

JUNG, AKADEMISCH, PREKÄR.

Studentische Beschäftigte an Hochschulen und
Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen
System regulierter Arbeitsbeziehungen.

Marvin Hopp
Ann-Kathrin Hoffmann
Aaron Zielke
Lukas Leslie
Martin Seeliger

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

JUNG, AKADEMISCH, PREKÄR.

Studentische Beschäftigte an Hochschulen und
Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System
regulierter Arbeitsbeziehungen.

Marvin Hopp
Ann-Kathrin Hoffmann
Aaron Zielke
Lukas Leslie
Martin Seeliger

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Impressum

Jung, akademisch, prekär.

Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen:
eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen.

von:

Marvin Hopp

Ann-Kathrin Hoffmann

Aaron Zielke

Lukas Leslie

Martin Seeliger



Institut für Arbeit und Wirtschaft

Forschungsabteilung I: Wandel der Arbeitsgesellschaft

Universität Bremen

Wiener Straße 9

28359 Bremen

in Kooperation mit:



**Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft (GEW)**



**Vereinte Dienstleistungsge-
werkschaft (ver.di)**



der bundesweiten **Vernetzung
der Initiativen für einen Tarif-
vertrag für studentische Be-
schäftigte (TVStud)**

Bremen, Januar 2023

Zitierempfehlung:

Hopp, Marvin/ Hoffmann, Ann-Kathrin/ Zielke, Aaron/ Leslie, Lukas/ Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. Bremen: iaw.

Gestaltung: **Jochen Steiding**, schraube.design

Vorwort

Viel zu geringe Bezahlung, Kettenbefristung, fehlende Mitbestimmungsrechte: Das sind die typischen Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten. Dieser großen Gruppe von Beschäftigten im öffentlichen Dienst verweigert die Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) seit nunmehr 40 Jahren die tarifliche Absicherung. Per Protokollerklärung sind studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte und Tutor*innen aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder ausgeschlossen. Mitte der 1990er Jahre fand die letzte Verhandlung über eine tarifliche Absicherung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte statt – sie scheiterte! Dabei zeigt sich in Berlin, wo bereits 1980 der Tarifabschluss des ersten TVStud erkämpft werden konnte: Ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) und Mindestvertragslaufzeiten wirken sich zusammen mit gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechten für studentische Personalräte positiv auf die Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten aus!

Gegen die Blockadehaltung der TdL regt sich Widerstand. Infolge des beeindruckenden Arbeitskampfes der studentischen Beschäftigten 2018 in Berlin, an dessen Ende der TVStud III erkämpft werden konnte, gründeten sich in zahlreichen weiteren Bundesländern TVStud-Initiativen. Studentische Beschäftigte fingen an, sich selbst und andere Kolleg*innen mittels Organizing-Ansätzen gewerkschaftlich zu organisieren. Im Zuge der Tarifrunde der Länder 2021 formulierten ver.di und GEW die Erwartung einer Gesprächszusage über die Tarifierung studentischer Beschäftigter. In zahlreichen Städten beteiligten sich in der Folge laut und besonders kreativ zum ersten Mal Hilfskräfte und Tutor*innen am gemeinsamen Arbeitskampf mit den anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Doch die Arbeitgeber*innenseite blieb hartnäckig und äußerte sich erneut eindeutig: Für eine Tarifierung sehe sie keinen Handlungsbedarf. Aber der Druck auf der Straße wirkte. Nach zähen und mühseligen Verhandlungen konnte dem Arbeitgeber*innenverband eine „Bestandsaufnahme über die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte“ abgerungen werden. Dass dies Eingang in den Tarifabschluss gefunden hat, ist vor allem auf die studentischen Beschäftigten selbst zurückzuführen, die unter dem Motto „Keine Ausnahme! Her mit Tarifverträgen und Mitbestimmung für Studentische Beschäftigte“ seit dem Frühjahr 2021 im Rahmen einer bundesweiten Bewegung Druck auf die Arbeitgeber*innen ausübten. Erst ein Jahr nach Abschluss der TV-L-Runde am 29. November 2021 hat die Tariftgemeinschaft deutscher Länder auf eine Gesprächseinladung geantwortet. Die vereinbarte Bestandsaufnahme zu den Beschäftigungsbedingungen haben die studentischen Beschäftigten in der Zwischenzeit selbst in die Hand genommen, denn weder über die Zahl der Beschäftigten noch über deren Beschäftigungsverhältnisse und konkrete Arbeitsbedingungen liegen aktuelle Erkenntnisse vor, die deren Verbesserung ermöglichen könnten.

Dies ändert der vorliegende Forschungsbericht, der das Ergebnis der bislang größten Befragung von studentischen Beschäftigten in der Bundesrepublik ist. Durchgeführt wurde sie in einer Kooperation der Gewerkschaften ver.di und GEW zusammen mit den bundesweiten TVStud-Initiativen und der Abteilung „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Über 11.000 Beschäftigte von Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem gesamten Bundesgebiet beteiligten sich an dieser Umfrage zu ihren Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen.

Die Befunde sind erschreckend. Ein großer Teil der Beschäftigten, mitunter sogar die Mehrheit, nimmt bestehenden Urlaubsanspruch nicht wahr, arbeitet Krankheitstage nach und leistet Überstunden – und das teilweise unter expliziter Aufforderung durch die Vorgesetzten, monatelang ohne Bezahlung oder gar Arbeitsvertrag. Studentische Beschäftigte erbringen ihre Tätigkeiten in einem Feld, in dem sie oft weitgehend von betrieblicher Mitbestimmung ausgeschlossen werden und in dem grundlegende Arbeitsrechts-

verstöße die Regel sind statt die Ausnahme. Daran hat sich erschreckenderweise in den vergangenen mehr als 10 Jahren nichts geändert, wie der Vergleich zu einer früheren Studie zeigt (Lenger/Schneickert/Priebe 2012). Das Forschungsprojekt macht damit deutlich, dass im Tätigkeitsbereich studentischer Beschäftigter durch Nichteinhaltung der für die Arbeitswelt vorgesehenen Standards zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen (unter anderem gesetzliche Mitbestimmung und Tarifverträge) systematisch Arbeitnehmer*innenrechte unterlaufen werden und die Arbeitgeber*innen ihren gesetzlichen Fürsorgepflichten nicht ausreichend nachkommen. Sichtbar wird im Vergleich zu Berlin aber auch: Dort, wo die Arbeitsbeziehungen über einen Tarifvertrag reguliert sind und ein eigener studentischer Personalrat besteht, steigt der Anteil der Beschäftigten deutlich an, die ihre Arbeitnehmer*innenrechte kennen und durchsetzen. Die Notwendigkeit für eine Tarifierung wird deutlich. Und das nicht nur, weil bei studentischen Beschäftigten schon jetzt eine der größten Tariflücken im öffentlichen Dienst klafft.

Zusätzliche Bedeutung gewinnt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter dadurch, dass in Deutschland eine immer stärkere Akademisierung der Arbeitswelt stattfindet: Mehr als die Hälfte eines jeden schulischen Abschlussjahrgangs nimmt mittlerweile ein Studium auf. Die Hochschulen bilden damit ein Nadelöhr, das für eine wachsende Zahl von (jungen) Beschäftigten und vor allem Hochqualifizierte den Ausgangsort ihrer beruflichen Sozialisation und Integration in den Arbeitsmarkt darstellt. Das Argument der Qualifizierung darf hier nicht länger gegen regulierte Arbeitsverhältnisse ausgespielt werden – Unsicherheit ist kein Innovationsmotor, sondern ein soziales Risiko. Der Staat als Arbeitgeber sollte Vorbild für die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten durch Mitbestimmung und Tarifverträge sein – und nicht für deren Unterwanderung.

Lohn- und Tarifverhandlungen sind nicht Sache der Politik; eine politische Blockade von Tarifverträgen für einzelne Beschäftigtengruppen ist daher gerade im öffentlichen Dienst höchst problematisch. Denn die Landesregierungen haben eine besondere Verantwortung: Sie sind Arbeit- und Gesetzgeber zugleich, die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten sind nicht nur die Folge einer zunehmenden Dequalifizierung im öffentlichen Dienst insgesamt, sondern auch der unzureichenden Hochschulfinanzierung und -gesetzgebung auf Landesebene. Erfreulich ist: In mittlerweile sieben Bundesländern ist die Forderung nach einer Tarifierung der studentischen Beschäftigten in die Koalitionsvereinbarung der jeweiligen Regierungsparteien aufgenommen worden, zwei weitere sprechen sich ebenfalls für eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen aus. Es ist an der Zeit, dass die Länder ihrer Verantwortung nachkommen und sich auch innerhalb ihres Arbeitgeber*innenverbandes entsprechend dafür einsetzen, den Weg für Tarifverhandlungen freizumachen.

In diesem Sinne bedanken wir uns beim Forschungsteam für das Sichtbarmachen der zahlreichen Missstände und wünschen eine weite Verbreitung der Ergebnisse dieses Forschungsberichts. Als Gewerkschaften stehen wir fest an der Seite unserer studentischen Mitglieder und kämpfen mit ihnen gemeinsam für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen! Und das bedeutet nicht mehr und nicht weniger als: Keine Ausnahme! Her mit Tarifverträgen und Mitbestimmung für studentische Beschäftigte.



Maike Finnern, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)



Frank Werneke, Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Inhalt

1. Studentische Beschäftigte als Ausnahmephänomen – eine Einleitung	9
2. Rahmung: studentische Beschäftigte als Teil des öffentlichen Dienstes	13
2.1 Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst	13
2.1.1 Transformation der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst	15
2.1.2 (Studentische) Arbeitsbeziehungen im Lichte der neoliberalen Transformation von Hochschulen	16
2.2 Studentische Beschäftigte aus juristischer, statistischer und wissenschaftlicher Sicht	18
2.2.1 Eine Bestimmung der Beschäftigungsgruppe	18
2.2.2 Anzahl und Entwicklung der studentischen Beschäftigten	19
2.2.3 Bisherige Forschung und Datenlage zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter	23
3. Studentische Beschäftigte als „Ausnahme“? Von der Ausgangsfrage zur methodischen Vorgehensweise	26
3.1 Zentrale Problemstellung: Weitestgehende Ausnahme vom dualen System, geringe individuelle und kollektive Durchsetzungsmacht	26
3.1.1 Geringe individuelle Durchsetzungsmacht bei hoher struktureller Machtasymmetrie	26
3.1.2 Geringe kollektive Durchsetzungsmacht durch fehlende Regulierung der Arbeitsbeziehungen	28
3.1.3 Regulierung: studentische Beschäftigte als Ausnahmefälle	31
3.2 Vorgehensweise und Zusammensetzung der Daten	36
4. Zwischen Lohn und Lebenslauf: Wer arbeitet als studentische*r Beschäftigte*r – und warum?	45
4.1 Jung, bildungsnah, Gewerkschaftsmitglied?	45
4.1.1 Zur Sozialstruktur studentischer Beschäftigter	46
4.1.2 Exklusiver Zugang zur Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r	50
4.1.3 Gewerkschaftsmitgliedschaft von Studierenden und Akademiker*innen: keine Selbstverständlichkeit	51
4.2 Motivation und ihre Voraussetzungen: Wer kann sich leisten, was zu wollen?	53
4.3 Hilfskraftstellen als Türöffner zur Wissenschaft? Zwischen Erwartungen, Reputation und Arbeitsalltag	56
4.4 Qualifizierung ja, aber nur unreguliert? Hilfskraftstellen aus Sicht der Arbeitgeber*innen	59
5. Gestaltung der Arbeitsverträge: Zur Prekarität der studentischen Beschäftigungsverhältnisse	60
5.1 Minijob und Mindestlohn: das Einkommen studentischer Beschäftigter	61
5.2 Einkommen und Arbeitszeitvolumen: die soziale Lage studentischer Beschäftigter	65
5.3 Vertragslaufzeiten und -häufigkeit	70
5.4 Kurze Laufzeiten und viele Verträge, ein Verwaltungsaufwand mit Folgen: Studentische Beschäftigte arbeiten häufig ohne Vertrag und Bezahlung	77
6. Arbeitsbedingungen, geprägt von Intransparenz und unterwanderter Regulierung	82
6.1 Definition der Beschäftigungsverhältnisse vor den vertraglich festgelegten Inhalten	83
6.2 Tatsächlich geleistete Tätigkeiten: Forschung und Lehre oder Hilfskraft für alles?	83
6.3 Arbeitszeit, Überstunden und Zeiterfassung: (Selbst-)Ausbeutung studentischer Beschäftigter durch unregulierte Arbeitszeiten	89
6.4 Urlaub und Krankheit: Intransparenz und Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten	92

6.5 Mitbestimmung: ein bundesweiter Flickenteppich	96
7. Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten vor dem Hintergrund fehlender Regulierung und besonders asymmetrischer Machtverhältnisse	98
7.1. Geschlecht und Migrationshintergrund: Interdependente Machtverhältnisse verstärken die Ungleichheit am Arbeitsplatz	99
7.2 Erfahrene Beschäftigte bestehen häufiger auf Urlaubsansprüche und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	101
7.3 Vertragslaufzeiten: Je länger, desto besser wissen Beschäftigte über ihre Rechte Bescheid	108
7.4 [Fehlende] Mitbestimmung: Die Bedeutung demokratischer Strukturen	112
8. Flexibel, vergessen, entlassen: studentische Beschäftigte während der Pandemie – eine Verfügungsmasse ohne Arbeitnehmer*innenrechte?	114
8.1 Heute hier, morgen dort – und übermorgen vielleicht entlassen	114
8.2 „Gefühlt vergessen“, aber immer erreichbar	116
8.3 Kein Büro, keine Arbeit?	118
8.4 Zwischen Mehrarbeit und Minusstunden: Hauptsache, flexibel	119
8.5 Studentische Beschäftigte – die Ausnahme?	120
9. Jung, akademisch, prekär? Schlussfolgerungen und Ausblick	121
9.1 Bedeutung für den Flächentarifvertrag	121
9.2 Bedeutung der Lohnarbeit für die Beschäftigten	123
9.3 Soziale Lage der studentischen Beschäftigten	125
9.4 Die Ausgestaltung der Arbeitsverträge	126
9.5 Die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter	127
9.6 Die Rolle des Staates als Arbeitgeber	129
9.7 Studentische Beschäftigte, akademische Subjektivierung und der Aufbau von Gegenmacht – ein Ausblick	130
10. Abbildungsverzeichnis	132
11. Literaturverzeichnis	135
Anhang 1 : Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentische*r Beschäftigte*r	149
Anhang 2 : Rechtliche Rahmenbedingungen zu den Arbeitsverhältnissen von studentischen Beschäftigten	161
Anhang 3 : Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen	172
Anhang 4 : Synopse parlamentarischer Anfragen zu studentischen Beschäftigten	173

1. Studentische Beschäftigte als Ausnahmephänomen – eine Einleitung

Spätestens seit der großen Empörungswelle rund um den Twitter-Trend #IchbinHanna, bei dem sogenannte „Nachwuchswissenschaftler*innen“ des akademischen Mittelbaus über die Folgen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und der daraus folgenden Befristungspraxis berichten, sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft in das Bewusstsein der politischen Öffentlichkeit gerückt. In der Debatte, die es bis in den deutschen Bundestag geschafft hat, sind sich Vertreter*innen aller Fraktionen in ihren Reden weitestgehend einig, dass sich etwas ändern muss, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern und den Wissenschaftler*innen mehr Sicherheit und Perspektiven zu geben. Eher wenig Berücksichtigung fand in der bisherigen Diskussion jedoch die Beschäftigungsform, bei der #IchbinHanna im deutschen Wissenschaftsbetrieb ihren Anfang nimmt. Und zwar: mit einem Arbeitsverhältnis als studentische*r Beschäftigte*r an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Um zu erkennen, wie häufig eine wissenschaftliche „Karriere“ mit dieser ersten Station beginnt, genügt ein kurzer Blick auf die Internetseiten von Lehrstühlen und anderen Forschungseinrichtungen, auf denen die Lebensläufe von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professor*innen einsehbar sind: Ein Großteil startet mit einer Nebentätigkeit als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft oder Tutor*in im Studium – welches seit der Bologna-Reform in Regelstudienzeit etwa 40 Stunden pro Woche veranschlagt (Kultusministerkonferenz 2010: 16). Rund drei Viertel der Doktorand*innen (Lenger 2009: 121f.) gingen vor ihrer Promotion einem solchen Beschäftigungsverhältnis nach, verschafften sich auf diesem Wege einen persönlichen Zugang zum inneren, für viele als exklusiv erscheinenden Kreis des akademischen Mittel- und Überbaus und finanzierten sich das Studium.

Bereits in einigen Studien wurde darauf hingewiesen, dass die studentischen Arbeitsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nicht minder prekär sind und aufgrund der stark hierarchischen und vermachteten Strukturen Studierende aus „bildungsferneren“ Familien strukturell benachteiligen (ebd.; Lenger et al. 2012; Schneickert 2013). Beide Tatsachen führten bisher jedoch nicht zu bundesweiten politischen Debatten oder gar größeren Veränderungsvorhaben. Ebenso wenig wie der Umstand, dass es mit Blick auf Umfang und Inhalt der Beschäftigungsverhältnisse nicht – wie oft angenommen – primär um die Qualifizierung von Studierenden geht. Stattdessen handelt es sich bei den schätzungsweise bis zu 400.000 studentischen Beschäftigten in Deutschland (Schätzung für das Jahr 2010 von Lenger et al. 2012: 15) um eine tragende Säule des Wissenschaftsbetriebs, der ohne sie nicht funktionieren würde. Seit fast vier Jahrzehnten führt dieses Gerechtigkeitsdefizit in wiederkehrenden Wellenbewegungen zu Protest der studentischen Beschäftigten und gewerkschaftlicher Selbstorganisation. Als Referenzpunkte gelten hier der 1980 zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen vereinbarte und 1981 in Kraft getretene Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) in Berlin, der 1986 (TVStud II) und zuletzt 2018 (TVStud III) im Rahmen größerer Streikbewegungen erneuert wurde. Flankierend dazu konnten – in dieser Form bundesweit einmalig – studentische Personalräte im Personalvertretungsgesetz und Mindestvertragslaufzeiten von 2 Jahren im Berliner Hochschulgesetz verankert werden. Nachdem der Protest studentischer Beschäftigter außerhalb von Berlin lange Zeit ohne größere Erfolge blieb, erreichte er 2021 eine neue Qualität. Im Vorfeld der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes der Länder formierte sich eine neue TVStud-Bewegung, die auf Organizing-Ansätze aus den USA zurückgegriffen hat. Dadurch wurden erstmals erfolgreich und bundesweit studentische Beschäftigte in den Arbeitskampf geführt und mit zahlreichen Aktionen ihre Arbeitsbedingungen in der Öffentlichkeit thematisiert. Am Ende der Tarifrunde stand eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und dem Arbeitgeber*innenverband – der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) – die eine sogenannte „Bestandsaufnahme“ der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen als einen ersten Zwischenschritt zu einer möglichen Tarifierung vorsieht.

Kurz nach der Tarifeinigung am 29. November 2021 entstand die Idee für dieses Forschungsprojekt, das unter dem Titel „Jung, akademisch, prekär? Zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten an Hochschulen in Deutschland“ am sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) Bremen angesiedelt ist. **Der vorliegende Forschungsbericht basiert auf einer bundesweiten Befragung von über 11.000 studentischen Beschäftigten, die wir in Kooperation mit der TVStud-Bewegung, ver.di und GEW im Jahr 2022 durchgeführt haben. Hierbei handelt es sich um die gegenwärtig umfangreichste Bestandsaufnahme zu den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.** Der erste Teil des Forschungsprojekts beabsichtigt eine Überprüfung und Aktualisierung der Befunde zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen studentischer Beschäftigter an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die in der bisher größten Studie im Feld von Lenger, Schneickert und Priebe (2012) vor fast genau 10 Jahren erstmalig bundesweit erhoben wurden. Im zweiten Teil des Projektes wird mit 20 Interviews der Blick von dem Was auf das Wie gerichtet: Gefragt wird also nicht nur, was die konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind, sondern – unter Berücksichtigung der strukturellen Rahmenbedingungen – wie sich die Arbeitsverhältnisse im konkreten Arbeitsalltag konstituieren und wie die Sichtweise der studentischen Beschäftigten auf ihre Tätigkeit ist. In einem dritten Teil widmen wir uns den Erfahrungen der gewerkschaftlichen Selbstorganisation studentischer Beschäftigter. Wie kam es 2021 erstmals zu bundesweiten Streiks studentischer Beschäftigter in dieser Größenordnung? Was waren die (neuen) Voraussetzungen für die erfolgreiche Selbstorganisation außerhalb von Berlin? Durch Gruppeninterviews mit TVStud-Aktiven und weiteren Expert*innen wird diesen und weiteren Fragestellungen nachgegangen.

Für den vorliegenden Forschungsbericht ist die Feststellung maßgeblich, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten stark und in mehrfacher Hinsicht von anderen Beschäftigungsgruppen unterscheiden. Entgegen anderen Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst sind sie nicht von einem Tarifvertrag erfasst und bilden die größte Tariflücke im öffentlichen Dienst. Ausnahmen sind die (studentischen) Angestellten, die nach Tarifvertrag der Länder (TV-L) beschäftigt werden und die studentischen Beschäftigten in Berlin, die unter den TVStud III fallen. In den anderen Bundesländern haben sie entweder gar keine oder nur eingeschränkte Mitbestimmungsrechte oder sie sind faktisch von der Interessenvertretung ausgeschlossen, weil sich die Wahlrechtskriterien in der Regel an den sogenannten Normalarbeitsverhältnissen orientieren. Dass Arbeitnehmer*innen in Deutschland nicht durch das „duale System“ regulierter Arbeitsbeziehungen erfasst werden, ist in der Privatwirtschaft inzwischen keine Besonderheit mehr (Dribbusch/Birke 2019: 19f.). Dass dies allerdings in dieser Größenordnung im öffentlichen Dienst der Fall ist und eine (so große) Gruppe von Arbeitnehmer*innen explizit vom Recht auf Mitbestimmung ausgeschlossen wird, ist hingegen sehr wohl eine Besonderheit, und zwar mit Blick auf die gesamte Landschaft der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Über diese Rahmenbedingungen hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Einflussfaktoren, welche die zumeist geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (zumeist „Minijobs“, manchmal auch „Midijobs“) in besonderer Weise prägen. Da die Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r für viele Studierende die erste Arbeitserfahrung bildet, ist davon auszugehen, dass diese eine über das Feld hinausgehende, prägende Wirkung entfaltet. Bereits 2013 wies Christian Schneickert darauf hin, dass

„die Arbeitserfahrungen als StuMi [studentische Mitarbeiter*innen, Anm. d. Autor*innen] – über die immerhin etwa ein Fünftel der Studierenden heute verfügt – den Strukturwandel der Arbeitswelt über das wissenschaftliche Feld hinaus beschleunigt und verstärkt. Problematisch ist dabei insbesondere der hohe Grad der Informalität innerhalb der Arbeitsverhältnisse“ (Schneickert 2013: 160).

Auf Basis der bisherigen Forschung und unserer theoretischen Vorannahme kommen wir zu der für unser Vorgehen leitenden **These, dass die Kombination aus (jungen) Arbeitnehmer*innen mit keinen bis wenig Berufserfahrungen, größtenteils fehlender tariflicher Regulierung, kurzen Vertragslaufzeiten, Kettenbefristungen und fehlenden oder nicht zur Anwendung kommenden Mitbestimmungsrechten eine besonders hohe Machtasymmetrie zwischen Vorgesetzten (zumeist Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen) und studentischen Beschäftigten erzeugt. Diese wird durch eine feldspezifische und in dieser Form einmalige Hierarchie verstärkt, da die studentischen Beschäftigten als Studierende unter anderem mit Blick auf ihre Noten und als Beschäftigte unter anderem mit Blick auf eine eventuelle Karriere im Wissenschaftsbetrieb in besonderer Form persönlich von ihren Vorgesetzten abhängig sind. Diese Konstellation prägt die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen und begünstigt das Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Gesetzen.**

Dieser These folgend werden die studentischen Beschäftigten und ihre Beschäftigungsverhältnisse zunächst in den Strukturen und dem Wandel der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst als auch im Kontext der Transformation der Hochschulen verortet (→ Abschnitt 2). Neben den theoretischen Implikationen wird auch die Entwicklung der Beschäftigungszahlen an den deutschen Hochschulen dargestellt. Im Abschnitt 3 wird die zentrale Fragestellung dieses Forschungsprojektes herausgearbeitet und hierbei explizit die besonderen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen studentischer Beschäftigung dargelegt. Hieran anschließend erfolgt eine Erläuterung des methodischen Vorgehens und des Untersuchungssamples, bevor wir mit der deskriptiven Darstellung der gewonnenen Daten beginnen. Den Anfang macht eine Betrachtung der Beschäftigten, ihrer sozialstrukturellen Zusammensetzung und ihrer Motive, die zur Aufnahme einer Beschäftigung in diesen Bereich geführt haben (Abschnitt 4). Weiter geht es mit der strukturellen Dimension der Arbeitsverhältnisse und damit ihren Rahmenfaktoren wie Lohn und Vertragslaufzeiten (→ Abschnitt 5) und den Arbeitsbedingungen sowie der konkreten Umsetzung der Vertragsverhältnisse (→ Abschnitt 6). Ein besonderer Blick wird dabei auf die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorgaben gerichtet. Der empirische Teil unseres Forschungsberichts schließt mit der genauen Betrachtung der Zusammenhänge von (fehlender) Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten und Faktoren, die die Machtasymmetrien innerhalb des Arbeitsverhältnisses entweder verringern oder verstärken (→ Abschnitt 7). Neben der statistischen Auswertung der 11.107 Fragebögen haben wir im Rahmen einer Sonderauswertung eine qualitative Inhaltsanalyse von 3.081 Textantworten vorgenommen, in denen es um die Erfahrungen studentischer Beschäftigter während der Coronapandemie geht (→ Abschnitt 8). Diese bieten einen besonderen Einblick in die Folgen der hochflexiblen und informellen Einbettung der Beschäftigten in den Hochschulbetrieb. Der Bericht endet mit unseren Schlussfolgerungen zur Lage studentischer Beschäftigter als Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen und einem Ausblick auf sich daran anschließende Forschungsfragen (→ Abschnitt 9).

An dieser Stelle möchten wir auf den Anhang dieser Studie hinweisen. Neben der Auswertung des Fragebogens (→ Anhang 1) und der Freitextantworten haben wir zentrale rechtliche Bestimmungen des Bundes und der Länder, die die Beschäftigungsverhältnisse betreffen, zusammengetragen (→ Anhang 2) sowie eine Übersicht über die in den Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen getroffenen Absichtserklärungen bezüglich der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter erstellt (→ Anhang 3). Die insgesamt eher unzureichende Datenlage zu den Beschäftigungsverhältnissen und -bedingungen haben wir außerdem über die Auswertung zahlreicher parlamentarischer Anfragen, in denen studentische Beschäftigte Thema waren, gewinnbringend erweitern können. Eine Auflistung der parlamentarischen Anfragen aus den Jahren 2002 bis 2022 findet sich im Anhang 4.

Abschließend bleibt ein Dank an die zahlreichen Unterstützer*innen, die dieses umfangreiche Projekt auf unterschiedliche Weise unterstützt haben. Ein großer Dank gilt ver.di und GEW für die Finanzierung und fachliche Beratung. Für ihre wertvollen Hinweise möchten wir uns außerdem bei Lukas Zeit-Alt peter, Britta Busse, Stefani Sonntag, Isabella Rogner, Christian Schneickert und Patrick Nüß bedanken und ganz besonders bei den zahlreichen Kolleg*innen der TVStud-Bewegung, die uns ebenfalls mit Rat und Tat zur Seite standen und den Zugang zum Feld ermöglicht haben.

2. Rahmung: studentische Beschäftigte als Teil des öffentlichen Dienstes

Im Folgenden wird das Forschungsfeld studentischer Beschäftigungsverhältnisse im Kontext seiner Rahmenbedingungen verortet. Hierfür werden eingangs wesentliche theoretische Implikationen herausgearbeitet. Dargelegt wird zum einen, was unter Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen zu verstehen ist, zum anderen, welche Spezifika es bei der Betrachtung von Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst gibt (2.1) und wie sich diese in den vergangenen drei Jahrzehnten verändert haben (2.1.1). Hieran anschließend erfolgt eine Kontextualisierung studentischer Beschäftigung in der neoliberalen Transformation des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und der deutschen Hochschulstruktur im Besonderen (2.1.2). Hierauf aufbauend widmen wir uns im Abschnitt 2.2 einer Bestimmung unseres Forschungsgegenstandes. Hierfür wird zunächst definiert, was unter studentischer Beschäftigung verstanden wird und wie die jeweiligen Beschäftigungsformen voneinander zu unterscheiden sind (2.2.1). Ein zentrales Problem ist die unzureichende Datenlage über den Umfang der Beschäftigung von Studierenden im öffentlichen Dienst; dieser widmen wir uns im Abschnitt 2.2.2 auf der Basis bestehender Daten mit einer Bestimmung von Beschäftigungszahl(en) und Entwicklungstendenzen. Der Abschnitt schließt mit einer Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zu studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (2.2.3).

2.1 Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst

Ein Kernthema der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung ist die politische Strukturierung von Erwerbsarbeit. Die Konstellation zwischen den Beschäftigten, ihren Interessenorganisationen, den Betriebs- und Unternehmensleitungen, den Kapitalverbänden, etwaigen sozialen Bewegungen und dem Staat wird gemeinhin unter dem Begriff der Arbeitsbeziehungen zusammengefasst (siehe z.B. Müller-Jentsch 1997; 2017; Seeliger/Ewen/Hopp 2023). Im Spiegel sozialwissenschaftlicher Forschung trägt das deutsche Wirtschaftsmodell traditionell Züge eines „koordinierten“ (Hall/Soskice 2001) oder „Rheinischen“ (Albert 1992) Kapitalismus. Starke organisierte Interessen auf Seiten von Kapital und Arbeit gewährleisteten hier traditionell eine starke Bindungskraft des Flächentarifvertrages sowie den effektiven Einfluss der betrieblichen und unternehmensbezogenen Mitbestimmung. Eine anhaltend hohe Staatsquote illustrierte den signifikanten Anteil öffentlicher Gelder am Wirtschaftsaufkommen.

Neben der Bereitstellung öffentlicher Güter wird der Anteil der Bevölkerung am gesellschaftlichen Wohlstand im Bereich der Tarifpolitik gesteuert. Nach Kädtler (2013: 427) erstreckt sich dieser Bereich über „das Aushandlungssystem mit seinen Institutionen, Akteuren und Verfahren“, „das Feld der Themen und Gegenstände, die als tarifpolitisch reguliert bzw. in dieses Politikfeld einbezogen worden sind“ und drittens den „regulierende[n] Einfluss, der mit tarifpolitischen Mitteln auf dem Feld der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, ggf. aber auch darüber hinaus, entfaltet wurde oder wird.“ In diesem Sinne stellt Tarifpolitik ein „Ergebnis von Entscheidungsprozessen in Organisationen“ dar, in die „äußere wie interne Rahmenbedingungen als Begrenzungen und als Voraussetzungen von Handeln eingehen“ (ebd.: 428).

Während die Tarifpolitik die Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft behandelt, klären sich die Anwendungsbedingungen im Arbeitseinsatz unter maßgeblicher Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung (Müller-Jentsch 2017: 42). Aufgrund der Teilung in zwei Arenen „geregelter Konfliktaustragung und institutionalisierter Problemlösung“ (Müller-Jentsch 1997: 80), lässt sich diese Konstellation auch als „[d]uales System der Interessenrepräsentation“ (ebd.: 194) bezeichnen. Auch die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst sind dual organisiert, weisen jedoch Spezifika auf (Keller 2010: 9ff.). Während für den

Privatsektor das Betriebsverfassungsgesetz gilt, regeln entsprechend im öffentlichen Sektor die Personalvertretungsgesetze der jeweiligen Bundesländer. Von besonderer Bedeutung ist im öffentlichen Sektor die „Tatsache, dass der Staat nicht nur die rechtlichen Rahmenbedingungen setzt, sondern zugleich Arbeitgeber ist“ (ebd.: 43). Zu den weiteren Besonderheiten des öffentlichen Sektors gehören zum einen ein traditionell hoher Deckungsgrad von Personalräten sowie zum anderen eine vergleichsweise hohe Tarifbindung, die in dieser Form in kaum einem anderen Sektor zu finden sind.

„[I]m ÖD [besteht] nicht nur faktisch ein ‚duales‘ System der Interessenvertretung [...], was in verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft nicht – oder nicht mehr – unbedingt der Fall ist. Der ÖD gehört nach wie vor zur ‚Kernzone‘ der ‚dualen‘ Arbeitsbeziehungen.“ (ebd.: 91)

Verschiedene Regierungen haben die Rolle des Staates im Bereich des öffentlichen Dienstes entsprechend „politische[r] Konjunkturzyklen“ (ebd.: 20) interpretiert¹ und über viele Jahre Teilbereiche der öffentlichen Hand sowohl quantitativ als auch qualitativ ausgebaut (ebd.). Bis in die 1980er Jahre nahm „[d]er Staat als Arbeitgeber [...] damit eine Vorbildrolle auch für die Privatwirtschaft [ein], und das öffentliche Beschäftigungsregime wurde zum integralen Bestandteil des wohlfahrtsstaatlichen Arrangements“ (Briken/Gottschall/Hils/Kittel 2014: 130). Die meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind auf Länderebene angesiedelt. Die Länder sind nach wie vor der größte Erwerber von Arbeitskraft in der Bundesrepublik. Auf Basis des Föderalismus kommt ihnen bei der Ausgestaltung öffentlicher Dienstleistungen eine besondere Rolle zu. Dies hat Auswirkungen auf die konkrete Verfasstheit der länderspezifischen Arbeitsbeziehungen (Keller 2010: 11), wie die im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz landesspezifischen Personalvertretungsgesetze zeigen (→ Abschnitt 3.1.3).

