsch

Hierzu: Anhörung

Als Anzuhörende begrüße ich in alphabetischer Reihenfolge Frau Dr. Andrea Bör, Kanzlerin der Freien Universität Berlin, Frau Prof. Dr. Monika Gross, Präsidentin der Beuth Hochschule, Herrn Dr. Ludwig Kronthaler, Vizepräsident der Humboldt-Universität zu Berlin, Frau Stefanie Nickel, Vorsitzende des Personalrats der TU Berlin, Frau Miriam Ritter, Vorsitzende des Personalrats der studentischen Beschäftigten der Humboldt-Universität zu Berlin, sowie Frau Lisa Schaak, Sprecherin des Landesausschusses der Studierenden in der GEW Berlin. – Herzlich willkommen! Ich darf noch darauf hinweisen: Frau Nickel und Frau Schaak sind von der SPD-Fraktion als Anzuhörende der Tarifinitiative TV Stud benannt und müssten sich insofern ihre Stellungnahme von der Zeit her in etwa aufteilen. Das ist eine Verfahrenssache. Wenn eine Fraktion zwei benennt, sollten die sich das aufteilen. Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist. – Das ist der Fall. Dann darf ich zunächst Herrn Förster um die Begründung des Besprechungsbedarfs bitten. – Bitte schön!

Stefan Förster (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Wir sind seit Sommer 2018 mit der misslichen Situation konfrontiert, dass wir die Gerichtsentscheidung haben, dass die Beschäftigung von Studierenden in nichtwissenschaftlichen Bereichen nicht zulässig ist, jedenfalls nicht auf Grundlage des TV Stud, und die Hochschulen dann in Uni-Bibliotheken, in Verwaltungen oder in IT-Abteilungen die entsprechenden Probleme haben, dass sie diese Beschäftigungen nicht mehr durchführen können und dass das überall für Frust gesorgt hat: bei den Hochschulen, die damit umgehen müssen, bei den bisher Beschäftigten, die nicht mehr beschäftigt werden, und bei denjenigen, die die Einrichtungen nutzen, z. B. eine Bibliothek, wo die Öffnungszeiten eingeschränkt wurden. Das Grimm-Zentrum – das ist damals auch durch die entsprechenden Zeitungen und Medien gegangen – ist ein prominentes Beispiel, wo dieses Urteil negative Auswirkungen hat.

Deswegen soll es heute nicht nur darum gehen, über die Probleme zu sprechen, sondern auch Perspektiven und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die z. B. in einer Gesetzesänderung

liegen können, einer Neuverhandlung des TV-L oder des TV Stud oder aber auch entsprechenden Ausnahmeklauseln des Hochschulgesetzes, die mögliche Abweichungen zulassen – wie auch immer. Es gibt verschiedene Vorschläge. Es gibt auch Vorschläge eines HU-Juristen, wie man damit umgehen kann. Deswegen sind wir alle gemeinsam heute an Ihren Einschätzungen interessiert, an Ihren Vorschlägen, wie man da konstruktiv weiterkommt, denn es ist, glaube ich, im Interesse aller, dass diese Tätigkeiten, die sinnvolle Tätigkeiten darstellen und die wir alle entsprechend wertschätzen, wieder aufgenommen werden können. In diesem Sinne freuen wir uns auf Ihre Darstellungen und Vorschläge. – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Förster! – Dann kommen wir zur Anhörung, normalerweise in alphabetischer Reihenfolge. – Herr Dr. Kronthaler, wollen Sie beginnen? – Bitte schön!

Dr. Ludwig Kronthaler (Humboldt-Universität zu Berlin; Vizepräsident): Ich fange gerne an. – Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Vielen Dank! Als Jurist lernt man frühzeitig, dass ein Blick ins Gesetz die Rechtsfindung erleichtert. Deswegen habe ich noch einmal, zur Erinnerung, die Sedes materiae mitgebracht, § 121 Berliner Hochschulgesetz – BerlHG –, nur, um einzuschätzen, wie eindeutig die Auslegung dieser Rechtsituation ist oder eben wie nicht eindeutig:



Rechtsgrundlage: § 121 Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)

§ 121 Studentische Hilfskräfte

(2) Studentische Hilfskräfte führen Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch.
Studentische Hilfskräfte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.

(3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden. Die gesamte wöchentliche Arbeitszeit der studentischen Hilfskräfte darf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erreichen.
Innen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur ausnahmsweise übertragen werden.

1

Da finden Sie in § 121 Absatz 2 Satz 2 BerlHG den Satz:

Studentische Hilfskräfte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.

Jetzt stellt sich die Frage: Bezieht sich das „durch sonstige Hilfstätigkeiten“ auf Forschung und Lehre oder bezieht sich „in Forschung und Lehre“ auf die Tätigkeit der wissenschaftlichen Dienstkräfte, sodass die durch sonstige Hilfstätigkeiten unterstützt werden, die eben nicht notwendig in Forschung und Lehre sein müssen?

Es gibt dann noch den Absatz 3 Satz 2. Da steht drin:

Ihnen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur ausnahmsweise übertragen werden.

Da stellt sich die Frage: Wie definiert sich das inhaltlich, z. B. Briefe schreiben oder aber nach dem Maß der Verantwortung, das nur den hauptberuflich Beschäftigten übertragen werden darf?



Aktueller Stand an der HU

- Langjähriges Einvernehmen der Berliner Hochschulen mit den Personalräten darüber, dass die Interpretation des § 121BerlHG auch die Beschäftigung im wissenschaftsunterstützenden Bereich zulässt.
- In den vergangenen Jahren, spätestens ab 2017, wurden die Einsatzmöglichkeiten von SHK von der Personalvertretung (PRstudB) zunehmend problematisiert.
- Das LAG erklärte im Juni 2018 in einem Urteil in einem Einzelfall die Beschäftigung einer SHK in einem wissenschaftsunterstützenden Bereich der HU für unzulässig.
- Der PRstudB erklärte am 18.09.2018 im AS der HU, sich generell an dieses Urteil gebunden zu fühlen.
- Übergangsregelungen zur Weiterbeschäftigung von bereits beschäftigten SHK werden vom PRstudB abgelehnt.

2

Weil die Situation so ist, dass diese Rechtsvorschrift so, aber auch anders ausgelegt werden kann, gab es in der Vergangenheit ein langjähriges Einvernehmen der Berliner Hochschulen mit dem Personalräten darüber, dass die Interpretation es zulässt, auch die Beschäftigung im wissenschaftsunterstützenden Bereich für studentische Hilfskräfte vorzusehen, d. h. dass sich sonstige Hilfstätigkeiten eben nicht auf Forschung und Lehre beziehen, sondern die dort Tätigen durch sonstige Hilfstätigkeiten unterstützt werden, und dass, zweitens, diese Aufgaben aber nicht von einem Verantwortungsumfang sein dürfen, wie ihn nur hauptberuflich Beschäftigte tragen können, also z. B. Buchführung machen oder ähnliche Dinge. Deswegen gab es hier dieses langjährige Einvernehmen. Das ist dann aber mehr und mehr in Zweifel gezogen worden. Das LAG hat dann im Juni 2018 eine Auslegung gewählt, die eindeutiger in die andere Richtung geht, und gesagt, die unterstützende, die sonstige Hilfstätigkeit muss eine solche in Forschung und Lehre sein. Der Personalrat der studentischen Beschäftigten der

Humboldt-Universität hat dann frühzeitig erklärt, dass er sich generell an dieses Urteil gebunden fühlt. Wir haben verhandelt, ob man kurzfristig realisierbare Übergangsregelungen auf der Grundlage der alten Auslegung hinbekommen kann; das ist nicht gelungen.



Betroffene Bereiche

- Sämtliche Zentraleinrichtungen wie Bibliotheken, Archive, Rechenzentren, Sprachenzentren und Hochschulsport
- Präsidialbereich, Stabsstellen und Büros von Beauftragten
- Zentrale und dezentrale Verwaltungsbereiche und Geschäftsstellen (auch in Forschungsprojekten und Exzellenzclustern, Erasmus, DAAD und Studienabteilung)
- Vereinzelt auch die direkt einer Professur zugeordneten Aufgabenbereiche

3

Das heißt, betroffen sind weite Bereiche: Zentraleinrichtungen, Bibliotheken, Archive, Rechenzentrum, Sprachenzentren, Hochschulsport und natürlich der gesamte Bereich der Verwaltung, zentral und dezentral, aber auch Bereiche, die direkt einer Professur zugeordnete studentische Hilfskräfte umfasst, weil hier mehr fokussiert nachgefragt wird: Was konkret passiert denn da? Was soll die studentische Hilfskraft machen? – Dann wird sinnfalligerweise z. B. die Lehrevaluierung als administrative Tätigkeit qualifiziert und als nicht zulässig für studentische Hilfskräfte am Ende definiert.



Auswirkungen für die Hochschulen

- Strukturelle Umstellung von SHK-BePos auf TV-L-Stellen in wissenschaftsunterstützenden Bereichen (in der Regel nach Entgeltgruppe 3).
- Ankündigung des Personalrats des Hochschulbereichs, auf unbefristete Besetzung von Vollzeitstellen zu dringen, schließt perspektivisch die Beschäftigung von Studierenden in den genannten Bereichen praktisch aus.
- Bei Aufrechterhaltung des bisherigen Stundenumfangs: strukturelle Mehrkosten in Höhe von mindestens 1 Millionen Euro im Jahr nur für Haushaltsbeschäftigungspositionen, 7 Millionen jährlich einschließlich Sonderfinanzierungen und Drittmittel.
- Innovative Impulse durch den Einsatz von Studierenden in wissenschaftsunterstützenden Bereichen entfallen.

4

Wie können die Hochschulen damit aus eigener Kompetenz umgehen? – Wir hatten sehr frühzeitig Diskussionen geführt. LKRP hat sich deutlich geäußert, dass wir uns wünschen würden, dass es eine Klarstellung in der gesetzlichen Regelung gibt, die die alte Auslegung dann unterstützen könnte. Diese Diskussionen sind bislang nicht erfolgreich gewesen. Wir müssen damit irgendwie umgehen, weil die Serviceleitungen wahrgenommen werden müssen, sodass wir nur die Möglichkeit haben, jetzt von Beschäftigungspositionen studentischer Hilfskräfte zu Beschäftigung und Vergütung im TV-L-Bereich umzustellen, idealerweise, wenn das funktioniert, nach der Entgeltgruppe 3, wenn es gering qualifizierte Tätigkeiten sind. Häufig geht das aber nicht ausschließlich nach E 3, sondern da gibt es dann neue Aufgabenzuschnitte z. B. in der Bibliothek, sodass hier auch andere Bewertungen eingreifen müssen.

Es kommt, bei uns jedenfalls, erschwerend hinzu, dass der Personalrat des Hochschulbereichs angekündigt hat, auf unbefristete Besetzungen von Vollzeitstellen zu drängen, das heißt, er sagt: TV-L ist grundsätzlich Vollzeitbeschäftigung und unbefristete Besetzung, sodass einer Besetzung von Positionen mit weniger als 100 Prozent nur im Ausnahmefall zugestimmt werden soll, und das schließt dann perspektivisch die Beschäftigung von Studierenden in den vorhin genannten Beschäftigungsbereichen praktisch aus. Die Aufrechterhaltung des bisherigen Stundenumfangs der Studierenden, der durch SHK geleisteten Tätigkeiten, umgesetzt in TV-L-Beschäftigte und dann entsprechend möglicherweise anders eingruppiert, in höhere Erfahrungsstufen eingestuft usw. wird an der HU für den Haushaltsbereich zu Kostensteigerungen von 1 Million Euro pro Jahr führen. Wenn man sich jetzt noch anschaut: Welche Sonderfinanzierungsbereiche und Drittmittelbereiche kommen dazu? –, dann steigt die Summe ganz deutlich. DAAD als ein Beispiel dazu: Für die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften bislang oder von Studierenden mit Mobilitätserfahrung für diese Mobilitätsberatung zahlt der DAAD nur TV-Stud-Tarife, und alles, was dann anders organisiert werden muss, wird vom DAAD nicht übernommen und muss irgendwie aus Haushaltsmitteln der Universitäten, der Hochschulen geleistet werden. Da stecken noch ziemlich viele Kostenmehrun-

drin. Hinzu kommt, dass auch für die Hochschulen innovative Impulse durch den Einsatz von Studierenden in wissenschaftsunterstützenden Bereichen entfallen.

