



Strategien gegen Tariffucht an Hochschulen

Wie studentische Beschäftigte ihre Rechte einfordern –
von Lea Dahms und Maximilian Wimmer*

In: *express* 5/2026

Studentische Beschäftigte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen üben überwiegend wissenschaftliche Tätigkeiten aus und sind bis heute vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) ausgenommen. Diese Praxis führt seit Jahren zu einer Prekarisierung ihrer Beschäftigungsbedingungen.

Gleichzeitig gilt: Für studentische Beschäftigte, die nicht überwiegend wissenschaftlich tätig sind – im Fachjargon: »wissenschaftsunterstützend« arbeiten –, muss der TV-L angewendet werden. In der Praxis wird dies jedoch häufig umgangen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen nutzen gezielt Spielräume, um tarifliche Standards zu unterlaufen. Wie das konkret aussieht, zeigte zuletzt die Universität Passau (siehe *express* 01/2025, S. 8): Dort waren rund 200 studentische Beschäftigte betroffen, die in Bibliotheken, im Rechenzentrum oder in der Verwaltung arbeiten. Obwohl ihre Tätigkeiten unter den TV-L fallen, wurden sie über lange Zeit von ihm ausgenommen. Der Fall Passau steht exemplarisch für ein strukturelles Problem – kein Einzelfall, sondern gelebte Praxis, seit Jahren, an vielen Standorten bundesweit.

Doch der Konflikt an der Universität Passau zeigt auch, dass sich Widerstand lohnt: Studentische Beschäftigte haben sich gewerkschaftlich organisiert, Öffentlichkeit hergestellt und gemeinsam mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz ihre Rechte eingefordert. Hilfreich dabei war auch die lokale Diskursmacht, etwa in Form eines offenen Briefs mit zahlreichen Unterstützer:innen aus Politik und Gewerkschaften.

Tarifvertrag zeigt Wirkung

Als »studentische Angestellte« bezeichnen wir jene studentischen Beschäftigten, die an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen in den Bereichen Technik, Service oder Verwaltung arbeiten. Sie sind in der Regel in den für sie geltenden Tarifvertrag eingegliedert, das ist meist der TV-L. Die Kategorie der »studentischen Angestellten« stammt aus der im Januar dieses Jahres veröffentlichten Studie »Jung, akademisch, (immer noch) prekär«, in der ein Forschungsteam der Georg-August-Universität Göttingen erneut die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen untersucht hat, zwei Jahre nach der Vorgängerstudie »Jung, akademisch, prekär«, die weite Verbreitung fand. In der aktuellen Studie wurden erstmals Zahlen über studentische Angestellte erhoben.

In den Fällen, in denen der Tarifvertrag angewendet wird, sind sowohl die Zugangsbedingungen zu den Stellen als auch die Beschäftigungsbedingungen besser. So ist unter den studentischen Angestellten die Rekrutierung über eine Stellenausschreibung deutlich häufiger als bei allen anderen studentischen Beschäftigten (vgl. Hopp et al. 2026, S. 45).

Die studentischen Angestellten sind im Durchschnitt 25,5 Jahre alt und damit älter als die studentischen Beschäftigten insgesamt (ebenda, S. 46). Darüber hinaus macht ihre Erwerbsarbeit mehr als die Hälfte ihres Gesamteinkommens aus (ebenda, S. 85). Im Alter von 25 Jahren

endet nicht nur der Anspruch auf Kindergeld, sondern auch auf die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse. Diese zusätzlichen finanziellen Belastungen sind möglicherweise Gründe dafür, dass Student:innen über 25 Jahren seltener in extrem prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind.

Durch die Erhebung wird deutlich, dass studentische Angestellte durch die für sie geltenden tariflichen Regelungen deutlich bessere Arbeitsbedingungen haben. Man darf aber davon ausgehen, dass viele studentische Angestellte nicht in den Genuss des Tarifvertrags kommen – weil die Hochschulen behaupten, sie würden wissenschaftliche Tätigkeiten ausüben. Verschiedene Initiativen der TVStud-Bewegung haben sich bereits erfolgreich gegen diese Form der Tarifflicht gewehrt, trotz der hohen individualrechtlichen Hürden.

Nach der Tarifrunde auf zu neuen Taten: Strategien gegen Tarifflicht

Die Tarifflicht bei studentischen Angestellten ist kein bloßes Versäumnis in einzelnen Beschäftigungsverhältnissen, sondern Ausdruck eines strukturellen Problems: Tarifliche Standards werden systematisch unterlaufen oder ignoriert. Die Erfahrungen von TVStud-Aktiven aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass insbesondere vier Bereiche zentral sind, um dagegen vorzugehen: Aufklärung, der Rechtsweg, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyismus. Sie greifen ineinander und entfalten ihre Wirkung vor allem im Zusammenspiel.

