

# „Hiwi-Kampagne“

---

Teilpersonalversammlungen als  
Mittel der Öffentlichkeitsarbeit



# Zur Vorgeschichte

---

- Keine aktive Tarif-Ini in Bremen
- Anfrage eines (!) studentischen Beschäftigten an den Personalrat
- Arbeitskreis: ASten, hib, GEW- und Ver.di Betriebsgruppe, Personalräte, studentische Beschäftigte

# Problemlage-Ansprache

---

- Unsicherheit: Wie nehmen Hiwis ihre Arbeitsbedingungen überhaupt wahr?
- Hiwis als Gruppe nicht greifbar/kein Anspracheort am Campus
  - Wie können wir die Interessen in Erfahrung bringen?
  - Wie können wir gezielt informieren?

# Vorteile einer TPV

---

- Genuiner Ort der Interessensvertretung
- Verfügbarkeit der Kontaktdaten
- Zunächst keine Ehrenamtlichkeit notwendig

# 1. TPV: Ins Gespräch kommen

---

- Meinungsbild der studentischen MitarbeiterInnen abfragen
- Bei Unzufriedenheit:
  - Forderungen anhören
  - Auftakt zu einer Selbstorganisation bieten
  - über Wege informieren, die Forderungen umzusetzen

# Vorbereitung

---

- Persönliche Einladung per Brief
- „Umfrage“ auf hib-Internetseite
- Einladung auch über gew. Kanäle
- Mail des AStA an alle Studierenden

# Resultate der TPV

---

- Insgesamt ca. 50 bis 60 Anwesende
- Lebhaftige Diskussion unter/mit Hiwis
- Forderungskatalog
- Verabredung weiterer Treffen
- Erstellung einer Mailingliste
- Brief des GPR an Bildungs- und Finanzsenatorin

## 2. TPV: Öffentlichkeit erreichen

---

- Öffentlichkeitswirksamkeit:  
„Geheime“ Zielsetzung:  
Unibibliothek lahmlegen
- Interessentenkreis erweitern
- Diskussion weiterer Aktionen

# Fazit 2. TPV

---

- „Geheimer Plan“ ist gescheitert
- Erneut ca. 50 BesucherInnen
- Zwei weitere Aktionen:
  - 1. Mai
  - Erneuter Brief an die Senatorinnen mit Bitte um Stellungnahme

# Fehlwahrnehmungen der Studierenden

---

- Verwechslung von „Aktionstreffen“ mit TPV
- Vorgesetzte müssen über eine TPV informieren
- Vorgesetzte dürfen Teilnahme verbieten
- Hohe Identifikation mit dem Arbeitsplatz: Teilnahme schadet dem „Betrieb“
- Es reicht aus, Delegierte zu entsenden

# Resümee der Erfahrungen

---

- Notwendigkeit über das Mittel Personalversammlung zu informieren
- Gute zentrale Kommunikations- und Informationsplattform
- Als Mittel zur Aktivierung nur begrenzt wirksam



# Zur Situation der Hiwis in Bremen

---

- Stundenlohn für studentische MitarbeiterInnen stagniert seit 2001
- Auszahlung des 1. Monatslohns erfolgt erst zum 15. des übernächsten Monats nach Arbeitsantritt
- Drei-Monatsverträge, geringer Stundensatz
- unregelmäßige Arbeitszeiten/Überstunden

## Umfragen

Damit Deine Umfrage ordnungsgemäß gezählt werden kann, musst Du alle nachfolgenden Fragen beantworten. Erst nachdem Du Deine Antworten abgegeben hast, kannst Du dir das Umfrageergebnis anzeigen lassen.

**8,02 € pro Stunde, reicht das zum Leben?**

- Ja
- Nein

**Bist du auf das Geld angewiesen?**

- Ja
- Nein

**Hat deine Tätigkeit als Hiwi etwas mit deinem Studium zu tun?**

- Ja
- Nein

**Leistet du qualifizierte Arbeit?**

- Ja
- Nein

**Wärst du bereit, dich für mehr Geld zu engagieren?**

- Ja
- Nein

Stimme abgeben

# Diskutierte Lösungswege

---

- Plakataktion/Infostände
- Umfrage unter den Hiwis
- Informationsveranstaltung/  
Gesprächsrunde

# Forderungskatalog

---

- Gehaltserhöhung auf 15 € pro Stunde
- Überstundenregelung
- Lohnzahlung mit dem ersten Monat der Arbeitstätigkeit
- längerfristige Verträge
- Wochenend- und Spätarbeit-Zuschläge
- Tarifvertrag
- Erhalt der bisherigen studentischen Beschäftigungsverhältnisse
- Keine Ersetzung von Festanstellungen durch studentische Beschäftigte

# Nicht-intendierte Nebenfolgen

---

- Verbesserte Anbindung von hib, Personalrat und gewerkschaftlicher Betriebsgruppen
- Bekanntheitsgrad des hib gestärkt

# Resümee Gesamt

---

- Das Thema ist an der Uni im Gespräch
- Selbstorganisierung der studentischen Beschäftigten ist schwierig
- Kaum Kenntnisse über die Bedeutung einer TPV

# Vorbereitung der 2. TPV

---

- Inhaltliches Positionspapier mit Forderung der stud. Beschäftigten
- Bewerbung über Flyer und Aushänge
- Ansprache der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz

# Folgen

---

- Weitere Treffen in den nachfolgenden Wochen: dünn besucht
- Übergabe der Forderungen an die Bildungssenatorin
- Brief des GPR an die Finanz- und Bildungssenatorin

# Was kann eine TPV leisten

---

- Gute zentrale Kommunikationsplattform
- Bewusstsein als ArbeitnehmerInnen gestärkt
- (In)direkte Einführung in gewerkschaftl. Arbeitsweise/ betriebliche Mitbestimmung
- „Strahlkraft“ in den GPR
- Signalwirkung an „Vorgesetzte“

# Was kann sie nicht?

---

- Aktivieren:
  - wachsendes Interesse an Informationen vs. mangelnde aktive Beteiligung
  - Paradoxe Wirkung: Delegation der eigenen Interessen statt Selbstvertretung