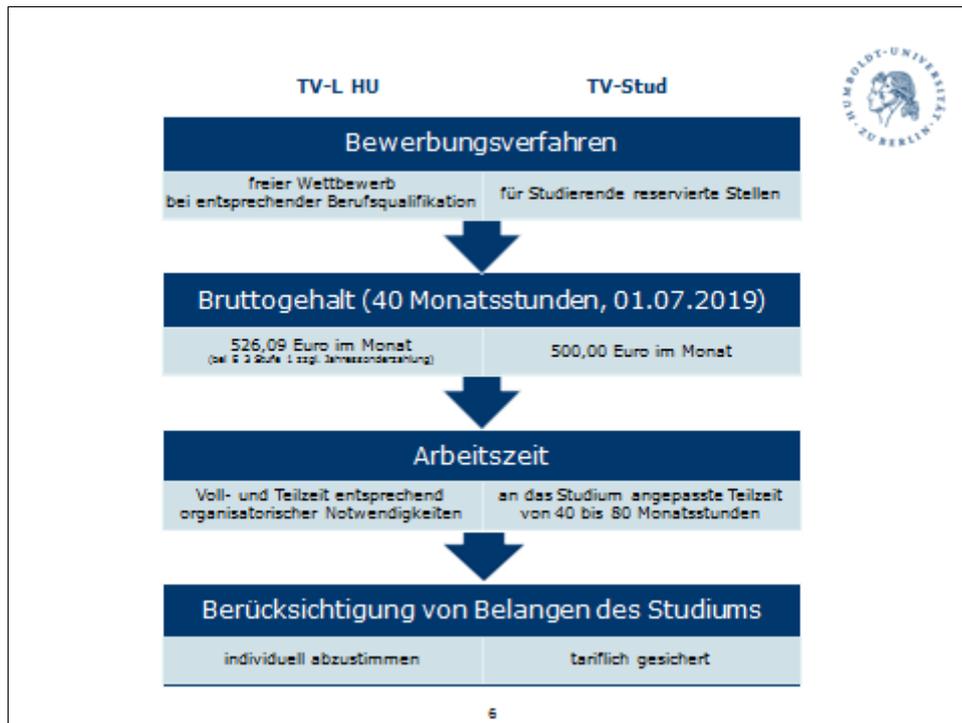


Auswirkungen für die Studierenden

- Anzahl SHKs im September 2017: ~ 2.000
Anzahl SHKs im April 2019: ~ 1.600
- In Summe ist mit dem Wegfall von etwa 500 Arbeitsplätzen für Studierende zu rechnen.
- Im wissenschaftsunterstützenden Bereich (zum Beispiel im Wissenschaftsmanagement) können die Studierenden keine praktischen Erfahrungen an ihrer Hochschule mehr erwerben, künftige akademische Karrierewege mit dieser Ausrichtung werden erschwert.

5

Welche Auswirkungen hat das im Moment? – Wir hatten im September 2017 an der HU 2 000 SHK beschäftigt. Wir haben im April 2019 noch 1 600, das heißt, 400 Beschäftigungspositionen sind schon weggefallen. Wir rechnen damit, dass im Haushaltsbereich mindestens 500 wegfallen werden, vielleicht auch etwas mehr. Wenn man das noch auf die sonderfinanzierten oder drittmittelfinanzierten SHK erstreckt, dann wird es noch deutlich mehr. Es kommt dann hinzu, dass auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich, z. B. im Wissenschaftsmanagement, Studierende nicht mehr frühzeitig praktische Erfahrungen an ihrer Hochschule sammeln können, sodass künftige Karrierewege zumindest erschwert, wenn nicht ausgeschlossen werden. Es gibt viele Studierende, die später auch in den Bereich des Wissenschaftsmanagements gehen werden. Auch wenn sie nicht BWL, Jura, VWL oder Verwaltungswissenschaften studieren, haben wir viele Fachrichtungen im Wissenschaftsmanagement. Es gibt sehr schöne Beispiele, dass studentische Hilfskräfte innerhalb eines Karriereweges an der Universität von studentischer Hilfskraft bis zum Abteilungsleiter in zehn Jahren eine Karriere hinbekommen haben, die jetzt so nicht mehr möglich sein wird.



Ein paar wesentliche Unterschiede noch einmal zur Erinnerung – TV-L und TV Stud: Im Bewerbungsverfahren sind die Beschäftigungspositionen TV Stud für Studierende reserviert, während im TV-L-Bereich ein freier Wettbewerb bei entsprechender Berufsqualifikation stattfindet. Das Bruttogehalt, wenn wir jetzt E 3 Stufe 1 nehmen würden, läge etwas über dem TV-Stud-Bereich, aber es kommt natürlich hinzu, dass da andere Erfahrungsstufen oder möglicherweise auch andere Eingruppierungen vorgenommen werden müssen – das ist richtig. Die Arbeitszeit nach TV Stud ist eine an das Studium angepasste Teilzeit von 40 bis 80 Monatsstunden, während TV-L als Bild im Prinzip die Vollzeitbeschäftigung hat oder die Teilzeitbeschäftigung, die einen entsprechenden Umfang hat – die Diskussion führen wir gerade mit unserem Personalrat. Letztlich müssen die Belange des Studiums beim TV Stud rechtlich abgesichert und berücksichtigt werden, während im TV-L-Bereich das nur durch individuelle Abstimmung erreicht werden kann.



Ausblick

Die HU strebt weiterhin eine Anpassung der Regelungen der Paragraphen 28 und 121 BerlHG an die gesetzlichen Regelungen anderer Bundesländer an, um Studierenden auch künftig die Möglichkeit der Beschäftigungen im wissenschaftsunterstützenden Bereich geben zu können.

Je mehr TV-L-Stellen, die aus ehemaligen SHK-Positionen gewandelt werden, dann besetzt sind, desto schwieriger wird die Rückkehr zur bisherigen Praxis.

7

Ausblick: Wir können uns momentan, wie gesagt, nicht anders behelfen als mit der Umstellung auf TV-L. Es wird jetzt nicht nur Viertel- oder Drittelstellen, sondern ganz unterschiedlich nach TV-L Stellenbesetzungen geben, die entsprechend zu mehr Kosten führen. Die Hochschulen in Berlin plädieren nach wie vor für die Anpassung der gesetzlichen Regelungen, um die praktizierte Rechtslage bis 2018 wiederherzustellen. Man muss natürlich sehen, je mehr SHK-Positionen in TV-L-Stellen umgewandelt werden, umso schwerer wird es sein, wieder zu einem anderen System zurückzukehren.

Wenn Sie jetzt meine Bewertung der Situation hören wollen, dann würde ich die wie folgt zusammenfassen, dass die Entwicklung hier sicherlich ein kleiner Beitrag für die Reduktion von Langzeitarbeitslosigkeit im Niedriglohnsektor darstellen kann, hochschulpolitisch ist sie eine Katastrophe, weil viele Studierende studienverträgliche Jobs verlieren, wie Sie gesehen haben, weil, zweitens, die Qualität der Leistungen jetzt schon erkennbar sinkt und dies bei gleichzeitig, drittens, deutlich steigenden Kosten. Deswegen unser Plädoyer: Zurück zu einer gesetzlichen Regelung! Wir finden, der TV Stud ist so schlecht nicht. Das ist eine gute Bezahlung für Beschäftigte, die in aller Regel keine berufsqualifizierende Ausbildung mitbringen. Das wäre der sinnvollste Weg. Alles andere ist jetzt schwierig zu prognostizieren, was am Ende wirklich passieren wird. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Dr. Kronthaler! – Frau Dr. Bör, bitte schön!

Dr. Andrea Bör (FU Berlin; Kanzlerin): Ich muss sagen, Herr Kronthaler hat das trefflich zusammengefasst. Ich kann das seitens der Freien Universität Berlin nur noch einmal bestätigen. Bei uns stellen sich die Zahlen und die Situation ganz ähnlich dar – unberührt von den aktuellen Entwicklungen sind natürlich die Tutorien und die studentischen Hilfskräfte im Bereich Forschung und Lehre. Bei den Bibliotheken, dem IT-Support und der Verwaltung haben

wir genau dieselbe Situation wie an der Humboldt-Universität. Jetzt muss man aber auch sagen, dass es bestimmte Bereiche gibt, die ich gar nicht mit dem freien Markt auffüllen kann. Gerade im IT-Support haben wir für die Bedürfnisse an der Hochschule durch die studentischen Hilfskräfte hervorragende Unterstützung gehabt, insbesondere auch bei den Pool-Betreuungen und bei der Betreuung der Studierenden selber. Das war Hilfe zur Selbsthilfe, die wir dort auch mitgegeben haben, die wir auf der Ebene prima machen konnten und wo wir auf dem freien Arbeitsmarkt überhaupt kein Personal finden, das diese Jobs machen könnte. Wir sind dabei, in diesen Bereichen noch vermehrt in Richtung Auszubildende zu gehen, aber auch da findet man keine geeigneten Fachleute oder junge Leute, die sich an den Hochschulen in diesem Maße, wie wir es bräuchten, um die studentischen Hilfskräfte zu ersetzen, ausbilden lassen. Die Situation ist wirklich sehr kritisch.

Einen weiteren Bereich möchte ich hervorheben, in dem wir auf die studentischen Beschäftigten gar nicht verzichten wollen und können, das ist vor allem die Studienberatung. Die Fachberatung ist das eine, wo man für das spezielle Fach berät, aber wir haben jetzt gerade wieder im Übergang von Schule zur Hochschule ganz viele Studieninteressierte, bei denen die Hemmschwelle deutlich geringer ist, wenn sie sich mit Personen ihrer Altersgruppe unterhalten. Es werden oft auf dieser Ebene von Studierenden an Studieninteressierte Informationen weitergegeben, die wir so gar nicht auf anderem Personalweg übermitteln könnten und auch nicht in dieser Stundenzahl, wie wir sie gerade in diesen Monaten brauchen, wenn die Einschreibungen für das neue Semester laufen. Da sind unsere studentischen Beschäftigten unersetzlich gewesen – das ist konkret § 28 BerlHG, die Regelung für die Fachstudienberatung. Aber, wie gesagt, ist auch die allgemeine Studienberatung für uns an der Freien Universität – wir haben da 50 SHKs allein in diesem Feld beschäftigt – ohne die studentischen Beschäftigten undenkbar.

Im Moment ist es bei uns an der Freien Universität noch nicht ganz so dramatisch spürbar, weil viele Verträge noch laufen. Wir haben natürlich nicht in laufende Verträge eingegriffen, aber sobald die – in der Regel sind sie für vier Semester abgeschlossen – sukzessive auslaufen, haben wir bei diesen rechtlichen Rahmenbedingungen, die uns aktuell gegeben sind, Schwierigkeiten, personell Ersatz zu bekommen, und deswegen befürchte ich hier ganz akute Serviceeinbußen, wo niemandem gedient ist, weder den studentischen Beschäftigten, die, wie gesagt, ihre Jobs verlieren, noch den Servicenachfragenden. In dem Fall, bei den Studienberatungen, trifft es in der Regel Studieninteressierte oder auch Studiengangwechsler innerhalb der Universität, wo man sich beraten lässt. Das sind Bereiche, die können wir mit niemandem auffangen.

Bezüglich der Bibliothek schließe ich mich dem an, was Herr Kronthaler schon ausführte. Da können wir im Niedriglohnsektor bestimmt Personal finden, vielleicht auch die eine oder andere Person im Ruhestand, die sich noch einmal gerne am Wochenende in eine universitäre Bibliothek setzt, um Bücher auszureichen. Das sind Möglichkeiten, die aber auch schon mit Serviceeinbußen verbunden sind, denn wenn ich in der juristischen Bibliothek ein Buch suche und meinen Kommilitonen, der vielleicht zwei, drei Semester über mir studiert, nachfragen kann, habe ich natürlich einen anderen Service, als wenn jemand dort sitzt, der mit der Materie selber nicht besonders vertraut ist.

In diesem Sinne plädiere ich auch dafür, dass man sich im Land Berlin überlegt, ob man nicht das BerlHG so ändert, wie es in manch anderen Bundesländern auch Anwendung findet, dass man im Verwaltungsbereich und in anderen Servicebereichen der Universität studentische Beschäftigte zur Unterstützung des wissenschaftlichen Lebens mit einsetzt.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Dr. Bör! – Dann bitte, Frau Prof. Dr. Gross!

Prof. Dr. Monika Gross (Beuth Hochschule; Präsidentin): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Mitglieder des Ausschusses! Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, hier auch die Situation an den Fachhochschulen darzulegen. Zunächst möchte ich klar sagen, dass ich mich den Ausführungen meiner Vorredner anschließe. Wir haben das in der Landesrektorenkonferenz auch zusammen ausgiebig besprochen. Auch bei uns an den Hochschulen laufen die Verträge mit den studentischen Hilfskräften, die in den Verwaltungsbereichen eingesetzt wurden, aus, aber wir können und werden dies auch nicht tun, alle SHK-Stunden in entsprechende TVL-Positionen überführen, denn das ist finanziell nicht machbar. Das heißt, wir haben eine Übergangsphase bis mindestens Ende dieses Sommersemesters, teilweise bis in einem Jahr.

Was ist aus der Praxis der letzten Monate festzustellen? – Wir müssen als Hochschulleitung natürlich darauf achten, dass die Funktionsfähigkeit unserer Einrichtung – Studienberatung, Bibliothek, HRZ – gesichert sein muss. Falls wir wirklich auf Dauer dort keine SHK mehr einsetzen können, kann dies zu ungewollten Lösungsmöglichkeiten führen: Wir müssen Aufträge an Dritte vergeben, um die Öffnungszeiten abzusichern, oder aber es kommt zur Einschränkung des Services in Bezug auf die Öffnungszeiten. Zum Zweiten bedeutet aber der Wegfall dieser SHKs an den Hochschulen für die Studierenden eine massive Einschränkung, weil eine weitgehend flexible Beschäftigungsmöglichkeit unmittelbar an der Hochschule wegfällt. Viele Studierende empfinden die eingeschränkten Arbeitsmöglichkeiten als drastische Verschlechterung. Und wir haben durchaus auch soziale Probleme gehabt aufgrund auslaufender Verträge, die – entgegen der bisherigen Praxis – nicht verlängert werden konnten.

Die Beschäftigung von Studenten und Studentinnen an den Hochschulen war auch immer eine Förderung über die Berufspraxis hinaus, hat aber auch eine arbeitsverträgliche, sehr gute Gestaltung ermöglicht, eben die Integration in das Studium. Ich möchte ein Beispiel ergänzen – Herr Kronthaler hatte das das Wissenschaftsmanagement angesprochen –: Ich weiß nicht nur aus unserer Hochschule, sondern auch aus dem Bereich der Akkreditierung, dass viele Studentinnen und Studenten, die im Bereich Qualitätssicherung als SHK angefangen haben, sich weiterentwickelt haben und mittlerweile in vielen Bereichen sehr hohe Positionen im Bereich der Akkreditierung – sei es in Agenturen oder im Akkreditierungsrat – erreicht haben oder an

den einzelnen Hochschulen selbst. Es ergibt sich aus solchen Positionen heraus durchaus auch eine Karrieremöglichkeit.