- **Aufklärung:** Grundlegend für die Bekämpfung von Tarifflicht ist das Wissen um die eigenen (Arbeits-)Rechte. Die meisten studentischen Beschäftigten wissen nicht um ihre Rechte und die Personalräte sind nicht immer für sie zuständig. Diese Unwissenheit und das häufige Fehlen einer Personalvertretungsstruktur machen Tarifflicht überhaupt erst möglich. Deshalb ist Aufklärungsarbeit der notwendige erste Schritt: durch Gespräche mit Kolleg:innen, durch Informationsmaterialien oder durch gewerkschaftliche Angebote. Gleichzeitig geht es darum, ein gemeinsames Problembewusstsein zu entwickeln und Beschäftigte miteinander zu vernetzen. Gewerkschaften und Personalräte spielen hierbei eine wichtige Rolle, weil sie die nötigen Ressourcen bereitstellen können. Aufklärung ist die Grundlage, auf der alle weiteren Schritte aufbauen.
- **Rechtsweg:** Ein besonders wirksamer Hebel, um Ansprüche geltend zu machen, liegt häufig im Rechtsweg. Voraussetzung dafür ist eine sorgfältige Dokumentation konkreter Arbeitstätigkeiten. Lässt sich so belegen, dass die ausgeübte Tätigkeit aufgrund ihres wissenschaftsunterstützenden Charakters unter den TV-L fällt, können auf dieser Grundlage Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Kommt es zu keiner Einigung, besteht die Möglichkeit, über den individualrechtlichen Weg mit Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes die Anwendung des Tarifvertrags einzuklagen. Die Erfahrungen zeigen, dass viele dieser Verfahren gute Erfolgsaussichten haben.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Tarifflicht funktioniert auch deshalb, weil sie im Verborgenen stattfindet. Öffentlichkeitsarbeit zielt darauf ab, genau das zu ändern. Durch Social Media, Pressearbeit, Kundgebungen und Infoveranstaltungen wird das Problem sichtbar gemacht und in den öffentlichen Diskurs getragen. Persönliche Berichte und konkrete Beispiele helfen dabei, abstrakte Missstände greifbar zu machen. Mehr öffentliche Präsenz stärkt zudem Betroffenen den Rücken, wenn sie von Vorgesetzten oder Kolleg:innen als »Nestbeschmutzer:innen« verunglimpft werden, weil sie Kritik an ihren Arbeitsbedingungen äußern. Und sie kann den Druck auf Hochschulen erhöhen, ihr Verhalten zu ändern.
- **Lobbyismus:** Neben rechtlichen und öffentlichen Auseinandersetzungen ist auch politischer Druck ein wichtiger Faktor. Hochschulen unterliegen staatlicher Aufsicht und sind in politische Entscheidungsstrukturen eingebunden. Über Kontakte zu Politiker:innen können parlamentarische Anfragen gestellt oder Aufsichtsbehörden eingeschaltet werden. So lassen sich Ausmaß und Struktur der Tarifflicht sichtbar machen und zusätzlicher Druck aufbauen. Gleichzeitig eröffnet Lobbyarbeit die Möglichkeit,

langfristige Veränderungen anzustoßen, etwa durch schärfere gesetzliche Regelungen oder Kontrollen.

Entscheidend ist, dass diese Strategien nicht isoliert wirken. Aufklärung führt zur Organisation, Organisation ermöglicht öffentlichen und politischen Druck, der durch gewonnene Rechtsfälle steigt. Zudem zeigt sich: Einzelne Beschäftigte können oft maximal individuelle Verbesserungen erreichen. Nachhaltige Veränderungen entstehen nur gemeinsam, im Zusammenspiel von Gewerkschaften und Personalräten. Erst so wird es möglich, Tarifflicht wirksam anzugehen und nachhaltige Verbesserungen für studentische Beschäftigte zu erreichen.

Keine Ausnahme!

Das Nebeneinander von studentischen Beschäftigten in der Wissenschaft und studentischen Angestellten in Technik, Service und Verwaltung macht deutlich, dass die tarifliche Absicherung die Beschäftigungsbedingungen deutlich verbessert. Genauso wichtig bleibt: Dass wissenschaftlich tätige studentische Beschäftigte vom Tarifvertrag ausgenommen sind, ist vollkommen willkürlich. Die Tarifierung von studentischen Angestellten an Hochschulen ist bereits gelebte Praxis. Die Benachteiligung einiger wird lediglich aufrechterhalten durch die Unterscheidung in Wissenschaft und wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten. Damit muss endlich Schluss sein! Es braucht den TVStud, damit alle studentischen Beschäftigten vom Tarifvertrag erfasst werden.

** Lea Dahms ist im Sprecher:innen-Team der GEW Studierenden und bei TVStud Göttingen aktiv. Maximilian Wimmer ist Referent für gute Lehre und Arbeitsbedingungen an Hochschulen des freien Zusammenschlusses von student*innenschaften (fzs) und seit 2023 bei TVStud Passau aktiv.*

Literatur:

Marvin Hopp, Ann-Kathrin Hoffmann, Nina Moya Schreieder, Heiner Heiland: Jung, akademisch, (immer noch) prekär. Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Göttingen 2026, Georg-August-Universität Göttingen.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12