Der öffentliche Dienst umfasst alle erwerbsförmig (und teilweise ehrenamtlich) erbrachten Tätigkeiten im Rahmen des Staates und 2021 fast 5,1 Millionen Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2021a), die sich in unterschiedlicher Art und Weise in Prozessen staatlicher Ordnungsbildung und Daseinsvorsorge engagieren. Neben der öffentlichen Verwaltung gehören Sicherheitsdienstleister wie Polizei, Militär und Geheimdienste, Teile des Transport- und Gesundheitswesens, des Bildungssystems sowie diverse Kultureinrichtungen dazu. Gleichzeitig existieren im öffentlichen Dienst unterschiedliche Formen der Beschäftigung. Zum einen arbeiten dort Beamt*innen in hoch regulierten, in der Regel unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Einen effektiven Zugriff auf ihre Arbeitskraft sichert sich der Staat, indem er ihnen das Recht zu streiken abspricht. Einen zweiten Typus von Erwerbstätigen stellen die Tarifbeschäftigten dar. Ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind im Rahmen tariflicher Abkommen festgelegt.

Sowohl Beamt*innen als auch Tarifbeschäftigte haben ihre Interessenvertretung im Verlauf der Expansionsphase des Sozialstaates „konsolidieren und sich erfolgreich für eine Verbesserung ihrer Einkommen und Arbeitsbedingungen einsetzen“ können (Briken et al. 2014: 128). Nachdem die Verhandlungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen im Jahr 2003 zerfallen ist, gelten seit 2006 im öffentlichen Dienst im Wesentlichen zwei Tarifverträge: der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD) im Bereich von Bund und Kommunen sowie der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“

¹ Unter anderem auf Basis des Sozialstaatsprinzips nach Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 Satz 1 des Grundgesetzes: „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein [...] sozialer Bundesstaat“ ([Staatsgrundsätze] Art. 20 Abs. 1 GG) und: „Die verfassungsmäßige Ordnung in den Ländern muß den Grundsätzen des republikanischen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates im Sinne dieses Grundgesetzes entsprechen“ ([Landesverfassungen, Kommunalordnungen] Art. 28 Abs. 1 GG). Vgl. zur Bedeutung des Sozialstaatsprinzips für die Begründung einer Personalvertretung BVerfG, Beschl. vom 26.5.1970 – 2 BvR 311/67 sowie BVerwG, Beschl. v. 18.3.1981 – 6 P 27/79; zur Bedeutung für die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform auch im privatwirtschaftlichen Bereich vgl. BVerfG, Beschl. v. 6.7.2018 – 1 BvL 7/14.

(TV-L) im Bereich der Länder (Brandt/Schulten 2008: 571). Während die Verhandlungen für den TVöD arbeitgeber*innenseitig weiterhin durch das Innenministerium und das Präsidium der „Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände“ (VKA) verantwortet werden, obliegt die Verhandlung des TV-L dem Vorstand der „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) (Keller 2010: 48ff.). Die TdL setzt sich derzeit aus 15 Bundesländern zusammen, nachdem Hessen 2004 aus der TdL ausgetreten ist. Der Vorstand der TdL besteht aus drei Finanzminister*innen der Bundesländer, der*die Vorsitzende führt die Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften (TdL 2022). Der Zweck der TdL ist laut Satzung „die Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder an der Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes. Die Tarifgemeinschaft verfolgt diesen Zweck insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen und sonstigen Vereinbarungen“ (TdL 2018). Auf gewerkschaftlicher Seite ist die zentrale Tarifvertragspartnerin für den TV-L die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die zusammen mit den DGB-Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) am Verhandlungstisch sitzt und die Verhandlungen stellvertretend führt. Ebenfalls mit am Tisch sitzt die „Standesorganisation“ (Müller-Jentsch 2017: 26) DBB – Beamtenbund und Tarifunion (früher Deutscher Beamtenbund).

In der Forschung über Arbeitsbeziehungen hat der öffentliche Dienst insgesamt im Vergleich mit dem (vor allem industriellen) Privatsektor bislang wenig Beachtung gefunden (siehe unter anderem Keller 2010: 7; Ellguth/Kohaut 2011: 12; Briken et al. 2014: 123). Mit unserer Untersuchung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter untersuchen wir die Arbeitsbeziehungen eines Teilbereichs des öffentlichen Sektors, der in den vorliegenden Studien nicht oder unzureichend thematisiert worden ist (zum weiteren Forschungsstand → Abschnitt 2.2.3). Von besonderer Bedeutung: Dieser Teilbereich bildet mit der Ausnahme Berlins bereits seit seinem Bestehen eine große Ausnahme vom „dualen“ System – und das ausgerechnet im Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Hand.

2.1.1 Transformation der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst

Die Ölkrise des Jahres 1973 markiert den Eintritt in eine Phase sozialstaatlicher Transformation. Die Bereitstellung öffentlicher Güter durch den Staat wurde in der Folge vor allem ab den 1980er Jahren über die Aufnahme von Staatsschulden gewährleistet. Unter der wachsenden Schulden- und Zinslast vollzog sich im Laufe der Zeit ein Wandel vom „Schulden- zum Konsolidierungsstaat“ (Streeck 2013): Im Zuge austeritätspolitischer Einschnitte wurden öffentliche Ausgaben gesenkt und auf die Bedienung bestehender Verbindlichkeiten hin umgelenkt. Wie Baccaro und Howell (2017) in ihrer Untersuchung nationaler Systeme der Arbeitsbeziehungen gezeigt haben, unterliegen diese ebenfalls seit den 1970er Jahren einem Liberalisierungstrend. Während tarifpolitische Arrangements im Privatsektor hier vor allem in den Exportsektoren unter internationalem Konkurrenzdruck schon ab den 1980er Jahren an verteilungspolitischer Wirkung verloren (Baccaro/Höpner 2022), setzte eine entsprechende Entwicklung im Bereich des öffentlichen Dienstes – nicht zuletzt unter dem Eindruck der Wiedervereinigung – erst ab den 1990er Jahren ein (Brandt/Schulten 2008; Keller 2010: 20ff.).

Die Logik staatlichen Handelns im Feld der Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes unterscheidet sich von seinem Pendant in der Privatwirtschaft aufgrund der spezifischen Allokationslogik: Kapitalistische Unternehmungen in der Privatwirtschaft dienen der Erwirtschaftung eines Mehrwertes, der aus der Ausbeutung von Arbeitskraft sowie dem Verkauf von Waren zu einem Preis entsteht, der über dem Einkaufs- und Produktionspreis liegt. Als Bereitsteller öffentlicher Güter folgt die Logik staatlichen Handelns traditionell nicht diesem Prinzip der unmittelbaren Mehrwertschöpfung. Angesichts immer engerer Konsolidierungszwänge hat die Freigiebigkeit des Staates bei der Schaffung öffentlicher Güter allerdings nachgelassen.

Zwischen 1991 und 2006 wurden im öffentlichen Dienst Stellen von über zwei Millionen Beschäftigten abgebaut, erst ab 2009 war erstmals wieder ein Personalanstieg im öffentlichen Dienst zu verzeichnen (Statistisches Bundesamt 2021b). Neben Rationalisierungsinitiativen in der öffentlichen Verwaltung zielte die Liberalisierung und (Teil-)Privatisierung staatlicher Wirtschaftsbereiche wie der Deutschen Bahn, Post oder des Gesundheitssystems auf die Mobilisierung zusätzlicher Effizienzreserven. Ziel dieser Maßnahmen sind – wie für Dienstleistungsarbeit jenseits unmittelbarer Mehrwertschöpfung typisch – vor allem die Personalkosten (und damit die Arbeitsverhältnisse und konkreten -bedingungen) als Hauptbestandteil der Kostenstruktur für die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen (Brandt/Schulten 2008: 571f.). Deren Privatisierung und Liberalisierung hat neben der fortschreitenden

„Dezentralisierung der Tarifpolitik im industriellen Sektor und der geringen Tarifbindung in den privaten Dienstleistungssektoren [...] als ein dritter zentraler Faktor die Erosion des deutschen Flächentarifvertragssystems befördert. Das ehemals weitreichende Tarifvertragsgefüge des öffentlichen Dienstes bleibt zunehmend auf die Kernbereiche der öffentlichen Verwaltung beschränkt, während durch die Liberalisierung neue Märkte geschaffen werden, die nicht in eine umfassende tarifpolitische Regulierung eingebettet sind“ (ebd.: 574).

2.1.2 (Studentische) Arbeitsbeziehungen im Lichte der neoliberalen Transformation von Hochschulen

Als eine der dauerhaftesten gesellschaftlichen Organisationsformen unterliegt die Koordination von Forschung und Bildung im Rahmen der Hochschule einem stetigen Wandel. Dieser lässt sich entlang dreier Entwicklungslinien analysieren – der Globalisierung von (Arbeits-)Märkten (Seeliger 2017), der Wissensintensivierung zentraler Wirtschaftssegmente (Heinze 2006) sowie einem allgemeinen Ökonomisierungstrend, der sich zuletzt auch in nicht primär marktwirtschaftlich koordinierten Gesellschaftsbereichen bemerkbar gemacht hat (Bröckling 2007). „Die Transformation des deutschen universitären Feldes“ wurde 2000 auf dem Sondergipfel der europäischen Staats- und Regierungschefs durch den Abschluss der Lissabon-Strategie beschleunigt, der zufolge Europa zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissenschaftsbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ avancieren soll (Lenk 2022a: 146). Neben höheren Investitionen unter anderem in die Forschung beinhaltet diese Strategie auch die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten (Bundesregierung 2022). Die aktuelle Beschäftigungssituation der hochschulischen Forschung und Bildung im öffentlichen Dienst ist des Weiteren geprägt durch die Exzellenzinitiative des Bundes. Unter dem Eindruck der Pisa-Studie gelangte man hier zu dem Schluss, die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Standortes über langfristige Investitionen ins nationale Humankapital sowie die Steigerung forschungsintensiver Produktinnovationen zu verbessern (Münch 2009). Allerdings befinden sich die öffentlichen Arbeitgeber*innen in immer stärkerer Konkurrenz zur Privatwirtschaft, und gerade die Länderebene ist „am stärksten von Haushaltskonsolidierungsplänen“ betroffen (Briken et al. 2014: 134; 139). Zwar gab es auch über die Exzellenzinitiative hinaus und insbesondere ab 2006 mehrere Bund-Länder- sowie staatliche Sonderförderprogramme für die Hochschulen, aus denen ein Zuwachs der finanziellen Mittel von sogar 63% zwischen 2007 und 2018 folgte, allerdings fiel dieser mit einem 120%igen Anstieg der Drittmittel und nur 49%igen Anstieg der Grundfinanzierung ungleich aus und verstärkt die Wettbewerbsorientierung in der Wissenschaft weiter (Bloch/Würmann/Krüger/Hartl 2021: 50). Seitens der Beschäftigten ermöglichte die massive Ausweitung des Beschäftigungsvolumens im Mittelbau (62% an Universitäten, 388% an Fachhochschulen; ebd.: 235) in Exzellenzclustern und anderen Drittmittelprojekten eine breit angelegte Qualifizierungsoffensive. Ein zentraler Nachteil dieser Initiative folgt jedoch aus der Tatsache, dass sich für den Großteil dieser Qualifizierten kein Arbeitsmarkt eröffnet – weder auf Ebene der Professur noch in anderen entfristeten Beschäftigungsverhältnissen innerhalb der Hochschulen und

Forschungsinstituten. Mehr noch: Der Mittelzuwachs schlug sich weder in einer Zunahme unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nieder noch in einer anderweitig erhöhten Absicherung der Beschäftigten, der Anteil des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit wuchs sogar drastisch um 70% (ebd.: 235; 83; 57). Die gegenwärtigen politischen Steuerungsversuche und Mittelerhöhungen gehen folglich nicht mit einer Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen einher. Im „Nebeneinander von marktförmigem Wettbewerb, modifizierten Hierarchien, überkommenen ständischen Elementen und neuartigen Konzentrationsprozessen von Macht und Ressourcen“ geraten die Hochschulen zunehmend unter Druck, durch „Wissensproduktion und Ausbildung gesellschaftlich relevant zu sein“ (Pellert 2002: 55) – „der Verweis auf Eigengesetzlichkeit der Wissenschaft oder die Freiheit von Forschung und Lehre reichen heute nicht mehr aus, um das öffentliche Interesse an der Verwendung öffentlicher Mittel zu befriedigen“ (Dörre/Neis 2010: 145; 57). Somit stellt die „wettbewerbsbasierte (Unter-)Finanzierung von Forschung und Lehre“ neben der „feudale[n] Privilegierung von Professor_innen“ eine tragende Säule der Prekarisierung im Wissenschaftsbetrieb dar (van Dyk/Reitz 2017: 63).

Die sozialstaatliche Transformation ging damit also auch an den Hochschulen und den hier angesiedelten Beschäftigungsverhältnissen nicht spurlos vorbei. Seit Anfang der 2000er nahm sie an Fahrt auf und veränderte damit neben den Arbeitsbedingungen auch indirekt die Gelingensbedingungen zur politischen Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten und Tarifverträgen für studentische Beschäftigte. Die Durchsetzung des einzigen Tarifvertrages für die studentischen Beschäftigten im Land Berlin (TVStud I) im Jahre 1980 und dessen Verteidigung und Erneuerung im Jahre 1986 (TVStud II) sowie die Einführung studentischer Personalräte zunächst 1969 an der Freien und der Technischen Universität, allgemein verankert im Berliner Personalvertretungsgesetz 1974 (Büchner/Hansmann/Lecher/Stumpfögger 1986: 12) sind in den unter Abschnitt 2.1 und 2.1.1 beschriebenen Kontext einzuordnen. Sie lassen sich als Erfolge der gewerkschaftlich organisierten studentischen Beschäftigten deuten, die entweder noch im „golden age of the welfare state“ oder in der ihm folgenden Übergangsphase sozialstaatlicher Transformation erkämpft wurden – also zu einem Zeitpunkt, in dem sich ein neues neoliberales Wohlfahrtsstaatsverständnis noch nicht vollständig entfaltet hatte. Bemerkenswert sind die studentischen Arbeitskämpfe ab den 1970er Jahren auch deshalb, weil sie in die Zeit der Bildungsexpansion fielen: Die zuvor vergleichsweise privilegierte Arbeitssituation der Hochschulbeschäftigten insgesamt verschlechterte sich durch den stagnierenden Ausbau des Wissenschaftsbereichs – bei gleichzeitig stark ansteigenden Studierendenzahlen – und Hochschulreformen zunehmend, was gemeinhin zu Arbeitsverdichtung und höherer Konkurrenz unter der steigenden Zahl von Akademiker*innen, nicht aber zu einer in der Breite stärkeren gewerkschaftlichen Organisation führte (Beiback/Milz 1980: 149).

Die gewerkschaftlichen Bestrebungen, die Erfahrungen der Regulierung studentischer Arbeitsverhältnisse – insbesondere seit dem Abschluss des TVStud II in Berlin (1986) – auf weitere Bundesländer auszuweiten, läuft dem beschriebenen Wandel seit Ende der 1980er Jahre sowie der (neoliberalen) Transformationen von Wissenschaft und Forschung zuwider. Im Bereich der studentischen Beschäftigten treffen ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad (→ Abschnitt 4.1.3) bei gleichzeitig geringer Wirksamkeit von Streiks² als zentralem Instrument zur Durchsetzung von Tarifverträgen auf selbstauferlegte Konsolidierungszwänge und ein verändertes Verständnis vom Staat als Arbeitgeber. Auch am TVStud II gingen jene Entwicklungen nicht spurlos vorbei. So wurde „Ende der 1990er Jahre [...] unter Androhung massiver Haushaltskürzungen durch die Große Koalition in Berlin Druck auf die Hochschulen ausgeübt, den TVStud II zu kündigen. Eine gewerkschaftliche Mobilisierung konnte dies erfolgreich abwehren“ (Jähne/

2 Es sei darauf hingewiesen, dass sich die Wirksamkeit je nach streikenden Beschäftigungsbereichen (z.B. Tutor*innen und Verwaltung) und den gewählten Streikformen (Dauer und Aktionsformate während des Streiks) unterscheidet.

Neis 2019: 28). Dass es 2018 zum Abschluss des TVStud III in Berlin kam, steht damit weiterhin in einem Gegensatz zum langfristigen Trend und deutet auf neue Gelingensbedingungen hin. So veränderte sich in Berlin 2016 auf Arbeitgeber*innenseite die politische Regierungskonstellation. Nach einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Kampagne landete die Verbesserung studentischer Arbeitsverhältnisse durch die Erneuerung des Tarifvertrags zuerst in den Wahlprogrammen und schließlich 2016 im Koalitionsvertrag des rot-rot-grünen Senats, welcher mit dem Versprechen eines Politikwechsels angetreten war. Gleichzeitig veränderten sich auch die ökonomischen Rahmenbedingungen und es konsolidierte sich seit 2015 der Berliner Haushalt (ebd.: 28ff.). Auf gewerkschaftlicher Seite wurden mittels des Rückgriffs auf „Organizing“-Ansätze ein Strategiewechsel vollzogen sowie in einem ersten Schritt 1.000 neue Gewerkschaftsmitglieder unter den studentischen Beschäftigten gewonnen, um mit diesen in einen offensiv geführten Tarifkonflikt einzutreten (ebd. 31; Bringmann/Schäfer 2019: 25).

Auch im Vorfeld der Tarifrunde der Länder 2021 haben Gewerkschaften in Bremen und Hamburg Organizing-Ansätze angewendet. Am Ende der Tarifrunde stand bekanntermaßen eine Vereinbarung zur „Bestandsaufnahme“ über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter als ein möglicher Zwischenschritt zur Tarifierung studentischer Beschäftigungsverhältnisse. Inwiefern sowohl diese Vereinbarung als auch das Ergebnis in Berlin eine bedeutsame Veränderung der Arbeitsbeziehungen für die studentischen Beschäftigten im Allgemeinen einleitet, wird voraussichtlich das Jahr 2023 zeigen. So finden neben den vereinbarten Gesprächen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder auch wieder Tarifverhandlungen statt, da der TV-L am 30. September ausläuft. Diese Verhandlungen vollziehen sich, bezogen auf das gewerkschaftliche Ziel der Tarifierung, unter neuen und bislang einmaligen Bedingungen. Denn neben der Zunahme gewerkschaftlicher Organizing-Bestrebungen und der Entstehung einer bundesweiten TVStud-Kampagne seit 2021 fand die Tarifierung studentischer Beschäftigter mittlerweile Einkehr in die Koalitionsverträge der Landesregierungen in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen. Neben diesen sieben Bundesländern sprechen sich auch Thüringen sowie Hessen, das nicht Mitglied im Arbeitgeber*innenverband ist, in ihren Koalitionsverträgen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus. Zählt man noch das Bundesland Berlin dazu, das mit dem bestehenden Tarifvertrag für studentische Beschäftigte am wenigsten Widerstand gegen eine bundesweite Tarifierung leisten sollte, positionieren sich somit insgesamt 9 der 15 Mitglieder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter. Gegenwärtig lässt sich daher festhalten, dass im Feld neue Dynamiken zu identifizieren sind, die auf eine Veränderung der Arbeitsbeziehungen hindeuten.

2.2 Studentische Beschäftigte aus juristischer, statistischer und wissenschaftlicher Sicht

Nachdem wir im vorangegangenen Abschnitt studentische Beschäftigung im Kontext von Struktur und Wandel der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst verortet haben, folgt im Abschnitt 2.2 eine Darlegung des spezifischen Forschungsrahmens. Begonnen wird mit einer Definition studentischer Beschäftigung (2.2.1), gefolgt von einer Bestimmung der Beschäftigtenzahl(en) und deren Entwicklungstendenzen (2.2.2). Abgeschlossen wird mit einer Darstellung des aktuellen Forschungsstandes (2.2.3).

2.2.1 Eine Bestimmung der Beschäftigungsgruppe

Als studentische Beschäftigte gelten alle Studierenden, die an Universitäten, Hochschulen sowie sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtungen beschäftigt und gleichzeitig an einer deutschen Hochschule immatrikuliert sind. In unserer Befragung wurde zwischen verschiedenen Untergruppen studentischer Beschäftigter differenziert, und zwar

- studentischen Hilfskräften/Assistent*innen³ (SHK), die noch nicht über einen Hochschulabschluss verfügen,
- wissenschaftlichen Hilfskräfte/Assistent*innen (WHK), die bereits über einen ersten Hochschulabschluss verfügen,
- WHK mit einem Masterabschluss oder einer vergleichbaren abgeschlossenen Hochschulbildung (etwa dem ersten Staatsexamen),
- Tutor*innen und (studentischen) Angestellten⁴, die zumeist in Verwaltung und Technik arbeiten und nach TV-L beschäftigt werden.

Studentische Beschäftigte gehören grundsätzlich zum nebenberuflichen Personal, werden aber in den 16 Landesgesetzen nicht einheitlich bezeichnet und untergliedert (George/Staets/Unger/Wolf 2018: 13). So werden die studentischen Beschäftigten in Berlin und Bremen beispielsweise unabhängig von einer ggf. abgeschlossenen Hochschulausbildung als studentische und in Brandenburg alle als wissenschaftliche Hilfskräfte bezeichnet. Auch Tutor*innen existieren nicht in allen Bundesländern: Tutorien werden zumeist im Rahmen regulärer SHK/WHK-Verträge gegeben und bilden insofern einen spezifischen Arbeitsinhalt, ohne dass hierfür eine eigene Personalkategorie geschaffen wird.

Studentische Beschäftigte schließen einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und gehören damit zum öffentlichen Dienst. Grundsätzlich arbeiten Hilfskräfte und Tutor*innen in den Bereichen Forschung und Lehre, während (studentische) Angestellte Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Verwaltung sowie in den Bibliotheken ausüben (ebd.: 13). Eine bundesweit einheitliche Definition der verschiedenen Beschäftigtengruppen und deren Tätigkeiten existiert nicht. Die (teils nach Bundesland unterschiedlichen) vertraglich festgelegten Tätigkeitsprofile werden im Abschnitt 6 (unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung) näher betrachtet und schließlich mit den tatsächlich von den Befragten geleisteten Tätigkeiten abgeglichen.

2.2.2 Anzahl und Entwicklung der studentischen Beschäftigten

Die Gesamtzahl der studentischen Beschäftigten an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland ist nicht eindeutig zu beziffern. Eine Orientierung bietet die Studie von Lenger et al., in der die Autoren von bis zu 400.000 studentischen Beschäftigten bundesweit im Jahr 2010 ausgehen (2012: 15). Die Annäherung erfolgte über das Studierendensurvey für das Wintersemester 2009/2010, laut dem „22% der Studierenden an Universitäten und 14% der Studierenden an Fachhochschulen als studentische Hilfskräfte und/oder TutorIn beschäftigt“ waren (ebd.). Bezogen auf die Gesamtzahl der Studierenden im Wintersemester 2010/11 kamen die Autoren angesichts dieser Beschäftigungsquoten zu „einer Gesamtzahl studentischer MitarbeiterInnen von etwas mehr als 310.000 an Universitäten und ungefähr 90.000 an Fachhochschulen“ (ebd.) und damit auf eine deutlich höhere Zahl, als das Statistische Bundesamt für das Jahr 2009 mit 81.647 angegeben hatte (ebd.: 14). Plausibilität gewinnt die höhere Zahl dadurch, dass das Statistische Bundesamt bereits seit 1997 keine studentischen Hilfskräfte mehr systematisch erfasst, da diese in vielen Ländern laut Landesrecht nicht als Hochschulpersonal

3 In Thüringen wird statt von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften von studentischen und wissenschaftlichen Assistent*innen gesprochen, gemeint ist das gleiche Beschäftigungsverhältnis. Der besseren Lesbarkeit wegen werden wir die Bezeichnung „Assistent*innen“ im Folgenden nicht gesondert aufführen.

4 In diesem Forschungsbericht wird für Studierende, die auf Stellen arbeiten, die unter den TV-L fallen, die Bezeichnung „studentische Angestellte“ verwendet. Eine Unterscheidung zwischen Studierenden und nicht-Studierenden wird im Rahmen des TV-L selber nicht vorgenommen. Der Studierendenstatus ist daher für die Eingruppierung nicht von Bedeutung.

gelten (Statistisches Bundesamt 2021c: 8) und zudem Privatdienstverträge – zwischen Professor*innen und Studierenden ebenfalls möglich – nicht zu melden sind (ebd.).

Auch die zuständigen Ministerien der Länder, bisweilen sogar die Hochschulen selbst, können häufig keine verlässlichen Aussagen über die Anzahl der studentischen Beschäftigten und deren Entwicklung im Zeitverlauf treffen. Als Gründe führen sie unter anderem an, dass

- in der amtlichen (Hochschul-)Statistik teilweise nur Verträge ab einer Dauer von mindestens 6 Monaten erfasst werden (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2022),
- in der amtlichen (Hochschul-)Statistik teilweise nur Verträge, nicht aber die Zahl der Beschäftigten erfasst werden (ebd.),
- der Personalbestand nur zu einem Stichtag pro Jahr erhoben wird (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2019),
- in der amtlichen (Hochschul-)Statistik teilweise nur die Hochschulen, nicht aber An-Institute und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen (bzw. weitere Behörden) erfasst werden (ebd.; Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2022).

Diese lückenhafte Erfassung der Beschäftigten bzw. Beschäftigungsverhältnisse stellt auch die zentrale Herausforderung dar, wenn es darum geht, die aktuelle Grundgesamtheit der studentischen Beschäftigten zu beziffern. Wie ein exemplarischer Datenabgleich zur Zahl der studentischen Hilfskräfte im Jahr 2020 zeigt, liegen dem Statistischen Bundesamt überwiegend keine korrekten und hier in drei von fünf Fällen sogar deutlich nach unten abweichende Zahlen vor – in Hamburg beispielsweise weist die Antwort auf eine parlamentarische Anfrage eine mehr als dreimal so hohe Beschäftigtenzahl aus (7.954 statt 2.417).

Abb. 1 Zahl der studentischen Beschäftigten an Hochschulen im Jahr 2020

	Zahl der studentischen Hilfskräfte im Jahr 2020 laut Statistischem Bundesamt (2021c: 31)	Zahl der studentischen Hilfskräfte im Jahr 2020 laut Länderauskünften aus parlamentarischen Anfragen (sofern vorhanden und Personalkategorie SHK explizit aufgeführt)
Baden-Württemberg	7.915	
Bayern	13.909	
Berlin	6.012	
Brandenburg	1.296	1.547 [SoSe 2020]* bzw. 1.866 [WiSe 2020/21]** (+251 bzw. +570)
Bremen	181	
Hamburg	2.417	7.954 (+5.537)***
Hessen	2	
Mecklenburg-Vorpommern	2.053	
Niedersachsen	13.854	
Nordrhein-Westfalen	25.921	
Rheinland-Pfalz	3.364	
Saarland	983	983****
Sachsen	5.349	
Sachsen-Anhalt	1.590	
Schleswig-Holstein	1.000	2.480 (+1.480)*****
Thüringen	1.432	1.296 (-136)*****
Gesamt	87.278	nicht bestimmbar

* Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2022

** ebd.

*** Hamburgische Bürgerschaft 2021

**** Landesregierung Saarland 2022

***** Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein 2021

***** Thüringisches Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft 2021

Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht der aufgeführten strukturellen Erfassungsprobleme auf Seiten der Hochschulen und Länder gehen wir davon aus, dass auch die mit 136.879 angegebene Gesamtzahl der studentischen Beschäftigten für das Jahr 2020 – 44.034 wissenschaftliche, 87.278 studentische und 5.567 sonstige Hilfskräfte (Statistisches Bundesamt 2021c: 18; 31) – die tatsächliche Beschäftigtenzahl unterschätzt.

Zu den genannten Hürden in der grundsätzlichen Erfassung und den Schwankungen im akademischen Jahr (Schneickert 2013: 109) kommt hinzu, dass angesichts der kurzen Vertragslaufzeiten und dem hohen Anteil der Wiederanstellungen nur schwer zwischen der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zu unterscheiden ist. Auch die im Abschlussbericht zur Evaluation des 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes⁵ angeführte Erhebung der „Arbeits- resp. Dienstverträge der studienbegleitenden Beschäftigung im Studienjahr 2019/20“ (Sommer/Jongmanns/Book/Renner 2022: 146) lässt auf eine höhere Beschäftigtenzahl schließen. In ihrer „Brutto-Vollerhebung an den Universitäten und HAW in staatlicher Trägerschaft, an den Instituten und Zentren der vier großen Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft) sowie an den Universitätskliniken“ (ebd.: 8) wurde eine „nach Regionen, Einrichtungsarten, fachlichen Ausrichtungen, Personalstärke sowie Anteil des drittmittelfinanzierten Personals geschichtete Stichprobe“ aus 46 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gebildet (ebd.: 9). Abzüglich der medizinischen Einrichtungen, da dort auch Praktikant*innen als studienbegleitend Beschäftigte erfasst wurden, kommen die Autoren auf 81.671 Vertragsverhältnisse von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen allein in 42 Einrichtungen⁶ (ebd.: 146f.) – insgesamt gibt es bundesweit knapp 1.500 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in öffentlicher Hand bzw. Förderung (Statistisches Bundesamt 2019).

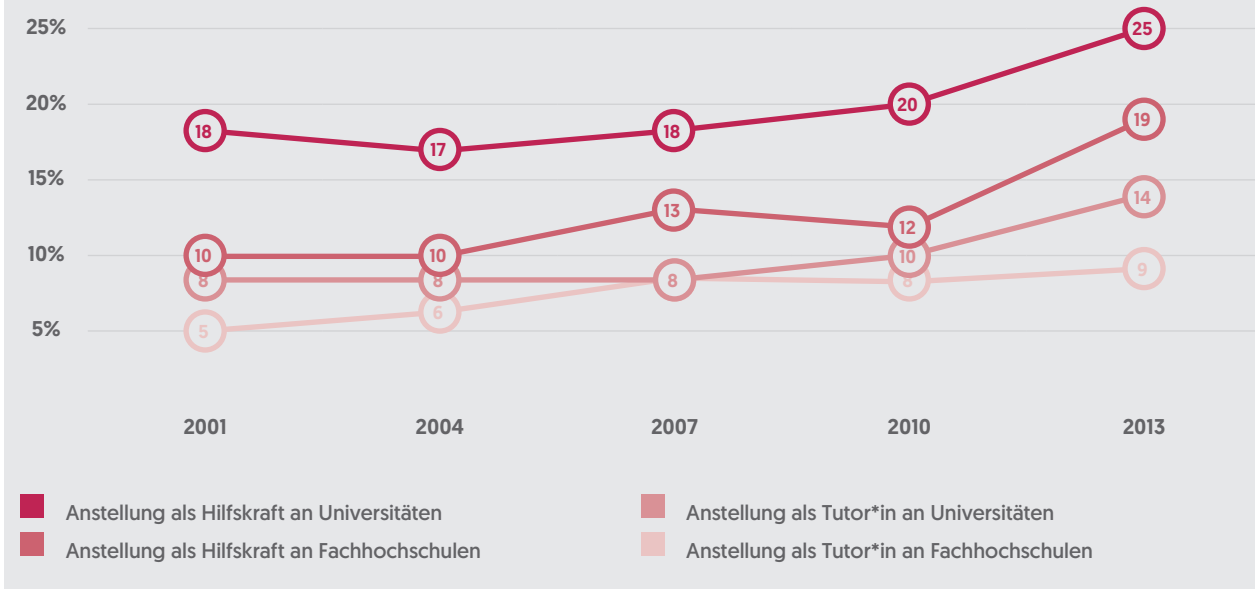
Eindeutiger als die konkrete Zahl der studentischen Beschäftigten ist die Entwicklung dieser Beschäftigungsgruppe. Bereits das 12. Studierendensurvey des Bundesministeriums für Bildung und Forschung machte deutlich, dass der Anteil derjenigen Studierenden, die als Hilfskräfte oder Tutor*innen an Hochschulen tätig sind oder waren, seit der Jahrtausendwende deutlich angestiegen ist (2014: 294f.). 2013 haben an Universitäten bereits 25% der Studierenden als studentische Hilfskraft und 14% als Tutor*in gearbeitet, an Fachhochschulen waren es 19% bzw. 9%. Unter den Masterstudierenden an Universitäten berichten sogar 45% von einer Anstellung als studentische Beschäftigte. Zudem gaben von den Studierenden an Universitäten 41% an, als Hilfskraft sowie 35% als Tutor*in arbeiten zu wollen, an Fachhochschulen äußerten dies jeweils rund 25% der Studierenden (ebd.: 294).

5 Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

6 15 Universitäten (70.098 Vertragsfälle), 6 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (8.846 Vertragsfälle) und 21 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (2.727 Vertragsfälle) (Sommer et al. 2022: 147).