Eine weitere Einschränkung für die Studierenden ist, dass, wenn sie Stipendien erhalten, oft nur eine SHK-Anstellung möglich ist, das heißt, sie können keinen TVL-Vertrag abschließen. Beim BAföG-Hinzuverdienst ist es das gleiche. Der Stundenumfang ist oft zu hoch, selbst wenn wir nur 25-Prozent-Verträge ausschreiben. Durch die zusätzlichen Abgaben ist es finanziell uninteressant. Die von Herrn Kronthaler angesprochenen Möglichkeiten des TV Stud sind da erheblich besser für die Studierenden. Und für uns Hochschulen bedeutet es natürlich einen wahnsinnig höheren weiteren Verwaltungsaufwand in Bezug auf Auswahl, Ausschreibung, die dann auf die jeweiligen Organisationseinheiten zukommen.

Deswegen kann ich mich meinen beiden Vorrednern nur anschließen und sagen: Wir sehen es wirklich als wichtig an, diese studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentralen Studienberatung weiter zu gewährleisten, um diese Peer-to-Peer-Beratung hinzubekommen – das ist § 28 BerlHG, auf den im Ausblick von Herrn Kronthaler hingewiesen wird –, das heißt, im Abs. 1 die Möglichkeit der studentischen Beratung mit einzubeziehen, wie es im Abs. 2 dieses Paragraphen Fall ist. Deswegen würden wir eine Gesetzesänderung oder Präzisierung in beiden Paragraphen ebenfalls sehr stark unterstützen. Auch noch mal auf die Internationalisierung hingewiesen: Es ist sehr wichtig, dass wir gerade im Bereich der Beratung von Incoming Students Buddies von Studentinnen und Studenten haben, die diese umfassend beraten und betreuen. Das können Festangestellte nicht in dem Maße gewährleisten, wie es die Studierenden selber können. Deswegen unser Plädoyer für eine Änderung in beiden Bereichen. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Professor Dr. Gross! – Jetzt Frau Nickel, bitte!

Stefanie Nickel (TU Berlin; Vorsitzende des Personalrates): Mein Name ist Stefanie Nickel. Ich bin Vorsitzende des Personalrates an der TU Berlin. Ich bin heute anstelle von Matthias Neis hier, der ursprünglich eingeladen war, und freue mich, die Perspektive der Hochschulpersonalräte hier vortragen zu dürfen und auch als Verdi-Vertrauensfrau hier zu sein.

Die Personalräte des Hochschulbereichs vertreten die studentischen Beschäftigten in nicht-wissenschaftlichen Bereichen genauso wie die Hauptbeschäftigten. Ihnen gemeinsam ist, dass sie nach TV-L eingruppiert werden müssen. Werden nun Verträge mit den studentischen Beschäftigten nach TV Stud, dem alten System, nicht verlängert oder umgewandelt, dann wirkt sich das in den nichtwissenschaftlichen Bereichen aus. Für die TVL-Hauptbeschäftigten in den betroffenen Bereichen führt die Nichtumwandlung und damit der Wegfall von Kolleginnen und Kollegen zu Arbeitsverdichtung und mangelnder Planungssicherheit für ganze Abteilungen. Ich würde sagen, aus Sicht der TU ist das im Moment im Bereich der Zentraleinrichtung Campusmanagement, dem Studierendenservice und der UB besonders relevant. Für die Studierenden der Hochschulen sind die Folgen auch jetzt schon Verschlechterung der Rahmenbedingungen, zum Beispiel im Service, in der IT, in den Öffnungszeiten der Bibliotheken und zum Beispiel an der ASH der Wegfall der Kinderbetreuung. Ebenso sehen wir ein nicht hinzunehmendes Abweichen auf prekäre Beschäftigungsformen an den Hochschulen wie zum Beispiel Leiharbeit, Werkverträge oder Fremdvergaben. Es besteht hier die Notwendigkeit

des Findens einer tragfähigen, langfristigen und sozial angemessenen Lösung, die allen Gruppen gerecht wird.

Einer unserer Vorschläge war, dass die zur Disposition stehenden Stellen der studentischen Beschäftigten in nichtwissenschaftlichen Bereichen im Sinne des Vertrauensschutzes und der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber in Abstimmung mit den Personalräten begutachtet werden und gegebenenfalls in unbefristete und auch kleinteilige TV-L-Stellen umgewandelt werden. Hier gab und gibt es viele Diskussionen – das hatte Herr Kronthaler schon erwähnt –, auch unter den Personalräten, weil natürlich eine unkritische Ausweitung kleinteiliger, unbefristeter Stellen allein nicht im Sinne der Sache ist. Vielmehr wäre es aus unserer Sicht notwendig, von Beginn an mittel- und langfristig zu planen und zu entwickeln, wie die Stellen zusammengelegt und mit der Option auf Teilbarkeit ausgeschrieben werden können. Das kann durchaus mit dem Verweis, dass die Stellen mit dem Studium vereinbar sind, getan werden; dann bewerben sich aus unserer Sicht auch studentische Beschäftigte. Zu einem sehr geringen Teil passiert das schon – aus unserer Sicht könnte das sehr viel systematischer vonstattengehen und mit weitaus mehr Planung und Beteiligung aller Hochschulgremien, zum Beispiel auch Personalräten.

Wir sehen weiterhin folgende Entwicklung insgesamt kritisch – dazu muss man beachten, dass an den Hochschulen unterschiedliche Situationen vorhanden sind: Es gibt eine fehlende Transparenz über die betroffenen Stellen und Arbeitsbereiche und damit wenig oder zu späte Reaktionen auf die Arbeitsverdichtung für die Kolleginnen und Kollegen. Die Vorgabe „Kostenneutralität“ führt zu niedrigen Eingruppierungen dort, wo umgewandelt wird, und wir haben, gerade auch an der TU Berlin, im Moment einige Stellen in der Prüfung, in den Bibliotheken und auch in der IT, aus den Fakultäten, die mit E 2 bewertet wurden, wo wir ziemlich sicher glauben, dass diese Eingruppierungen so nicht gerechtfertigt sind. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Nickel! – Jetzt Frau Ritter, bitte!

Miriam Ritter (Humboldt-Universität zu Berlin; Personalrat der studentischen Beschäftigten): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Abgeordnete und Mitarbeiter! Ich werde heute die Situation aus Sicht der studentischen Personalräte in Berlin schildern. Heute geht es um die Beschäftigungssituation von studentischen Hilfskräften in nichtwissenschaftlichen Bereichen an den Universitäten und Hochschulen. Eigentlich sind wir als studentische Personalräte für diese Beschäftigten mit nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten nicht zuständig. Wir sind trotzdem hier, weil Studierende immer noch aufgrund einer falschen Eingruppierung durch die Hochschulen im TV Stud statt im TV-L de facto unsere Beschäftigten sind. Ich möchte aus Sicht der studentischen Personalräte kurz die damit verbundenen Knackpunkte ansprechen.

Das Hauptproblem ist, dass der Systemwechsel in den TV-L nicht zusammen mit den Beschäftigten und deren Vertretungen angegangen wird, stattdessen werden unsere Mitbestimmungs- und Informationsrechte teilweise umgangen. Dabei ist eine gemeinsame Klärung zwischen Hochschulpersonalräten, studentischen Personalräten und Hochschulleitungen notwendig, stattdessen wird in Kauf genommen, dass die TV-Stud-Beschäftigten, wenn überhaupt, nicht rechtskonform weiterbeschäftigt werden. Es gibt unterschiedliche Strategien der Hochschulen, um die Rechtslage zu umgehen. Zwar wird vereinzelt in den TV-L umgewandelt, meist aber zu falschen Bedingungen. Eine TV-L-Umwandlung sollte nach dem Prinzip gelten:

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. –, vielmehr wird die Rechtslage komplett ignoriert, umgangen oder Stellen werden abgebaut.

Einige Beispiele, wie die Hochschulen mit dieser Situation umgehen: Teilweise gibt es einen kreativen, aber falschen Umgang, nach TV Stud zu bezahlen und nach dem Teilzeitbefristungsgesetz zu befristen, so z. B. an der Freien Universität und an der Beuth Hochschule. Zum Teil gibt es fast keine Änderungen der Ausschreibungspraxis, z. B. an der HWR. Ebenso werden Stellenbeschreibungen analog dem die Rechtslage darstellenden Kriterienkatalog aus dem Forum „Gute Arbeit“ angepasst, während die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten aber weiterhin nichtwissenschaftlich sind. Es findet ein verstärktes Ausweichen auf Werkverträge, Leiharbeit – z. B. an der FU Berlin mit der Effektiv studentische Arbeitsvermittlung GmbH – und Outsourcing – z. B. im Grimm-Zentrum der HU Berlin – statt. Besonders hebt sich die ASH hervor, die vorherige Studentische-Hilfskraft-Stellen zum Teil in ehrenamtliche Tätigkeiten umwandelt.

Wir als studentische Personalräte sehen die Umstellung für die Hochschulen auch als Kraftakt an, trotzdem ist es notwendig, gemeinsam nach einer rechtskonformen Lösung zu suchen. Es liegt der Verdacht nahe, dass die Drucksituation bewusst genutzt wird, um eine Gesetzesänderung zu bewirken. Das schadet allen an den Berliner Hochschulen. Ich nehme an, wir haben hier einen Konsens, dass eine befriedigende Umwandlung von Stellen nicht kostenneutral funktionieren kann. Hier sehen wir neben den Hochschulen auch den Senat und das Abgeordnetenhaus in der Verantwortung. Wir als studentische Personalräte vertreten, dass studentische Hilfskräfte im TV Stud ausschließlich wissenschaftlich arbeiten. Es sollte Studierenden erleichtert werden, nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten im TV-L nachzugehen. – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Ritter! – Jetzt Frau Schack, bitte!

Lisa Schaak (GEW Berlin; Sprecherin des Landesausschusses der Studierenden): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Abgeordnete! Ich freue mich insbesondere, meine Redezeit mit Frau Nickel teilen zu können, da die anderen Beschäftigten an der Hochschule bisher leider kaum in den Blick genommen wurden. Wir haben gehört: Beschäftigte an Hochschulen haben bereits einen Tarifvertrag; das ist der TV-L. Es gibt einige Ausnahmen, allerdings sind diese genau definiert, und die Definition von studentischen Hilfskräften nach der Protokollnotiz deckt sich im Wesentlichen mit der Formulierung im Landesarbeitsgerichtsurteil und im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, was die Befristungsgrundlage darstellt. Es geht bei beiden nicht allein um den Status der Studierenden, sondern um die Tätigkeit, die die Studierenden an den Hochschulen ausüben.

Der Grund der Ausnahme wurde auch im Landesarbeitsgerichtsurteil klar erkennbar: Die Tätigkeiten dienen der wissenschaftlichen Ausbildung. Es geht also genau darum, ob auch ein Wissenschaftsbezug der Tätigkeiten vorhanden ist. Ansonsten gibt es bereits einen Tarifvertrag, und das ist der TV-L, der auch, wie wir vielleicht gehört haben, hinreichend flexibel ist, um Teilzeitbeschäftigungen und damit eine Vereinbarkeit mit dem Studium zu gewähren. Die sich im Gespräch befindlichen 25-Prozent-Stellen wären genau die 40-Stunden-Stellen, die bisher auch, zumindest an Hochschulen, die Untergrenze der Beschäftigung darstellen. Das heißt, die ganzen sozialversicherungsrechtlichen Dinge, die sich hauptsächlich an Stundenumfang und Entgelt abarbeiten, würden hier genauso zugutekommen.

Die missliche Lage, die eingangs erwähnt wurde, ist nicht einfach so über uns gekommen. Das Gesetz war schon lange da; es hat sich jetzt auch nicht geändert. Allerdings sind wir uns jetzt schon seit einem Jahr der endgültigen Auslegungen der Rechtslage bewusst, und dennoch sitzen wir nach einem Jahr immer noch hier. Wir haben gehört, dass – und hier würde ich es tatsächlich mit der Umstrukturierung eines Unternehmens vergleichen – natürlich Änderungen der derzeitigen Praxis notwendig sind, weil die derzeitige Praxis eine rechtswidrige Beschäftigung darstellt. Eine Umstrukturierung eines Unternehmens erfordert natürlich eine umfassende Strategie, eine Kommunikation und Information aller Beteiligten und einen Sozialplan der akut Betroffenen – und das sehen wir seit einem Jahr leider nicht.

Ich muss auch sagen: Als Studierende habe ich mittlerweile ein bisschen das Vertrauen in die Hochschulleitungen verloren, eigenständig und schnell vernünftige Lösungen zu erarbeiten. Es ist auch bedauerlich, dass die Überbringer der schlechten Nachrichten als Schuldige diffamiert werden, um vom eigenen Versäumnis abzulenken. Der Tenor ist oft, die Personalräte seien daran schuld, dass die studentischen Beschäftigten nicht weiter beschäftigt werden können. – Es gibt eine Möglichkeit, die studentischen Beschäftigten weiter zu beschäftigen, nämlich nach TV-L. Auch muss die Aufgabenverteilung irgendwie klar sein. Personalräte sind für die Einhaltung der rechtlichen Bedingungen zum Schutz der Beschäftigten zuständig. Sie haben weder Macht noch Ressourcen, konstruktive Lösungen vorzuschlagen. Natürlich würden sie in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung diese darauf hinweisen, was sie darunter zu verstehen haben. Aber die Aufgabe, die Beschäftigungssituation rechtskonform auszugestalten, liegt eben bei der Hochschulleitung.

Tatsächlich ist nur auf Druck von Gewerkschaften und der Senatsverwaltung dieser Kriterienkatalog erarbeitet worden. Das heißt, wir haben jetzt eine klare Ausarbeitung, welche Bereiche in welchen Tarifvertrag fallen. Dementsprechend habe ich den Appell an den Senat, der sich den Kampf gegen Tariffucht, Lohndumping und Outsourcing auf die Fahnen schreibt, hier weiterhin einzugreifen und die Beschäftigten nicht alleine zu lassen. Dementsprechend fordern wir immer noch eine Jobsicherheit für studentische Beschäftigte unter rechtskonformen Bedingungen und einen Sozialplan für bereits Betroffene. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Schaak! – Wir kommen jetzt zur Aussprache und zu den Fragen an die Anzuhörenden. – Herr Förster, bitte!

Stefan Förster (FDP): Vielen Dank an die Runde und an die Anzuhörenden für die sehr pointierten und auch präzisen Sichtweisen und Darstellungen, mit denen wir dann sicherlich weiterarbeiten können und weiterarbeiten müssen! Ich will sagen, die Diskussion erinnert mich ein wenig, wenn ich zwei andere Bereiche kurz aufgreifen darf, zum einen an den Mindestlohn bei den Zeitungszustellern und zum anderen an die Diskussion über die Spätverkaufsstellen. Bei den Zeitungszustellern ist es ja so, dass es ausschließlich Tätigkeiten sind, die entweder als Zweitjob, von Studenten oder aber auch von rüstigen Senioren ausgeübt werden. Früher waren das die 450 Euro im Monat; da hat das wunderbar funktioniert. Jetzt, wo die Zeitungsverlage Mindestlohn zahlen müssen, führt das zum Beispiel bei mir in Köpenick, in Randgebieten, am Stadtrand, dazu, dass in einigen Gebieten keine Zeitungen mehr ausgetragen werden, weil es aufgrund der Laufstrecken schlichtweg nicht mehr möglich ist, die Zeitungen zum Mindestlohn zu verteilen. Letztendlich haben diejenigen ihre Jobs verloren, die

dies als Nebenverdienst hatten, die die 450 Euro mitgenommen haben und damit auch nicht unzufrieden waren. Und nun werden nicht einmal mehr Zeitungen ausgetragen. Bei den Spätverkaufsstellen ist es ähnlich; dort sind einige Bezirksämter der Meinung, sie müssten den Betreibern am Sonntag verschreiben, sie sollten zumachen, um sich an dem Tag selbst zu regenerieren, wo die aber sagen: Das ist unser umsatzstärkster Tag, und wir möchten dann selber im Laden stehen und möchten das für uns selbst entscheiden! – Das sind zwei Beispiele, wo Regulierung manchmal in die falsche Richtung gehen kann.

Wenn ich an meine eigene Studienzeit am Anfang des Jahrtausends zurückdenke und an die Kommilitonen, die diese Beschäftigung in Anspruch genommen haben – ich war damals schon Bezirksverordneter und deshalb kam es für mich aus zeitlichen Gründen nicht infrage; deswegen kann ich nur von den Erfahrungen der anderen reden –: Die haben diese Tätigkeiten sehr gerne als Zusatzmöglichkeit wahrgenommen, ohne dass sie jemals fest angestellt werden wollten, und auch als Möglichkeit gesehen, Erfahrungen für den Beruf zu sammeln und sich entsprechend zu qualifizieren, und waren damit eigentlich sehr zufrieden. Es war ein Zubrot zum Studium und nicht als geregelte, überwiegende Beschäftigung bzw. Tätigkeit vorgesehen, was neben dem Studium eigentlich auch gar nicht geht. Wenn man auf die Entgeltgruppen schaut – E 3, E 4, E 5 – und dann sagt, das sei Niedriglohn, Lohndumping und Tarifflucht, und dann in die Bezirksämter guckt: Die Leute, die zum Beispiel im Werkhof fest angestellt sind und z. B. die Verkehrsschilder sortieren oder die in den Grünanlagen den Rasen mähen, bekommen auch nach 30-jähriger Tätigkeit nicht mehr als diese Entgeltgruppen, die hier genannt werden, die jetzt auch Leute vor ihrem eigentlichen Einstieg in das Berufsleben bekommen. Das muss man einfach mal sagen: Das sind Gehälter, die auch im öffentlichen Dienst im Land Berlin gezahlt werden, sicherlich in ganz unteren Gruppen. Man kann das alles zu wenig finden, aber das ist etwas, das im Lande Berlin offiziell gezahlt wird, auch bei Leuten, die zum Beispiel 40 Jahre in der Grünflächenpflege arbeiten. Das muss man mal zur Kenntnis nehmen. Und wir reden hier von Leuten, die noch nicht mal im Berufsleben stehen, sondern vor ihrem Berufsleben stehen. Wenn Leute über Jahrzehnte in diesen Verhältnissen beschäftigt werden würden, würde ich auch Kritik üben. Das wäre nicht zu rechtfertigen, aber darüber reden wir ja nicht.

Und wenn ich mal in Richtung Senat die Frage stellen darf – Staatssekretär Krach hat bisher noch keine Stellung genommen –: Gerade wenn der Senat weiter die Auffassung vertreten sollte, dass der TV-L das allein seligmachende Mittel sei, wer trägt dann die Millionen Mehrkosten? Ist im Haushalt dafür Vorsorge getroffen worden, dass die Universitäten die Mittel on top bekommen? In den bestehenden Hochschulverträgen sind diese Summen nicht enthalten und könnten auch nicht in einem Stück in Lehre und Forschung geleistet werden. Wir haben von Herrn Dr. Kronthaler gehört, dass es hier um Millionensummen allein in der Humboldt-Universität geht; und die können nicht allein aus der Portokasse genommen werden.

Ich frage mich auch – und das geht in Richtung der Beiträge von Frau Nickel und der anderen Kolleginnen, die am Tisch sitzen –, warum Sie für eine unbefristete Anstellung bei Leuten plädieren, die das nur vorübergehend machen wollen – nehme ich an –, um sich während des Studiums etwas hinzuzuverdienen. Wir wissen alle – nach dem Arbeitsrecht –: Wenn die Leute dann nicht mehr studieren, wie wollen Sie diese dann bei einer unbefristeten Anstellung wieder kündigen können? Wenn sie vor das Arbeitsgericht ziehen, dann wird es in vielen Fällen Entscheidungen geben, wo gesagt wird: Die sind unbefristet angestellt worden. – Eine Verkettung von Arbeitsverträgen o. Ä. wird sehr kritisch gesehen, vergleichbar mit den Sozi-

alwohnungen. Da hat Berlin auch entsprechend gelernt – Stichwort: Fehlbelegungsabgabe usw. –, dass man die Leute – das ist das Problem des alten Modells – nie wieder aus den Wohnungen herausbekommen hat, auch dann, wenn sie aus der Bedürftigkeit herausgefallen sind, weil die Gerichte gesagt haben: Sie haben einen gültigen Mietvertrag und können in der Wohnung wohnen bleiben.

Der TV-L ist meiner Ansicht nach auch gar nicht passgenau für diese Tätigkeiten – auch dazu kann vielleicht noch einmal Stellung genommen werden –, weil er dafür nicht ausgelegt ist, nämlich studentische Beschäftigte dort zu integrieren. Und wenn man das ausschreibt – auch da müsste diskriminierungsfrei ausgeschrieben werden –, bedeutet dies, dass sich jeder bewerben könnte, und zwar aus dem normalen Arbeitsmarkt, aus dem Ausland, von überall her können sich Menschen auf diese Stellen bewerben. Was würde das denjenigen nutzen, die neben ihrem Studium auf diesen Stellen arbeiten wollen? Das habe ich auch nicht verstanden, wo da der entsprechende Vorteil liegen könnte.

Wenn es denn bei dem bisherigen Verfahren langjähriges Einvernehmen im Land Berlin gab, frage ich auch mit Blick auf die anderen Bundesländer: Mir ist kein anderes Bundesland bekannt, wo vollständig auf diese Tätigkeiten verzichtet wird und diese Tätigkeiten zu 100 Prozent aus TV-L bezahlt werden. Wenn jemand andere Erkenntnisse haben sollte, kann er dies gerne sagen – weil auch auf andere Bundesländer verwiesen wurde; Vorbildwirkung und Ähnliches. Es kann dann gerne genannt werden, auf welche Bundesländer man sich dort bezieht. Aber dass es ein Bundesland geben sollte, wo 100 Prozent der studentischen Mitarbeiter nach TV-L eingestellt und bezahlt werden, ist mir jedenfalls nicht bekannt. Also muss mit den bisherigen Regelungen in den anderen Bundesländern entsprechend gearbeitet werden.

Nun noch zu den Lösungsmöglichkeiten: Es gibt im Prinzip drei, um das Problem rechtskonform zu lösen. Das eine wäre ein Neuabschluss des TV Stud. Hierbei müssten jedoch beide Seiten zustimmen, was sicherlich schwierig, aber auch eine entsprechende Regelung möglich wäre. Das Zweite wäre – darauf hat Stephan Klawitter, der Jurist der Humboldt-Universität hingewiesen –, dass man eine Erprobungsklausel im Hochschulgesetz nutzen könnte, mit der man von bestimmten Paragraphen abweichen könnte. Vielleicht könnte uns Herr Dr. Kronthaler noch ausführlich erläutern, inwieweit dies auch die Rechtsauffassung der Humboldt-Universität und möglicherweise auch ein Vorschlag ist. Das sicherlich Treffendste und Passendste wäre die Anpassung der Regelungen der §§ 28 und 121 BerlHG. Hierbei kann man sich sicherlich auch andere Bundesländer zum Vorbild nehmen, wie man das rechtssicher formulieren kann. Es gibt solche Beispiele durchaus – gerade in Süddeutschland gibt es zum Beispiel sehr präzise Formulierungen, aber auch anderswo, die man entsprechend nehmen kann. Letztendlich ist es doch so: Wenn das Gericht der Politik ins Stammbuch schreibt, dass Dinge unsauber formuliert sind, ist es doch Aufgabe der Politik, die Sachen sauber zu formulieren. Deswegen denke ich auch, dass die Anpassung der Regelungen und die saubere juristische Formulierung das sinnvollste wäre. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Förster! – Frau Pieroth, bitte!

Catherina Pieroth-Manelli (GRÜNE): Ich möchte vorab ganz allgemein sagen, dass wir natürlich wollen, dass möglichst viele studentische Beschäftigte an den Hochschulen arbeiten, und zwar in der Forschung und in der Lehre – das mal vorab. Dann würde ich gerne alle dazu

anhalten, Revue passieren zu lassen, wie es eigentlich zu der jetzigen Situation gekommen ist – nicht, weil ich noch nicht lange genug dabei bin, sondern weil wir dann vielleicht feststellen, wie wir zu vertrauensbildenden Maßnahmen kommen können. Dabei möchte ich aber auch dazu anhalten, dass wir uns die Rolle der Personalvertretungen anschauen, welche Rolle die Personalvertretungen in diesem Zeitrahmen gespielt haben. Es wird in erster Linie auf Personalplanung ankommen, wie in anderen Bereichen auch. Und da würde mich interessieren, wie insgesamt auf eine kreativere Ausgestaltung der Stellen eingegangen werden könnte, also Teilzeitmöglichkeiten etc. Und dann würde ich gerne direkt Frau Gross bitten zu präzisieren, wie wichtig die studentischen Beschäftigten für die Fachhochschulen – der Mittelbau ist dort ja kleiner – sind.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Herr Schulze, bitte!

Tobias Schulze (LINKE): Danke schön für die Ausführungen! Es war sehr interessant. Wir reden auch nicht zum ersten Mal über dieses Thema, in verschiedenen Runden. Herr Kronthaler sagte vorhin, man solle den Blick ins Gesetz werfen. Ich finde es aber mindestens genauso wichtig, einen Blick ins Urteil des Landesarbeitsgerichtes zu werfen, denn dort ist das Berliner Hochschulgesetz gar nicht als Grundlage erwähnt, sondern das Urteil bezieht sich auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und auf den TV-L. Diese beiden Rechtsgrundlagen sind ganz entscheidend, und es liegt bei beiden nicht in der Macht des Landes, sie zu verändern, sondern sie sind bundesweit vorgegeben. Deswegen ist zum Beispiel die Uni Regensburg gerade dabei, die studentischen Hilfskräfte abzubauen, weil ihnen genau das Gleiche droht. Die diskutieren darüber im Übrigen bereits seit 2010, und auch dort hatte eine studentische Beschäftigte geklagt. Auch das Urteil, das wir jetzt vom Landesarbeitsgericht Berlin haben, bezieht sich darauf, dass eine studentische Beschäftigte nach mehreren Zeitverträgen im IT-Bereich – und zwar mit relativ verantwortungsvoller Admin-Tätigkeit – Recht bekommen hat, dass ihre Tätigkeit keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit ist, sondern eine reguläre Tätigkeit in der Verwaltung bzw. in diesem Fall im Rechenzentrum in der IT der Universität. Da hat das Landesarbeitsgericht gesagt: Diese Tätigkeit fällt weder unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetzes noch unter den TV Stud, sondern sie ist in beiden Fällen als reguläre Tätigkeit nach –wenn sie befristet werden soll – Teilzeit- und Befristungsgesetz einzuschätzen und tariflich in den TV-L einzusetzen.