Abb. 2 Anteil der Studierenden, die eine Anstellung als Hilfskraft/Tutor*in an einer Universität/
Fachhochschule haben oder hatten

Sozialerhebung 2014, Angaben in Prozent (eigene Darstellung)

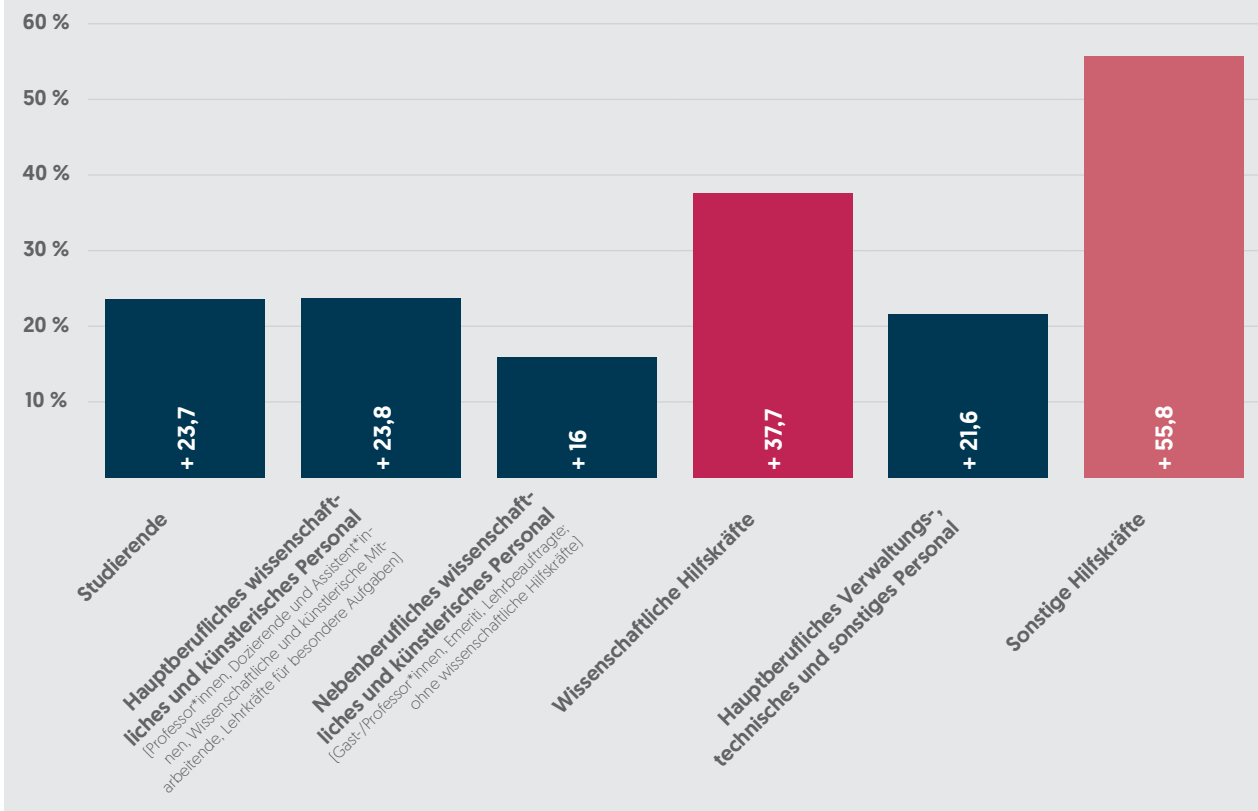


Trotz Erfassungslücken wird deutlich: Nicht nur die Beschäftigtenquote, auch die absolute Beschäftigtenzahl steigt erkennbar an, und das sogar signifikant stärker als alle anderen Beschäftigtengruppen an den Hochschulen. Laut Hochschulpersonalstatistik sind die verschiedenen haupt- und nebenberuflichen Personalgruppen sowohl im wissenschaftlich-künstlerischen als auch im Verwaltungs- und technischen Bereich von 2011 bis 2020 zwischen ca. 16% und ca. 24% gewachsen, und damit etwa im gleichen Maße wie die Gesamtzahl der Studierenden (Statistisches Bundesamt 2021c: 18; Statistisches Bundesamt 2021d: 8). Demgegenüber stieg die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte um knapp 38%, die Gruppe der „sonstigen Hilfskräfte“ als nebenberufliches Personal in Verwaltung und Technik⁷ sogar um rund 56% im Verlauf der letzten 10 Jahre (ebd.). Für die Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein lässt sich sogar ein Anstieg der Zahl studentischer Beschäftigter von rund 70% in ca. 10 Jahren nachweisen (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2009; 2021a; Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein 2013; 2021a). Auch die Autor*innen der WissZeitVG-Evaluation konstatieren mit Blick auf die Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften einen dreifachen Personalaufwuchs der Hilfskräfte im Vergleich zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal (ohne Professor*innen), wobei die Zahl seit etwa 2015 relativ stabil bleibt (Sommer et al. 2022: 24).

⁷ Diese Beschäftigtengruppe bildet in dem Bericht die einzige in der Personalkategorie „nebenberufliches Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal“, kann abgegrenzt werden von dem „hauptberuflichen Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal“ wie unter anderem Auszubildenden und Praktikant*innen, wird jedoch nicht näher definiert (Statistisches Bundesamt 2021c: 8; 366). Dass es sich um studentische Hilfskräfte im entsprechenden Tätigkeitsbereich handelt, liegt damit nahe, auch durch eine analoge Bezeichnung in Auskünften der Länder (z.B. Hamburgische Bürgerschaft 2020a), konnte durch Nachfrage beim Statistischen Bundesamt jedoch weder verifiziert noch falsifiziert werden.

Abb. 3 **Prozentualer Anstieg der Studierenden- und Beschäftigtenzahlen zwischen 2011 und 2020**

Statistisches Bundesamt 2021c: 18; Statistisches Bundesamt 2021d: 8, ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent (eigene Darstellung)



Diese Zahlen geben erste und wesentliche Hinweise zum einen darauf, dass die Anstellung als studentische*r Beschäftigte*r und damit der Arbeitsort Hochschule eine zunehmend hohe Bedeutung für die (ersten) Arbeitserfahrungen von Studierenden hat. Zum anderen deutet der überproportionale Zuwachs der studentischen Beschäftigten auf eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse an Hochschulen insofern hin, als dass mehr Tätigkeiten auf die Beschäftigten mit den am wenigsten regulierten Arbeitsverhältnissen und der geringsten Bezahlung verlagert werden. Auch im Bereich der Verwaltungs- und technischen Tätigkeiten kann dies – sofern keine Anstellung als (studentische*r) Angestellte*r nach TV-L erfolgt – auf eine erhöhte Konkurrenz zu Tarifbeschäftigten und eine Umgehung des geltenden Tarifvertrages der Länder hindeuten.

2.2.3 Bisherige Forschung und Datenlage zu Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter

Für das Feld studentischer Beschäftigter existiert bisher lediglich eine Hand voll quantitativer und qualitativer Forschungsarbeiten. Während bisherige Untersuchungen aus arbeitssoziologischer Perspektive konkrete Tätigkeiten und Subjektivierungsformen analysiert haben und/oder bildungssoziologische Studien Dynamiken von Bildungsmobilität zum Gegenstand hatten, stellt die explizite Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Mitbestimmung und Tarifverträgen auf Arbeitsverhältnisse und -bedingungen in diesem Bereich ein Desiderat dar. Mit unserer Arbeit versuchen wir neben der Überprüfung bisheriger Erkenntnisse insbesondere diese Forschungslücke zu füllen.

Die älteste zu identifizierende Erhebung wurde im Zeitraum 1966 bis 1969 durchgeführt und 1970 veröffentlicht. Sie umfasste ein Sample von 100 quantitativ befragten wissenschaftlichen Hilfskräften an der Universität Göttingen (Vogel 1970). Eine weitere Untersuchung hat Charlotte-Ada Regelman (2004) an der Universität Marburg durchgeführt. Sie stellt unter anderem fest, dass studentische Beschäftigte zu einem überdurchschnittlichen Teil aus Akademiker*innenfamilien kommen. In Anbetracht der Arbeitsbedingungen und geringen Bezahlung gelangt sie zu der These, dass man sich die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r leisten können muss. Die bisher umfassendste Erhebung zu studentischen Beschäftigten wurde von Alexander Lenger, Christian Schneickert und Stefan Priebe (2012) durchgeführt. Im Rahmen ihrer Studie befragten sie bundesweit 3.961 studentische Beschäftigte aus 139 Fächern, verteilt auf 19 Universitäten, 4 Fachhochschulen, eine nicht genauer definierte Anzahl an Universitätsbibliotheken und Max-Planck-Instituten (ebd.: 102ff.). Ihre Arbeit, die vor fast genau 10 Jahren durchgeführt wurde, dient uns in Anbetracht der Vielzahl der Daten aus allen Bundesländern als Referenzstudie. Unter anderem durch die Verwendung vergleichbarer Fragekategorien ist ein Rückbezug möglich, wodurch Veränderungen und Kontinuitäten im Verlauf der letzten 10 Jahre identifizierbar sind.

Neben den genannten Arbeiten existieren einige kleinere Befragungen, die von Initiativen studentischer Beschäftigter durchgeführt worden sind. Exemplarisch zu nennen sind 85 befragte studentische Beschäftigte durch den AK Gewerkschaft an der Universität Regensburg (2010) und eine Online-Befragung der DGB-Hochschulgruppe Hamburg im Wintersemester 2017/18, an der sich 187 studentische Beschäftigte der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der HafenCity Universität Hamburg beteiligten (2018) sowie sogenannte „SHK-Umfragen“ der „Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte“. Letztere wurden zweimal an der Universität Münster – einmal 2017 mit 452 und einmal 2021 mit 714 studentischen Beschäftigten – durchgeführt (Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte an der WWU Münster 2017; 2021) und einmal an der FH Münster (2021), wo sich 171 Beschäftigte beteiligten. Hinzu kommt eine Befragung der TVStud-Initiative an der Universität Göttingen, an der sich 389 der 2.231 Beschäftigten „aus rund 30 unterschiedlichen Einrichtungen“ beteiligten (TVStud Göttingen 2020; Universität Göttingen 2021). Unsere Befragung, an der sich 11.107 studentische Beschäftigte beteiligten, stellt damit die bisher umfangreichste Erhebung im Feld studentischer Beschäftigter dar (zur Zusammensetzung der Daten → Abschnitt 3.2). Aufgrund der weiterhin unsicheren Datenlage, die primär aus dem fehlenden Wissen über die Grundgesamtheit studentischer Beschäftigter in Deutschland resultiert, leisten wir mit unserer Arbeit einen weiteren Beitrag zur Absicherung und Erweiterung bisheriger Erkenntnisse.

Neben den genannten Erhebungen sind im Verlauf der letzten Jahre zahlreiche gewerkschaftliche Broschüren und Bücher entstanden, in denen, neben der Entwicklung spezifischer Forderungen, Informationen über die (dauerhaften) Problemstellungen studentischer Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie rechtliche Hinweise enthalten sind (exemplarisch: Gassmann/Groß/Benkel 2020; Banscherus 2020; George et al. 2018; ver.di 2014). Weitere Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen konnten wir über die Auswertung von kleinen und großen Anfragen von (zumeist) Oppositionsparteien an die jeweiligen Landesregierungen sichern. Eine Übersicht befindet sich im Anhang dieses Forschungsberichtes (→ Anhang 4). Eine weitere bedeutsame Quelle stellt der aktuelle Bericht über die „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ (Sommer et al. 2022) dar, der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde. In einem eigenen Abschnitt über „Studienbegleitende Beschäftigung“ (ebd.: 143–152) erläutern die Autor*innen Zahlen über die Vertragslaufzeiten, welche neben den großen und kleinen Anfragen für uns eine weitere Referenz zur Validierung der aus unserer Befragung gewonnenen Daten darstellen. Unser schriftliches Auskunftsersuchen bei den Wissenschaftsministerien der jeweiligen Landesregierungen, mit dem unter

anderem die Anzahl studentischer Beschäftigter erfragt werden sollte, haben die meisten Ministerien leider nicht beantwortet. Lediglich das Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit in Rheinland-Pfalz, das Thüringische Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft, das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus sowie das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen haben Stellung genommen. In 12 Fällen blieb die schriftliche Anfrage seitens der zuständigen Ministerien unbeantwortet. Die eingegangenen Rückmeldungen konnten in unterschiedlicher Qualität ebenfalls in unsere Forschungsarbeit einfließen. Wir schließen damit an die uns bekannten Beschäftigtenbefragungen an, bündeln und überprüfen bisherige und selbst gewonnene Erkenntnisse über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aus der Perspektive der Beschäftigten mit Daten und Analysen zu den strukturellen Rahmenbedingungen aus wissenschaftlicher und Arbeitgeber*innenperspektive und stellen diese Ergebnisse in den Kontext von Fragen nach der Regulierung von Arbeitsbeziehungen.

3. Studentische Beschäftigte als „Ausnahme“? Von der Ausgangsfrage zur methodischen Vorgehensweise

Im Abschnitt 3.1 erfolgt zunächst eine Skizzierung der Problemstellung und Vorannahmen, die für die Konzeption des Forschungsprojekts leitend waren. Im Abschnitt 3.2 wird dann die methodische Vorgehensweise dargestellt. Diese umfasst die Erläuterung der schrittweisen Konzeption des Fragebogens sowie die gewählten Wege des Zugangs zum Forschungsfeld. Abschließend erfolgt eine kurze Darstellung der Erhebungsgrundgesamtheit und eine Reflexion ihrer Qualität.

3.1 Zentrale Problemstellung: Weitestgehende Ausnahme vom dualen System, geringe individuelle und kollektive Durchsetzungsmacht

Beschäftigte und Arbeitgeber*innen treten auf Basis des Arbeitsvertrages in ein Tauschverhältnis von Lohn gegen Arbeitsleistung ein. Der jeweils eine hat, was der andere benötigt. Je höher die Verfügbarkeit des einen, desto besser die Verhandlungsposition des anderen. Da in der Regel ein Überangebot an Arbeitskräften vorhanden ist, kann man von einer strukturell bedingten Machtasymmetrie und damit einer schlechteren individuellen Verhandlungsposition von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsmarkt ausgehen. In seltenen Fällen verfügen Arbeitnehmer*innen über eine besonders gefragte und auf dem Arbeitsmarkt nur rar vorzufindende Qualifikation, was zu einer privilegierten Stellung am Markt und damit zu einer höheren individuellen Verhandlungsmacht führt. Umgekehrt: Je geringer der Bedarf an (Vor-)Qualifikation und je größer das Arbeitsangebot auf dem Arbeitsmarkt, desto kleiner der individuelle Einfluss von Beschäftigten auf die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages zu ihren Gunsten.

Über den Vertragsschluss hinaus weist der Arbeitsvertrag eine relevante Lücke auf. Was gekauft wird, ist i. d. R. „nicht eine vereinbarte Menge Arbeit, sondern die Arbeitskraft während einer vereinbarten Zeitspanne“ (Braverman 1985: 52). Die spezifische Ausgestaltung des Arbeitsvertrages auf Basis des „Direktionsrechts“ (auch „Weisungsrecht“) verlagert sich damit in den Arbeitsalltag. Jedoch wird auch dies gerahmt durch eine Vielzahl von formellen und informellen Regelungen. Diese Ausgestaltung sowie auch seine rechtliche Rahmung, mit Arbeitgeber*innen und ihren Verbänden auf der einen und Arbeitnehmer*innen und ihren Personalräten sowie Gewerkschaften auf der anderen Seite, ist damit eine Frage von Macht⁸ und Gegenmacht (siehe unter anderem Goes 2016: 23ff.; Schmalz/Dörre 2014; Müller-Jentsch 2017: 4ff.). Für die Analyse der konkreten Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen muss daher ein Blick auf die Rahmenbedingungen gerichtet werden, die dieses strukturelle Verhältnis auf individueller und kollektiver Ebene beeinflussen.

3.1.1 Geringe individuelle Durchsetzungsmacht bei hoher struktureller Machtasymmetrie

Konkrete Machtasymmetrien innerhalb von Arbeitsverhältnissen haben Auswirkungen auf die individuelle Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten. Allgemein kann man festhalten: je unsicherer die vertragliche Situation eines*einer Arbeitnehmer*in, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der*die Arbeitnehmer*in für die Einhaltung seiner*ihrer Rechte in den individuellen Konflikt oder gar Rechtsstreit tritt (Brinkmann/Nachtwey 2017). Dies wird insbesondere in Studien über Arbeitsbedingungen von sogenannten „geringfügig Beschäftigten“ (auch „Minijobber*innen“) deutlich. Exemplarisch gezeigt werden kann dieser Zusammenhang anhand des IAB-Forschungsprojekts „Situation atypisch Beschäftigter und

⁸ Unter Macht kann nach Max Weber „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“, (1980: 28) verstanden werden.

Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ (Fischer/Gundert/Kawalec/Sowa/Stegmaier/Tesching/Theuer 2015), das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wurde (→ Abbildung 4). „Gegenwärtig sind rund 7,7 Millionen Menschen in Deutschland als geringfügig entlohnte Beschäftigte registriert. Davon arbeiten 5 Millionen Beschäftigte ausschließlich in sogenannten Minijobs“ (Scholz 2017: 49). Die Erhebung des IAB macht sichtbar, wie in diesem Bereich grundlegende Arbeitnehmer*innenrechte unterlaufen werden. Das in dieser Studie untersuchte Feld der geringfügig Beschäftigten überschneidet sich mit unserem Forschungsfeld studentischer Beschäftigungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Einige Befunde aus der IAB-Erhebung werden daher im Abschnitt zur Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten erneut aufgegriffen und verglichen (→ Abschnitt 6).

Abb. 4 Unterlaufen von Arbeitnehmer*innenrechten in Minijobs und sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung

DGB-Darstellung (Scholz 2017) auf der Datenbasis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: siehe IAB-Forschungsbericht „Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten (2015)“

Beschäftigungsform	Beschäftigtenbefragung	Betriebsbefragung
Anteil „Nichtgewährung Urlaub, kein legaler Grund“		
Minijob	34,9%	15,2%
Teilzeit	1,4%	0,4%
Anteil „Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit, kein legaler Grund“		
Minijob	47,3%	20,7%
Teilzeit	3,6%	1,3%
Anteil „Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen“		
Minijob	45,6%	29,2%
Teilzeit	6,9%	4,6%

Rund 2,95 Millionen Menschen waren im Wintersemester 2021/2022 an einer deutschen Hochschule immatrikuliert (Statistisches Bundesamt 2022a). Das sind fast 3 Millionen Studierende, die potenziell einer Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung nachgehen könnten. 2016 gingen zwei Drittel (69%) der Studierenden während des Semesters einer Erwerbstätigkeit nach (Sozialerhebung 2017: 60), um sich ihren Unterhalt und ihr Studium zu finanzieren. Je „niedriger“ dabei die Bildungsherkunft von Studierenden, desto eher ist das Motiv der Erwerbstätigkeit die „Notwendig[keit] für den Lebensunterhalt“ zu sorgen („73% vs. 43% Bildungsherkunft ‚hoch‘“). Umgekehrt ist das Motiv „Sammlung praktischer Erfahrungen“ deutlich häufiger bei Studierenden zu finden, deren Bildungsherkunft als „hoch“ gilt („61% vs. 46% Bildungsherkunft ‚niedrig‘“) (ebd.: 62f.).

Der größte Anteil der erwerbstätigen Studierenden arbeitet an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung (Forschung und Lehre 2020). Als Studierende verfügen sie in den meisten Fällen noch nicht über eine berufliche Qualifikation. Ihre Erwerbstätigkeit neben dem Studium ist für den überwiegenden Teil die erste Erfahrung als Arbeitnehmer*in am Arbeitsmarkt und im Job (Schneickert 2013: 160). Diese Konstellation aus fehlender oder geringer (Vor-)Qualifikation bei gleichzeitig hohem Angebot von Arbeitskräften und fehlender Berufserfahrung führt unweigerlich zu einer schlechteren Verhandlungsposition, sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der spezifischen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Dies drückt sich bei studentischen Beschäftigten unter anderem darin aus, dass es bei Vertragsschluss vermutlich erst gar nicht zu einer Verhandlung kommt. Variable Konditionen wie Vertragsumfang und

-laufzeiten, die im Falle studentischer Beschäftigter nicht durch Gesetze oder Verordnungen vorgegeben sind, werden häufig von der*dem Arbeitgeber*in festgelegt und sind damit nicht Bestandteil von individuellen Vertragsverhandlungen. Tatsächliche wie vermeintliche Finanzierungs- und Bedarfsvorbehalte bis hin zu informellen „Probezeiten“ seitens der Professor*innen oder Verwaltungsvorgaben wie beispielsweise die Einhaltung von Minijobgrenzen oder Höchstvertragslaufzeiten seitens der Hochschulleitung bzw. Personalverwaltung fallen hier mithin mehr ins Gewicht als Bedarfe und Interessen der studentischen Beschäftigten.⁹ Erschwerend kommt hinzu, dass studentische Beschäftigte potenziell auch über das Vertragsverhältnis hinaus von ihren Vorgesetzten abhängig sind, die sie als Dozent*innen oder Professor*innen benoten (ebd.: 160). Sollten sie darüber hinaus eine weitere Laufbahn im akademischen Feld anstreben, könnten sie zudem auf die Unterstützung ihrer Vorgesetzten angewiesen sein, z.B. bei der Betreuung einer Promotion (Lenger 2009: 121).

Wir gehen daher davon aus, dass die strukturell bedingte Machtasymmetrie zwischen studentischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten besonders hoch ist. Jene Konstellation wirkt sich nicht nur auf die Vertragsgestaltung aus, sondern prägt auch das Arbeitsverhältnis und wirkt sich auf die Einhaltung oder Nicht-Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten aus.¹⁰

3.1.2 Geringe kollektive Durchsetzungsmacht durch fehlende Regulierung der Arbeitsbeziehungen

Grundsätzlich wird das geschilderte Machtgefälle zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen durch eine Reihe von gesetzlichen Regelungen und Verordnungen reguliert.¹¹ Auf oberster Rangebene (unterhalb des Grundgesetzes sowie europäischer Richtlinien und Verordnungen) stehen im deutschen Arbeitsrecht Gesetze, die unter anderem Mindestbedingungen für den Erwerb und die Anwendung von Arbeitskraft regeln. Hierzu zählen etwa das Bundesurlaubsgesetz (BurlG), welches unter anderem einen vierwöchigen Mindesturlaub vorgibt und das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFZG/EFZG), das die Fortzahlung von Entgelten im Falle von Feiertagen und Krankheitsfällen regelt.¹² Zur Wahrung dieser Rechte sind Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichtet. Werden sie nicht eingehalten, können die Arbeitnehmer*innen deren Einhaltung individuell gerichtlich erstreiten. Nur in besonderen Fällen existiert auf der individuellen Ebene des Arbeitsrechts ein sogenanntes kollektives Klagerecht durch Betriebs-/Per-

⁹ Einen Blick auf die konkreten Vertragsverhandlungen werfen wir mit qualitativen Interviews im zweiten Teil unseres Forschungsprojektes.

¹⁰ Bereits Schneickert (2013: 160) wies daraufhin: „Problematisch ist [...] insbesondere der hohe Grad an Informalität innerhalb der Arbeitsverhältnisse. Dies bedeutet, dass die Lage und Situation der studentischen MitarbeiterInnen nicht allein durch das formale Arbeitsverhältnis bestimmt, sondern durch eine Vielzahl von diffusen Vorteilen und Privilegien, aber auch Hierarchien und Machtverhältnissen geprägt ist“.

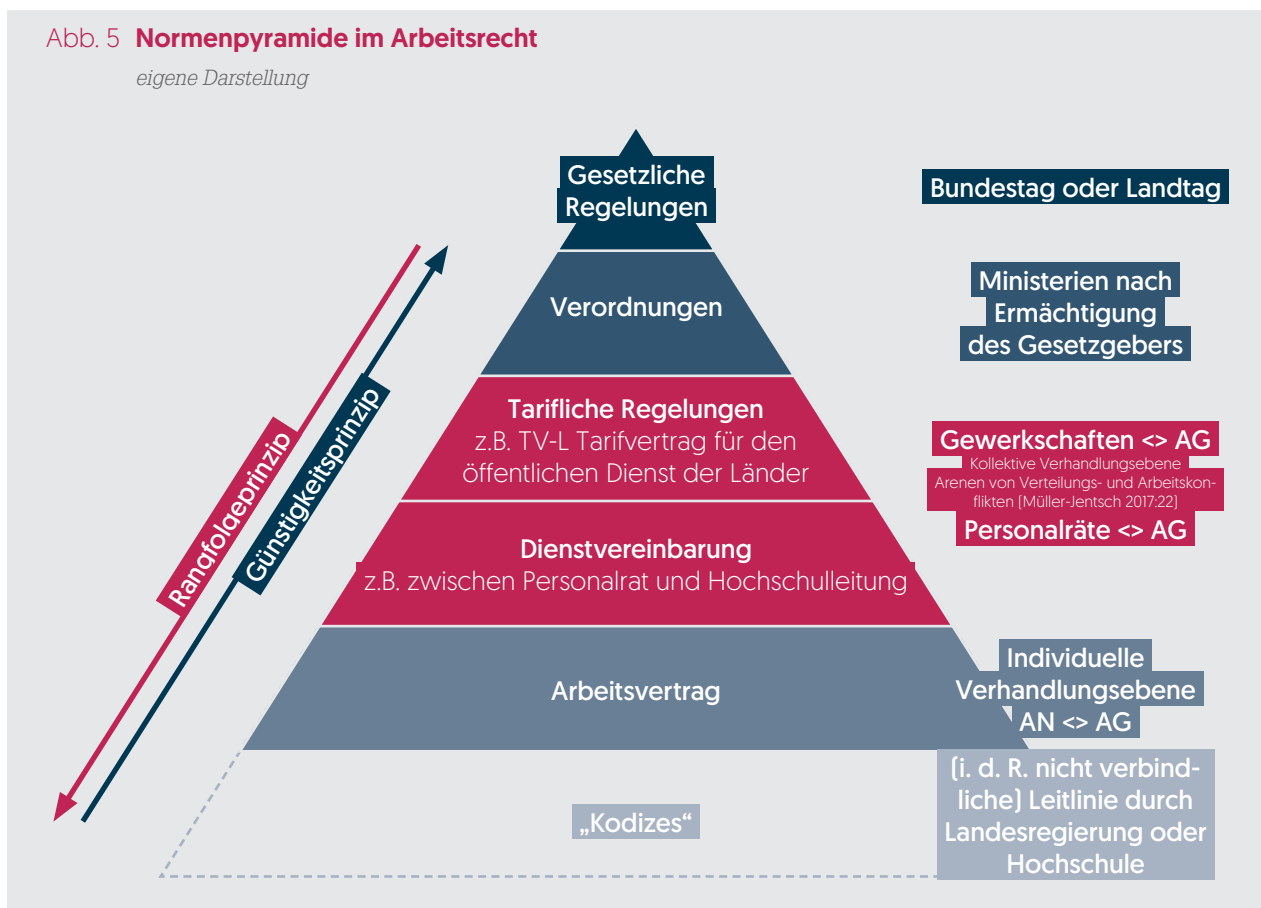
¹¹ „Ziel der staatlichen Schutzpflicht zu Gunsten des Arbeitnehmers ist (in den Worten des BVerfG [Bundesverfassungsgericht, Anm. der Autor*innen]): „Ausgleich gestörter Vertragsparität“ (Kittner 2021: 21). „Das dem Vertragsrecht zugrunde liegende Prinzip der Privatautonomie kann hinreichenden Schutz nur gewährleisten, soweit die Bedingungen freier Selbstbestimmung gegeben sind. Wo es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Das ist bei Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise der Fall. In einer solchen Lage sind die objektiven Grundentscheidungen der Verfassung im Grundrechtsabschnitt und im Sozialstaatsgebot durch gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, zu verwirklichen“ (BVerfG 28.1.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, NJW 92, 964, 966, zit. n.: ebd.).

¹² Nicht unerwähnt sollte bleiben, dass, wie im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Einführung von Gesetzen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen nicht selten von Gewerkschaften durchgesetzte Tarifverträge vorangingen. Sie dienen damit als praktische Erfahrungsvorlage für die Übertragung von Regelungen auf weitere Teile der Arbeitswelt durch branchenübergreifende Gesetze.

sonalräte und Gewerkschaften.¹³ Unterhalb der gesetzlichen Regulierungsebene existiert die kollektive Verhandlungsebene, die, wie im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, durch das Tarifvertragssystem (Tarifautonomie) und die betriebliche Mitbestimmung (Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetze) Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit einräumt, ihre Interessen in Form von kollektiver Selbsthilfe wahrzunehmen.¹⁴ Grundsätzlich gilt: Unterhalb höherrangiger Regelungen können lediglich Besserstellungen von Arbeitnehmer*innen gemäß dem „Günstigkeitsprinzip“ geregelt werden. Auf der untersten Ebene einer solchen Rechtspyramide steht die Privatautonomie, also der Arbeitsvertrag. Außer der rechtlich formalisierten Ebene existiert eine Vielzahl von informellem Charakter geprägten arbeitsalltäglichen Gepflogenheiten, die ebenfalls das skizzierte System der Arbeitsbeziehungen prägen. Nicht unerwähnt bleiben sollte hierbei, dass die Arbeitswelt viele kulturelle Gewohnheiten und Umgangsformen beinhaltet, die bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses von großer Bedeutung sind. Teilweise findet dies in Form des „Gewohnheitsrechts“ auch rechtliche Anerkennung. Regulation findet demnach nicht nur durch das Rechtssystem bzw. Rechtsnormen oder Verträge statt, sondern wird im Arbeitsalltag stetig aufs Neue ausgehandelt.

Abb. 5 **Normenpyramide im Arbeitsrecht**

eigene Darstellung



13 Gewerkschaften haben die Möglichkeit, auf Durchführung eines Tarifvertrages zu klagen (dazu BAG, Urt. v. 13.10.21 – 4 AZR 403/02). Ferner besteht ein Klagerecht von Gewerkschaften und Betriebsräten bei bestimmten Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nach § 17 Abs. 2 AGG. Die Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister hat im November 2021 beschlossen, eine Erweiterung kollektiver Klagemöglichkeiten im Arbeitsgerichtsprozess zu prüfen (Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister 2021).

14 Die Selbsthilfe der Arbeitnehmer*innen meint, dass „Arbeitnehmerschutz nicht nur durch den Staat erfolgt, sondern er sogar vorrangig durch die Selbsthilfe der Arbeitnehmer verwirklicht wird“ (Kittner 2021: 21).

Eine für unseren Forschungsgegenstand bedeutsame und in den vergangenen Jahren (nicht nur im Bereich der Wissenschaft) zunehmende Form der versuchten regulativen Einflussnahme stellen sogenannte „Codes of Conduct“¹⁵ dar, also freiwillige Selbstverpflichtungen oder auch „Kodizes“. So veröffentlichte beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 1998 von der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ erarbeitete Empfehlungen zur „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, die zuletzt in einem 2019 herausgegebenen Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ aktualisiert wurden (DFG 2022), an denen sich viele Forschungsinstitute und Hochschulen orientieren. In Schleswig-Holstein wurde der Erlass von Verhaltenskodizes in § 3 Abs. 6 als Aufgabe aller Hochschulen 2016 ins Hochschulgesetz aufgenommen, andernorts wurden auf Länderebene gültige Kodizes vereinbart. Hierzu gehören der „Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen“, der „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“, der „Rahmenvertrag für gute Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen“ – alle aus dem Jahr 2016 – sowie der „Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen“ aus dem Jahr 2021.¹⁶ Statt arbeitsrechtlich verbindliche Vorgaben zu treffen, versuchen Politik, Forschungsgesellschaften und Hochschulleitungen die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und -bedingungen unter der Begründung der Wahrung von Wissenschaftsfreiheit und „Redlichkeit“ als wissenschaftlichen Grundprinzipien (DFG 1998) zunehmend mittels solcher Empfehlungen im Sinne von Arbeitnehmer*innen zu beeinflussen. Inwiefern diese in einer – wie von uns dargestellten – Rangpyramide des Arbeitsrechts einen Platz haben sollten und überhaupt können, ist aufgrund ihrer Unverbindlichkeit bzw. ihres nicht rechtlich gesicherten Charakters fraglich.¹⁷ Obwohl sie teilweise explizit die wissenschaftliche Nachwuchsförderung hervorheben oder zum zentralen Regelungsgegenstand haben – so beispielsweise die „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ der Hochschulrektorenkonferenz von 2012 oder die „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrates von 2014 (Steidten 2017: 15), weisen die Kodizes nur in wenigen Fällen Empfehlungen zur Beschäftigung von Studierenden auf (ebd.: 205–209; → Anhang 2). In den genannten Vereinbarungen auf Landesebene in Bremen, Sachsen, Nordrhein-Westfalen und Hessen finden sich aber jeweils Abschnitte zur Beschäftigung von Studierenden mit unterschiedlicher Detailtiefe (→ Anhang 2). Insgesamt lassen sich Kodizes als einen weiteren Rückzug des Staats aus der Verantwortungsübernahme bei der Regulierung von Arbeitsbeziehungen deuten.¹⁸ Aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung werden wir ihre Wirksamkeit – vor dem Hintergrund ihres informellen Charakters – im Rahmen unserer Möglichkeiten exemplarisch überprüfen.¹⁹

15 Nicht zu verwechseln mit von Unternehmensleitungen für Mitarbeiter*innen eines Unternehmens herausgegebene Richtlinien, die unter Berücksichtigung anderer individueller und kollektiver Arbeitnehmer*innenrechte im Rahmen des Direktionsrechts zumeist verbindlichen Charakter haben.