Dieses Problem betrifft nicht nur Berlin allein, sondern alle Bundesländer. Deswegen, weil Sie auch gesagt haben, wir sollen den § 121 und auch den § 28 BerlHG ändern: Wir würden aus meiner und auch aus unserer Sicht aus dem Problem gar nicht herauskommen, wenn wir das Hochschulgesetz an dieser Stelle verändern, weil wir von Berlin aus die bundesrechtlichen Grundlagen nicht verändern können, auf die sich das Urteil bezogen hat. Das heißt, wir stünden im Kern vor dem gleichen Problem, was nicht heißt, dass man nicht durchaus bei § 121 und insbesondere auch § 28 BerlHG, der die Beratungstätigkeiten umfasst, gucken kann, wie wir das ein kleines Stück verschieben und vielleicht an der Stelle gucken können, dass die Beratungstätigkeiten, die tatsächlich Peer-to-Peer stattfinden sollen, dies auch weiterhin können. Aber mit dem Urteil an sich – und das wird sich noch auf andere Bundesländer erstrecken, wenn dort Leute klagen – müssen wir jetzt erst einmal umgehen, dass dort erklärt wurde, TV-L sei der entscheidende Tarifvertrag für die Hochschulen, wenn es um nichtwissenschaftliche Tätigkeiten geht.

Meine Fragen, die ich habe, wäre zum einen: Wir haben in der Zeitung lesen können, dass die Hochschulen 5 Millionen Euro bräuchten, um mit der Eingliederung in den TV-L umzugehen. Könnten Sie dazu noch einmal die Datengrundlagen erläutern? Ich habe dazu mal eine Anfrage gestellt, und da war in der Antwort eine entsprechende Information noch nicht so präzise drin, und Sie sagten, Sie seien gerade erst dabei, sich die Stellen anzugucken und einzugruppieren. Ist das nur eine grobe Abschätzung, oder kann man dort schon präziser etwas zu den Datengrundlagen für die 5 Millionen Euro sagen? Die zweite Frage, die ich hätte: Wie sieht das mit Outsourcing aus? Unser politischer Wille ist nicht so, dass wir besonders scharf darauf wären, dass die Hochschulen anfangen, die Tätigkeiten, die bisher von studentischen Hilfskräften ausgeübt worden sind – ich nenne z. B. den Bibliotheksbereich –, jetzt an irgendwelche externen Gesellschaften zu vergeben.

Die HU hat das jetzt für eine Übergangszeit gemacht. Man hört, dass das jetzt auf Dauer gestellt werden soll. Vielleicht könnten Sie dazu etwas sagen, ob das geplant ist. Mich würde insbesondere interessieren – das war eine Testphase mit dem externen Dienstleister –, wie Ihre Erfahrungen sind, insbesondere, was die Finanzen angeht. Ich kann mir nicht vorstellen, dass eine externe Firma, die ein Komplettpaket abgibt, günstiger sein soll, als ein Beschäftigter in der Entgeltgruppe 3 im TV-L, der die Bücher zurückstellt. Vielleicht können Sie dazu auch noch einmal etwas sagen.

Ich hätte an den Hauptpersonalrat, an Frau Nickel, noch die Frage, wie Sie jetzt mit den Stellen umgehen wollen. Wir haben gehört, es werden schon Stellen mit 10 Stunden die Woche oder 40 Stunden im Monat mit flexiblen Arbeitszeiten nach TV-L ausgeschrieben. Sie haben einen systematischen Vorgang eingefordert und gesagt: Eigentlich müssten sich die Hochschulen mal zusammensetzen und anhand des Kriterienkatalogs aus dem Forum „Gute Arbeit“ das systematisch machen. Wie ist denn Ihre Einschätzung? Geht das zu langsam? Müsste das schneller gehen? Wie kann man da vielleicht eine Beschleunigung erreichen, indem Prozesse vereinfacht werden und nicht jede Stelle einzeln angeguckt werden muss, sondern man auch Paketlösungen hinbekommt?

Dann hätte ich in dem Zusammenhang noch die Frage nach den Eingruppierungen: Die Kollegin, die sich an der HU über das Landesarbeitsgericht eingeklagt hat, hat eine Admin-Tätigkeit erbracht, die vermutlich eher in E 8 oder E 9 eingruppiert werden müsste. Wie sehen Sie das? Wie groß wäre der Umfang von solchen Tätigkeiten, die höher als in E 3 eingruppiert werden müssen? Kann man da schon eine Abschätzung treffen, oder sagen Sie: Das ist noch nicht abzuschätzen? – Diese Frage zeigt schon, dass wir uns tatsächlich in einem Bereich bewegen, wo auch Beschäftigte ganz reguläre Jobs hätten, wenn es diese Jobs so geben würde. Frau Bör hat vorhin gesagt, sie fänden keinen auf dem Arbeitsmarkt. – Aber Studierende finden Sie! Das leuchtet mir nicht so ganz ein, wie Sie sozusagen für TV-L, der besser bezahlt ist, niemanden finden, aber als studentische Stelle schon. Vielleicht können Sie das noch einmal erläutern, wie Sie das gemeint haben? – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Herr Dr. Hausmann, bitte!

Dr. Hans-Christian Hausmann (CDU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Auch von unserer Seite vielen Dank an die Anzuhörenden! – Es gibt vonseiten der Anzuhörenden und auch anderer Stellen viele Lösungsmöglichkeiten. Herr Kollege Förster hatte schon aufgezeigt, dass wir uns im Rahmen der Tarifverträge beispielsweise darin bewegen könnten, eine Anpassung des TV Stud vorzunehmen oder mit einem TV-L auch weiterzumachen, mit all den Konsequenzen – nachteilig wie vorteilig –, die dann daraus erwachsen können. Meine Frage geht aber ganz primär an den Senat, ob er die Problemlösung den Tarifvertragsparteien überlassen und sich hier zurückziehen will. Dann haben wir noch von den Anzuhörenden, insbesondere von Ihnen, Herr Dr. Kronthaler, etwas zur Lösung über die Novellierung des BerlHG gehört. Konkret standen hier die §§ 28 und 121 BerlHG im Fokus. Da geht natürlich meine Frage an den Senat: Ist schon eine Novellierung Ihrerseits bzw. mit der Koalition geplant oder idealerweise schon in Arbeit? Wie sieht der Senat hier ganz konkret eine Lösung? – Danke sehr!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Es liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Dann gehen wir in die Antwortrunde. – Zunächst Herr Dr. Kronthaler, bitte!

Dr. Ludwig Kronthaler (HU Berlin; Vizepräsident): Vielen Dank! – Konkrete Frage von Herrn Förster war nach der Erprobungsklausel, § 7 a BerlHG: Ja, umfasst § 121 BerlHG. Man könnte daran denken, dass alle Berliner Hochschulen diesen Weg gehen. Einfacher wäre natürlich, einmal das Gesetz zu ändern und dann ist gut. Deswegen an dieser Stelle – Herr Schulze: Ich habe ich mir das Urteil ganz genau angeschaut. Man muss unterscheiden zwischen der Befristungssituation und der Einsatzmöglichkeit. Die Befristung auf § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu stützen, ist tatsächlich nicht möglich. Das ist völlig klar. Das war allerdings allen Beteiligten auch im Vorfeld klar, dass, wenn das beanstandet werden würde, man ein nicht befristetes Beschäftigungsverhältnis als SHK hätte. Das nehmen wir gerne in Kauf, weil wir davon ausgehen, dass unsere Studierenden, wenn sie ihren Abschluss haben, wahrscheinlich bessere Beschäftigungsmöglichkeiten finden, als auf Dauer SHK zu bleiben. Deswegen ist die Frage der Befristungen von SHK nach TV Stud überhaupt kein Thema für mich – überhaupt keines! –, vermutlich für niemanden, weil wir denken, dass sich das vermutlich von selber lösen wird.

Der andere Punkt sind dann aber tatsächlich die Einsatzmöglichkeiten. Da nimmt der TV Stud Bezug auf Landesrechte in § 121 BerlHG. Deswegen sind Sie schon der richtige Adressat. Sie könnten über die Änderung des Landesrechtes die dynamische Verweisung des TV Stud dahingehend ändern, dass das Landesrecht definiert: Was ist der Inhalt der Einsatzmöglichkeiten? Das gilt für § 121 BerlHG genauso wie für § 28 BerlHG. Deswegen ist die LKRP auch der Auffassung, dass das gemacht werden könnte, wenn man es will. Die Gründe für und wider sind alle heute umfänglich angesprochen worden.

Ich habe keine einzige Lösung gehört, sondern nur: Wir müssen eine rechtskonforme Regelung finden. Ja, wenn die jemand hat – raus damit! Was wir im Moment machen müssen, weil wir keine andere Möglichkeit haben, ist eine Umstellung auf TV-L, ins TV-L-System, mit allen Konsequenzen, das heißt, in der Regel Vollbeschäftigung, in der Regel Ausschreibung, in der Regel eine entsprechende Bewertung. Deswegen war meine Einschätzung: Wir tun hier etwas für den allgemeinen Arbeitsmarkt, aber nicht für die Hochschulen. Das ist das, was ich am Anfang gesagt habe. Erster Punkt.

Der zweite Punkt – Herr Schulze –, die 5 Millionen Euro, die für die Berliner Hochschulen genannt worden sind: Ich kann es nur für die HU sagen, dass wir für den Haushaltsbereich in den Bereichen Bibliothek, Studienberatung, CMS und ein paar angrenzende Bereiche einen Betrag von ziemlich genau 1 Million Euro konkret ermittelt haben, und zwar auf der Grundlage: Was braucht man dann für Qualifikationen? – Da ist es genau richtig, wenn ich sage: In CMS brauche ich eine bestimmte Qualifikation. Da kriege ich für E 3, E 4 niemanden, und selbst wenn ich das nach E 8 bewerte, kriege ich in der Regel auch niemanden. – Das heißt, das kann ich dann zwar machen, dann mache ich Vollzeit- oder Teilzeitausschreibungen in E 8, und wenn ich jemanden finde, dann in aller Regel schlecht qualifiziertes Personal. Das muss ich einfach einmal sagen, weil das die Erfahrungen der letzten Wochen und Monate ist. Da waren Studierende – deswegen habe ich es auch gesagt – mit innovativen Ansätzen, die in der Hochschule studieren und für die Hochschule arbeiten, einfach ein guter Ansatz, und ich weiß nicht, wie man es anders lösen können sollte. Die 1-Million-Euro-Datengrundlage für die HU ist sicher für den Haushaltsbereich und für die anders finanzierten noch deutlich anders.

Outsourcing würde ich immer als Option behalten wollen; im Bereich der Routinetätigkeiten – das gesamte Facility-Management, Reinigungs- und Umzugsmanagement, ganz generell seit den Achtziger-, Neunzigerjahren –, da fragt kein Mensch mehr danach. Da kann ich Spitzenbedarfe schnell erfüllen und auch möglicherweise gar nicht viel teurer, denn man darf nicht auf das schauen, was beim Beschäftigten ankommt, sondern Sie müssen natürlich eine Vollkostenrechnung machen. Wenn Sie mal TV-L nach Vollkosten rechnen, dann sind Sie auch bei E 3 und E 4 zu Vollkostensätzen ganz schnell bei 22 oder 23 Euro Stundenlohn. Das ist durchaus in einem Bereich, wo man eine Marktanalyse machen sollte, wenn wir wirtschaftlich und sparsam arbeiten müssen. Das heißt, ich muss im Prinzip die Marktanalyse machen und kann nicht sagen: Hurra! Ab in den TV-L! –, wenn ich möglicherweise bestimmte Bereiche wirtschaftlicher und sparsamer anders gestalten kann.

Dazu kommt jetzt auch, dass wir einerseits die Haltung unseres Personalrats: Grundsätzlich Vollzeitbeschäftigung! – teilen, aber auf der anderen Seite müssen auch die Einsatzstellen schauen, dass sie effektiv und effizient arbeiten. Wenn ich eine Position habe, wo ich eine Person Vollzeit beschäftigen kann, warum soll ich dann meine Kosten und meinen administrativen Aufwand verdreifachen oder vervierfachen? Da kann man niemanden zwingen oder anweisen, es zu tun, abgesehen von der Diskussion, die wir auch mit dem Personalrat haben. Im TV-L wird es wirklich schwierig, die Sachen ordentlich hinzubekommen, und zu den Eingruppierungen in E 8, E 9 überlasse ich das Feld aus berufenem Munde – Frau Bör.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Dr. Kronthaler! – Frau Bör, bitte!

Dr. Andrea Bör (FU Berlin; Kanzlerin): Ich kann da einsetzen. Die 5 Millionen Euro waren damals tatsächlich geschätzt, aber ich kann bestätigen, auch an der Technischen Universität – ich hatte vorher extra noch Herrn Neukirchen gefragt – bewegt sich das bei 1 Million Euro Mehrkosten, wenn man das nach TV-L hochrechnen würde, und auch an der Freien Universität ist es so. Die 2 Millionen Euro hätten wir dann den restlichen Hochschulen im Land gegeben. Das ist eine erste Hochrechnung, die wir damals gemacht haben und wie wir auf diese 5 Millionen-Euro-Marke gekommen sind. Beim Umstieg jetzt hätte man vielleicht Erfahrungsstufe 1, aber auch diese Erfahrungsstufen wandern natürlich hoch, wenn ich langfristige Verträge habe. Das wissen wir, insofern wird es da auch teurer.

Was Herr Kronthaler zu den Eingruppierungen gesagt hat, stimmt exakt. Gerade im IT-Umfeld kriege ich die Leute gar nicht für E 8/E 9. An den Universitäten und auch Fachhochschulen bilden wir großartige Menschen aus, aber die kommen dann in der Regel, wenn sie ihren Bachelor haben, in den E 10-Bereich oder E 13. Die können natürlich einen Rechner administrieren, aber die könnten auch noch viel mehr machen. Ich brauche die einfacheren Beratungstätigkeiten, die in E 8 eingruppiert wären, aber da kriege ich kein Fachpersonal, weder auf dem Markt noch, dass ich die Azubis, die wir selber in hohem Maße ausbilden, langfristig an den Universitäten halten könnte. Wie gesagt, da bietet die freie Wirtschaft ein viel zu großes Betätigungsfeld für gegebenenfalls bessere Verdienstmöglichkeiten.

Ich möchte gerne noch den Vergleich mit den anderen Bundesländern anfügen. Es gibt tatsächlich Bundesländer, die in den Bibliotheken überhaupt keine studentischen Beschäftigten mehr haben, und es gibt genügend Bundesländer – ich weiß es konkret aus Hamburg, Rheinland-Pfalz, selbst Brandenburg –, in denen in der Bibliothek nur E 2-Kräfte beschäftigt werden. Auch das war sicherlich eine Entwicklung weg von den studentischen Beschäftigten in

den TV-L. Im Bereich E 2 habe ich weniger Konkurrenz von Langzeitarbeitslosen, weniger Konkurrenz vom übrigen Arbeitsmarkt und deswegen vielleicht auch die Exklusivität und Attraktivität für Studierende, die mit diesem Nebenverdienst ihr Studium finanzieren können und wollen. Ein Job in der Bibliothek hat für jeden, der ihn mal machen durfte, eine hohe Beigabe, gerade während eines Studiums. Insofern kann ich nur sagen: Die anderen Bundesländer gehen da andere Wege. Ich habe an anderer Stelle auch schon einmal betont: Die anderen Bundesländer haben oft nicht nur einen studentischen Tariflohn, sondern ein gestuftes System, wo dann solche Jobs bis zum Bachelor abgefangen werden, nach erreichtem Bachelor und gegebenenfalls in bestimmten Fächern, auch sehr beliebt schon nach dem Master. Wenn einer schon das erste Staatsexamen hat, dann sind die oft auch in der höchsten Stufe mit dem ersten Abschluss eingruppiert.

Ich kann nur sagen: Die Mehrkosten liegen auf der Hand. Wir, seitens der Universitäten, würden gerne in das alte Modell zurückkommen, aber natürlich mit Rechtskonformität. Da sind wir alle dran, dass wir diese Rechtskonformität weiterhin aufrechterhalten und gegebenenfalls wieder herstellen wollen.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Dr. Bör! – Frau Prof. Dr. Gross, bitte!

Prof. Dr. Monika Gross (Beuth Hochschule; Präsidentin): Noch einmal zu der Frage von Herrn Schulze: Wieso finden wir Studentinnen oder Studenten für den IT-Bereich? – Weil das für sehr viele von ihnen eine sehr praktikable Arbeitsmöglichkeit ist, bei uns in den Rechenzentren zu arbeiten, weil sie das mit dem Studium am besten vereinbaren können. Alles andere hat Frau Bör schon gesagt.

Frau Pieroth hatte gefragt, welche Bedeutung studentische Hilfskräfte an den Fachhochschulen haben. – Die allgemeinen Bereiche wurden schon genannt; die gelten für alle Hochschularten gleichermaßen. Hinzu kommt sicher, dass wir insgesamt einen sehr viel geringeren Pool an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Verwaltungseinheiten haben, das heißt, der ist einfach nicht in dem Maße gewachsen, wie unsere Studierendenzahlen gewachsen sind. Gerade wenn ich an die Studienberatung denke: Wenn wir doppelt so viele Studierende haben wie vor zehn Jahren, aber die gleiche Anzahl von Personal, brauchen wir für die Studierenden die Peer-to-Peer-Beratung als Unterstützung. Wir schaffen sicher gleichzeitig noch andere qualifizierte feste Stellen, gar keine Frage, aber das ist eine Ergänzung, die für uns von sehr großer Bedeutung ist.

Auch der Bereich studentische Hilfskräfte in den Bibliotheken: Ich habe selber vor 15 Jahren oder mehr als Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales eingeführt, dass es überhaupt mal abends Öffnungszeiten der Bibliotheken an der Fachhochschule gibt, was über die Arbeitszeitregelung für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich war, weil da vielleicht dann unsere Dienstvereinbarung gegensteht. Jetzt habe ich ein ähnliches Problem gehabt: Wie kriege ich es hin, dass es Samstagsöffnungszeiten gibt? Für die Unis ist es undenkbar, dass wir so etwas nicht haben, aber dafür hatten wir nie Personal. Eine durchaus althergebrachte Einstellung liegt der Frage zugrunde: Wann sollen Beschäftigte an einer Fachhochschule da sein? –, und es ist sehr schwierig und nur mit Überzeugungsarbeit hinzubekommen, dass das für eine Hochschule heutzutage wichtig ist, mal abends da zu sein oder am Wochenende. Daher haben uns studentische Hilfskräfte enorm im Servicebereich für die Studis geholfen. – Danke!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Prof. Dr. Gross! – Frau Nickel, bitte!

Stefanie Nickel (TU Berlin; Vorsitzende des Personalrats): Ich möchte als Erstes auf die Fragen von Herrn Förster zu der unbefristeten Anstellung von Studierenden eingehen. Darin sehen wir als Personalräte eigentlich kein Problem bzw. weniger Probleme als bei einer befristeten Beschäftigung, weil wir nicht davon ausgehen, dass ein Mensch, der ein Hochschulstudium absolviert hat, irgendwann dauerhaft in E 2, E 3 oder E 4, unter Umständen mit 25 Prozent Arbeitszeit, beschäftigt sein möchte. Wir gehen eher davon aus, dass die von sich aus dann irgendwann das Arbeitsverhältnis beenden, wenn sie daran kein Interesse mehr haben. Wir könnten uns dann vorstellen, mittel- und langfristige Wege zu finden, wie man von diesen kleinteiligen Stellen wieder wekommt. Wie gesagt, wir sehen eher bei befristeter Beschäftigung ein Problem. Das ist auch in Gesprächen mit unserer Personalabteilung durchaus wesentlicher problematischer zu bewerten, was mögliche Klagen anbelangt.

Dann haben Sie gefragt oder haben die Frage in den Raum gestellt, ob der TV-L überhaupt passfähig wäre für diese Beschäftigungsposition. – Aus meiner Sicht ist der TV-L genau für diese Beschäftigung da ist, also für nichtwissenschaftliche Beschäftigung. Insofern sehen wir da gar kein Problem mit der Passfähigkeit. Um gleich auf die nächste Frage einzugehen, die Sie hatten: Wir haben als Hochschulen nach dem Urteil einen Teil falsch beschäftigt. Es werden nicht alle studentischen Hilfskräfte abgeschafft, sondern – zumindest für die TU gesprochen – nur ein kleinerer Teil. Wenn die Zahlen, die geschätzt werden, so stimmen, ist es ein Fünftel, die jetzt in TV-L-Stellen umgewandelt werden, und für diese ist der TV-L passfähig. Das ist alles eine Frage der Organisation aus unserer Sicht und mittel- und langfristig gut zu schaffen.

Dann die Fragen von Herrn Schulze, die noch an mich gingen. – Als Erstes wäre wichtig – das hatten Sie eben auch angedeutet –, dass wir als Personalräte Informationen bekämen, und zwar gesicherte Zahlen und Daten. Wir kennen natürlich auch die 5 Millionen Euro, die als Schätzung im Raum stehen, und die 1 Million Euro für die TU. Das sind aus unserer Sicht wirklich nur Schätzungen. Wir haben als Personalräte mehrere Male versucht, Zahlen zu bekommen. Die haben wir bis heute nicht. Ich habe gerade heute Vormittag nachgeschaut: Unser letztes Schreiben dazu an die Hochschulleitung vom 9. April 2019 ist weiterhin unbeantwortet. Wir haben mehrfach Runde Tische in den jeweiligen Häusern vorgeschlagen, unter Beteiligung der Personalräte, der Hochschulleitungen und anderen fachkundigen Personals in den Hochschulen, weil wir glauben, hochschulweit Lösungen zu finden, könnte zumindest in Teilbereichen schwierig sein, weil wir uns doch in der Organisation voneinander unterscheiden. Aber für die einzelnen Häuser war die Bereitschaft der Personalräte immer da, und wir haben das auch gefordert. Für uns kann ich sagen – wir sind ständig im Austausch mit den Hochschulpersonalräten –, für die Mehrzahl trifft das zu.

Bei uns ist im Moment die Situation, dass wir leider nur einzelne BAKs und Stellenausschreibungen zur Mitwirkung vorgelegt bekommen. Es fehlt uns ein Überblick über die Bereiche, die betroffen sind. Vor allem hatten wir eine Prioritätensetzung gefordert: Wo laufen die Verträge zuerst aus? In welchen Größenordnungen? –, weil es für die Beschäftigten in der Verwaltung eine große Herausforderung ist, die ganzen Beschreibungen der Aufgabenkreise zu bewerten und entsprechend auch Ausschreibungen vorzubereiten. Wir hätten das gerne sys-

tematisch gemacht und hätten gesagt: Wo müssen wir einen Schwerpunkt setzen? Wo müssen zuerst Lösungen gefunden werden?

Ich wollte noch sagen, dass wir von Anfang an – das kann ich zumindest auch für die TU sagen und für einige andere Hochschulpersonalräte auch – immer gesagt haben: Für die Übergangszeit sind wir mit kleinteiligen Stellen einverstanden. Wir hätten gerne mittel- und langfristig etwas anderes und würden uns gerne gemeinsam an einen Tisch setzen. Wir haben auch immer gesagt, wir würden eine Ausnahme zulassen von einer Pflicht zur Stellenausschreibung für diese Positionen, wenn ehemalige studentische Beschäftigte auf solche Stellen übernommen werden.

Dann wollte ich zu dem letzten Punkt noch etwas sagen, auch insbesondere, was die IT-Stellen an den Hochschulen anbelangt: Dieses Problem haben wir. Wir haben in diesem Bereich, bei den IT-Beschäftigten, ein Problem mit der Eingruppierung im TV-L. Soweit ich es für unsere Hochschule sagen kann, hatten wir es aber vorher schon für die studentischen Beschäftigten im IT-Bereich. Auch da wurden schon Personalgewinnungs- und Bleibezulagen im Rahmen des TV Stud gezahlt. Das ist also nichts, was jetzt plötzlich durch die neue Situation vom Himmel fällt, sondern das begleitet uns schon länger. Da sind sicherlich Lösungen gefordert, auch im TV-L-Bereich. – Ich habe hoffentlich alles beantwortet.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Nickel! – Frau Ritter, bitte!

Miriam Ritter (HU Berlin; Personalrat der studentischen Beschäftigten): Ich möchte zuerst noch einmal etwas zu der Befristung sagen – wie Herr Schulze gerade deutlich gemacht hat, ist es sehr sinnvoll, dieses Urteil teilweise oder auch vollständig zu lesen. Ich möchte kurz daraus vorlesen; es geht um das Thema Befristung. Das Urteil sagt:

Inwieweit ansonsten dem Interesse der Klägerin mit der Vereinbarung einer Befristung Rechnung getragen wurde, ist nicht ersichtlich. Soweit die Klägerin das Arbeitsverhältnis beenden müsste, um möglicherweise gestiegenen Anforderungen ihres Studiums gerecht werden zu können, bedurfte es dazu einer Befristung des Arbeitsvertrages nicht. Die Klägerin kann dieses jederzeit kündigen.

Wir sind ja keine Leibeigenen, auch wir SHKs nicht! Wir sind auch frei, zu kündigen oder aufzulösen.

Zu den Befristungen möchte ich auch noch etwas sagen. Ich glaube, die Befristung an den Universitäten ist im Bereich studentischer Beschäftigung ein bisschen besser als an den kleinen Hochschulen, vor allem, weil wir da vielleicht ein bisschen besser aufgestellt sind von der Vertretung. Wir haben eine gesetzliche Vorgabe von 24 Monaten, der wir uns eher annähern, als dass es die Regel ist. Ich würde sagen, an der HU ist die Tendenz positiv. Das kann ich jetzt nur von unserer Seite sagen. Ich weiß z. B. aber, dass es an der Beuth Hochschule eigentlich selten Verträge über sechs Monate gibt – und das geht nicht. Da frage ich mich dann auch: Wie soll eine vernünftige Personalvertretung unter diesen Bedingungen arbeiten?

Dann möchte ich noch sagen: Wenn wir über Qualifizierung reden, dann haben wir eine SHK-Qualifizierung in der wissenschaftlichen Tätigkeit. Eine Qualifizierung im nichtwissenschaftlichen Bereich als Hilfstätigkeit ist keine Qualifizierung. Wir haben eine Qualifizierung

für nichtwissenschaftliche Tätigkeiten dann, wenn sie im TV-L sind, wenn der Personalrat Hochschulbereich oder der Hauptbeschäftigtenpersonalrat zuständig sind und die die Personalentwicklungskonzepte für nichtwissenschaftliche Tätigkeiten machen. Darüber haben wir bereits gesprochen. Das ist wichtig zu sehen, denn wir als studentische Personalräte sind auch nicht für nichtwissenschaftliche Personalentwicklungskonzepte zuständig, weshalb da die Zuständigkeiten eigentlich sehr eindeutig sind. Dass es natürlich etwas anderes ist, im TV-L Personalentwicklung für Studierende zu entwickeln, ist klar. Da stehen wir sozusagen vor der Herausforderung, spezifische Bedürfnisse unserer ehemaligen Studierenden weiter zu kommunizieren, aber wir sind in einem guten kollegialen Austausch.