16 Hierbei handelt es sich jeweils um Vereinbarungen, die – bei Abweichungen zwischen den einzelnen Bundesländern – typischerweise zwischen Hochschulleitungen, dem zuständigen Ministerium und Personalvertretungen sowie zum Teil auch unter Beteiligung von Gewerkschaften getroffen werden.

17 In Bremen und Nordrhein-Westfalen ist explizit klargestellt, dass sich aus den Vereinbarungen keine unmittelbaren Rechte der Beschäftigten ergeben (Präambel des Bremer Kodex; Art. 16 Abs. 2 des Rahmenvertrages NRW). Inwieweit sich die jeweiligen Hochschulen in den Vereinbarungen zumindest gegenüber den anderen Vereinbarungsparteien zu konkreten Maßnahmen verpflichtet haben und welche Mittel zur Durchsetzung zur Verfügung stehen, muss hingegen je nach Kodex und Bundesland differenziert betrachtet werden (Überblick bei Steidten 2017).

18 Ulrich Brinkmann und Oliver Nachtwey (2013) bezeichnen in Anlehnung an Colin Crouch (2008) die Zunahme von Informalität und das Aufweichen des demokratischen Einflusses von Arbeitnehmer*innen in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund neuer unternehmerischer Steuerungsformen und einer Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen als „Postdemokratisierung“ der Arbeitsbeziehungen (Brinkmann/Nachtwey 2013). Ein Befund, welcher sich unserer Auffassung nach auch in Teilen auf die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst übertragen lässt.

19 Die Kodizes enthalten in Bezug auf studentische Beschäftigte vor allem Beschreibungen der Beschäftigungsgruppe, Zugangsvoraussetzungen und Tätigkeitsbereiche sowie teilweise über die Vertragsgestaltung und Rekrutierung. Die entsprechenden Absichtserklärungen lassen sich aufgrund ihrer Formulierungen allerdings in nur wenigen Fällen ausreichend operationalisieren, um ihre Umsetzung anhand unserer Befragungsdaten zu prüfen.

3.1.3 Regulierung: studentische Beschäftigte als Ausnahmefälle

Das Feld studentischer Beschäftigter (ausgenommen die „studentischen Angestellten“) an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen weist im rechtlichen Bereich besondere Ausnahmeregelungen von (ansonsten üblichen) Arbeitnehmer*innenrechten auf, die, so unsere Annahme, weitreichende Auswirkungen sowohl auf die Gestaltung der Arbeitsverträge als auch auf die konkreten Arbeitsbedingungen haben. Hierzu gehören (1) die Ausnahme vom Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), (2) die Ausnahme von einem Tarifvertrag (außer Berlin) und (3) die unmittelbare oder mittelbare Ausnahme von der Wahrnehmung betrieblicher Mitbestimmungsrechte auf Grundlage der Ausgestaltung der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Der Blick auf diese Ausnahmen und deren Auswirkungen bildet unseren Forschungsrahmen; sie werden daher im Folgenden kurz umrissen.

1. Im deutschen Arbeitsrecht gilt das unbefristete Arbeitsverhältnis als das Normalarbeitsverhältnis. Daraus folgt: Jede Form der Befristung bedarf einer rechtlichen Legitimation. Dies gilt auch für studentische Beschäftigte. Während grundsätzlich für alle Branchen befristete Beschäftigungsverhältnisse (auch geringfügige bzw. Minijobs) über das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) reguliert sind,²⁰ gilt in der Wissenschaft mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ein Sonderbefristungsrecht, das so weitgehende Befristungsmöglichkeiten einräumt, dass hier in der Realität die Befristung zum Normalfall geworden ist. Und dies fängt bereits mit der Arbeit studentischer/wissenschaftlicher Hilfskräfte und Tutor*innen an, denen mit dem § 6 im WissZeitVG ein eigener Paragraph gewidmet ist.²¹ Anders als das TzBfG, welches beispielsweise im Falle sogenannter sachgrundloser Befristung im § 14 Abs. 2 vorgibt, dass diese „nicht zulässig [ist], wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“, regelt § 6 WissZeitVG für die dort erfasste Beschäftigungsgruppe eine Höchstbefristungsdauer von 6 Jahren und ermöglicht „[i]nnerhalb der zulässigen Befristungsdauer [...] auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages“. Gesetzlich existiert keine Grenze bei der Häufigkeit der wiederholten Beschäftigung. Diese Befristungsmöglichkeiten finden Anwendung auf

„[b]efristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind“.

Der § 6 WissZeitVG enthält damit zwei wesentliche Elemente. Zum einen wird vorgegeben, dass nur an einer Hochschule immatrikulierte Studierende nach dieser Vorschrift ohne sachlichen Befristungsgrund befristet beschäftigt werden können. Zum anderen, dass diese Befristungen nur bis zu einer Höchstdauer von 6 Jahren zulässig sind. Innerhalb dieses Zeitraums können so viele (Anschluss-) Verträge geschlossen werden wie gewünscht. Eine gesetzliche Regelung über die Gestaltung von

²⁰ Zu den wenigen Ausnahmen siehe unter anderem Kittner (2021: 1586).

²¹ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit voraus, „dass die wissenschaftliche Arbeit anderer in Forschung und Lehre unmittelbar unterstützt wird“. (BAG-Urteil vom 30.06.2021 - 7 AZR 245/20, Rn. 13). Erfasst sind danach „etwa die wissenschaftliche Arbeit anderer am Lehrstuhl unterstützende Tätigkeiten wie die Korrektur von Klausuren und sonstiger Übungsarbeiten, die Zusammenstellung wissenschaftlicher Materialien oder die sonstige unmittelbare Unterstützung von Hochschullehrern bei deren wissenschaftlicher Arbeit“ (ebd., Rn. 14). Beschäftigungen von Studierenden, die technische- und Verwaltungstätigkeiten erbringen (z.B. Bibliotheks- oder Sekretariatsaufgaben) können deshalb nicht nach § 6 WissZVG befristet werden (zum Ganzen BAG, Urt. v. 30.06.2021 - 7 AZR 245/20, Rn. 13 ff.). Die Arbeit von Tutor*innen wird hingegen auch unter § 6 WissZVG eingeordnet (Koch in Schaub, Arbeitsrecht Handbuch, § 39 Rn. 31).

Mindestvertragslaufzeiten von studentischen Beschäftigten existiert im Bundesland Berlin. Hier regelt das Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (BerlHG) im § 121 Abs. 3, dass „[d]ie Beschäftigungsverhältnisse [...] in der Regel für vier Semester begründet werden“. Das Hessische Hochschulgesetz sieht in § 82 Abs. 1 S. 2 ebenfalls eine „regelmäßige Mindestbeschäftigungsdauer“ von in diesem Falle einem Semester vor. In Bremen und Sachsen gibt es im Rahmen von Kodizes Empfehlungen bezüglich der Vertragslaufzeiten. So regelt § 10 des Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen, dass Vertragslaufzeiten „den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein“ sollen und führt weiter aus, dass daher „Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten [...] in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden“ sollen, während § 10 des Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen die „Beschäftigung als studentische Hilfskraft“, hier abweichend vom Hochschulgesetz, für „in der Regel mindestens zwei Semester“ vorsieht. Der Sächsische Rahmenkodex gibt vor, dass die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte „mindestens drei Monate“ für die Umsetzung von Dienstleistungen in Forschung und Lehre (Artikel 1) betragen soll – wobei für Unterstützungsleistungen wie die „Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen [...] [d]ie Laufzeit von Verträgen, die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln [...] auch unter drei Monaten betragen“ kann; Verträge von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften sollen für mindestens 6 Monate ausgestellt werden (Artikel 2). Demgegenüber ist Schleswig-Holstein das einzige Bundesland, welches per Hochschulgesetz sogar eine Höchstdauer der Verträge von 12 Monaten vorschreibt (§ 69 Abs. 3). Darüber hinaus gibt es auch an einzelnen Hochschulen Regelungen, die Mindestvertragslaufzeiten für studentische Beschäftigte festlegen.²² Exemplarisch sei auf die Europa-Universität Viadrina verwiesen. Seitens der Hochschulleitung wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal eine Richtlinie entwickelt, welche eine Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 5 Stunden vorsieht. Für mögliche Abweichungsgründe wurde ein Katalog entwickelt (Europa-Universität Viadrina 2022).

2. Im Bereich der kollektiven Regulierung existiert lediglich in Berlin ein Tarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse von Hilfskräften und Tutor*innen regelt. Werden Studierende im Bereich der Verwaltung, IT oder Bibliotheken eingestellt, also außerhalb lehr- und forschungsbezogener Dienstleistungen, müssen sie entsprechend des im öffentlichen Dienst geltenden „Tarifvertrages der Länder“ (TV-L) und der darin festgelegten Entgeltgruppen beschäftigt werden.
3. Beim genaueren Blick in die Personalvertretungsgesetze der Länder²³ lassen sich ebenfalls unmittelbare oder mittelbare Ausnahmen von der gesetzlich garantierten Mitbestimmung feststellen (→ Abbildung 6). In Hessen und dem Saarland werden Hilfskräfte und Tutor*innen gar nicht vom Personalvertretungsgesetz erfasst. Ihnen wird eine institutionalisierte Vertretung ihrer Schutzinteressen als Arbeitnehmer*innen gänzlich vorenthalten. In einigen Bundesländern werden nur die wissenschaftlichen Hilfskräfte durch den Personalrat vertreten (z.B. Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), in anderen fallen studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen erst unter die Mitbestimmung bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 2, 3 oder 6 Monaten oder die Personalräte verfügen über kein grundsätzliches Beteiligungsrecht im Feld studentischer Beschäftigter (außer der studentischen Angestellten) und dürfen erst aktiv werden, wenn die Beschäftigten mit einem konkreten Anliegen an sie herantreten (z.B. Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg und Sachsen).

22 Eine umfassende Auflistung der Richtlinien und Kodizes auf Hochschulebene, die Mindestvertragslaufzeiten vorsehen, würde über den Rahmen dieses Berichts hinausgehen. Weitere Hinweise, zumindest für entsprechende Vereinbarungen in Form von Kodizes, finden sich bei Steidten (2017).

23 Eine Aufschlüsselung der zugrunde gelegten Paragraphen der Personalvertretungsgesetze findet sich in Anhang 2.

Abb. 6 **Ausnahmen vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen**

	Tarifvertrag	Von Personalräten vertreten	Aktives Wahlrecht	Passives Wahlrecht	Eigene Vertretung	Mindestvertragslaufzeiten
Baden-Württemberg						
Bayern						
Berlin						
Brandenburg						
Bremen						
Hamburg						
Hessen						
Mecklenburg-Vorpommern						
Niedersachsen						
Nordrhein-Westfalen						
Rheinland-Pfalz						
Saarland						
Sachsen						
Sachsen-Anhalt						
Schleswig-Holstein						
Thüringen						
Legende						
	Trifft zu	Trifft eingeschränkt zu (z.B. keine vollen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, nur für einen Teil der studentischen Beschäftigten, erst ab einer bestimmten Vertragslaufzeit/Beschäftigungsdauer oder nur auf Antrag)				Trifft nicht zu
	Trifft zu	Trifft eingeschränkt zu (z.B. nicht verbindlich in einem Gesetz, sondern einem Kodex geregelt)				Trifft nicht zu

In Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt verfügen studentische Beschäftigte über ein aktives Wahlrecht (d.h. die Möglichkeit, einen Personalrat selbst mitwählen zu dürfen) und über ein passives Wahlrecht (d.h. die Möglichkeit, sich selbst als Personalrat zur Wahl stellen zu können), allerdings in den meisten Ländern erst ab einer Mindestbeschäftigungsdauer von 2, 3 oder 6 Monaten. In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen verfügen lediglich wissenschaftliche Hilfskräfte über das Wahlrecht. In Berlin verfügen die Hilfskräfte und Tutor*innen über einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte mit vollen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten; in Thüringen besteht das Recht auf einen eigenen Assistent*innenrat mit Stimmrecht bei Assistent*innen-bezogenen Anliegen im Personalrat und in Nordrhein-Westfalen zumindest – mittlerweile nur noch optional – das Recht zur Wahl eines „SHK-Rates“ für die studentischen Hilfskräfte, der allerdings lediglich über Informationsrechte verfügt. Neben der Ausnahme von den rechtlich garantierten Mitwirkungs- und damit Gestaltungsmöglichkeiten von Personalräten existiert in diesem Feld folglich auch in demokratie-

theoretischer Hinsicht in zahlreichen Bundesländern eine Repräsentationslücke. Die Gesetzgeber*innen schließen hier eine große Arbeitnehmer*innengruppe von der demokratischen Partizipation in der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen aus.

Ein mittelbarer Ausschluss von der Wahrnehmung dieses Rechts lässt sich ebenfalls vor dem Hintergrund der gesetzlich ermöglichten kurzen Vertragslaufzeiten und Kettenverträge (→ Abschnitt 5) ausmachen. Zum einen verhindern kurze Vertragslaufzeiten das Erreichen der vorgegebenen Mindestbeschäftigungsdauer, um in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats zu fallen bzw. vom Wahlrecht erfasst zu werden. Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass kurze Vertragslaufzeiten eine Mitwirkung in Personalräten erschweren. Die Amtszeiten sind auf 4 Jahre angelegt, bzw. in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sogar auf 5 Jahre. Die Amtszeiten würden damit nach wenigen Monaten enden und studentische Beschäftigte wären für den Rest der Amtszeit nicht im Personalrat vertreten, wobei die kurzen Amtszeiten selbst fast ausschließlich von Einarbeitung und Amtsübergabe geprägt wären. Eine Regelung wie in Schleswig-Holstein, der zufolge die Option auf eine eigene Vertretung als nicht-ständig Beschäftigte mit eingeschränkten Mitbestimmungsrechten im Personalrat besteht, wird ebenfalls durch die kurzen Vertragslaufzeiten erschwert. **Festzuhalten ist daher an dieser Stelle, dass wir es im Feld studentischer Beschäftigung im öffentlichen Dienst in großen Teilen mit einer unmittelbar oder mittelbar faktisch mitbestimmungsfreien Zone zu tun haben.**

Auch die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie wird unter den skizzierten Bedingungen stark beeinflusst. Oberhalb der individuellen Verhandlungsebene existieren in Deutschland kollektive Mechanismen, um die Machtasymmetrie auf der individuell vertraglichen Ebene durch kollektive Organisation und den Abschluss von Kollektivverträgen zu kompensieren. Voraussetzung hierfür ist die gewerkschaftliche Organisation seitens der Beschäftigten. So sind in der tariflichen Arena handlungsfähige Gewerkschaften die primäre und Arbeitgeber*innenverbände die sekundäre Erscheinungsform (Müller-Jentsch 2017: 16f.). Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen wiederum ist die „Organisationsmacht“ (Dörre/Schmalz 2014) der Gewerkschaften, oder um es mit Marx zu sagen: die „Macht der Arbeiter“ ist die „Macht der Zahlen“ (MEW 16: 196). Sie bildet die Grundlage für den Streik und diese muss (zumindest potenziell) realistisch sein, um Verhandlungen über Tarifverträge entstehen zu lassen. Tarifverträge lediglich als das Ergebnis von „Organisationsmacht“ zu verstehen, wäre jedoch zu kurz gegriffen. So ist die Durchsetzungsfähigkeit von Beschäftigten stark beeinflusst durch ein Geflecht von rechtlichen Rahmenbedingungen, die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und das spezifische Arbeitsumfeld sowie seine ökonomische Einbettung. Streiken etwa die Beschäftigten in der Automobilindustrie, entfaltet dies eine andere Macht als es beispielsweise der Arbeitskampf der Kita-Angestellten oder der studentischen Beschäftigten tut. Schon der diesen Ereignissen vorangehende Weg zur Selbstorganisation wird durch die vertraglichen Rahmenbedingungen beeinflusst und sieht bei unbefristet Beschäftigten anders aus als bei Leiharbeiter*innen oder (wie im Falle studentischer Beschäftigter) geringfügig und befristeten Beschäftigten.

Die oben skizzierten rechtlichen Rahmenbedingungen, die Besonderheiten von Studierenden als Arbeitnehmer*innen sowie die für das akademische Feld spezifischen Machtasymmetrien konterkarieren folglich auch die Rahmenbedingungen der Selbstorganisation von Beschäftigten und damit die Voraussetzung der Koalitionsbildung zur kollektiven Wahrnehmung von Interessen (Selbsthilfe), um hierdurch wiederum die Rahmenbedingungen durch Kollektivverträge zu verbessern (Hoffmann/Hopp 2021). Dass bis zur Tarifrunde der Länder 2021 über Jahrzehnte hinweg ausschließlich in Berlin größere Streiks stattgefunden haben – dem Bundesland, in dem es Mindestvertragslaufzeiten gibt und über studentische Personalräte demokratisch Partizipation ermöglicht wird – ist ebenfalls in diesen Kon-

text einzuordnen. Umso erstaunlicher ist aus wissenschaftlicher Perspektive der Umstand, dass es infolge der Tarifrunde der Länder 2021 erstmals zu Streiks außerhalb von Berlin gekommen ist, wenngleich diese (zumindest bisher) nicht die Durchschlagskraft einer TVStud-Streikbewegung entfalten konnten, wie es 2018 in Berlin der Fall war.

Diese Vorüberlegungen rahmen die vorliegende Untersuchung der Lage und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter. Wir gehen bei ihrer Arbeit – studentische Angestellte ausgenommen – davon aus, dass diese vor dem Hintergrund einer Reihe von Faktoren durch eine besonders hohe Machtasymmetrie geprägt sind. Hierzu zählen:

1. die spezifische Arbeitsmarktsituation von Studierenden als geringfügig Beschäftigte und gering oder gar nicht (Vor-)Qualifizierte.
2. das Verhältnis von studentischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten. Dieses zeichnet sich durch eine besondere Form der Vermachtung aus. Neben der besonderen Asymmetrie auf Basis des Vertrages (sowie anderen gesellschaftlichen Machtverhältnissen wie Geschlecht und Migrationshintergrund) wird es ggf. durch das spezifische Abhängigkeitsverhältnis von Student*innen und Prüfer*in sowie der Abhängigkeit von der Unterstützung bei der weiteren akademischen Laufbahn geprägt.
3. keine bis wenige Berufserfahrungen in Verbindung mit kurzen Vertragslaufzeiten und Kettenbefristungen. Diese Faktoren dürften die unter (2) beschriebene Abhängigkeit in besonderer Hinsicht verschärfen.
4. die unmittelbare und mittelbare vollständige oder teilweise Ausnahme von der gesetzlich garantierten Mitbestimmung.
5. die Ausnahme von einem Tarifvertrag sowie die erschwerten Bedingungen zur gewerkschaftlichen Selbstorganisation, um die skizzierten Asymmetrien kollektiv auszugleichen.

In unserem Forschungsprojekt haben wir die Auswirkungen der dargestellten fehlenden Regulierung auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter untersucht. Auf Basis bisheriger Studien und Erfahrungen hatten wir im Vorfeld die Annahme, dass wir es im Feld unter anderem mit umfassendem Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Standards zu tun haben werden. Dies lässt sich zum einen auf die strukturellen Rahmenbedingungen zurückführen, zum anderen auf die Spezifika im akademischen Feld. Um den ersten Zusammenhang ergründen zu können, haben wir die Auswirkung der folgenden Variablen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter analysiert:

1. Sozialstrukturelle Faktoren
2. Berufserfahrung
3. Vertragslaufzeiten
4. Mitbestimmung
5. Tarifvertrag

Eine unserer leitenden Annahmen ist, dass dort, wo die Arbeitsbeziehungen studentischer Beschäftigter reguliert sind, Machtasymmetrien zumindest teilweise ausgeglichen und in der Folge Arbeitnehmer*innenrechte stärker eingehalten werden. Dort, wo dies nicht der Fall ist, werden sie weniger eingehalten. Die Arbeitsbeziehungen studentischer Beschäftigter in Berlin stellen daher eine Ausnahme im Forschungsfeld dar. Sie bilden in gewisser Hinsicht annäherungsweise einen Idealtypus regulierter Arbeitsbeziehungen im Sinne des dualen Systems. Nur hier existieren weitestgehend (studentische) Personalräte und die Arbeitsbeziehungen werden durch einen Tarifvertrag geregelt. Darüber hinaus gelten

in Berlin für studentische Hilfskräfte im Hochschulgesetz normierte Regellaufzeiten von 2 Jahren. Unserer Annahme folgend müssten die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen arbeitnehmer*innenfreundlicher sein und die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen besser ausfallen als bei den anderen Beschäftigungsverhältnissen bzw. denen in anderen Bundesländern.

Wir heben in den grafischen Darstellungen das Bundesland Berlin daher immer wieder farblich hervor, um einen Vergleich zu ermöglichen. Des Weiteren stellen wir (wo möglich) die Arbeitsbedingungen studentischer/wissenschaftlicher Hilfskräfte und Tutor*innen denen der studentischen Angestellten gegenüber. Für letztere sind den Befristungsmöglichkeiten durch die Anwendung des TzBfG engere Grenzen gesetzt. In der Regel fallen sie in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats und sie werden durch den TV-L erfasst.

3.2 Vorgehensweise und Zusammensetzung der Daten

Grundlage des ersten Teils unseres Forschungsprojekts „Jung, akademisch, prekär? Zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten an Hochschulen in Deutschland“ bildet eine bundesweite Befragung studentischer Beschäftigter. **Insgesamt konnten im Zeitraum vom 30. Januar 2022 bis zum 22. Juli 2022 11.107²⁴ studentische Beschäftigte befragt werden.** Die vorliegende Studie ist damit die umfassendste Erhebung, die es bisher im Feld studentischer Beschäftigungen an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt (zur bislang umfassendsten Erhebung von Lenger et al. 2012 → Abschnitt 2.2.3). Geht man davon aus, dass die vom Statistischen Bundesamt (2021c: 18; 31) angegebene Gesamtzahl von 136.879 studentischen Beschäftigten (ohne studentische Angestellte) für das Jahr 2020 zutreffend ist, dann konnte mit 10.889 Teilnehmer*innen (ohne studentische Angestellte) ein Anteil von 8% der studentischen Beschäftigten bundesweit befragt werden.

Abb. 7 **An welcher Hochschule oder sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtung ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?**

Arbeit an:	Häufigkeit	Prozent
Universität (inkl. Medizin)	7631	68,7
Fachhochschule	1633	14,7
Forschungseinrichtung	723	6,5
andere öffentliche Einrichtung	82	0,7
Ohne Angabe	1038	9,3
Gesamt	11107	100

Neben der Sichtung des bisherigen Forschungsstandes (→ Abschnitt 2.2.3) fanden am Anfang des Forschungsprojekts zahlreiche dokumentierte Hintergrundgespräche und ein Workshop mit Expert*innen statt, der im Januar 2022 durchgeführt wurde. An dem Workshop nahmen neben dem Forschungsteam insgesamt 17 Personen aus 11 Bundesländern teil. Unter den Beteiligten befanden sich studentische Beschäftigte (zumeist Aktive der TVStud-Bewegung) sowie 3 Gewerkschaftssekretär*innen (davon eine zuständige Person aus dem Bereich Hochschule und Forschung des GEW-Hauptvorstandes und eine zuständige Person für Studierendenarbeit im ver.di-Vorstand, zu dem Zeitpunkt Fachbereich 5 – Bildung,

24 Alle in die Auswertung eingeflossenen Fälle nach Bereinigung des Datensatzes.

Wissenschaft, Forschung). Der Workshop diente der Identifizierung von Problemfeldern im Bereich studentischer Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und der Entwicklung von Forschungsthesen. Insbesondere die Erfahrungen der beteiligten „TVStud-Aktiven“ waren hierbei sehr hilfreich. Aufgrund vielerorts fehlender Mitbestimmungsrechte und/oder Mitbestimmungsstrukturen dienen die TVStud-Aktiven in vielen Fällen als Ansprechpartner*innen für andere studentische Beschäftigte. Auf Basis ihrer Erfahrungen konnten wir auf diesem Wege – über unsere eigenen Erfahrungen hinaus – einen breiten Einblick in den Arbeitsalltag studentischer Beschäftigter erlangen. Zudem verfügten die Workshopbeteiligten neben eigenen Arbeitserfahrungen über einen umfangreichen Fundus an Wissen über rechtliche (Rahmen-)Bedingungen sowie deren (Nicht-)Umsetzung.²⁵

Auf Basis der Sichtung des Forschungsstandes sowie der über den Workshop gesammelten Erfahrungen entwickelten wir die für unser Forschungsvorhaben zentrale **Grundannahme, dass die Kombination aus (jungen) Arbeitnehmer*innen mit keinen bis wenig Berufserfahrungen, größtenteils fehlender tariflicher Regulierung, kurzen Vertragslaufzeiten, hiermit verbundenen Kettenbefristungen und fehlenden oder nicht zur Anwendung kommenden Mitbestimmungsrechten eine besonders hohe Machtasymmetrie zwischen Vorgesetzten (zumeist Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen) und studentischen Beschäftigten erzeugt. Diese wird durch eine feldspezifische und in dieser Form einmalige Hierarchie verstärkt, da die studentischen Beschäftigten als Studierende unter anderem mit Blick auf ihre Noten und als Beschäftigte unter anderem mit Blick auf eine eventuelle Karriere im Wissenschaftsbetrieb in besonderer Form persönlich von ihren Vorgesetzten abhängig sind. Diese Konstellation prägt die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen und begünstigt das Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Gesetzen.**

Auf Basis dieser Annahme entwickelten wir konkrete Forschungsthesen und operationalisierten diese in einem Fragebogen (→ Anhang 1).²⁶

Bei der Konzeption der Studie standen wir vor derselben Problemlage wie bereits Lenger et al. (2012). Aufgrund der spärlichen Datenlage zu den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter bewegen auch wir uns in einem Forschungsfeld, das selbst 10 Jahre nach der umfassenden Vorgängerstudie und trotz der Gesamtgröße der Beschäftigungsgruppe und der damit verbundenen Relevanz für den Wissenschaftsbetrieb immer noch unzureichend erforscht ist. Darüber hinaus existieren wenig verlässliche „offizielle Daten“ über die Grundgesamtheit studentischer Beschäftigter (zur Problematisierung der offiziellen statistischen Daten → Abschnitt 2.2.2). Eine ansonsten bei repräsentativen Studien übliche Vorgehensweise in Form einer Zufallsstichprobenziehung und eines abschließenden Abgleichs der erhobenen Daten mit der Grundgesamtheit (unter anderem unter Berücksichtigung sozioökonomischer Charakteristiken wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, etc.) (Kromrey/Roose/Strübing 2016: 263ff.) ist auf Grundlage der uns zur Verfügung stehenden Daten über studentische Beschäftigte nicht möglich. Zur Überprüfung der Qualität der erhobenen Daten bietet sich jedoch eine Reihe von Schritten an, die bereits bei der Konzeption des Fragebogens berücksichtigt wurden. Wir konnten uns insbesondere an den folgenden drei Referenzquellen orientieren:

²⁵ Sie können damit in sozialwissenschaftlicher Hinsicht als „Expert*innen“ definiert werden. Verwiesen sei darauf, dass man Expert*in nicht ist, sondern zur*zum Expert*in gemacht wird: „Experte-Sein ist keine personale Eigenschaft oder Fähigkeit, sondern eine Zuschreibung. Diese Zuschreibung findet in der Praxis statt, wenn wir aufgrund unseres spezifischen Forschungsinteresse[s] bestimmte Menschen mittels unserer Interviewanfragen als Experten adressieren“ (Bogner/Littig/Menz 2014: 11).

²⁶ Besonderer Dank gilt an dieser Stelle Marek Ehlers, welcher maßgeblich am ersten Entwurf beteiligt war und wichtige Hinweise gab.

1. an der Vorgängerstudie von Lenger et al. (2012), die umfassende Pionierarbeit im Forschungsfeld leistete. Die Übernahme von in der Studie verwendeten Fragestellungen und Items ermöglichte uns eine gezielte Überprüfung der vorangegangenen Studienergebnisse. Darüber hinaus erhalten wir durch den Rückbezug über den Zeitraum von rund 10 Jahren einen Blick auf eventuelle Veränderungsdynamiken und Kontinuitäten. Des Weiteren fanden sich im Bericht der Vorgängerstudie konkrete Hinweise für zukünftige Befragungen im Feld.
2. an der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, die zuletzt 2016 durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung durchgeführt wurde (Sozialerhebung 2017). Da uns keine sozioökonomischen Daten zu den studentischen Beschäftigten vorliegen, ermöglicht uns der Bezug auf die sozioökonomischen Kategorien der 21. Sozialerhebung zumindest einen Abgleich zwischen Studierendenschaft und studentischen Beschäftigten. Denn aus den Studierenden rekrutieren sich die studentischen Beschäftigten und die rechtliche Voraussetzung, als zweite zu arbeiten, ist, erstere zu sein.
3. an allen uns online zugänglichen kleinen und großen parlamentarischen Anfragen von (zumeist oppositionellen) Politiker*innen und deren Fraktionen, die sich an die jeweiligen Landesregierungen richteten und die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter zum Thema hatten (→ Anhang 4). Auf diesem Wege erhielten wir zusätzliche Informationen über die Grundgesamtheit der studentischen Beschäftigten sowie konkrete Informationen zu deren Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen, welche wir ebenfalls dafür nutzen konnten, um diese mit den Ergebnissen aus unserer Befragung zu vergleichen.

Der Fragebogen umfasst 52 Fragestellungen, die sich auf 8 Themenfelder verteilen:

1. Art, Anzahl und Ort der Beschäftigung(en),
2. Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses,
3. Bezahlung, Arbeitszeit und Dauer,
4. Arbeitsplatz, -mittel und -inhalt,
5. Urlaub und Krankheit,
6. Arbeitsklima und Motive,
7. Soziodemografische Daten,
8. Weiteres.

In der Folge führten wir Pretests mit studentischen Beschäftigten durch und überprüften auf diesem Wege unseren Fragebogen. Den Zugang zu den Beschäftigten, die sich an den Pretests beteiligten, erreichten wir über das bundesweite TVStud-Netzwerk und durch das direkte Anschreiben von studentischen Beschäftigten, deren Kontaktdaten wir über die Internetseiten von Hochschulen erhielten. Für die Befragung selbst wählten wir zwei Formate, über die wir eine Teilnahme möglich machten: ein PDF-Dokument, das als E-Mail oder ausgedruckt per Post eingesendet werden konnte, und einen Online-Fragebogen. Beide Formate konnten auf unterschiedlichen Wegen verbreitet werden:

1. Zum einem stellten wir den Fragebogen (auf Deutsch und Englisch) als PDF im Internet zu Verfügung und ließen diesen über Mail-Verteiler und Social-Media durch die TVStud-Initiativen, Gewerkschaften, Allgemeine Studierendenvertretungen (ASten), Studierendenräte/-parlamente (StuRä/StuPa) sowie Fachschaftsräte verbreiten. Der Anteil der eingesendeten PDF-Fragebögen umfasst 335 und stellt damit den geringsten Anteil der Studie dar.

2. In einer zweiten Stufe ermöglichten wir die Teilnahme an der Studie mittels eines Online-Fragebogens (Limesurvey) auf Deutsch und Englisch.²⁷ Die Eingänge auf diesem Wege umfassen mit 10.023 den größten Teil des Rücklaufs. Hierfür stellten wir ein Musteranschreiben zur Verfügung, kontaktierten gezielt Hochschulleitungen, Personalräte, ASten, StuRä/StuPa und Fachschaftsräte (oder ähnliche Gremien). Somit erreichten wir studentische Beschäftigte über:

- » Mail-Verteiler der Gewerkschaften an Mitglieder und (studentische) Personalräte (mit der Bitte um Weiterleitung),
- » Mail-Verteiler der Fachschaften mittels Rundmail oder als Teil eines Newsletters an alle studentischen Beschäftigten einer Hochschule oder Forschungseinrichtung,
- » Mail-Verteiler der (studentischen) Personalräte mittels Rundmail oder als Teil eines Newsletters an alle studentischen Beschäftigten einer Hochschule oder Forschungseinrichtung,
- » Mail-Verteiler von ASten und StuRä/StuPa mittels Rundmail oder als Teil eines Newsletters an alle Studierenden einer Hochschule und damit auch alle studentischen Beschäftigten,
- » Mail-Verteiler von Hochschulen (zumeist deren Leitungen) mittels Rundmail oder als Teil eines Newsletters an alle studentischen Beschäftigten.

Kurz bevor wir mit unserem Forschungsprojekt starteten, begann die GEW mit der Planung einer Befragung an den Brandenburgischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Nach Abstimmung mit dem Forschungsteam konnten 26 der Fragestellungen an unseren Fragebogen angeglichen werden und somit auch für unsere Auswertung nutzbar gemacht werden. Die Daten wurden uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt und gehen mit 749 Fällen in unsere Auswertung ein.