Ich möchte auch noch kurz etwas dazu sagen: Wir finden keine Fachkräfte. – Es ist durchaus so, dass in dem nichtwissenschaftlichen Bereich der Anteil derer, die vorher eine Ausbildung gemacht haben, höher ist, denn irgendetwas muss ich vorher als Qualifikation für die nichtwissenschaftliche Tätigkeit mitbringen. Ich finde, es so zu sehen, dass Studierende keine Qualifikation haben, entspricht nicht der Realität, und es muss gesehen werden, dass im Endeffekt Fachkräfte als Hilfskräfte angestellt werden, zum Teil – natürlich ist das nicht immer der Fall. Vor allem für diejenigen, die weiter an der Hochschule arbeiten möchten, ist eine TV-L-Beschäftigung ein nahtloserer Übergang in eine gute Karriere innerhalb unserer Hochschule. Ich denke, das sollte eigentlich allen einleuchten. – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Ritter! – Frau Schaak, bitte!

Lisa Schaak (GEW Berlin; Sprecherin des Landesausschusses der Studierenden): Vielen Dank! – Noch ein paar zusammenfassende Bemerkungen, um es noch einmal klarzustellen: Es gibt eigentlich überhaupt kein Hindernis, Studierende weiter in den nichtwissenschaftlichen Bereichen zu beschäftigen – nur, weil wir gerne von studentischen Beschäftigten reden, die auf einmal aufhören. Wenn sie im TV-L sind, sind sie immer noch Studierende. Es ist für die Universitäten weiterhin möglich, wie erwähnt, die Flexibilität und die Innovativität von Studierenden zu nutzen. Sie müssen eben nur anhand der Tätigkeit bezahlt werden und können nicht mit dem Pauschalurteil „Es sind Studierende.“ mit einem niedrigeren Gehalt abgegolten werden. Von der Entwicklungslogik her: Gerade dadurch, dass der TV Stud so lange einen relativ großen Abstand zum TV-L hatte, wurde es attraktiv, nach dem TV Stud Studierende auf diesen Stellen einzustellen. Das muss man ein bisschen im Hinterkopf haben. Aber wie gesagt: Es gibt keinen Grund, Studierende nicht weiterhin in diesen nichtwissenschaftlichen Bereichen zu beschäftigen.

Außerdem will ich noch einmal klarstellen, dass die Änderung des BerlHG natürlich nicht die Tarifregelungen im TV-L in irgendeiner Weise beeinflussen werden. Im TV-L steht klar, es gibt nur eine Ausnahme für studentische Hilfskräfte, die wissenschaftliche Tätigkeiten ausüben. Das heißt, für uns ist damit aus Gewerkschaftssicht tarifvertraglich alles klar. Da muss man nicht noch weitere Tarifverträge abschließen.

Und zu den anderen Bundesländern: Ich weiß konkret, in Freiburg werden Studierende in den Bibliotheken nach TV-L teilweise mit E 3 bis E 5 bezahlt. Da gab es letztes die Diskussion, lustigerweise, inwiefern das streikfähig ist. Ich meine, das kann man hier auch einmal sagen: Wären die Studierenden rechtskonform beschäftigt gewesen, wären die Streikwirkungen wahrscheinlich nicht in der Art und Weise ausgefallen in Berlin in den letzten Jahren. Aber, wie gesagt, das ist nicht mein Problem.

Noch mal abschließend, weil es gerne den Vergleich gibt, anderswo ist es noch prekärer: Das kann für eine öffentliche Stelle meiner Meinung nach keine Argumentationsgrundlage sein. Ich würde hier gerne den Blick auf die Tätigkeiten richten, die in Zusammenarbeit mit beiden Personalräten dann ausgestaltet werden müssen: Wo ist es sinnvoll, weiterhin studentische Beschäftigte zu haben, und wo müssen die Hochschulen weiterhin attraktiv als Arbeitgeber bleiben? Ich hoffe, alles abschließend beantwortet zu haben.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Schaak! – Jetzt hatten sich Herr Schulze und Herr Förster noch einmal zu Wort gemeldet. – Zunächst Herr Schulze, bitte!

Tobias Schulze (LINKE): Ich hatte mich noch einmal – jetzt hat es Frau Schaak gerade auch angesprochen – wegen des Urteils zu Wort gemeldet, weil Herr Dr. Kronthaler vorhin meinte, die Befristung sei vor allem davon betroffen. Ich lese einmal den Leitsatz 2 aus dem Urteil vor:

Fehlt es an der Erbringung solcher wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten, findet bei beiderseitiger Tarifbindung der TV-L mit seiner Entgeltordnung Anwendung, da die Bereichsausnahme nach § 1 Abs. 3 c TV-L nicht gilt.

Das war auch das, was Frau Schaak gerade angesprochen hat. Ich lese das deswegen noch einmal vor, weil wir mit der Änderung des § 121 BerlHG hier kein Stück weiterkommen werden. Wir werden da Schwierigkeiten haben, selbst wenn wir es wollten. Einmal abgesehen davon, dass sich diese Koalition vorgenommen hat, den prekärsten Bereich im öffentlichen Sektor, nämlich unsere Hochschulen, im Bereich „Gute Arbeit“ voranzubringen, was auch der politische Wunsch von uns ist, werden wir tatsächlich bei dieser Rechtslage und bei diesem Urteil mit einer Änderung im BerlHG vielleicht minimal etwas verschieben können, wenn wir über einzelne Nuancen von Definitionen: Was ist wissenschaftliche Tätigkeit und was nicht? – reden. Aber der Grundsatz, dass nichtwissenschaftliche Tätigkeiten nach TV-L einzugruppiert sind, ist hier ganz klar beschrieben.

Hier ist sogar beschrieben, was genau die wissenschaftlichen Tätigkeiten sind, nämlich entweder, wenn jemand bei einem Professor oder einer Professorin oder einem anderen Wissenschaftler arbeitet oder wenn er explizit wissenschaftliche Tätigkeiten vollbringt – die sind im Urteil auch benannt – wie z. B. Prüfungen oder Zusammenstellung von wissenschaftlichen Materialien. Alles andere fällt nach dem Urteil unter den TV-L. Da wäre es gut beraten, wir würden jetzt nicht noch Zeit verschwenden mit jahrelangen Debatten darüber, welche Gesetze man in Berlin ändern könnte, sondern wir würden uns auf den Weg machen, ein System zu finden, wie wir die studentischen Beschäftigten ordentlich eingruppieren. – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Herr Förster, bitte!

Stefan Förster (FDP): Vielen Dank! – Ich habe noch zwei Fragen, die ich in Richtung Senat mitgeben kann – Herr Staatssekretär Krach ist noch an der Reihe. Ich nehme an, die Kultusministerkonferenz wird sich auch damit befassen. Ist es denn aus Sicht des Föderalismus wirklich sinnvoll, dass es einen Flickenteppich von 16 Bundesländern gibt mit einzelnen Regeln, oder wäre da nicht eine gemeinsame Rahmenregelung sinnvoll – mittlerweile bewegt man sich wieder ein bisschen auf eine Kooperation zwischen Bund und Länder zu –, das Thema mal zu diskutieren. Gerade, wenn man der Auffassung wäre, wie Kollege Schulze das sagt, dass eigentlich das Wissenschaftszeitgesetz, also Bundesrecht, angepasst und geändert werden müsste – Sie repräsentieren auch einen der beiden Koalitionspartner im Bund: Hat denn nach Ihrer Kenntnis die Bundesregierung entsprechende Initiativen in Vorbereitung bzw. über den Bundesrat, KMK, denn das wäre natürlich ein Thema, bei dem nicht 16 Bundesländer ihr eigenes Süppchen kochen müssten? Das muss man einmal ganz klar sagen; das könnte man bundesweit einheitlich regeln. – Noch eine Frage zu der Anregung, den TV Stud nach Entgeltgruppen zu stufen – das kam von Frau Bör, dass man das entsprechend machen könnte: Ist das auch einmal diskutiert worden? Dann hätte man auch innerhalb des TV Stud eine gewisse Attraktivität, um das Thema zu gestalten, und könnte da entsprechend tätig werden.

Noch eine Bemerkung zum Thema Festanstellung und attraktivere Aufgaben: Es wird sicherlich viele Bereiche geben, da stimme ich Ihnen zu, z. B. bei Informatikern, Lehrern und anderen, die dann auch danach sofort auf andere Stellen wechseln, aber es gibt auch Fälle – ich sage es einmal etwas flapsig –, wenn jemand Theaterwissenschaften studiert, dann muss er erst einmal lange eine Festanstellung an einem Theater zu hochwertigen Konditionen suchen. Das ist dann eben, wie der Volksmund sagt, oftmals der Taxifahrerschein. Solche Leute werden natürlich länger auf diesen Stellen bleiben. Das ist doch auch ganz verständlich, würde ich genauso machen, wenn ich an deren Stelle wäre. Dann werden die Stellen entsprechend nicht frei. Es wird sicherlich sehr stark an den Studienrichtungen liegen und welche Chancen diejenigen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Noch mal zum Thema TV-L: Soweit ich weiß, ist der Tarifvertrag der Länder ganz klar darauf ausgelegt – der öffentliche Dienst besteht auch darauf –, dass dort Definitionen für die einzelnen Beschäftigungen vorgelegt werden, die auf abgeschlossenen Berufs- oder Hochschulausbildungen basieren. Dann wird gesagt, deswegen ist der Bibliothekar so einzustufen, der Vermessungsingenieur so und der Stadtplaner so. Wir haben aber bei den Leuten hier keine abgeschlossenen Berufs- und Hochschulausbildungen, weil sie noch mitten im Studium sind, und deswegen kann man den TV-L da eben nicht anwenden, weil der öffentliche Dienst andere Kriterien hat.

Dann hatten Sie, Frau Nickel – vielleicht habe ich es auch falsch verstanden –, gesagt, es betrifft nur einen kleineren Teil, zumindest bei der TU, im nichtwissenschaftlichen Bereich. Wie ich das Urteil verstanden habe, betrifft es aber den gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich der studentischen Hilfskräfte, es sei denn, Sie sagen, wo die TU da kreative Lösungen gefunden hat, wie sie im nichtwissenschaftlichen Bereich den Großteil weiterbeschäftigen kann. Vielleicht wäre das ein Hinweis.

Letzte Frage: Es gibt in Berlin eine hohe Anzahl an privaten Hochschulen, die auch studentische Beschäftigte haben, die immer so ein bisschen aus dem Blickfeld geraten, weil wir da noch weniger zuständig sind als für die öffentlichen Hochschulen. Da hören wir komischerweise überhaupt keine Klagen und überhaupt keinen Hinweis aus dem Bereich. Gibt es dort andere Regelungen, oder wird das dort einfach kreativer ausgelegt, oder gibt es da andere Beschäftigungsmodelle? Vielleicht kann man auch davon lernen. Das kann möglicherweise der Senat, aber auch die Hochschulvertreter beantworten, sofern sie das wissen. – Danke!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Herr Buchholz, bitte!

Daniel Buchholz (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Auch wenn ich hier heute nur vertretungsweise teilnehme, mein Studium ist schon etwas länger her, aber ein, zwei Fragen zu dem, was wir in der Anhörung gehört haben, hätte ich doch noch mal, die aus meiner Sicht offen geblieben sind. Herr Kronthaler wie auch die anderen Uni-Leitungen haben angemahnt, dass wir flexiblere Lösungen bräuchten, um das zu gestalten. Meine Frage an Sie ist: Welche haben Sie bisher ausprobiert? Gibt es wirklich, wie wir von den Studierendenvertretungen gehört haben, die Einstufung als E 2, wenn dort etwas umgewandelt wird, vom TV Stud auf TV-L? Ist das so oder nicht? Das würde ich gerne einmal von Ihnen hören. Welche bisherigen Erfahrungen haben Sie damit, wo Sie kreativ mit dem umgehen, was bisher geht? Gibt es diese Viertelstellen, oder gibt es sie nicht? Das habe ich bisher noch nicht mitnehmen können.

Herr Kronthaler hatte auch die Spitzenbedarfe angesprochen, die für flexible und befristete Einsätze notwendig wären. Sie haben unter anderem das Stichwort Reinigung genannt. Das habe ich nicht verstanden, denn das müssen doch auch festangestellte Personen sein können. Da sind doch keine Befristungen notwendig. Wo ist dieser Befristungsbedarf bei Ihnen vorhanden? Welchen tatsächlichen Umfang hat bisher das Outsourcing? Herr Kollege Schulze hat die Frage vorhin schon gestellt. Aber wie sieht es real damit aus? Auch die Frage zur Diskrepanz ist nicht beantwortet worden. Wenn man einen Dienstleister dazu nimmt, hat der natürlich auch ein Dienstleistungsentgelt, das oben draufkommt. Ich bin auch Diplom-Betriebswirt bzw. Diplom-Wirtschaftsingenieur, an der TU abgeschlossen. Mich würde schon interessieren, wie Sie das rechnen, dass Sie das alles für noch weniger Geld bekommen. Das ist ja ein Faszinosum. Das habe ich auch noch nicht ganz verstanden. Wie gesagt, das mag vielleicht ein bisschen aus dem Mustopf sein, aber irgendwie muss es sich ja doch irgendwann rechnen. Von den Personalräten ist das Angebot gekommen, auch von Frau Nickel, diese Viertelstellen und auch die flexibleren Ausschreibungswege zu beschreiten. Inwieweit würden auch die Studierendenvertretungen das mitmachen, das würde mich interessieren, dass Sie diesen Weg unterstützen?

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Buchholz! – Herr Staatssekretär Krach muss leider gehen. Deswegen würde ich erst einmal ihm das Wort erteilen, bevor die Anzuhö-

renden noch einmal drankommen. Um 15 Uhr müssen wir allerdings Schluss machen. – Bitte, Herr Staatssekretär!

Staatssekretär Steffen Krach (SKzl): Vielen Dank! – Ich versuche, es möglichst schnell zu machen. Dass das Thema komplex ist, ist, glaube ich, deutlich geworden. Dass es da keine einfache Lösung gibt, ob Gesetzesänderung oder mehr Geld, ist auch klar. Frau Gross hat deutlich gemacht, was die Gründe für die Entwicklung in den letzten Jahren sind. Ich hatte am Anfang den Hochschulpakt erwähnt. Die Berliner Hochschulen haben so stark ausgebaut wie kein anderes Bundesland, und gleichzeitig sind die Landeszuschüsse nicht so gewachsen, wie sie möglicherweise in der Vergangenheit hätten wachsen müssen, insbesondere dann, wenn man es mit der laufenden Legislaturperiode mit jeweils 3,5 Prozent Aufwuchs vergleicht. Deswegen stehen wir jetzt vor diesem Dilemma, dass wir ganz viele Bereiche den studentischen Hilfskräften zugeordnet haben und Aufgaben haben tätigen lassen, die möglicherweise in der Vergangenheit nicht von studentischen Hilfskräften geleistet worden sind.

Herr Förster! Sie hatten gefragt, ob wir schon diese Millionensummen bereitgestellt haben. Sie als Haushaltsgesetzgeber wären jetzt vermutlich extrem irritiert, wenn ich mal eben sagen würde: Ja, wir haben den Hochschulen 4 oder 5 Millionen Euro zusätzlich zur Verfügung gestellt. – Das haben wir natürlich nicht. Wir kennen die Zahlen, wir prüfen sie gerade, kommen aber gar nicht zu völlig unterschiedlichen Zahlen als die, die die Hochschulen genannt haben. Völlig klar ist, dass wir jetzt in den Haushaltsberatungen sind und zumindest zu dieser Frage demnächst eine Lösung benötigen. Ich gebe ganz offen zu, ich bin an sich kein Befürworter, den Hochschulvertrag noch einmal aufzumachen. Das wäre es. Wir haben grundsätzlich fünfjährige Hochschulverträge, um genau diese Planungssicherheit zu haben, um dann nicht in der Zwischenzeit, wenn sich irgendetwas verändert, noch einmal neu zu verhandeln. Hier ist es jetzt so. – An Sie, Herr Hausmann: Wir lassen natürlich die Schulen mit diesem Problem nicht allein. Das machen wir auch an anderen Punkten nicht. Wir haben uns dann am Ende, als es ein bisschen hakte, bei dem Tarifvertrag für die studentischen Hilfskräfte eingebracht. Wir haben uns auch bei der CFM eingebracht. Wir machen das auch aktuell bei der CPPZ. Bei diesen Tariffragen lassen wir die Partner nicht allein, auch wenn wir natürlich die Tarifautonomie sehr schätzen und die Diskussion den Tarifpartnern überlassen, aber wir werden uns mit den Hochschulen, der LKRP und den Akteuren austauschen.

Das BerLHG ist noch nicht in Arbeit. Wir arbeiten gerade in den Endzügen am Universitätsmedizinengesetz und wollen das in Kürze in den Senat einbringen. Es gibt noch keinen Referentenentwurf für das Hochschulgesetz, aber natürlich sammeln wir Themen. Auch das ist, glaube ich, kein Geheimnis.

Zu der Frage nach den privaten Hochschulen: Da gibt es keine rechtliche Bindung an den TV-L. Deswegen sind da die Probleme ein wenig anders und uns auch bisher noch nicht mitgeteilt worden. Unsere Diskussionen in den vergangenen Monaten, auch im Forum „Gute Arbeit“ usw. waren rein fokussiert auf die staatlichen Hochschulen.

Bezüglich der KMK: Natürlich spreche ich auch mit Kollegen aus anderen Ländern, und die Beispiele – ich weiß nicht, wer sie genannt hat – aus Freiburg und insgesamt aus Baden-Württemberg sind mir natürlich bekannt. Es ist aber bisher nicht offiziell Thema, weder in der GWK noch in der KMK, gewesen. Es sind auch andere Ausgangssituationen. So ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte, wie wir ihn im Land Berlin haben, hat kein anderes Bundes-

land. Dafür werden wir im Übrigen von vielen anderen Bundesländern beneidet. Ich glaube, viele hunderttausende Studierende würden sich wünschen, dass es in anderen Ländern einen solchen Tarifvertrag geben würde. In Passau und Augsburg liegt der Lohn ungefähr bei 8,50 Euro oder 9 Euro. Da sind wir schon weit drüber. Deswegen wird grundsätzlich – das ist auch etwas Interessantes – eher positiv auf die Situation in Berlin geschaut und nicht negativ, so wie wir es in den letzten anderthalb Stunden diskutiert haben.

Ich will aber die Problematik gar nicht kleinreden; die ist da. Ich sage Ihnen auch ganz offen: Ich kann Ihnen jetzt nicht die Lösung für diese Herausforderung nennen. Wir haben die Möglichkeit, das über finanzielle Lösungen zu machen. Wir hätten auch die Möglichkeit zu Gesprächen mit der Bundesregierung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll sowieso im Jahr 2019 evaluiert werden. Nur bis diese Dinge gelöst sind, sind mindestens zwei Jahre vergangen. Weder das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ändert man, und ich habe auch gerade nicht das Gefühl, dass die Bundesbildungsministerin das irgendwie on top ihrer politischen Agenda hat. Wir werden im Land Berlin auch nicht in aller Kürze ein neues Gesetz vorlegen bzw. Sie dann beschließen können, selbst wenn man es wollte. Deswegen brauchen wir da einen Mix aus verschiedenen Lösungen, und das werden wir mit der LKRP besprechen. – Herzlichen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Krach! – Herr Kronthaler, bitte!

Dr. Ludwig Kronthaler (HU Berlin; Vizepräsident): Das LAG hat aus dem TV Stud argumentiert, und der TV Stud sagt in § 1:

Dieser Tarifvertrag gilt für die an den nachstehend genannten Hochschulen tätigen studentischen Beschäftigten im Sinne des § 121 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin ... in der jeweils geltenden Fassung:

Das heißt, dieser TV Stud verweist dynamisch auf das Gesetz. Das hat das LAG ausgelegt. Wenn Sie das Gesetz ändern, dann ist auch der Inhalt des TV Stud über diese dynamische Verweisung geändert. So ist jedenfalls meine rechtliche Einschätzung.

Punkt zwei: Es geht überhaupt nicht um die Befristung. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz spielt für uns an dieser Stelle keine Rolle. Es geht um die Einsatzmöglichkeiten, und dann beschäftigen wir gerne die SHK im nichtwissenschaftlichen Bereich unbefristet. Das ist kein Thema. Wir brauchen nicht, auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz oder irgendeine Änderung zu warten, sondern mit einer Änderung im BerlHG könnten wir das Problem in Berlin lösen. – Dritter Punkt, Herr Förster hatte gefragt: Warum gibt es keine TV-Stud-gestuftes Entgeltgruppen? – Das ist in den Tarifgesprächen von unserer Seite vorgeschlagen worden, dass wir mit Bachelor, ohne Bachelor und mit Masterabschluss unterscheiden. Das ist abgelehnt worden. Es sollte eine einheitliche Vergütung stattfinden.

Letzter Punkt: Herr Buchholz! Die Reinigung bezog sich auf die Genese des Outsourcings von Dienstleistungen im öffentlichen Dienst. Das ist in den Achtzigerjahren losgegangen. Da hat man festgestellt, dass die Beschäftigung eigener Reinigungskräfte weniger wirtschaftlich, weniger sparsam und weniger effektiv ist. Es kostet mehr, die Leute zu beschäftigen. Deswegen ging es da mit Outsourcing los. Dann ist der Wachdienst, Facility-Management und alles dieses dazugekommen. Die öffentliche Verwaltung ist nun einmal im administrativen Bereich

nicht wahnsinnig gut, was die Overhead-Kosten angeht. Wenn Sie sich da die Prozesse anschauen, von BAK erstellen, mit dem Personalrat besprechen, die verschiedenen Gremien beteiligen – man hat alle möglichen Gremien: Das heißt, die administrativen Overhead-Kosten sind im öffentlichen Bereich relativ hoch. Deswegen können die Gesamtkosten, wenn ich mit Vollkosten rechne, durchaus interessant sein für die wirtschaftliche Tätigkeit. Das hängt immer von den Angeboten ab, auch wenn natürlich Tariftreue für die Vergabe dieser Leistungen erforderlich ist. Die Tariftreueerklärung liegt auch vor. Von daher ist es immer eine Option, wenn man, erstens, kurzfristig handeln muss, wenn man Spitzenbedarfe abdecken muss und wenn es Bereiche gibt, wo sich dann auch private Dienstleister spezialisieren. Im Bereich Facility-Management könnte es keiner von uns mehr zu den Kosten machen, wie wir es heute von externen Dienstleistern angeboten bekommen.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Herr Dr. Kronthaler! – Frau Prof. Dr. Gross, bitte!

Prof. Dr. Monika Gross (Beuth Hochschule; Präsidentin): Ich möchte noch einmal auf den Hinweis eingehen, dass an der Beuth Hochschule Verträge nur für sechs Semester abgeschlossen werden. Gerade das Berliner Hochschulgesetz ist in vielen Bereichen aufgrund der Erfahrungen, aufgrund der Zeit immer sehr auf die Situation an den Universitäten ausgerichtet. Wir haben an Fachhochschulen andere Konditionen. Ich kann verstehen, dass das nicht immer Einfluss findet, weil Sie, die Sie die Gesetze machen, die Erfahrungen an Fachhochschulen nicht unbedingt haben. Aber das ist ein Grund, warum wir auch im Bereich des Stundenumfangs nicht im TV Stud vollumfänglich gleichgestellt sind wie die Universitäten. Auch in § 121 BerlHG gibt es keinen Zwang für die vier Semester, sondern in der Regel können wir, wenn es begründet ist, auch Ausnahmen machen. Ich versuche – und das war an meiner Hochschule nicht so ganz einfach –, diese langfristigen Verträge sukzessive immer stärker einzuführen. Da war ganz sicher der Hintergrund und die Praxis an der Beuth Hochschule in vielen Jahren sehr problematisch. Ich habe versucht, dieses in meiner Amtszeit sukzessive zu verbessern, aber man muss eine Institution – wie haben Sie das vorhin genannt – umstrukturieren. Das ist nicht immer ganz einfach und so schnell zu machen, aber es gibt auch Situationen, wo wir andere Bedingungen haben. Ich fände es wirklich wichtig, wenn diese berücksichtigt würden. – Vielen Dank!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Prof. Dr. Gross! – Bitte, Frau Nickel!

Stefanie Nickel (TU Berlin; Vorsitzende des Personalrats): Ich will das Missverständnis von vorhin klarstellen, das ich offensichtlich erzeugt habe, und zwar meinte ich, die Gesamtzahl studentischer Beschäftigter liegt bei uns, glaube ich, bei 2 500, und davon ist ca. ein Fünftel im nichtwissenschaftlichen Bereich tätig, im Moment – noch, diese Situation wird ja geändert. – Zu den Ungelernten im TV-L: Dafür finden die Hochschulen auch jetzt schon Lösungen. Man kann auch über den TV-L ungelernete Menschen beschäftigen. Da gibt es verschiedene Instrumente, das wird Ihnen jetzt vielleicht nichts sagen, aber z. B. das Instrument der Lückenfüllung ist durchaus ein bewährtes. Das geht. – Dann zu der Frage nach den E2-Bewertungen. – Die liegen an der TU jetzt tatsächlich vor, allerdings noch ohne die Zustimmung des Personalrats. Wir sind da derzeit in der Prüfung. Die liegen für den Bereich Universitätsbibliothek vor, und einen Fall hatten wir im Bereich einer Fakultät.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Frau Ritter, bitte schön!

Miriam Ritter (HU Berlin; Personalrat der studentischen Beschäftigten): Danke schön! – Ich habe doch noch mal eine HU-spezifische Frage, und zwar zum Thema Outsourcing. Keiner unserer Personalräte hat bisher wirkliche Informationen dazu bekommen, ob und welcher Tarifvertrag bei der entsprechenden Firma gilt. Laut Gewerkschaften haben wir die Information, dass kein Tarifvertrag geschlossen wurde. Dem einen Personalrat wurde gesagt: Ja, da ist ein Tarifvertrag. – Dem anderen wurde gesagt: Es gilt der Tarifvertrag, der für die Firma gilt. –, was auch eine sehr schwammige Aussage ist. Für uns ist es wichtig zu wissen, ob Leute in den tariffreien Bereich outgesourct werden. Ich hätte gerne eine Antwort darauf. – Danke schön!

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank, Frau Ritter! – Es ist nicht vorgesehen, dass die Anzuhörenden sich gegenseitig Fragen stellen. Möchte noch einer der anderen drei etwas sagen? Wenn das nicht der Fall ist, kämen wir jetzt zum Ende der Anhörung. Ich stelle noch die protokollarische Frage: Soll die Besprechung bis zur Vorlage des Wortprotokolls vertagt, oder soll sie heute abgeschlossen werden? – Herr Förster!

Stefan Förster (FDP): Wir können das formal abschließen. Das Thema bleibt uns ja weiter erhalten. Der Ball liegt ja bei der Politik – das hat Herr Staatssekretär Krach auch gesagt. Auch wir müssen uns da natürlich Gedanken machen, und das Thema wird nicht vom Tisch kommen; wir werden uns damit befassen müssen. Dann kann man die Anhörung abschließen.

Vorsitzender Martin Trefzer: Vielen Dank! – Dann schließen wir die Besprechung hiermit ab. Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Anzuhörenden, dass Sie uns heute Rede und Antwort gestanden haben. – [Allgemeiner Beifall] –

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.