Abb. 8 **Teilnehmendenzahlen**

	Häufigkeit	Prozent
Online-Befragung	10023	90,2
Schriftliche Einsendungen als PDF oder Brief	335	3
Brandenburg-Befragung	749	6,7
Gesamt	11107	100

In den Fällen, wo die Befragung durch eine E-Mail seitens der Hochschulleitungen, ASten, StuRä und/oder des (studentischen) Personalrats an alle Studierenden beziehungsweise studentischen Beschäftigten versendet wurde, ist anzunehmen, dass alle studentischen Beschäftigten gleichzeitig erreicht wurden. Be-

²⁷ Der Fragebogen war über Limesurvey prinzipiell für jede*n ohne Anmeldung ausfüllbar. Da der Fragebogen jedoch mit einer umfassenden Bearbeitungszeit verbunden war, ist nicht von Unregelmäßigkeiten auszugehen. Antworten, die Unregelmäßigkeiten aufwiesen, wurden darüber hinaus im Zuge der Datensatzbereinigung entfernt.

sonders der hohe Rücklauf aus ebendiesen spricht hierfür.²⁸ Er umfasst aus diesem Teil mindestens²⁹ 43 Hochschulen und macht mit 56,3% den größten Teil unserer Daten aus. 43 Hochschulen und macht mit 56,3% den größten Teil unserer Daten aus. Unter den Hochschulen mit dem größten Rücklauf (→ Abbildung 9) befindet sich in den Top 24 der Beteiligten mindestens eine Hochschule (mit Ausnahme des Saarlands) eines jeden Bundeslandes. In den Top 5 der Hochschulen mit dem höchsten absoluten Rücklauf befinden sich die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (579), die Universität Hamburg (506), die Universität Potsdam (425), die Universität Leipzig (394) und die Universität Konstanz (353). Mit Ausnahme des Saarlands ist es uns in allen Bundesländern an mindestens einer Hochschule gelungen, eine Versendung der Befragung an alle Studierenden und/oder studentischen Beschäftigten der Hochschule zu bewirken.

Abb. 9 **An welcher Hochschule oder sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtung ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt? (Rücklauf pro Hochschule)**

Einrichtung	Bundesland	Häufigkeit	Prozent
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Schleswig-Holstein	579	5,2
Universität Hamburg	Hamburg	506	4,6
Universität Potsdam	Brandenburg	425	3,8
Universität Leipzig	Sachsen	394	3,8
Universität Konstanz	Baden-Württemberg	353	3,5
Technische Universität Darmstadt	Hessen	352	3,2
Technische Universität Braunschweig	Niedersachsen	328	3,2
Universität Passau	Bayern	320	3
Universität Bielefeld	Nordrhein-Westfalen	301	2,9
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Sachsen-Anhalt	276	2,7
Technische Universität Dresden	Sachsen	265	2,5
Justus-Liebig-Universität Gießen	Hessen	215	2,4
Technische Universität Berlin	Berlin	212	1,9
Universität Bremen	Bremen	185	1,9
Universität Osnabrück	Niedersachsen	168	1,7
Goethe-Universität Frankfurt am Main	Hessen	155	1,5
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	Sachsen-Anhalt	153	1,4
Georg-August-Universität Göttingen	Niedersachsen	144	1,4
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Bayern	139	1,3
Friedrich-Schiller-Universität Jena	Thüringen	137	1,3
Universität Rostock	Mecklenburg-Vorpommern	133	1,2
Universität Greifswald	Mecklenburg-Vorpommern	117	1,2
Technische Universität München	Bayern	115	1,1
Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	Rheinland-Pfalz	113	1
Bergische Universität Wuppertal	Nordrhein-Westfalen	110	1
Technische Universität Hamburg	Hamburg	107	1
Humboldt-Universität zu Berlin	Berlin	100	1
Fachhochschule Potsdam	Brandenburg	97	0,9
Ludwig-Maximilians-Universität München	Bayern	93	0,9
Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg	Hamburg	86	0,8
Fachhochschule Münster	Nordrhein-Westfalen	80	0,8
Technische Hochschule Köln	Nordrhein-Westfalen	77	0,7
Leuphana Universität Lüneburg	Niedersachsen	74	0,7
WWU Münster	Nordrhein-Westfalen	69	0,7

28 Vorausgesetzt, die Mail-Verteiler sind durch die Hochschulverwaltungen aktualisiert. Im Falle der Studierendenverteiler, die durch die ASten, StuRä/ StuPa und/oder Hochschulleitungen bedient wurden, wurde ein kleiner Teil der studentischen Beschäftigten nicht erreicht. Es handelt sich dabei um studentische Beschäftigte, die nicht an der Hochschule immatrikuliert sind, an der sie arbeiten. Umgekehrt wurde auf diesem Weg auch ein kleiner Teil an studentischen Beschäftigten erreicht, die an der besagten Hochschule eingeschrieben sind, aber an einer Forschungseinrichtung oder an einer anderen Hochschule beschäftigt sind.

29 Wir sprechen von mindestens, da wir es bei 43 Hochschulen wissen, es aber nicht ausgeschlossen ist, dass es auch an weiteren Hochschulen Rundmails an alle Studierenden und/oder studentischen Beschäftigte gab, wir hierüber aber keine Kenntnis haben.

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	Brandenburg	67	0,6
Fachhochschule Erfurt	Thüringen	65	0,6
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	Baden-Württemberg	64	0,6
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Niedersachsen	64	0,6
Universität Erfurt	Thüringen	58	0,6
Eberhard-Karls-Universität Tübingen	Baden-Württemberg	53	0,5
Leibniz Universität Hannover	Niedersachsen	51	0,5
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Nordrhein-Westfalen	47	0,5
Technische Hochschule Lübeck	Schleswig-Holstein	46	0,4
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	Nordrhein-Westfalen	46	0,4
Fachhochschule Kiel	Schleswig-Holstein	45	0,4
Universität Trier	Rheinland-Pfalz	44	0,4
Hochschule Magdeburg-Stendal	Sachsen-Anhalt	44	0,4
Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	Brandenburg	44	0,4
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	Bayern	43	0,4
Universität zu Lübeck	Schleswig-Holstein	43	0,4
Hochschule Mittweida	Sachsen	42	0,4
HTWK Leipzig	Sachsen	42	0,4
Universität Koblenz-Landau	Rheinland-Pfalz	40	0,4
Universität Stuttgart	Baden-Württemberg	40	0,4
Freie Universität Berlin	Berlin	38	0,4
Universität Heidelberg	Baden-Württemberg	38	0,3
Technische Hochschule Wildau	Brandenburg	38	0,3
Otto-Friedrich-Universität Bamberg	Bayern	37	0,3
Technische Universität Dortmund	Nordrhein-Westfalen	33	0,3
Universität des Saarlandes Saarbrücken	Saarland	33	0,3
Universität Paderborn	Nordrhein-Westfalen	33	0,3
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	Bayern	31	0,3
Technische Hochschule Brandenburg	Brandenburg	31	0,3
Universität zu Köln	Nordrhein-Westfalen	30	0,3
Bauhaus Universität Weimar	Thüringen	29	0,3
HTWG Konstanz	Baden-Württemberg	29	0,3
Technische Universität Ilmenau	Thüringen	27	0,3
Universität Kassel	Kassel	27	0,2
Universität Augsburg	Bayern	25	0,2
HafenCity Universität Hamburg	Hamburg	24	0,2
Technische Universität Bergakademie Freiberg	Sachsen	23	0,2
Europa-Universität Flensburg	Schleswig-Holstein	22	0,2
Pädagogische Hochschule Heidelberg	Baden-Württemberg	22	0,2
FernUniversität Hagen	Nordrhein-Westfalen	21	0,2
Phillips-Universität Marburg	Hessen	20	0,2
Ruhr Universität Bochum	Nordrhein-Westfalen	20	0,2
Hochschule Darmstadt	Hessen	19	0,2
Universität Duisburg-Essen	Nordrhein-Westfalen	19	0,2
Universitätsklinikum Eppendorf Hamburg	Hamburg	17	0,2
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	Nordrhein-Westfalen	16	0,2
Ernst-Abbe-Hochschule Jena	Thüringen	15	0,1
Universität Regensburg	Bayern	15	0,1
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	Brandenburg	15	0,1
Medizinische Hochschule Hannover	Niedersachsen	14	0,1
Universität Siegen	Nordrhein-Westfalen	11	0,1
Deutsche Sporthochschule Köln	Nordrhein-Westfalen	11	0,1
RWTH Aachen	Nordrhein-Westfalen	11	0,1
Universität Mannheim	Baden-Württemberg	10	0,1
Zwischensumme:		8.844	79,6
Weitere Hochschulen (Rücklauf <10)		420	3,8
Forschungseinrichtung		723	6,5
andere öffentliche Einrichtung		82	0,7
ohne Angabe		1038	9,3
Summe insgesamt:		11.107	100

Im Verlauf des Erhebungsprozesses werteten wir regelmäßig den Rücklauf aus, identifizierten Leerstellen und steuerten, sofern der Rücklauf in einem Bundesland noch nicht ausreichend war, durch gezielte Kontaktaufnahme mit Hochschulen nach. Da keine verlässlichen Informationen über die Grundgesamtheit der studentischen Beschäftigten vorliegen, wählten wir als Orientierungsmaßstab den Anteil der Studierenden eines Bundeslandes, um damit eine möglichst breite, anteilige Verteilung der Befragungsteilnehmer*innen über alle Bundesländer hinweg zu gewährleisten. Die deutlichsten relativen Abweichungen liegen in Brandenburg und Schleswig-Holstein vor. Hier ist der Anteil der Befragungsteilnehmer*innen jeweils mehr als dreimal so hoch wie der Anteil der Studierenden. Aus Nordrhein-Westfalen, dem Bundesland mit den meisten Studierenden (26%), kommen 10,7% der Befragten. In neun Bundesländern weichen die Anteile der Befragten höchstens um den Faktor 2 von den entsprechenden Anteilen der Studierenden ab.

Abb. 10 In welchem Bundesland befindet sich die Hochschule, an der du arbeitest bzw. in den letzten 12 Monaten gearbeitet hast?

Bundesland	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten 2021/22		Studierende 2021/22 (Statistisches Bundesamt 2022b)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Baden-Württemberg	861	7,8	357 342	12,15
Bayern	1082	9,7	404 090	13,74
Berlin	551	5	203 869	6,93
Brandenburg	800	7,2	50 549	1,72
Bremen	223	2	37 393	1,27
Hamburg	899	8,1	119 110	4,05
Hessen	958	8,6	262 759	8,93
Mecklenburg-Vorpommern	321	2,9	39 041	1,33
Niedersachsen	1083	9,8	197 246	6,7
Nordrhein-Westfalen	1190	10,7	764 565	25,99
Rheinland-Pfalz	271	2,4	121 060	4,12
Saarland	43	0,4	31 835	1,08
Sachsen	982	8,8	105 868	3,6
Sachsen-Anhalt	594	5,3	54 823	1,86
Schleswig-Holstein	876	7,9	67 447	2,29
Thüringen	373	3,4	124 918	4,25
Gesamt	11107	100	2 941 915	100

Von den Befragten geben 58,9% an, dass sie als studentische Hilfskraft/Assistent*in an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung arbeiten, 20,5%, dass sie als wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent*in tätig sind. Weitere 2,1% sind als wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent*in tätig und verfügen bereits über einen Masterabschluss. 16,2% geben an, dass sie als Tutor*in tätig sind. 2,1% arbeiten als studentische Angestellte und fallen damit unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). 0,3% der Fälle umfassen andere im Freitextfeld angegebene Beschäftigungsformen, die sich der Arbeit von Hilfskräften und Tutor*innen zuordnen lassen, nur unter einem anderen Namen laufen oder auf einer anderen Vertragsbasis (z.B. Werkvertrag) geschlossen sind.

Abb. 11 **Auf welches Beschäftigungsverhältnis beziehst du dich?**

Anteilige Verteilung der Befragungsteilnehmer*innen nach Beschäftigungsgruppen	
Beschäftigungsgruppe	Prozent
Studentische Hilfskraft/studentische*r Assistent*in	58,9
Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in	20,5
Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in mit Masterabschluss	2,1
Tutor*in	16,2
Studentische*r Angestellte*r	2,1
Sonstiges	0,3
Gesamt	100

Wie bereits beschrieben, ist die Unterscheidung zwischen Tutor*innen und Hilfskräften nicht trennscharf zu definieren (→ Abschnitt 2.2.1). In den meisten Bundesländern gibt es die Beschäftigungsgruppe der Tutor*innen nicht. Hier fallen Tutor*innen-Tätigkeiten unter Hilfskrafttätigkeiten. Eine uns bekannte Ausnahme auf Länderebene bildet Hamburg, wo zumindest die Leitlinie zur Vergütung der studentischen Beschäftigten Tutor*innen gesondert aufführt (Universität Hamburg 2022). Auch die Unterscheidung zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (i. d. R. Studierende, die bereits über einen Bachelorabschluss oder eine andere Qualifikation verfügen) wird nicht in allen Bundesländern vorgenommen. Die Beschäftigungsgruppe der studentischen Angestellten ist hingegen klar durch den TV-L und damit bundesweit einheitlich definiert. Bei den Angaben der WHK mit Masterabschluss (N=213) sowie den studentischen Angestellten (N=218) muss hervorgehoben werden, dass es sich verglichen mit den anderen Beschäftigtengruppen um ein kleines Sample handelt.

Abb. 12 **In welchem Fachgebiet oder welcher Einrichtung einer Hochschule ist dein Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?³¹**

Anteil der befragten studentischen Beschäftigten 2021/22

Fächergruppe	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Studienjahr 2021/22	Anteil der Studierenden im Studienjahr 2021/22 [Statistisches Bundesamt 2021c: 31]
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31,3	38,7
Ingenieurwissenschaften	21,2	26,4
Mathematik, Naturwissenschaften	18,1	10,7
Geisteswissenschaften	15,7	10,8
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	4,9	6,7
Kunst, Kunstwissenschaft	1,9	3,4
Sport	0,8	1,1
Außerhalb der Studienfächer	2,5	/
Nicht eindeutig zuordenbar	2,0	0,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1,5	2,2
Gesamt	100	100

30 Neben diesen Tätigkeiten in unterschiedlichen Fachbereichen arbeiten von den Hilfskräften und Tutor*innen zudem 1,9% in Service- und Beratungseinrichtungen wie Welcome- und Weiterbildungszentren, 2,6% in Bibliotheken, Rechenzentren und anderen Infrastruktureinrichtungen sowie weitere 2,8% im Bereich der Verwaltung, beispielsweise in Prüfungsämtern und Dekanaten. Ihre Stellen sind damit in Einrichtungen angesiedelt, die in den Geltungsbereich des TV-L fallen, ohne aber – wie bei den studentischen Angestellten – eingruppiert und entlohnt zu werden.

Die Gruppierung der Befragten nach Studiengängen erfolgt analog der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (2021e). Hier überschreitet das Verhältnis des Samples zur gesamten Studierendenschaft in keiner Kategorie den Faktor zwei. Die anteilige Verteilung der Befragten entspricht dabei der Rangordnung der Fächergruppen in der gesamten Studierendenschaft. Eine Ausnahme bildet die Fachgruppe Mathematik und Naturwissenschaften (18,12% der Befragten), die aufgrund des überproportionalen Rücklaufs im Verhältnis zum Anteil der Studierenden (+7,53 Prozentpunkte) vor den Geisteswissenschaften (15,73%) liegt.

Insbesondere der große Umfang des Rücklaufs, aber auch die breite Verteilung auf Bundesländer und Fächergruppen sind auf Basis der zur Verfügung stehenden Referenzdaten zufriedenstellend. Mit dem gewählten Feldzugang (Anschreiben von Beschäftigten und Studierenden und insbesondere der Rückgriff auf Mailverteiler der Hochschulen) konnte nicht nur ein besonders hoher Rücklauf generiert werden, sondern flächendeckend studentische Beschäftigte aller studentischen Beschäftigungsformen und Beschäftigungsorte erreicht werden. Auf diesem Wege konnte trotz der lückenhaften Informationslage über die Grundgesamtheit der studentischen Beschäftigten eine höchstmögliche Absicherung der Daten erfolgen. Im weiteren Verlauf des Forschungsberichts werden zudem aktuelle Referenzdaten, dort wo sie zur Verfügung stehen, in den jeweiligen Abschnitten hinzugezogen, um die erhobenen Daten zusätzlich zu validieren.

4. Zwischen Lohn und Lebenslauf: Wer arbeitet als studentische*r Beschäftigte*r – und warum?

- Studentische Beschäftigte kommen überdurchschnittlich häufig aus Akademiker*innenfamilien: 61,3% haben mindestens ein Elternteil mit (Fach-)Hochschulabschluss, verglichen mit nur 52% der Studierenden insgesamt.
- Nur 36,7% der Befragten haben sich auf eine Stellenausschreibung beworben; 41,4% wurden persönlich angesprochen, insgesamt 60,3% so oder auf einem anderen informellen Weg rekrutiert.
- Für knapp 90% der studentischen Beschäftigten ist die Finanzierung ein (wesentliches) Erwerbsmotiv; mit steigendem sozioökonomischem Status der Eltern wiederum rückt die Qualifizierung in den Vordergrund.
- Während für Tutor*innen das persönliche Interesse überdurchschnittlich bedeutsam ist, ist es bei den Hilfskräften die Qualifizierung, die gleichermaßen mit mehr Forschungs- und Verwaltungstätigkeiten einhergeht.
- Die Arbeitgeber*innen betonen vor allem die Qualifizierung und begründen damit auf Hochschulebene unter anderem unvergütete Tutor*innenstellen, auf Landesebene geringe Bezahlung, Befristungen und ausbleibende Regulierungen.

Zur Analyse der individuellen Verhandlungsebene der Arbeitsbeziehungen studentischer Beschäftigter ist ein Blick auf die Menschen hinter den Arbeitsverträgen notwendig. Hierfür erfolgt im Abschnitt 4.1 eine Darstellung der sozialen Zusammensetzung der Beschäftigten und die auf diese selektiv wirkende Rekrutierungsformen. Die Hintergründe, warum Studierende einer Tätigkeit im Feld nachgehen, sind unterschiedlich. Die subjektiven Motivlagen stehen dabei im Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Hintergrund der Beschäftigten einerseits (→ Abschnitt 4.2) sowie mit den Arbeitsinhalten/Tätigkeiten andererseits (→ Abschnitt 4.3). Die soziale Zusammensetzung, die Rekrutierung als auch die Motive der Beschäftigten stehen allerdings im Spannungsverhältnis zu den Vorstellungen, mit denen Arbeitgeber*innen die spezifische Form der studentischen Beschäftigung anbieten und ihre Sonderstellung legitimieren (→ Abschnitt 4.4).

4.1 Jung, bildungsnah, Gewerkschaftsmitglied?

Studentische Beschäftigte sind kein Spiegelbild der Gesellschaft oder der Studierendenschaft. Sie weisen hinsichtlich sozioökonomischer Faktoren wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Bildungshintergrund der Eltern größere und kleinere Unterschiede im Vergleich zur gesamten Studierendenschaft auf (4.1.1). Einer der Einflussfaktoren (neben der Prekarität der Arbeit → Abschnitt 5 und 7) für das Ungleichgewicht bei Migrationshintergrund und Bildungsherkunft stellen offenbar die vorwiegend informellen Rekrutierungspraktiken studentischer Beschäftigter an den Hochschulen dar (4.1.2). Auch im Bereich der Gewerkschaftsmitgliedschaft lassen sich Unterschiede erkennen, hier sind studentische Beschäftigte deutlich häufiger gewerkschaftlich organisiert als ihre Kommiliton*innen (4.1.3).

4.1.1 Zur Sozialstruktur studentischer Beschäftigter

Beim Geschlechterverhältnis der studentischen Beschäftigten (mit studentischen Angestellten) zeigt sich, dass diese mit 58,4% häufiger weiblich als männlich (38,9%) sind, weitere 2,3% nicht-binär. Im etwa gleichen Zeitraum (2020/21) waren laut statistischem Bundesamt (2021d: 8) Studierende etwa zu gleichen Anteilen weiblich (49,9%) und männlich (50,2%), zu einem ebenfalls paritätischen Verhältnis kommt die Evaluation des WissZeitVG auch für die studentischen Beschäftigten (Sommer et al. 2022: 147). Der Befund einer Geschlechterverteilung zugunsten der weiblichen studentischen Beschäftigten entspricht hingegen den Ergebnissen aus der Vorstudie. Auch damals waren mit 56,4% deutlich mehr studentische Beschäftigte weiblich als männlich (42,9%; Lenger et al. 2012: 25), zu dem Zeitpunkt bei einer sogar noch leicht männlich dominierten Gesamtstudierendenschaft (52,2% männlich, 47,8% weiblich; Statistisches Bundesamt 2021d: 8). Unter den studentischen Beschäftigten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Vergleich zur Vorgängerstudie vor 10 Jahren um 2 Prozentpunkte höher.

Abb. 13 **Wie würdest du dein Geschlecht bezeichnen?**

Angaben in Prozent

Angaben zum Geschlecht	Anteil der studentischen Beschäftigten im Studienjahr 2010/11 (Lenger et al. 2012: 25)	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten 2021/22	Anteil der Studierenden im Studienjahr 2010/11 [Statistisches Bundesamt 2021d: 8]	Anteil der Studierenden im Studienjahr 2021/22 [Statistisches Bundesamt 2021d: 8]
Weiblich	56,4	58,4 [+2]	47,8	49,9 [+2,1]
Männlich	42,9	38,9 [-4]	52,2	50,2 [-2]
Intersexuell	0,8 Zusammengefasst unter „Keine Angabe“	0	„Personen mit den Geschlechtsangaben „divers“ und „ohne Angabe“ (nach § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz) werden in Geheimhaltungsfällen per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.“	
Nicht-binär		2,3		
other		0,4		
Gesamt	100	100	100	100

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigen sich ebenfalls Unterschiede zu den Studierenden. Zwar haben 95,9% der studentischen Beschäftigten (mit studentischen Angestellten und inklusive derjenigen mit doppelter Staatsangehörigkeit) die deutsche Staatsbürgerschaft, das entspricht dem Anteil der Studierenden insgesamt (Sozialerhebung 2017: 108). Einen Migrationshintergrund, d.h. dass mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist, hat mit 17,3% der befragten studentischen Beschäftigten allerdings ein leicht geringerer Anteil als unter den Studierenden (20%, ebd.: 32).

Studentische Beschäftigte (mit studentischen Angestellten) sind mit durchschnittlich 24,6 etwas älter als noch vor 10 Jahren, wo der Schnitt bei 24 Jahren lag (Lenger et al. 2012: 26), aber weiterhin eine relativ junge Beschäftigtengruppe: Lediglich 15,5% der Beschäftigten sind älter als 27 (26% bei den Studierenden insgesamt).

Abb. 14 **Wie alt bist du?**

Angaben in Prozent

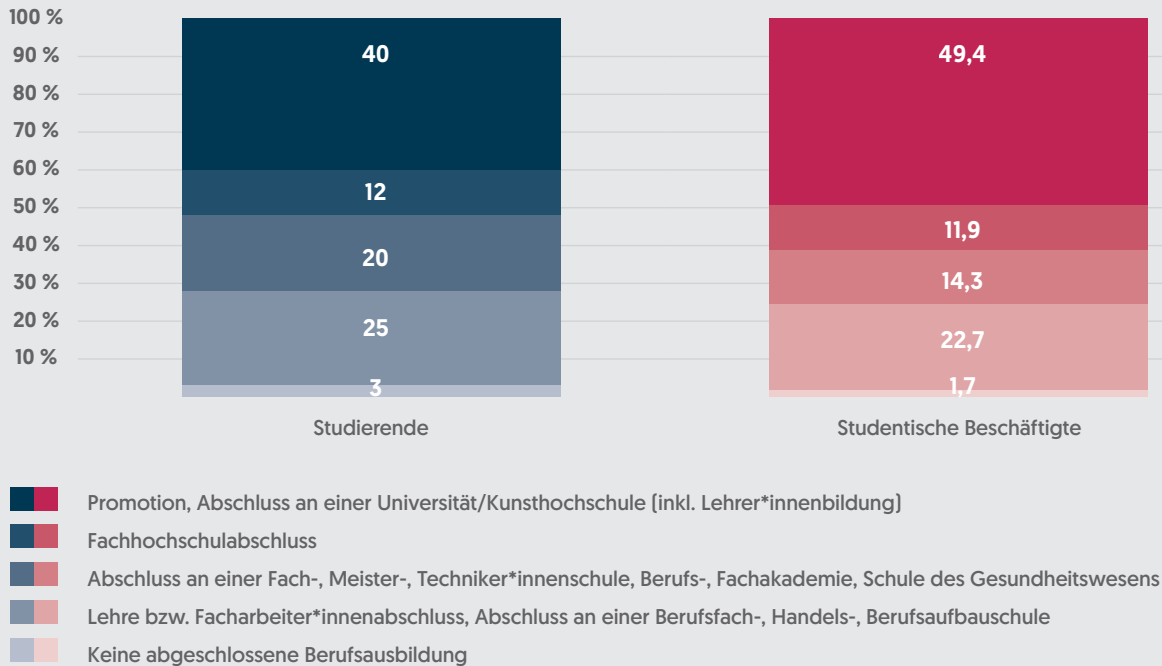
Angaben zum Alter	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten 2021/22	Anteil der Studierenden im Studienjahr 2021/22 (Statistisches Bundesamt 2022c)
20 und jünger	6,2	17,1
bis 21	9,5	9,3
Bis 22	12,5	9,5
Bis 23	13,7	9,5
Bis 24	14,6	9,3
Bis 25	12,9	7,8
Bis 26	8,8	6,4
Bis 27	6,3	5,1
Bis 28	4,2	4,2
Bis 29	3,4	3,4
Bis 30	2,4	2,8
31 und älter	5,5	15,6
Gesamt	100	100

Dass die studentischen Beschäftigten im Vergleich zur gesamten Studierendenschaft deutlich seltener jünger als 20 Jahre, dafür aber (weit) überdurchschnittlich häufig 21–27 Jahre alt sind, hängt damit zusammen, dass sie häufig erst im späteren Verlauf ihres Studiums eine Hilfskraft- oder Tutor*innenstelle annehmen (ebd.: 27). **Denn 45,6% der Befragungsteilnehmer*innen haben bereits einen Bachelorabschluss, 5% sogar ein abgeschlossenes Masterstudium.** Schon die Daten aus der Sozialerhebung zeigten, dass der Anteil der studentischen Beschäftigten unter den Masterstudierenden im Gegensatz zu Bachelorstudierenden ohne ersten Hochschulabschluss höher ist (2014: 294). Eine weitere mögliche Erklärung für den recht jungen Altersdurchschnitt der studentischen Beschäftigten dürfte sein, dass der Großteil einen eher klassischen akademischen Bildungsweg absolviert. Zwar ist der Anteil derjenigen mit einer am Gymnasium erworbenen, allgemeinen Hochschulreife von noch 88,4% im Jahr 2012 (Lenger et al. 2012: 28) auf 81,2% gesunken. Insgesamt haben 93,5% ihre Hochschulzugangsberechtigung auf dem 1. Bildungsweg, nur 4,6% über den 2. und 1,8% über den 3. Bildungsweg, also eine abgeschlossene Ausbildung mit Berufserfahrung, erlangt.

Neben diesen Befunden legen die Daten zur sozio-ökonomischen Herkunft nahe, dass es sich bei studentischen Beschäftigten (mit studentischen Angestellten) überdurchschnittlich häufig um Studierende aus „bildungsnahen“ Elternhäusern handelt. Bei 74% der studentischen Beschäftigten hat mindestens ein Elternteil die allgemeine oder Fachhochschulreife erworben. Das entspricht dem Anteil in der Vorgängerstudie von 2012 (73,7%; Lenger et al. 2012: 20). Allerdings hatten im damaligen Vergleichszeitraum 59% der Studierenden mindestens ein Elternteil mit Hochschulreife (Sozialerhebung 2010: 121), während selbiges in der aktuellen Sozialerhebung (2017: 27) auf 66% der Studierenden zutrifft. Geht es um den höchsten Berufsabschluss, haben 61,3% der studentischen Beschäftigten mindestens ein Elternteil, das einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben hat. Dieser Anteil ist niedriger als 2012 (70,2%; Lenger et al. 2012: 21), liegt aber ebenfalls über dem der Gesamtheit der Studierenden; dort waren es zuletzt 52% für 2016 bzw. 50% für 2012 (Sozialerhebung 2017: 27).

Abb. 15 **Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben deine Eltern?**

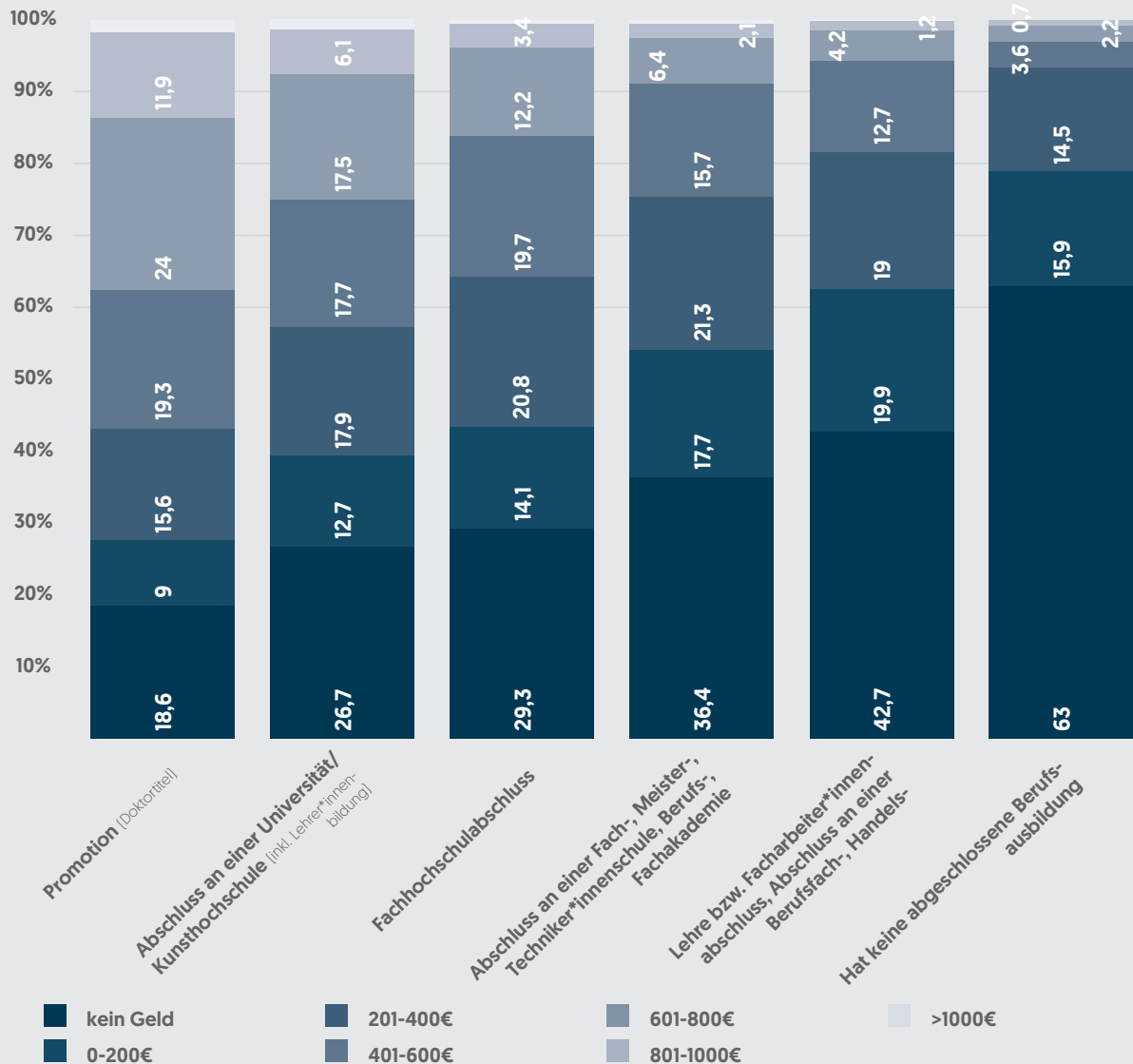
Studierende (Sozialerhebung 2017: 27), studentische Beschäftigte (ohne „weiß nicht“), ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Die Daten zu den Bildungs- und Berufsabschlüssen der Eltern im Zeitverlauf zeigen, dass studentische Beschäftigte überdurchschnittlich häufig aus bildungsnahen Familien kommen, die Differenz zur Gesamtstudierendenschaft aber innerhalb der letzten 10 Jahre leicht abgenommen hat. Es kann jedoch weiterhin konstatiert werden, dass die Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r „eine sozial exklusive Praxis darstellt“ (Lenger et al. 2012: 22) – auch, weil mit dem formalen Bildungsgrad bzw. Berufsabschluss der Eltern eng zusammenhängt, ob und in welcher Höhe eine finanzielle Unterstützung durch die Eltern möglich ist.

Abb. 16 **Wie verteilt sich das dir zur Verfügung stehende Geld auf die folgende Quelle: Geldbeträge von den Eltern (nach höchstem beruflichen Abschluss der Eltern)**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Während 18,6% der Hilfskräfte und Tutor*innen (ohne studentische Angestellte) mit mindestens einem promovierten Elternteil angeben, kein Geld von ihren Eltern zu erhalten, sind es bei denjenigen mit Eltern ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 63% mehr als dreimal so viele. Andersherum erhalten 13,5% der studentischen Beschäftigten mit einem promovierten Elternteil mehr als 800 € monatlich, und damit etwa 5-mal so häufig wie diejenigen, bei denen mindestens ein Elternteil einen Abschluss an einer Fach- oder Meisterschule gemacht hat (2,6%) bzw. deren Eltern über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen (2,9%).

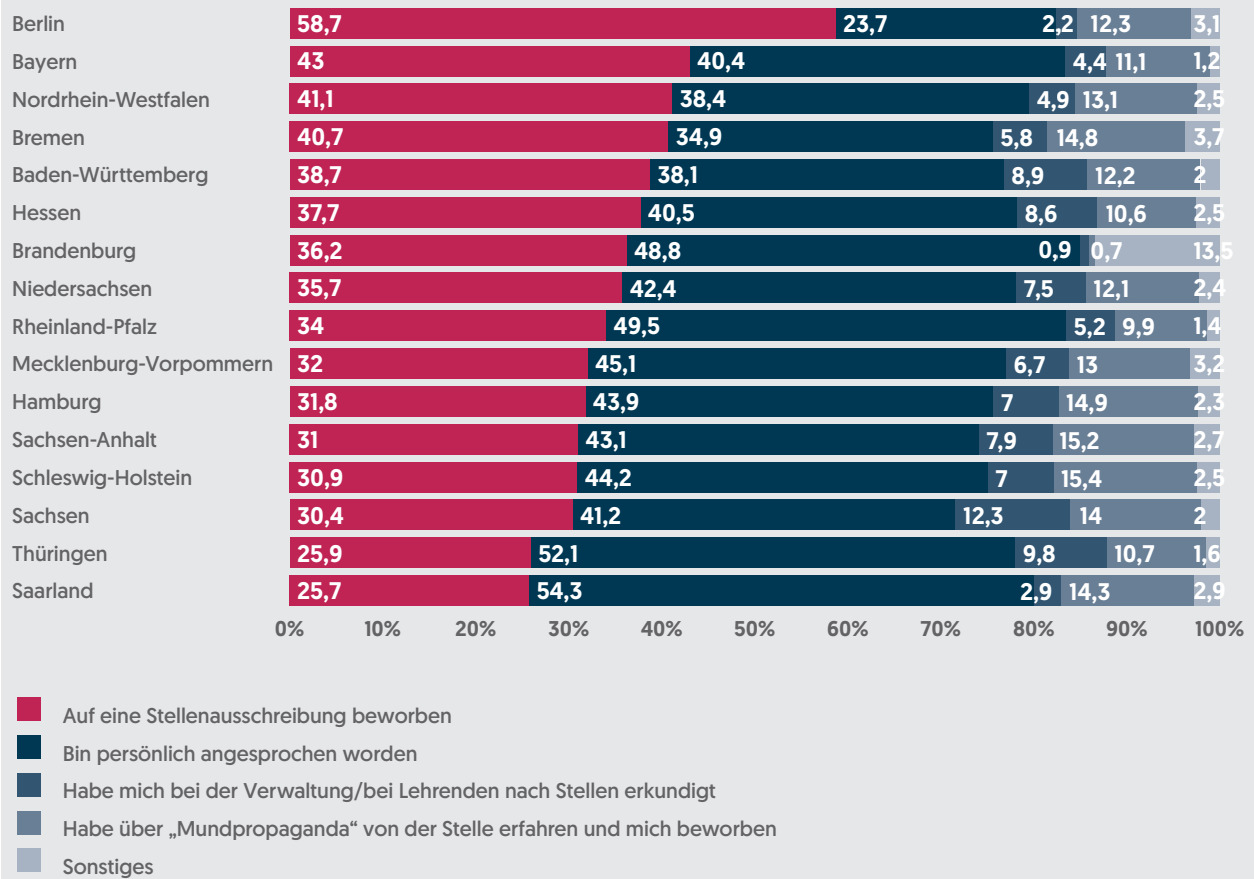
4.1.2 Exklusiver Zugang zur Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r

Die Zugangswege zur Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r (ohne studentische Angestellte) unterscheiden sich vor allem hinsichtlich ihrer (In-)Formalität. Hier zeigt sich, dass nur 36,7% der Befragten über den formalisierten Weg einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung zu ihrer Beschäftigung gekommen sind. Der Großteil der Beschäftigten, 41,4%, wurde „persönlich angesprochen“, 6,8% der Befragten erkundigten sich bei der Verwaltung oder Lehrenden nach Stellen und 12,1% haben sich beworben, nachdem sie über Mundpropaganda davon gehört haben. Insgesamt wurden 60,3% auf einem (eher) informellen Weg rekrutiert.³¹ Deutlich werden hier regionale Unterschiede. Mit 58,7% sind in Berlin weit mehr als doppelt so viele studentische Beschäftigte per Bewerbung auf eine Stellenausschreibung an ihre Stelle gekommen als beispielsweise im Saarland (25,7%) oder in Thüringen (25,9%). Während in diesen beiden Bundesländern – im Saarland 54,3%, in Thüringen 52,1% – mehr als die Hälfte über persönliche Ansprache rekrutiert wurde, betrifft dies auch in Rheinland-Pfalz (49,5%) und Brandenburg (48,8%) fast jede*n zweite*n Beschäftigte*n. Zwar liegen Nordrhein-Westfalen mit 41,1% und Bremen mit 40,7% bei den Bewerbungen auf Stellenanzeigen etwas über dem bundesweiten Durchschnitt (36,7%), aber dennoch deutlich hinter Berlin, obwohl die landesweit geltenden Rahmenkodizes vorsehen, dass „Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte“ „in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben werden“ sollen (Universität Bremen 2016; Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 2016). Die hohe Quote derer wiederum, die in Berlin auf formalem Wege rekrutiert werden, ist vermutlich auf die nur dort mit vollen Mitbestimmungsrechten ausgestatteten Personalräte für studentische Beschäftigte zurückzuführen, die die Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren begleiten.

31 Da eine Erkundigung bei der Verwaltung und Lehrenden sowie eine Bewerbung auf „Mundpropaganda“ hin nicht ausschließt, dass es sich um Initiativbewerbungen auf (noch) nicht ausgeschriebene Stellen handelt, werden diese Antwortkategorien als „eher informell“ interpretiert, ähnlich auch Lenger et al. (2012: 39f.) und Schneickert (2013:126f.).

Abb. 17 **Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen?**

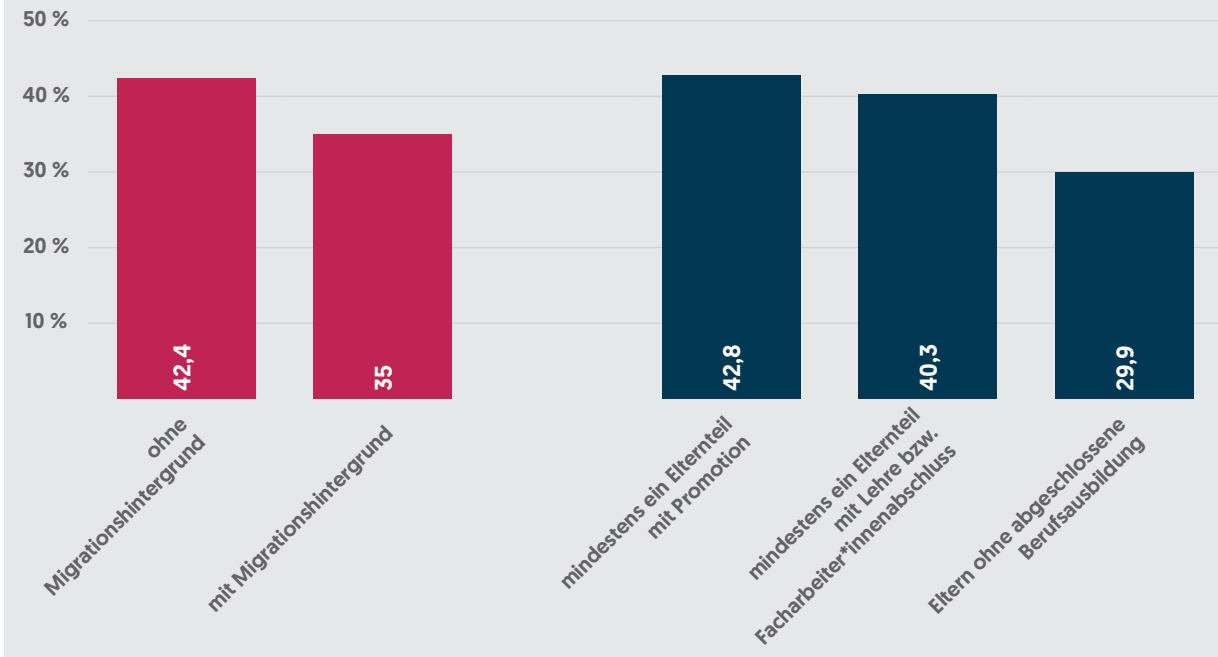
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Dass dieser informelle Weg nicht für alle gleichermaßen zugänglich ist, zeigt sich bei genauerem Blick darauf, wer eher persönlich angesprochen wird, und das sind eher Studierende ohne Migrationshintergrund als Studierende mit Migrationshintergrund (42,4% bzw. 35%) sowie Studierende, deren Eltern promoviert (42,8%) als eine Lehre oder einen Facharbeiter*innenabschluss gemacht (40,3%) oder gar keine Ausbildung abgeschlossen haben (29,9%). **Studierende mit Migrationshintergrund, Frauen und nicht-binäre Studierende sowie diejenigen, deren Eltern einen formal niedrigeren Berufsabschluss haben, geben demgegenüber wiederum häufiger an, über eine Ausschreibung an ihre aktuelle Stelle gekommen zu sein.** Die überwiegend informellen Rekrutierungswege befördern die Exklusivität der Arbeit als studentische Beschäftigte entlang vor allem sozio-ökonomischer und herkunftsbezogener Merkmale und sind somit Ausdruck einer fortgesetzten Bildungs- und Chancenungleichheit – insbesondere, wenn man berücksichtigt, dass 75% aller Promovierenden zuvor als Hilfskraft oder Tutor*in gearbeitet haben (Lenger 2009: 121).

Abb. 18 **Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen? Bin persönlich angesprochen worden (nach Migrationshintergrund und höchstem beruflichen Abschluss der Eltern)**

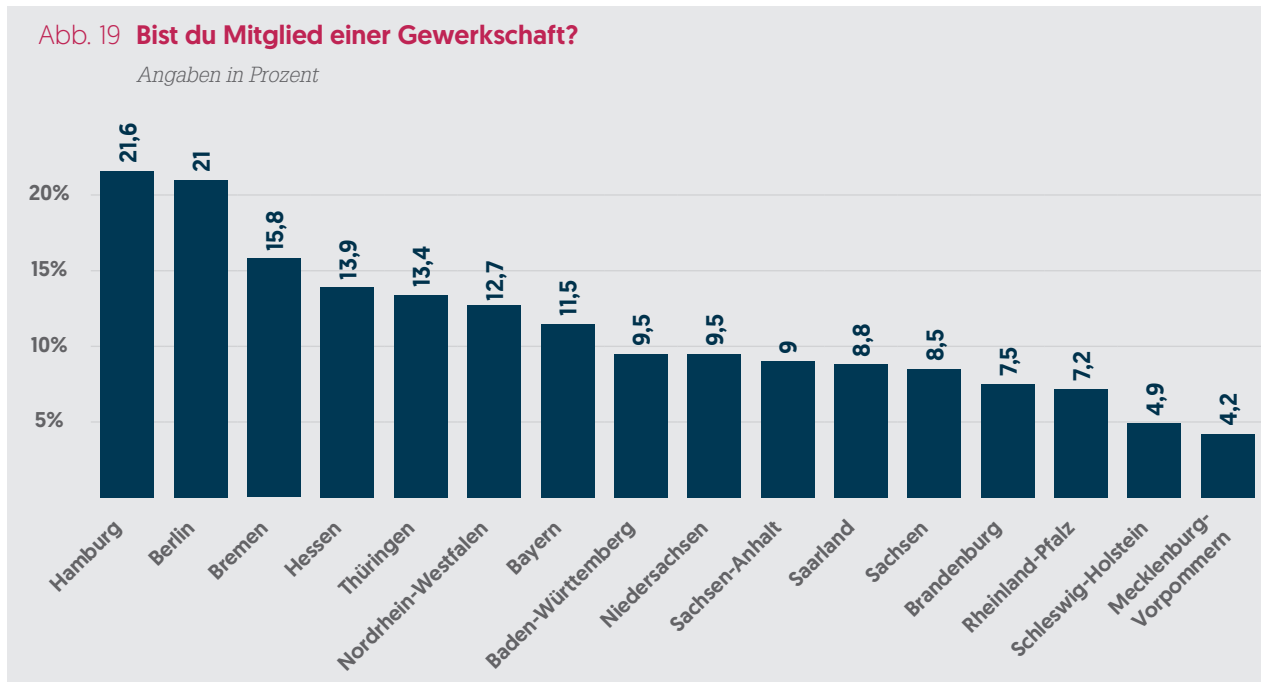
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



4.1.3 Gewerkschaftsmitgliedschaft von Studierenden und Akademiker*innen: keine Selbstverständlichkeit

Das mehrheitlich akademische Herkunftsmilieu der studentischen Beschäftigten und der Umstand, dass nur ein sehr geringer Anteil vor Studienbeginn eine Berufsausbildung absolviert hat, legen nahe, dass der Großteil bislang eher wenig Berührungspunkte und weniger persönliche Erfahrungen mit Gewerkschaften als Organisation und Interessenvertretung abhängig Beschäftigter gemacht hat. Denn sind in Familie, Bekanntenkreis und Kollegium kaum oder keine Gewerkschaftsmitglieder, fehlt der entsprechend positive soziale Einfluss auf die Beitrittswahrscheinlichkeit (Riley 1997: 278; Ebbinghaus/Göbel 2014: 211). 2021 lag der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Akademiker*innen bei 15,4% (Fulda 2022: 2), an Hochschulen und Forschungseinrichtungen dürfte er sogar deutlich darunter liegen. Zwar befindet sich Erwerbsarbeit seit vielen Jahren im Wandel, der vor allem durch eine Zunahme von Frauenerwerbsarbeit, Tertiarisierung und durch eine fortschreitende Akademisierung gekennzeichnet ist: 2020 begannen erstmals mehr Menschen ein Studium als eine Berufsausbildung (Demografie Portal 2020) und inzwischen machen Akademiker*innen „fast die Hälfte des Arbeitsmarktes aus, Tendenz steigend“ (Fulda 2022: 3). Jedoch bildet die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften diese Veränderungen bislang nur unzureichend ab: „Um dies zu kompensieren, müssten die Gewerkschaften ihr Potenzial bei der Rekrutierung von Angestellten und Beschäftigten mit akademischem Bildungsgrad sowie Frauen und jüngeren Arbeitnehmern mehr ausschöpfen“ (ebd.: 3).

Von den von uns befragten studentischen Beschäftigten (mit studentischen Angestellten) gaben 11,5% an, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein.³² Damit hat sich der Anteil im Vergleich zur Vorgängerstudie (4,9%) mehr als verdoppelt. (Lenger et al. 2012: 37). Dieser Anstieg entspricht etwa der Entwicklung des Gewerkschaftsmitgliederanteils unter den Studierenden insgesamt: Während 2010 1,5% der Studierenden Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft waren, stieg dieser Anteil bis 2016 auf 2,7% (DGB 2017). Im Vergleich zu den Studierenden sind studentische Beschäftigte somit deutlich häufiger gewerkschaftlich organisiert, allerdings mit großen regionalen Unterschieden.



So hat Mecklenburg-Vorpommern mit 4,2% den geringsten Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, Hamburg (21,6%), Berlin (21%) und Bremen (15,8%) hingegen weisen einen vergleichsweise hohen Organisationsgrad auf. Eine mögliche Erklärung für den hohen Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in Berlin, der 10 Jahre zuvor bei „nur“ 9,6% lag (Lenger et al. 2012: 38), wäre die Nachwirkung der „Operation Orga-Grad 1000 + x“ (TVStud Berlin 2018), einer auf Mitgliedergewinnung zielenden Organizingkampagne, welche 2016 begann und in den wochenlangen Streiks und dem erfolgreichen Abschluss des TVStud III im Sommer 2018 gipfelte. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass die studentischen Personalräte eine wichtige Ressource für die gewerkschaftliche Verankerung auch an Hochschulen und den Aufbau der TVStud-Bewegung waren und sind. Denn dort, wo Mitbestimmungsstrukturen bestehen, sind die Sichtbarkeit und der Organisationsgrad der Gewerkschaften höher – ein Umstand, der gerade im jungen und akademischen, d.h. eher gewerkschaftsfernen Milieu bedeutsam sein kann, um Anreize zur Organisation zu schaffen (Windolf/Haas 1989: 149; Riley 1997: 278; Ebbinghaus/Göbel 2014: 211). In Bremen und Hamburg wiederum wurde ab 2020 ebenfalls auf strukturiertes, konfliktorientiertes Organizing gesetzt (ver.di Hamburg 2021; McAleve 2021; 2019) und mit kurzfristigen Organisierungsanlässen und einer so erzeugten hohen Dringlichkeit den strukturellen Hürden der kurzen Vertragslaufzeiten und hohen Fluktu-

³² Ein möglicher Grund für die vergleichsweise hohe Zahl ist, dass die Befragung auch über Verteiler und Social-Media-Accounts von Gewerkschaften und TVStud-Initiativen verbreitet wurde. Der Rücklauf aus diesen Quellen wie auch bei den schriftlichen Einsendungen als PDF oder Brief – wobei letztere beispielsweise lediglich 3% des Gesamtamples ausmachen – weist einen höheren Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern auf als der Rücklauf aus anderen Quellen, wie den Hochschulverteilern von ASten, StuRä/StuPas etc. (→ Abschnitt 3.2).

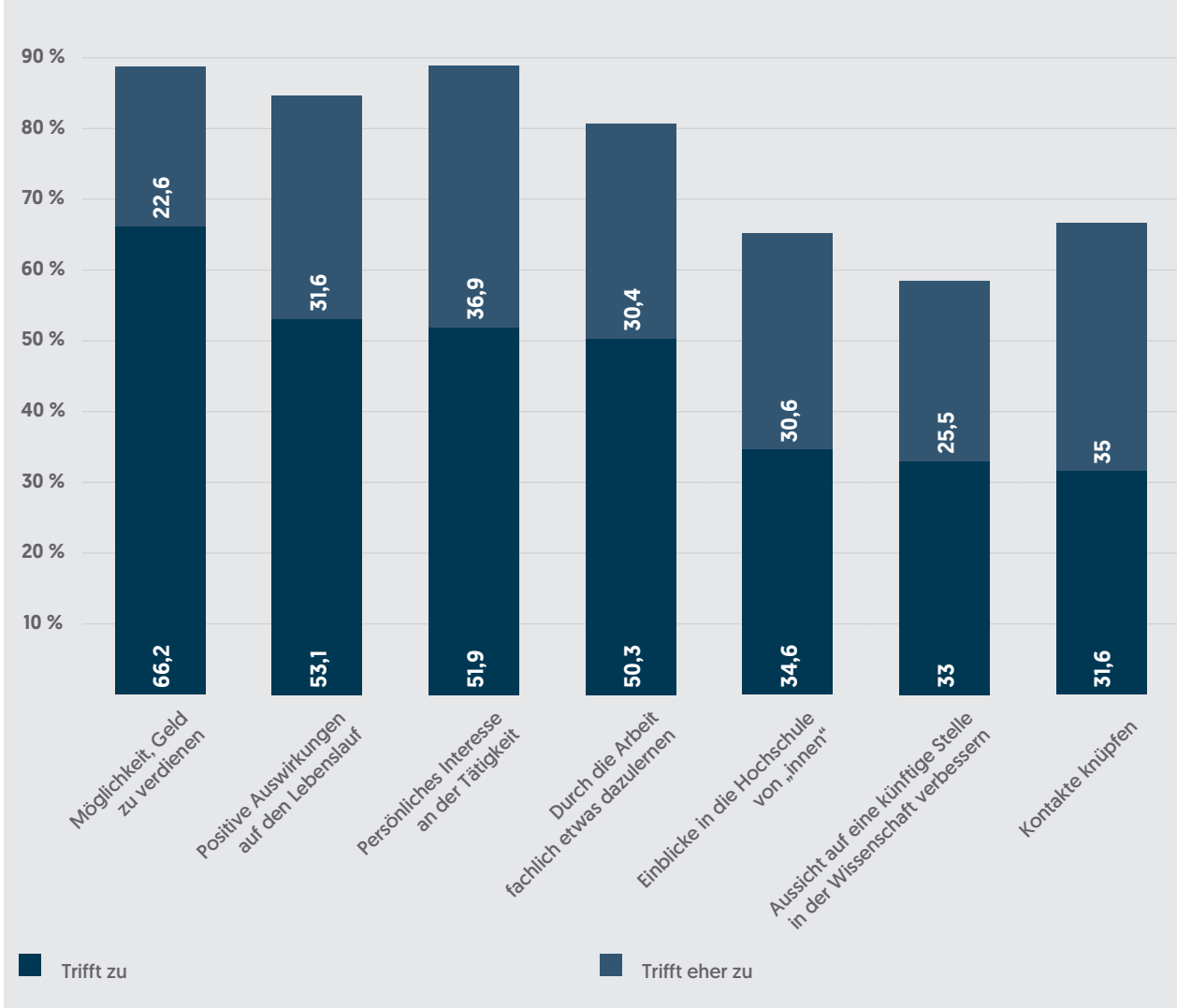
ation versucht entgegenzuwirken. Diese im akademischen Feld relativ neue Strategie gewerkschaftlicher Organisierung kann neben den regional-spezifischen Rahmenbedingungen als ein wesentlicher Grund für den vergleichsweise hohen Organisationsgrad angesehen werden und zusammen mit einer spezifischen Ansprache der Studierenden als Beschäftigte als zukunftsweisend für die gewerkschaftliche Studierendenarbeit.

4.2 Motivation und ihre Voraussetzungen: Wer kann sich leisten, was zu wollen?

Die Doppelbelastung durch eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium, der sich mittlerweile über zwei Drittel der Studierenden ausgesetzt sehen, kennzeichnet mehr und mehr die Studienphase (Sozialerhebung 2017: 60; Bastin/Dingeldey/Fuchs 2017: 7). Ebenso, wie auf dem Arbeitsmarkt zunehmend weniger entscheidend ist, ob, sondern wie studiert wurde (Schneickert 2013: 77; Vogel 1970: 83), stellt sich damit weniger die Frage ob, sondern wo neben dem Studium gearbeitet wurde – denn von den zwei Dritteln erwerbstätiger Studierender arbeiten nicht alle fachbezogen auf Stellen, die einen Bezug zu ihrem Studium haben. Welcher Job ausgeübt wird, hängt neben „der Arbeitsmarktlage, der persönlichen Qualifikation und dem persönlichen Netzwerk“ auch von „Gelegenheitsstrukturen“ und nicht zuletzt den persönlichen Motiven ab (Bastin et al. 2017: 8). Dass und wie die strukturell prekären Beschäftigungsverhältnisse (→ Abschnitt 5) und die informellen Rekrutierungsmodi (→ Abschnitt 4.1.2) den Zugang zu den Stellen sozial selektiv gestalten und so die Gelegenheitsstrukturen wesentlich prägen, wurde bereits ausgeführt. Nun geht es um die spezifische Motivation, als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten.

Abb. 20 Was ist deine Motivation als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten?

Angaben in Prozent



Das Hauptmotiv, als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten, ist die Möglichkeit, Geld zu verdienen: für 88,8% trifft dies mindestens eher, davon für zwei Drittel (66,2%) sogar explizit zu. Bereits in der Vorgängerstudie stellte die Finanzierung das zentrale Motiv dar; dort erachteten 81% Einkommen für wichtig, davon 49% sogar für sehr wichtig (Lenger et al. 2012: 57f.; Schneickert 2013: 143f.). Diese Ergebnisse decken sich auch mit den Erwerbsmotiven der Studierenden insgesamt, von denen die meisten nebenbei arbeiten, „um sich ‚etwas mehr leisten‘ zu können“ (72% trifft (voll und ganz) zu), gefolgt von dem „Wunsch nach (mehr) Unabhängigkeit von den Eltern“ (62%) und dem Umstand, dass sie auf den eigenen Verdienst angewiesen sind (59%) (Sozialerhebung 2017: 62).

Die positiven Auswirkungen auf den Lebenslauf (53,1% trifft zu) rangieren, wie bei Lenger et al. (2012: 57f.), auf Platz 2 der Erwerbsmotive, gefolgt von dem persönlichen Interesse an der Tätigkeit (51,9% trifft zu) und dem Wunsch, durch die Arbeit fachlich etwas dazulernen (50,3% trifft zu). Damit bildet neben der Finanzierung die Qualifizierung ein wesentliches weiteres Motiv, als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten und konstruiert eine für die studentischen Beschäftigten kennzeichnende Doppelfunktion ihrer Arbeit. Die wachsende Bedeutung der eigenen Qualifizierung über den Nebenjob entspricht eben-

falls der Entwicklung der Gesamtstudierendenschaft: Laut Sozialerhebung verfolgt über die Hälfte der Studierenden das Ziel, „praktische Erfahrungen [zu] sammeln“; der Anteil derjenigen, die „sich über Erwerbstätigkeit spätere Beschäftigungschancen ggf. unabhängig vom Studienabschluss“ sichern möchten, war zuletzt auffällig gestiegen (Sozialerhebung 2017: 62f.).

Die Erwerbsmotive differieren dabei vor allem hinsichtlich der sozio-ökonomischen Herkunft. So zeigt sich bei den befragten studentischen Beschäftigten beispielsweise mehrheitlich: je höher die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern, desto weniger wird als Erwerbsmotiv der studentischen Beschäftigten die Möglichkeit des Geldverdienens genannt. So geben bei mindestens einem Elternteil mit Promotion 60,1% an, Geld verdienen zu wollen, während es bei denen mit Fachhochschulabschluss (71,7%), mit Meisterabschluss (68,2%) und denjenigen mit Lehre oder Facharbeiter*innenabschluss (71,9%) erkennbar mehr sind. Ob sich von der Tätigkeit positive Auswirkungen auf den Lebenslauf erhofft werden, wird ebenfalls durch die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern beeinflusst: Überwiegend erfährt dieses Motiv mehr Zustimmung bei formal geringerer Qualifizierung der Eltern – 50,3% bei einem Elternteil mit Promotion, 63,1% bei einem Elternteil ohne Berufsabschluss – wohingegen das persönliche Interesse an der Tätigkeit umso mehr Zustimmung erfährt, je höher die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern ausfallen – 54,3% bei einem Elternteil mit Promotion, 45,8% bei einem Elternteil ohne Berufsabschluss. Während ersteres als Ausdruck von mit der Stelle verbundenen (Zukunfts-)Erwartungen verstanden werden kann, zeugt letzteres von einer stärker interessen- denn zweckgeleiteten Motivlage – eine, die man sich leisten können muss.

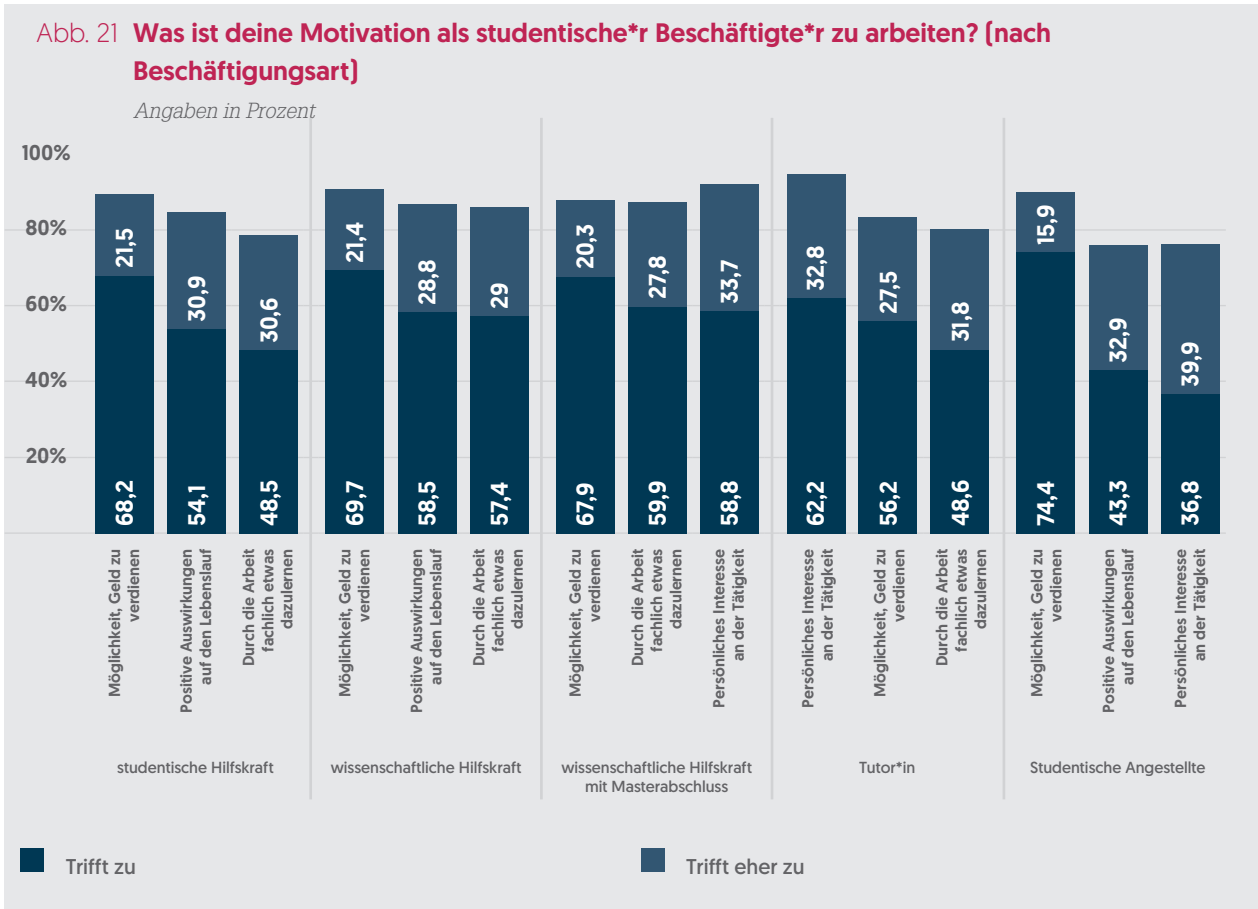
Die beschriebene Abhängigkeit der Motive von der sozio-ökonomischen Herkunft bzw. der (anderweitig) finanziellen Absicherung der Beschäftigten ist auffällig, wenn auch nicht überraschend (Bastin et al. 2017: 7; 13). So zeigt auch die Sozialerhebung von 2017, dass sich die Erwerbsmotive nach sozialer Herkunft deutlich unterscheiden, insbesondere Studierende aus der niedrigeren Herkunftsgruppe (73%) häufiger den Lebensunterhalt als Motiv angeben als diejenigen mit formal höherer Herkunftsgruppe (43%), während für letztere eher die Sammlung praktischer Erfahrungen im Mittelpunkt stand (61% verglichen mit 46% der Herkunftsgruppe niedrig; Sozialerhebung 2017: 62f.). Denn: Je höher der sozioökonomische Status der Eltern, desto höher ist die durch sie mögliche finanzielle Unterstützung (→ Abschnitt 5) und desto weniger ist das Handeln der Studierenden an Finanzierungsfragen geknüpft. In der Studierendenschaft insgesamt ist deutlich erkennbar, dass und wie sich höheres Elterneinkommen auswirkt: Finanzielle Absicherung führt dazu, dass eher Qualifizierung priorisiert wird, eine „ökonomische Angewiesenheit“ hingegen verschiebt insbesondere die Priorität in Richtung einer längerfristigen Verlässlichkeit“, was „die flexible Aufnahme qualifizierender Nebentätigkeiten unwahrscheinlicher“ macht und die mehrfache „sozial[e] Bildungsbenachteiligung“ verdeutlicht: Höhere finanzielle Absicherung macht eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium weniger notwendig, wird diese doch gewählt, kann deutlich freier die Art der Tätigkeit gewählt werden“ (Bastin et al. 2017: 13; 15; 27). Da vor allem fachbezogene Nebentätigkeiten sich positiv auf die spätere Karriere auswirken (Weiss et al. 2014, zit. n. Bastin et al. 2017: 7), spricht dies für die Attraktivität der Arbeit als studentische Beschäftigte und, wie es scheint, insbesondere für diejenigen Stellen mit hohem Forschungsbezug.

Neben der finanziellen Absicherung bzw. Unterstützung (durch die Eltern) gibt es noch weitere Faktoren, die die Erwerbsmotive der studentischen Beschäftigten beeinflussen. Bezogen auf das Geschlecht zeigt sich, dass als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten, um Geld zu verdienen, insbesondere für Frauen (70%) und vor allem nicht-binäre Personen (72,6%) zutrifft, deutlich weniger hingegen für Männer (60,7%). Auch positive Auswirkungen auf den Lebenslauf und das Knüpfen von Kontakten sind mit 58,4% bzw. 33,5% besonders für Frauen relevant, weniger hingegen für Männer (46,3% bzw. 29,2%) und nicht-bi-

näre Personen (38,3% bzw. 25,6%). Auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund weisen im Vergleich zu ihren Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund höhere Zustimmungswerte unter anderem hinsichtlich der positiven Auswirkungen auf den Lebenslauf und das Knüpfen von Kontakten, beim fachlichen Dazulernen und verbesserten Aussichten auf eine Stelle in der Wissenschaft auf. **In diesem Sinne scheint der Chancen-steigernde Charakter der Stelle und das damit erworbene kulturelle und soziale Kapital im Vordergrund zu stehen.** Dass diese Motive nicht grundlos bestehen, legen Schneickert und Lenger (2016: 282) sowie Rehn, Brandt, Fabian und Briedis (2011) nahe, die in der fachspezifischen Sozialisation durch die Arbeit als Hilfskraft niedrigere Studienabbruchquoten, höhere Übergangsquoten zwischen Bachelor und Master sowie einen erleichterten Zugang zu Promotionsstellen konstatieren, wobei insbesondere Beschäftigte aus sozioökonomisch schwächeren oder formal bildungsferneren Familien von der Entzauerung der Arbeit an der Hochschule profitieren können: Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb legen dessen Funktionsweisen offen und ermöglichen in Verbindung mit der fachlichspezifischen Sozialisation ein an das Feld angepasstes Agieren. Differenziert nach Alter der Beschäftigten spielt die Finanzierung als Erwerbsmotiv bei den befragten studentischen Beschäftigten eine wachsende Rolle (von 60,7% „trifft zu“ bei den 18–21-Jährigen bis 69,5% bei den 26–29-Jährigen, mit Ausnahme der Ü30-Jährigen mit leicht rückläufiger Zustimmung: 67,7%). Während das fachliche Dazulernen und die Aussicht auf eine Stelle in der Wissenschaft mit zunehmendem Alter wichtiger zu werden scheinen, gehen die Erwartungen positiver Auswirkungen für den Lebenslauf zurück. Dass unter anderem weibliche und ältere Studierende mehr aus finanziellen Gründen erwerbstätig sind, entspricht auch den Tendenzen in der Studierendenschaft insgesamt (Bastin et al. 2017: 15). Qualifizierung bzw. interessen geleitete Erwerbsmotivation ist nicht für alle gleichermaßen möglich.

4.3 Hilfskraftstellen als Türöffner zur Wissenschaft? Zwischen Erwartungen, Reputation und Arbeitsalltag

Die Arbeit als studentische Beschäftigte mit ihrer Doppelfunktion von Erwerbstätigkeit und Qualifizierung zeichnet sich neben ihrer sozialen Selektivität durch ein Wechselspiel zwischen der fortwährenden Arbeit am eigenen Lebenslauf im Sinne eines „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007: 58; 266; 293) und einer spezifischen Sozialisation im wissenschaftlichen Feld mit seinen Konventionen und Spielregeln aus (Schneickert 2013: 143f.). Vor diesem Hintergrund weisen die verschiedenen Beschäftigungsformen nicht nur hinsichtlich ihrer jeweils gesetzlich vorgesehenen und tatsächlichen Tätigkeitsbereiche Unterschiede auf (→ Abschnitt 6), sondern auch angesichts der mit ihnen verbundenen Erwartungen und Motive: Hilfskräfte tendieren stärker zu qualifizierungsbezogenen Motiven, während studentische Angestellte mit explizit administrativ-technischem Tätigkeitsfeld stärker finanzielle Gründe und Tutor*innen vor allem persönliches Interesse an ihrer Tätigkeit anführen.



Konkret heißt das, dass beispielsweise für studentische Angestellte das Geldverdienen deutlich stärker im Vordergrund steht (74,4% „trifft zu“) als für studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Masterabschluss) (68,2%/69,7%/67,9%) oder für die Tutor*innen (56,2%). Da sie mit 18,9% auch nur rund halb so oft wie Hilfskräfte (zwischen 35,9% und 36,8% angeben, an Einblicken in die Hochschule „von innen“ interessiert zu sein, scheint für diese Beschäftigtengruppe die Hochschule eher als ein möglicher Arbeitsort, aber nicht als spezifisches Tätigkeitsfeld von vordringlichem Interesse zu sein. Anders stellt sich dies bei den Hilfskräften dar. Vor allem die (wissenschaftlichen) Hilfskräfte (mit Master) (zwischen 54% und 58,5%) verbinden mit ihrer Anstellung positive Aussichten für ihren Lebenslauf, im Gegensatz zu 43,3% der studentischen Angestellten. Auch das Motiv, fachlich dazu lernen zu wollen, ist bei ihnen am stärksten ausgeprägt. Dies gaben vor allem die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelor (57,4%) bzw. Master (59,9%) als zutreffend an, verglichen mit 48,6% der Tutor*innen und nur 31,9% der studentischen Angestellten. Angesichts dieser vor allem qualifizierungsbezogenen Motive überrascht kaum, dass es vor allem die Hilfskräfte sind, die sich bessere Aussichten auf eine Stelle in der Wissenschaft erhoffen. Die Zustimmungskurve steigt dabei mit zunehmender formaler Qualifizierung. Während 32,1% der studentischen Hilfskräfte (ohne Abschluss) dies als zutreffend bewerten, sind es bereits 41,7% der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelor- und 52,2% der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss. Ähnlich, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägt, ist die Zustimmungskurve zu dem Motiv, Kontakte knüpfen zu wollen (32,3%/34%/37,6%). Neben den für die akademische Karriere notwendigen Erfahrungen im Wissenschaftsbetrieb scheint hier auch der Ausbau des sozialen Kapitals als zunehmend notwendig für das eigene Fortkommen angesehen zu werden. Ein hohes persönliches Interesse an ihrer Tätigkeit haben insbesondere die wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne und mit Masterabschluss (55%/58,8%). Am stärksten ist dieses Motiv jedoch mit 62,2% bei den Tutor*innen ausgeprägt und liegt damit deutlich vor

Finanzierungs- und Qualifizierungsmotiven. Im Vergleich der tatsächlich überwiegend ausgeführten Tätigkeiten mit den Motiven der Beschäftigten fällt auf, dass je nach Interessenlage die Tätigkeitsschwerpunkte variieren, und zwar mit einer relativ hohen Passung. Deutlich wird aber auch, dass der Wunsch der Qualifizierung nicht nur mit überdurchschnittlich vielen forschungsbezogenen Tätigkeiten einhergeht, sondern zugleich mit teilweise überdurchschnittlich vielen Aufgaben aus dem Bereich der technisch-administrativen Dienstleistungen.

So üben diejenigen, die angeben, persönliches Interesse an der Tätigkeit zu haben, überdurchschnittlich viele lehrbezogene Tätigkeiten wie das Leiten eines Tutoriums (ca. 26% vs. durchschnittlich ca. 21%) oder die Betreuung von Studierenden (ca. 37% vs. durchschnittlich ca. 33%) aus. Damit verbunden sind teilweise deutlich weniger Tätigkeiten aus dem administrativ-technischen Bereich wie Kopieren oder die Pflege von Datenbanken und Homepages. Dies zeugt einerseits von einer hohen Eigenständigkeit – so gaben rund 72% der Tutor*innen an, die Aufgaben in der Regel (eher) alleine als im Team zu bearbeiten. Andererseits deutet dies auf eine geringere Einbindung in die jeweiligen Arbeitsbereiche hin, die – das legen unterschiedliche Freitextantworten nahe – soweit reichen können, dass für die Tutor*innen kein Zugang zu Räumen und Infrastruktur (wie Kopierern) der Lehrgebiete besteht.

Für die qualifizierungsbezogenen Motive (positive Auswirkungen auf den Lebenslauf, durch die Arbeit fachlich etwas dazulernen und Aussicht auf eine künftige Stelle in der Wissenschaft verbessern) zeigen sich ähnliche Muster in den hauptsächlich ausgeführten Tätigkeiten: Die Beschäftigten sind unterdurchschnittlich oft mit lehrbezogenen Aufgaben betraut – wenn, dann in der Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen, also in vermutlich engerem Bezug zu Lehrpersonen – und arbeiten überwiegend in der Forschung, wozu in hohem Maße Internet- und Literaturrecherchen, aber auch das Redigieren/Korrigieren von Aufsätzen und Anträgen, das Erheben von Daten (aus Messungen und Interviews beispielsweise) sowie Statistik gehören. Diese Tätigkeiten, die durch die enge Anbindung an das Forschungs-geschehen den Qualifizierungsmotiven weitgehend entsprechen dürften, gehen einher mit leicht bis stark überdurchschnittlich ausgeführten Tätigkeiten aus dem Bereich der Dienstleistungen in Technik und Verwaltung. Hier sind insbesondere zu nennen die Literaturbeschaffung, Dateneingabe und Datenbankpflege, Interviewtranskription und Tagungsvor- und -nachbereitung. Dass bereits bei den studentischen Beschäftigten die Lehrtätigkeit von der (akademischen) Karriere (teilweise) entkoppelt zu sein scheint – wie der Vergleich vor allem der Hilfskräfte und Tutor*innen in ihren Motiven und tatsächlichen Tätigkeiten nahelegt –, ist auffällig und korrespondiert mit der Stellung von Lehre im Wissenschaftssystem insgesamt: Angesichts der stark zunehmenden Wettbewerbsorientierung geht die im Kampf um Drittmittel weniger prestigeträchtige und verwertbare Lehrtätigkeit auch bei Professor*innen und im Mittelbau zurück (van Dyk/Reitz 2017: 69; Kreckel 2013: 63).

Ein wesentlicher Teil der hauptsächlich und tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten korrespondiert demnach also mit den Motiven, die mit der jeweiligen Stelle verbunden werden bzw. wurden. Die erhoffte Qualifizierung (auch) „durch eine verbesserte Feldsozialisation“ (Schneickert 2013: 95f.) beeinflusst – so Schneickert – die Bewertung der Tätigkeiten insgesamt, wobei selbst prekäre Arbeitsbedingungen und/oder (zu) geringer Lohn durch die längerfristigen Motive und die in die Zukunft verlagerten Erwartungen und Karrierechancen kompensiert werden und zu einer „hohe[n] Belastungstoleranz“ der studentischen Beschäftigten führen (ebd.: 100).

4.4 Qualifizierung ja, aber nur unreguliert? Hilfskraftstellen aus Sicht der Arbeitgeber*innen

Das Spannungsverhältnis zwischen den momentanen Arbeitsverhältnissen auf der einen und den teils langfristigen Motiven auf der anderen Seite hängt mit der bereits beschriebenen Doppelfunktion der Beschäftigung zusammen und wird auch von den Arbeitgeber*innen betont und zur Legitimation der Beschäftigungsverhältnisse herangezogen. Auf Ebene der Hochschulen zeigt sich das in erster Linie in Form von Tutorien und Übungsgruppen, die entweder vergütet und zusätzlich, wenn gewünscht, als Praktikum angerechnet werden (exemplarisch: Universität Oldenburg 2022; Technische Universität Darmstadt 2018) oder in Form von laut Prüfungsordnung sogar explizit unentgeltlichen Tutorien, deren „Vergütung“ allein in ECTS-Punkten erfolgt (exemplarisch: Technische Universität Dortmund 2022). Auf Ebene der Länder erkennen die zuständigen Ministerien die Tätigkeit der studentischen Beschäftigten teilweise in ihrer „wichtige[n] Rolle in den Studienfinanzierungskonzepten der Studierenden“ an (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021a; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst Schleswig-Holstein 2021b), betonen an anderer Stelle aber ebenfalls, dass die Sicherstellung des Lebensunterhalts „nicht der Sinn des Entgelts [sei]. Es soll vielmehr einen angemessenen Anreiz und eine hinreichende Anerkennung zur Mitarbeit an der Hochschule geben“, beispielsweise im Rahmen des BAföG-Freibetrages (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2019). Gleichzeitig sehen die zuständigen Ministerien in der Hilfskrafttätigkeit die Chance, sich „im Sinne des Studiums“ zu qualifizieren (Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein 2013; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst Schleswig-Holstein 2021b; Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2019) und Einblicke in die Wissenschaft als mögliche Berufsperspektive zu erhalten (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021a). Mitunter wird sogar herausgestellt, dass dabei nicht nur Einblicke gewonnen, sondern sogar eine tragende Rolle in Lehre und Forschung eingenommen und ein „wichtige[r] Beitrag zur Verbesserung der Studienbedingungen“ geleistet wird (Thüringisches Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft 2021). Die mit den Stellen einhergehenden (Qualifizierungs-)Möglichkeiten werden sogar als so bedeutsam erachtet, dass unter anderem die Festlegung einer Höchsttätigkeitsdauer auch unterhalb des gesetzlichen Höchstmaßes sowie die Nicht-Tarifierung als Instrumente genannt werden, diese Chancen möglichst vielen Studierenden zu eröffnen (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021a; Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein 2021b).

5. Gestaltung der Arbeitsverträge: Zur Prekarität der studentischen Beschäftigungsverhältnisse

- Die Löhne studentischer Beschäftigter orientieren sich an der TdL-Richtlinie und bewegen sich vor allem bei den studentischen Hilfskräften im Durchschnitt nur knapp über Mindestlohniveau.
- Der Lohn stellt für die studentischen Beschäftigten mit Abstand die zentrale Erwerbsquelle dar und ist damit wichtigster Bestandteil des Gesamteinkommens.
- Studentische Beschäftigte liegen trotz ihrer vergleichsweise höheren sozio-ökonomischen Herkunft mit ihrem Gesamteinkommen unterhalb dem der Studierendenschaft, wobei das Gesamteinkommen besonders stark von den Zuwendungen der Eltern abhängig ist: Je höher der formale Bildungshintergrund der Eltern, desto höher die monatliche Zuwendung.
- 2021 galten 76,1% der Studierenden als armutsgefährdet (Statistisches Bundesamt 2022d). Studentische Beschäftigte liegen bei 77,8%.
- Kurze Vertragslaufzeiten (durchschnittlich 6,1 Monate, ohne Berlin 5,7) sind mit Ausnahme Berlins (14,1 Monate) für studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen der Normalzustand.
- Trotz kurzer Vertragslaufzeiten, handelt es sich bei der Arbeit als studentischer Beschäftigter um ein längerfristiges Arbeitsverhältnis. 17% arbeiten zum ersten Mal auf einer Stelle. 60,9% arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung schon mindestens ein Jahr an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtungen. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt zum Zeitpunkt der Befragung 20,2 Monate.
- Studentische Beschäftigte arbeiten in Kettenverträgen. Durchschnittlich haben sie bereits 4,6 Verträge geschlossen. Sind studentische Hilfskräfte und Tutor*innen mehr als einmal an einer Hochschule beschäftigt, arbeiten sie im Durchschnitt zum dritten Mal in Folge auf derselben Stelle.
- Bei Ausstellung von (Anschluss-)Verträgen kommt es in der Personalverwaltung länderübergreifend zu erheblichen Defiziten: 17,6% der Beschäftigten geben an, dass sie schon einmal eine Zeitlang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet haben.
- Bis zu 16,7% geben an, dass sie bereits unbezahlt (ohne Nachzahlung) vor und/oder nach Vertragsbeginn gearbeitet haben. Die Dauer beträgt durchschnittlich 4,9 Wochen.

Nachdem wir uns bis hierhin anhand der sozialen Zusammensetzung, Rekrutierungsformen und subjektive Motivlagen der individuellen Seite der Arbeitsbeziehungen gewidmet haben (→ Abschnitt 4), erfolgt nun eine Analyse der sowohl diese Dimension als auch die der konkreten Arbeitsbedingungen im Allgemeinen (→ Abschnitt 6) strukturierenden Rahmenbedingungen: Im Abschnitt 5.1 geht es um das Einkommen studentischer Beschäftigter, im Abschnitt 5.2 um die Zusammensetzung des gesamten Einkommens und eine Verortung der hiermit verbundenen sozialen Lage von studentischen Beschäftigten innerhalb der Studierendenschaft. Der Abschnitt 5.3 nimmt die Anzahl, Dauer und Häufigkeit der Vertragsschlüsse unter die Lupe, woraufhin im Abschnitt 5.4 die – mit der Vertragssituation in einem Zusammenhang stehenden – personalwirtschaftlichen Defizite bei der Organisation von studentischer Arbeit an Hochschulen

und Forschungseinrichtungen und deren Folgen für die Beschäftigten beschrieben werden. Abschnitt 5.5 ordnet die Erkenntnisse mit Blick auf unsere Ausgangsfragestellung ein.

Im Fokus unserer Analyse stehen damit die arbeitsvertraglich festgelegten Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen, die durch tarifliche und gesetzliche Regelungen sowie weitere politische Vorgaben und Vereinbarungen beeinflusst werden. Sie strukturieren das studentische Erwerbsverhältnis an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Auf Basis der Daten ist festzustellen, dass es sich bei der Arbeit studentischer Beschäftigter vor dem Hintergrund der Laufzeit der Arbeitsverträge und der Bezahlung um ein als „prekär“ zu bezeichnendes Beschäftigungsverhältnis handelt. Dies spiegelt sich auch in der sozialen Lage von studentischen Beschäftigten wider. Allgemein gelten „Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse“ dann als prekär, wenn sie durch Unsicherheit und fehlende Planbarkeit geprägt sind. Ein Erwerbsverhältnis ist in ökonomischer Hinsicht als prekär zu bezeichnen, „wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist“ (Dörre 2017: 258). Bei Prekarität geht es somit nicht um eine subjektive Deutung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation:

„Eine strukturell unsichere Erwerbstätigkeit muss subjektiv keineswegs als prekär empfunden werden. Umgekehrt können strukturelle Prekaritätsrisiken auch dann vorhanden sein, wenn es sich im Bewusstsein der Betroffenen um eine gewünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt“ (ebd.).

5.1 Minijob und Mindestlohn: das Einkommen studentischer Beschäftigter

Im Falle studentischer Beschäftigter liegt die Festsetzung des Lohnniveaus mit großer Mehrheit in der Verantwortung der Hochschulen, die sich nach unten an der Mindestlohngrenze und nach oben an den Stundenhöchstsätzen der TdL-Richtlinie³³ orientieren. Die Richtlinie wird durch die Mitgliederversammlung der TdL beschlossen und stellt insofern eine Selbstverpflichtung der Mitglieder des Arbeitgeber*innenverbandes dar. Sie beabsichtigt eine Deckelung der Löhne. Eine Abweichung in den jeweiligen Mitgliedsländern ist um maximal 10% nach oben möglich.

³³ Die am 2. Mai 2022 beschlossene Richtlinie sieht ab Sommersemester 2023 für studentische Hilfskräfte ohne Abschluss einen Stundensatz deutlich unterhalb des seit 1. Oktober 2022 geltenden gesetzlichen Mindestlohns vor. Eine Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns ist ab 1. Oktober 2022 somit nur noch möglich durch die anteilige – freiwillige – Umlegung der Jahressonderzahlung. Diese Richtlinie(n) werden durch die TdL nicht (online) veröffentlicht, weshalb wir für die aktuellen Zahlen auf andere Quellen zurückgreifen mussten, in diesem Falle: Arbeitgeberverband des Landes NRW 2022; Ministerium für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen 2022.

Abb. 22 Vergütung nach Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

	Vergütung laut TdL-Richtlinie (ab SoSe 2010)	Vergütung laut TdL-Richtlinie (ab SoSe 2020)	Vergütung laut TdL-Richtlinie (ab SoSe 2021)	Vergütung laut TdL-Richtlinie (ab SoSe 2023)	Vergütung laut TdL-Richtlinie unter Berücksichtigung der anteiligen Jahressonderzahlung (ab SoSe 2023)
Studentische Hilfskräfte ohne Abschluss	8,60 €	10,91 € (West) 10,49 € (Ost)	11,05 € (West) 10,63 € (Ost)	11,36 €	12,06 €
Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Bachelor oder FH-Abschluss)	10,03 €	12,68 € (West) 12,21 € (Ost)	12,84 € (West) 12,37 € (Ost)	13,20 €	14,02 €
Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit abgeschlossener Hochschulbildung/ Master-Abschluss)	13,61 €	17,22 € (West) 16,60 € (Ost)	17,44 € (West) 16,81 € (Ost)	17,93 €	18,62 €
	GEW 2011, zit. n. Lenger et al. 2012: 46	Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2019	Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2019	Arbeitgeberverband des Landes NRW 2022	Ministerium für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen 2022

In Bremen (12 €) und Berlin (13 €) findet der jeweils geltende Landesmindestlohn Anwendung, der im Falle Berlins seit dem 17. Juli 2022 auch den geltenden Tariflohn des TVStud III übersteigt. Der 2018 durch die Hamburgische Bürgerschaft beschlossene Ersuch an den Senat der Hansestadt,

„für alle Beschäftigten im Personalbestand der Freien und Hansestadt Hamburg sowie in den Betrieben und Unternehmen seines Einflussbereichs mit den zuständigen Gewerkschaften Tarifverträge über eine Mindestentgeltgrenze von 12 Euro, wenn erforderlich schrittweise, innerhalb dieser Legislaturperiode zu vereinbaren,“ (Hamburgische Bürgerschaft 2018)

fand zum Zeitpunkt der Befragung keine Berücksichtigung bei den studentischen Hilfskräften und Tutor*innen.

Spezifische landesweit einheitliche Richtlinien zur Vergütung, d.h. zur Umsetzung der TdL-Vorgaben für studentische Beschäftigte konnten wir lediglich in Niedersachsen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern identifizieren (→ Anhang 2), wobei in NRW und Niedersachsen zusätzlich eine Jahressonderzahlung ausgezahlt wird (Ministerium für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen 2022; Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2022). Eine gewisse Dynamisierung der Löhne auch abseits der Mindestlohnerhöhungen sehen unter anderem Brandenburg und Hamburg vor (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2019; Hamburgische Bürgerschaft 2020a), weit überwiegend waren die Lohnerhöhungen der letzten Jahre jedoch durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns begründet. Als fachliche Gründe für die geringe Höhe der Entlohnung werden unter anderem angeführt, dass

- die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r „nur eine von vielen Möglichkeiten [sei], wie Studierende ihr Studium finanzieren können“ (Ministerium für Wissenschaft; Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2022).

- nicht die Sicherstellung des Lebensunterhalts, sondern „ein[.] angemessen[er] Anreiz und eine hinreichende Anerkennung zur Mitarbeit an der Hochschule“ (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2019) bzw. die „allgemein[e] Ausbildung und Qualifikation“ (Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein 2013) der Sinn des Entgeltes sei.
- die Hochschulen so den notwendigen Handlungsspielraum und die notwendige, finanzielle Flexibilität behalten (Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kultur 2003; Brandenburgisches Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur 2019; Bremische Bürgerschaft 2018).

Der Stundenlohn von studentischen Hilfskräften, also denjenigen ohne Bachelorabschluss, liegt im Erhebungszeitraum zwischen 10 € (Thüringen und Bayern) und 12,96 € (Berlin). Der ermittelte Wert aus Berlin entspricht dem „Tarifvertrag für studentische Beschäftigte“ (TVStud III), in dem 2018 eine Erhöhung des Stundenlohns auf 12,96 € zum 1. Januar 2022 geregelt wurde und weicht am stärksten von der – hier nicht zu Anwendung kommenden – TdL-Richtlinie ab.³⁴ Von der 10% Abweichungsregel (nach oben) machen zum Zeitpunkt der Befragung mit einem Stundenlohn von 12,00 € ansonsten lediglich Schleswig-Holstein und Bremen Gebrauch. Diese überschreiten die Richtlinie für SHK im Tarifgebiet West um 8,6%. Alle anderen Bundesländer bleiben unter dem vorgegebenen Wert.

Abb. 23 **Stundenlohn studentischer Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22**

Median, Angaben in Euro

Bundesland	Lohn studentischer Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22 (Median)
Berlin	12,96 €**
Hessen (nicht Mitglied der TdL)	12,00 €***
Schleswig-Holstein	12,00 €
Bremen	12,00 €****
TdL-Richtlinie SHK West (gültig ab SoSe 2021)	11,05 €
Durchschnitt gesamt	11,03 €*
Durchschnitt West (ohne Berlin und Hessen)	11,01 €*
Saarland	11,00 €
Niedersachsen	11,00 €
Hamburg	10,91 €*****
Rheinland-Pfalz	10,91 €
Nordrhein-Westfalen	10,75 €
TdL-Richtlinie SHK Ost (gültig ab SoSe 2021)	10,63 €
Mecklenburg-Vorpommern	10,63 €
Sachsen	10,63 €
Sachsen-Anhalt	10,63 €
Brandenburg	10,56 €*****
Baden-Württemberg	10,54 €
Durchschnitt Ost (ohne Berlin)	10,49 €*
Bayern	10,00 €
Thüringen	10,00 €

*Durchschnitt aus den Bundesländern; nicht gewichtet nach Anteil der Befragten

** Wert von 12,96 € für SHK entspricht dem Tariflohn (TVStud III) im SoSe 2022; Hilfskräfte und Tutor*innen werden hier unabhängig von ihrem Abschluss als studentische Hilfskräfte geführt.

*** Wert von 12,00 € für SHK entspricht dem § 10 Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen, unterschrieben am 13.12.2021.

**** Wert 12,00 € entspricht dem Landesmindestlohn, gültig seit dem 01.04.2021; Hilfskräfte und Tutor*innen werden hier unabhängig von ihrem Abschluss als studentische Hilfskräfte geführt.

***** Wert von 10,91 € für SHK entspricht der Vorgabe des Personalamtes (Universität Hamburg 2022).

***** Hilfskräfte und Tutor*innen werden hier unabhängig von ihrem Abschluss als wissenschaftliche Hilfskräfte geführt.

34 Wie in Brandenburg und Bremen wird der Stundenlohn in Berlin nicht nach Hochschulabschluss differenziert.

Der Stundenlohn von wissenschaftlichen Hilfskräften liegt im Erhebungszeitraum zwischen 11,00 € (Thüringen) und 13,00 € (Schleswig-Holstein). Die Richtlinie der TdL wird nur in Schleswig-Holstein überschritten (1,2%). Im Länder-Durchschnitt erhalten wissenschaftliche Hilfskräfte im Osten mit **12,10 €** in der Stunde weniger als im Tarifgebiet West mit 12,47 €.

Abb. 24 **Stundenlohn wissenschaftlicher Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22**

Median, Angaben in Euro

Schleswig-Holstein	13,00 €
Berlin* (TVStud)	12,96 €**
*TdL-Richtlinie WHK West	12,84 €
(gültig ab SoSe 2021)*	12,75 €
Saarland	12,68 €
Hamburg	12,68 €
Rheinland-Pfalz	12,50 €
Hessen (nicht Mitglied der TdL)	12,50 €
Nordrhein-Westfalen	12,50 €
Niedersachsen	12,43 €***
Durchschnitt West (ohne Berlin und Hessen)	12,42 €*
Durchschnitt gesamt	12,36 €*
TdL-Richtlinie WHK Ost (gültig ab SoSe 2021)	12,37 €
Mecklenburg-Vorpommern	12,37 €
Sachsen	12,37 €
Sachsen-Anhalt	12,37 €
Brandenburg	12,37 €****
Durchschnitt Ost (ohne Berlin)	12,10 €*
Baden-Württemberg	12,10 €
Bremen*	12,00 €**
Bayern	11,65 €
Thüringen	11,00 €

* Durchschnitt aus den Bundesländern; nicht gewichtet nach Anteil der Befragten

** Hilfskräfte und Tutor*innen werden hier unabhängig von ihrem Abschluss als studentische Hilfskräfte geführt.

*** Wert von 12,43€ entspricht dem Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur 2019 (zuletzt geändert 2022), gültig ab SoSe 2021.

**** Hilfskräfte und Tutor*innen werden hier unabhängig von ihrem Abschluss als wissenschaftliche Hilfskräfte geführt.

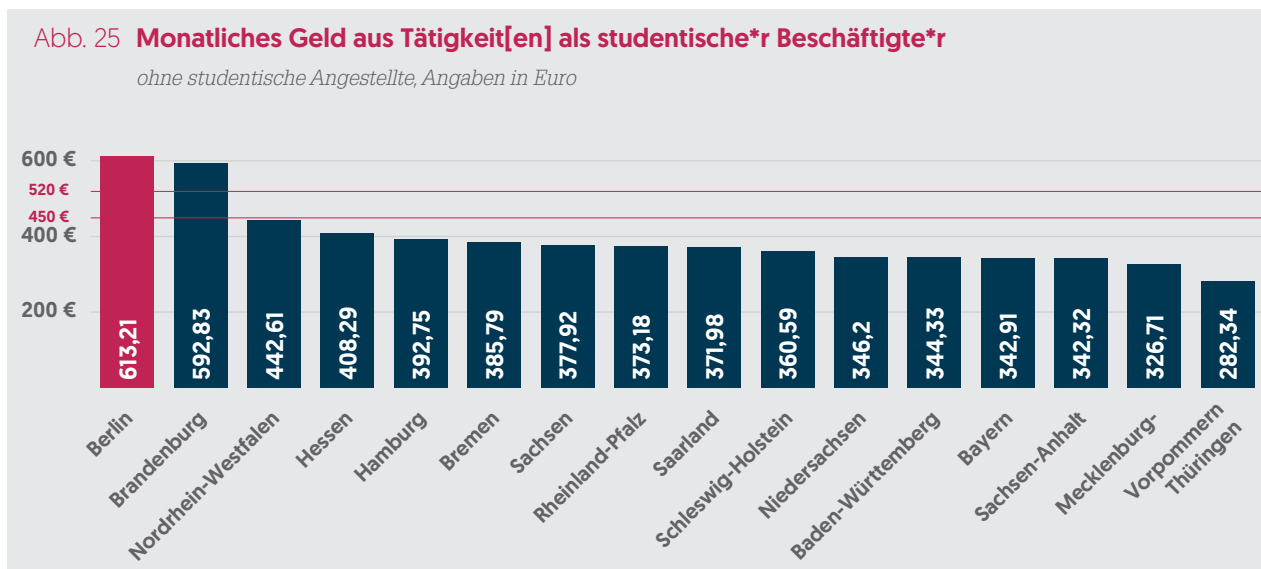
Obwohl die Festlegung der Löhne in den meisten Bundesländern – innerhalb des durch TdL und Mindestlohn festgelegten Rahmens – in den Verantwortungsbereich der Hochschulen fällt und somit die Lohnlandschaft sehr heterogen ist, zeichnen sich im Vergleich zwischen den Bundesländern und Beschäftigungsgruppen dennoch einige Muster ab. Im bundesweiten Länder-Durchschnitt (ohne Berlin) haben studentische Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22 10,90 € pro Stunde verdient, ihre Kolleg*innen mit Bachelor mit 12,32 € etwas mehr.³⁵ Der Beschäftigungsgruppen übergreifende Blick auf das allgemeine Lohnniveau für Hilfskräfte nach Bundesland zeigt außerdem, dass die Finanzkraft der Bundesländer kein hinreichend erklärungskräftiges Argument für die Entlohnung bietet (BMF 2022). So ist das Lohnniveau bei studentischen Hilfskräften (in absteigender Reihenfolge) in Berlin, Hessen, Schleswig-Holstein, Bremen

³⁵ Zu beachten ist bei der Entlohnung nach formaler Qualifikation, dass die studentischen Beschäftigten unabhängig von ihrer Qualifikation oft mit den gleichen Tätigkeiten betraut werden (→ Abschnitt 6.2). Auch weisen einige Freitextantworten darauf hin, dass teils aufgrund von Finanzierungsproblemen, aber auch durch Verzögerungen in der Verwaltung unter anderem bei der Ausstellung von Abschlusszeugnissen die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft (mit Bachelor- bzw. Masterabschluss) nicht vorgenommen und daher (bis zum nächsten Vertragsschluss) der niedrigere Stundenlohn gezahlt wird.

und bei wissenschaftlichen Hilfskräften (in absteigender Reihenfolge) in Schleswig-Holstein, Saarland, Hamburg und Rheinland-Pfalz im Durchschnitt am höchsten. Baden-Württemberg, Bayern und Thüringen bilden in der Reihenfolge in beiden Beschäftigungskategorien das Schlusslicht.³⁶

5.2 Einkommen und Arbeitszeitvolumen: die soziale Lage studentischer Beschäftigter

Ähnlich sieht es hinsichtlich des durchschnittlichen Monateinkommens von studentischen Beschäftigten aus. Wie die Abbildung 25 zeigt, handelt es sich mit Ausnahme von Berlin und Brandenburg zum Zeitpunkt der Erhebung mehrheitlich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der 450 €-Grenze eines sogenannten Minijobs liegen. Berücksichtigt man die außerhalb des Erhebungszeitraums liegende Anhebung der Minijob-Grenze zum 1. Oktober 2022 auf 520 €, dann liegen Berlin und Brandenburg auch weiterhin im Durchschnitt oberhalb dieser Geringfügigkeitsgrenze. Sie entspricht in der Regel auch der Zuverdienstgrenze bei BAföG und Stipendien. Minijobs sind nicht renten- und sozialversicherungspflichtig, Krankenkassenbeiträge müssen, wie auch bei Midijobs, von den Beschäftigten selbst getragen werden.

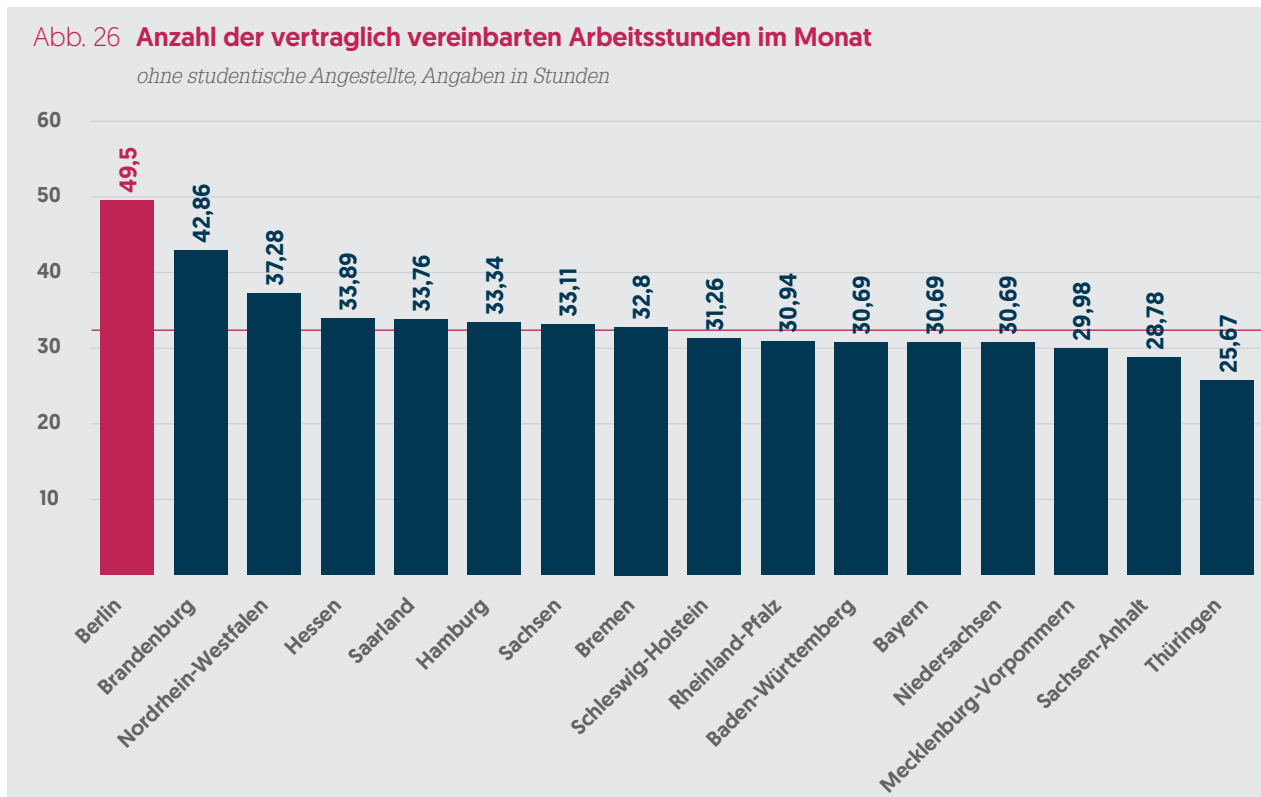


Neben dem Stundenlohn ist entscheidender Faktor für das Gesamteinkommen von studentischen Beschäftigten die vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitszeit. Derzeit liegt das Arbeitsvolumen der studentischen Beschäftigten (ohne Angestellte) bundesweit (ohne Berlin) durchschnittlich bei 32,8 Stunden im Monat.³⁷ Spitzenreiter ist im Gesamtvergleich auch hier Berlin mit durchschnittlich 49,5 Stunden im Monat, Schlusslicht bildet erneut Thüringen, wo die Verträge mit 25,7 Stunden im Monat etwa die Hälfte des Umfangs der Verträge in Berlin haben. Während die Stundenhöhe nahezu beliebig festgelegt werden kann, solange sie in der Woche „die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit“ nicht erreicht (→ Anhang 2), hat Berlin als bundesweit einziges Land einen monatlichen Mindestumfang von 41 Stunden tarifvertraglich

³⁶ Bayern stellt – gemessen an den Zahlungen beim Länderfinanzausgleich – mit Abstand das finanzstärkste „Geberland“ dar, Baden-Württemberg und Hessen folgen mit etwas weniger als der Hälfte bzw. einem Drittel, während Rheinland-Pfalz und Hamburg nur noch knapp zu den „Geberländern“ zählen und Schleswig-Holstein, das Saarland, Bremen und Thüringen (in aufsteigender Reihenfolge) und – mit deutlichem Abstand – Berlin „Nehmerländer“ darstellen (BMF 2022).

³⁷ Bei der Studie von Lenger et al. waren es (mit Berlin) durchschnittlich 31 vertragliche Stunden pro Monat (2012: 43).

festgelegt. Diese Regelung hat zur Folge, dass die Beschäftigungsverhältnisse stets oberhalb der Minijobgrenze liegen und damit als sogenannte „Midijobs“ gelten.³⁸



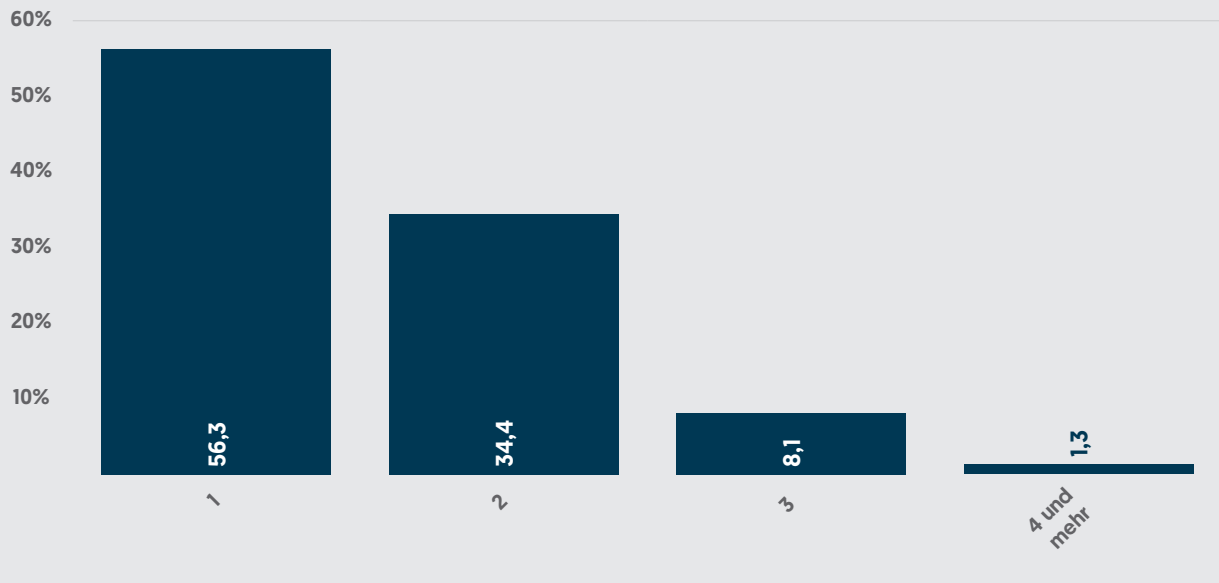
Gleichzeitig ist es kein ungewöhnliches Phänomen, auf mehreren Stellen parallel als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten und so auf ein höheres Arbeitszeitvolumen zu kommen; 43,8% der befragten studentischen Beschäftigten geben an, dass sie schon einmal eine Zeit lang gleichzeitig mehr als einem studentischen Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen sind oder aktuell nachgehen.³⁹

38 „Studierende sind wie alle anderen Arbeitnehmer/innen sozialversicherungspflichtig. Allerdings gelten im Übergangsbereich von 520,01 bis 2.000 Euro im Monat reduzierte Beiträge zur Rentenversicherung. Je nach Höhe des Lohns steigt der Beitrag der Studierenden gleitend auf den vollen Beitragsatz von maximal 9,3 Prozent. Die Arbeitgeber zahlen bereits ab 520,01 Euro/Monat den vollen Beitrag von 9,3 Prozent. [...] Alle Studierenden müssen grundsätzlich in einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung versichert sein. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zahlen sie lediglich den einheitlichen Versicherungsbeitrag für Studierende. [...] Keine zusätzlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen an, wenn: 1. Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Das ist grundsätzlich zu bejahen, wenn Studierende nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. [...] Studierende können über die Krankenkasse ihrer Eltern nur dann familienversichert sein, wenn sie noch nicht 25 Jahre alt sind und maximal 520 Euro pro Monat verdienen.“ (Studentenwerke 2023).

39 Werden zwei geringfügige Beschäftigungen beim gleichen Arbeitgeber – z.B. an der gleichen Hochschule – ausgeführt, können diese als ein Arbeitsverhältnis gewertet werden, womit keines der beiden Arbeitsverhältnisse in die mit verhältnismäßig hohen Abgaben einhergehende Steuerklasse VI fällt.

Abb. 27 **Wie viele Arbeitsverträge hast du (wenn auch nur zeitweise) als studentische*r Beschäftigte*r maximal gleichzeitig gehabt?**

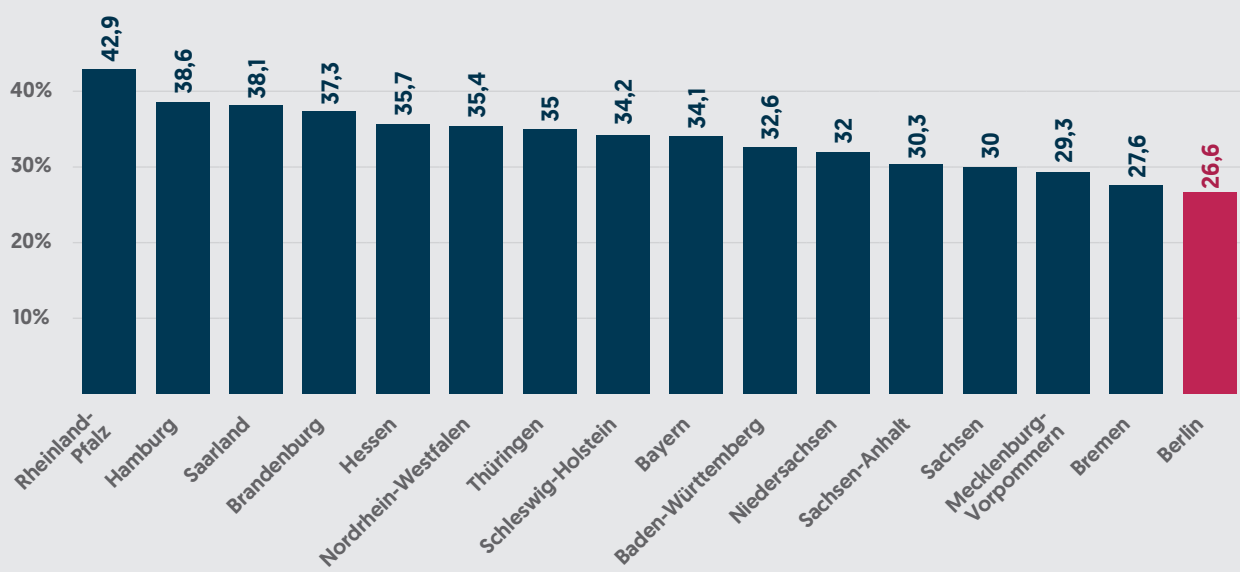
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



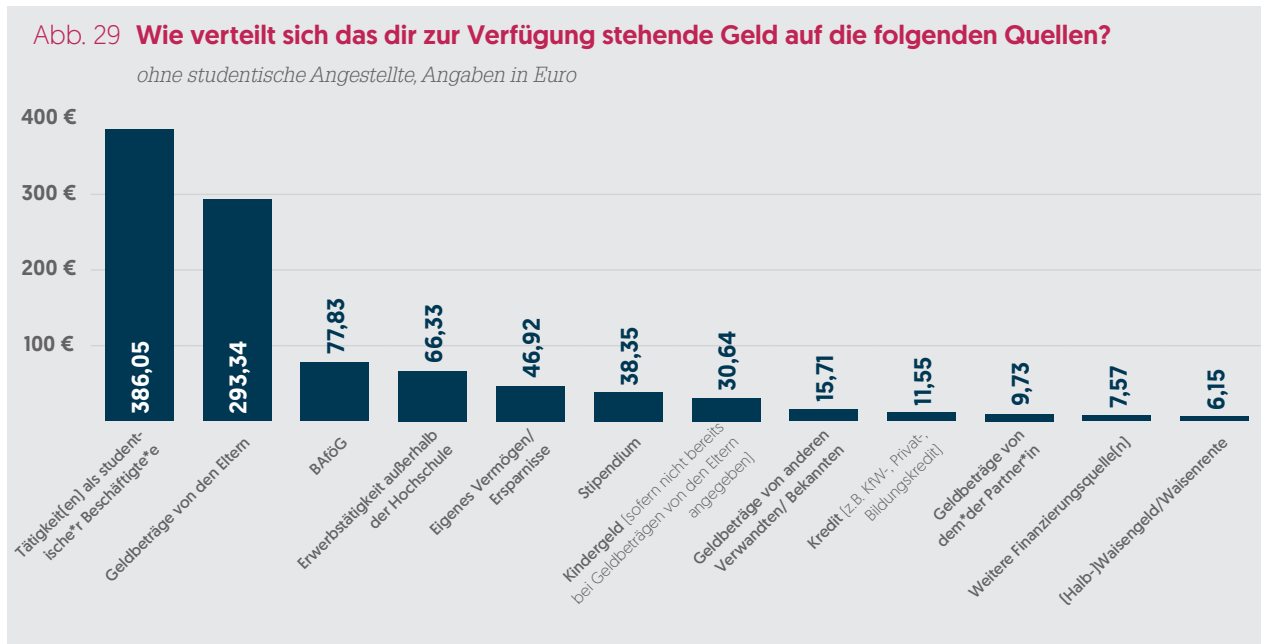
Große Bedeutung hat ebenfalls eine weitere Tätigkeit, der zusätzlich zur Arbeit als studentischer Beschäftigter außerhalb der Hochschule und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen wird. Durchschnittlich sind ein Drittel (33,4%), in Rheinland-Pfalz sogar 42,9% der studentischen Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten mindestens einer weiteren Nebentätigkeit außerhalb der Hochschule und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen.

Abb. 28 **Hast du während der letzten 12 Monate neben deiner Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r gleichzeitig eine weitere bezahlte Tätigkeit außerhalb der Hochschule ausgeübt?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

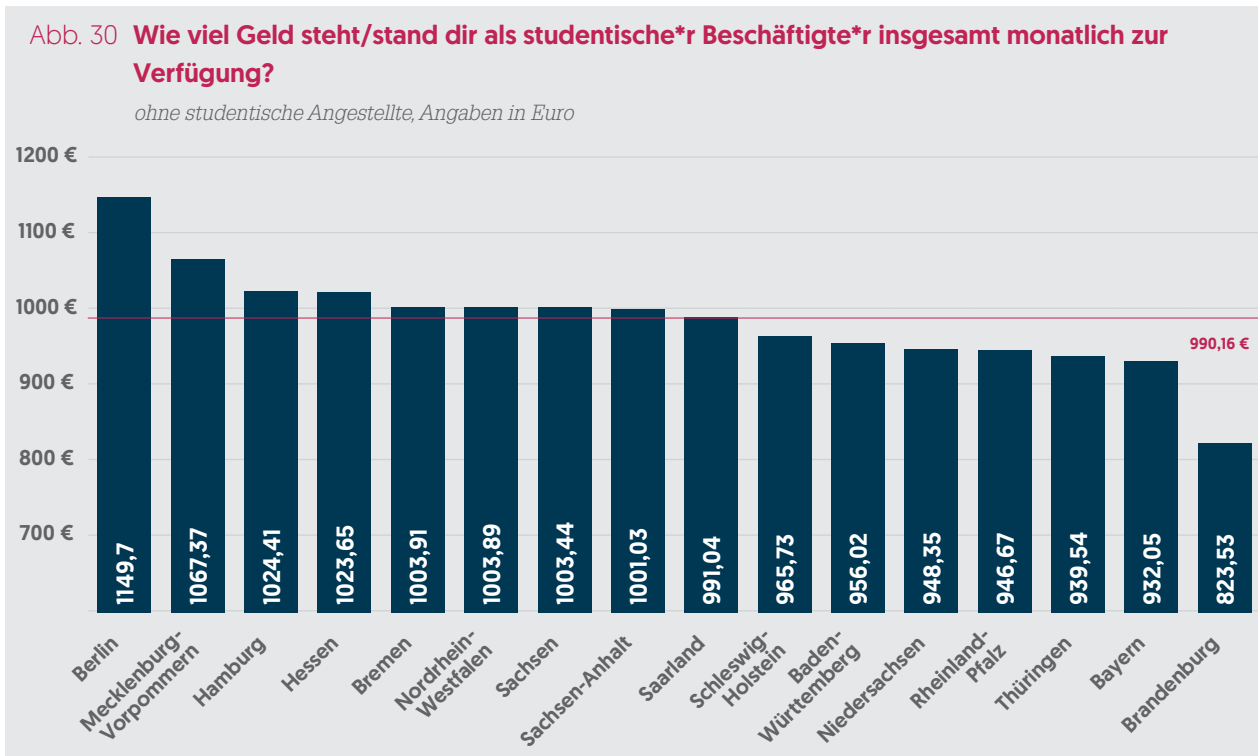


Den Nebentätigkeiten zum Trotz – nur 14,1% geben an, sich „zum größten Teil oder voll über diese Arbeit“ zu finanzieren, während der Lohn für 31,4% „eher ein Taschengeld“ darstellt: die Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r stellt im Schnitt mit 386,05 € monatlich die größte Einkommensquelle der studentischen Beschäftigten dar, gefolgt von finanziellen Zuwendungen der Eltern mit durchschnittlich 293,34 €, BAföG in Höhe von 77,83 € und dem Einkommen aus der bzw. den weiteren Tätigkeit(en) außerhalb der Hochschule mit 66,33 €.



Insgesamt verfügen studentische Beschäftigte in Berlin (1149,70 €), Mecklenburg-Vorpommern (1067,37 €) und Hamburg (1024,41 €) monatlich über das höchste Gesamteinkommen,⁴⁰ in Thüringen (939,54 €), Bayern (932,05 €) und Brandenburg (823,53 €) über am wenigsten. Der bundesweite Durchschnitt unter den studentischen Beschäftigten liegt bei 990,16 € Gesamteinkommen im Monat. Sie liegen folglich 2021/22 mit ihrem Gesamteinkommen unterhalb dem der gesamten Studierendenschaft, der im Jahr 2018 monatlich rund 390 € aus eigener Erwerbsarbeit bezogen und – sofern die Studierenden alleine wohnten – durchschnittlich ein Gesamteinkommen von etwa 1.060 € hatten (Statistisches Bundesamt 2020). Studentische Beschäftigte liegen damit knapp drei Jahre später (2021/22) mit ihren Gesamteinkommen 69,84 € unter dem Durchschnittswert ihrer Kommiliton*innen 2018.

⁴⁰ Die höchste monatliche Ausgabenposition ist die Miete einschließlich Nebenkosten, hier bilden Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Bayern (in absteigender Reihenfolge) die Spitzenreiter. Im Schnitt gehen bei den Studierenden die höchsten Lebenshaltungskosten auch mit den höchsten Einnahmen einher (Sozialerhebung 2017: 40; 47; 50).



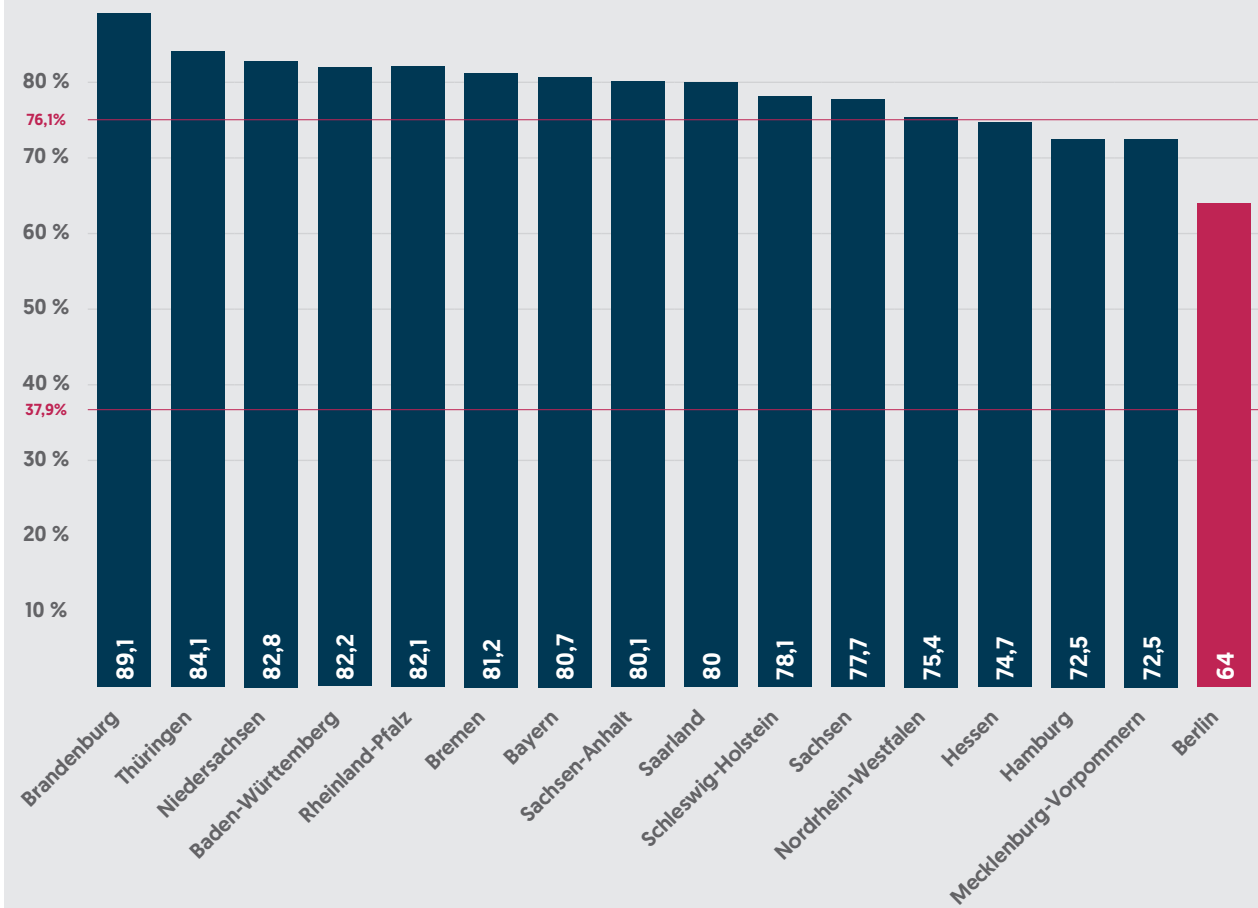
Für Diskussion in der politischen Öffentlichkeit sorgte jüngst der bekanntgewordene hohe Anteil an armutsgefährdeten Studierenden: 2021 galten 37,9% der Studierenden in Deutschland als armutsgefährdet; von denjenigen, „die allein oder ausschließlich mit anderen Studierenden zusammenlebten“ waren es sogar 76,1% (Statistisches Bundesamt 2022d).⁴¹ Trotz der teilweise hohen vertraglich festgelegten Monatsarbeitszeiten, der zeitweiligen Wahrnehmung von mehreren Arbeitsverträgen an der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und dem hohen Anteil derjenigen, die zusätzlich einer weiteren Tätigkeit außerhalb der Hochschule nachgehen, kommt es mit 77,8% zu einem ebenfalls sehr hohen Anteil unter den studentischen Beschäftigten, die als armutsgefährdet gelten.

In Brandenburg sind es sogar 89,1% der studentischen Beschäftigten, die nicht die Grenze von monatlich 1.251 € erreichen und damit als armutsgefährdet gelten. Auch in Berlin sind es – trotz tariflich geregelter Mindeststundenzahl und dem höchsten Stundenlohniveau – noch 64,6%.

41 „Eine Person gilt nach der Definition für EU-SILC als armutsgefährdet, wenn sie über weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt (Schwellenwert der Armutgefährdung). 2021 lag dieser Schwellenwert für eine alleinlebende Person in Deutschland bei 15 009 Euro netto im Jahr oder 1 251 Euro im Monat.“ (Statistisches Bundesamt 2022d). „Auch Studierende in Wohngemeinschaften, deren Mitglieder nicht gemeinsam wirtschaften, d.h. sich überwiegend nicht gemeinsam verpflegen und auch nicht aus einer gemeinsamen Kasse leben, zählen als Ein-Personen-Haushalt. In diesen Fällen zählt, dass die entsprechenden Personen selbständig wirtschaften und sich unabhängig von anderen Wohngemeinschaftsmitgliedern versorgen“ (Der Paritätische 2022: 4).

Abb. 31 Anteil der befragten studentischen Beschäftigten, dem weniger als 1250 € monatlich zur Verfügung stehen

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

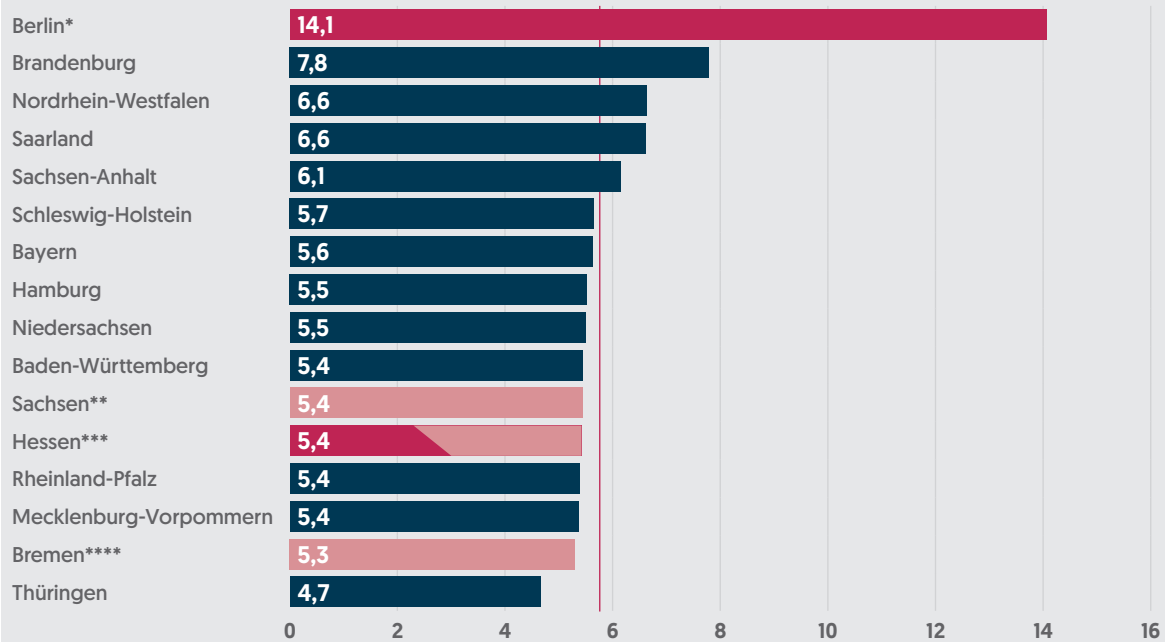


5.3 Vertragslaufzeiten und -häufigkeit

Schon die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes kam zu dem Ergebnis, dass „[d]ie Arbeits- und Dienstverträge der studienbegleitenden Beschäftigung [...] zum weit überwiegenden Teil nicht länger als sechs Monate“ laufen (Sommer et al. 2022: 143).

Abb. 32 **Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Monaten



* § 121 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet.“

** § 82 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet.“ § 10 Abs. 5 Kodex Hessen: „Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester [...] dauern.“

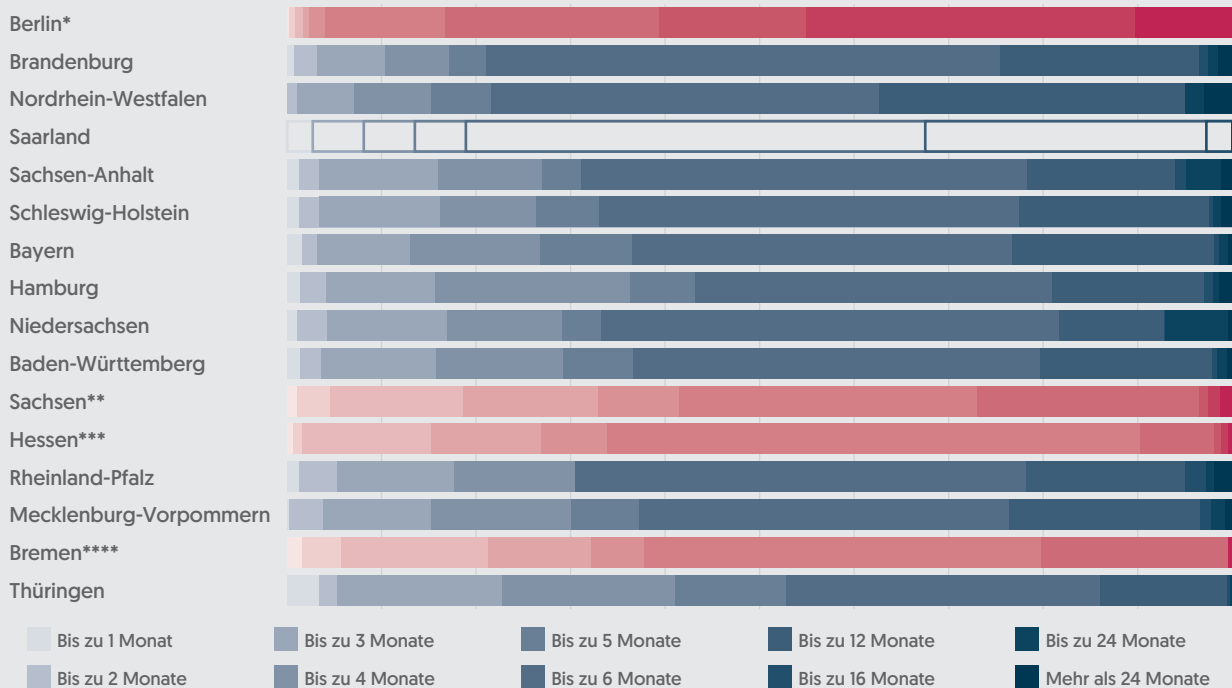
*** § 1 und 2 Rahmenkodex Sachsen: Die Laufzeit von Verträgen 1. „für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen [in Forschung und Lehre] mindestens drei Monate betragen“, 2. „die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen [im Umfeld von Forschung und Lehre] widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen“, 3. „für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen.“

**** § 10 Rahmenkodex Bremen: Vertragslaufzeiten sollen den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein. Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten sollen in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden.“

In Berlin laufen die Verträge mit im Schnitt 14,1 Monaten mit großem Abstand am längsten, während die Laufzeit in Thüringen mit durchschnittlich 4,7 Monaten lediglich etwa ein Drittel dessen beträgt. Im Bundesdurchschnitt (ohne Berlin) liegt die vereinbarte Vertragslaufzeit bei 5,7 Monaten und damit nah am Wert der zitierten Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Noch deutlicher werden die regionalen Unterschiede bei einem Blick auf die Staffelung der Vertragslaufzeiten in den jeweiligen Bundesländern.

Abb. 33 **Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (gestaffelt nach Bundesland)** durchschnittliche Vertragslaufzeit (in Monaten), Anteile je Bundesland in Prozent

	Bis zu 1 Monat	Bis zu 2 Monate	Bis zu 3 Monate	Bis zu 4 Monate	Bis zu 5 Monate	Bis zu 6 Monate	Bis zu 12 Monate	Bis zu 16 Monate	Bis zu 24 Monate	Mehr als 24 Monate
Berlin*	0,2	0,6	0,9	0,6	1,7	12,7	22,6	4,3	46,1	10,1
Brandenburg	0,7	2,5	7,1	6,8	3,9	48,2	27,3	0,9	1,1	1,4
Nordrhein-Westfalen	0,0	1,0	6,1	8,1	6,4	41,0	32,4	1,8	2,0	1,2
Saarland	2,7	0,0	5,4	5,4	5,4	48,6	29,7	2,7	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	1,2	2,2	12,6	11,0	4,1	41,8	21,0	1,2	3,7	1,2
Schleswig-Holstein	1,2	2,2	12,8	10,1	6,7	44,4	20,1	0,4	0,6	1,4
Bayern	1,6	1,6	9,8	13,7	9,8	40,3	21,3	0,5	0,9	0,4
Hamburg	1,4	2,7	11,5	20,7	6,8	37,8	16,1	0,9	0,7	1,4
Niedersachsen	1,0	3,2	12,7	12,2	4,1	48,5	17,1	0,1	0,5	0,5
Baden-Württemberg	1,4	2,2	12,1	13,5	7,4	43,0	18,2	0,6	1,0	0,6
Sachsen**	1,0	3,5	15,1	13,3	8,7	31,4	23,5	0,9	1,3	1,2
Hessen***	0,6	1,0	13,6	11,6	7,0	54,0	10,3	0,7	0,7	0,5
Rheinland-Pfalz	1,3	4,0	12,4	7,5	5,8	47,8	16,8	2,2	0,9	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	0,8	3,0	11,4	14,8	7,2	39,2	20,2	1,1	1,5	0,8
Bremen****	1,6	4,1	15,5	10,9	5,7	42,0	19,7	0,0	0,5	0,0
Thüringen	3,4	1,9	17,4	18,3	11,8	33,2	13,4	0,3	0,0	0,3



* § 121 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet.“

** § 82 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet.“ § 10 Abs. 5 Kodex Hessen: „Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester [...] dauern.“

*** § 1 und 2 Rahmenkodex Sachsen: Die Laufzeit von Verträgen 1. „für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen [in Forschung und Lehre] mindestens drei Monate betragen“, 2. „die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen [im Umfeld von Forschung und Lehre] widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen“, 3. „für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen.“

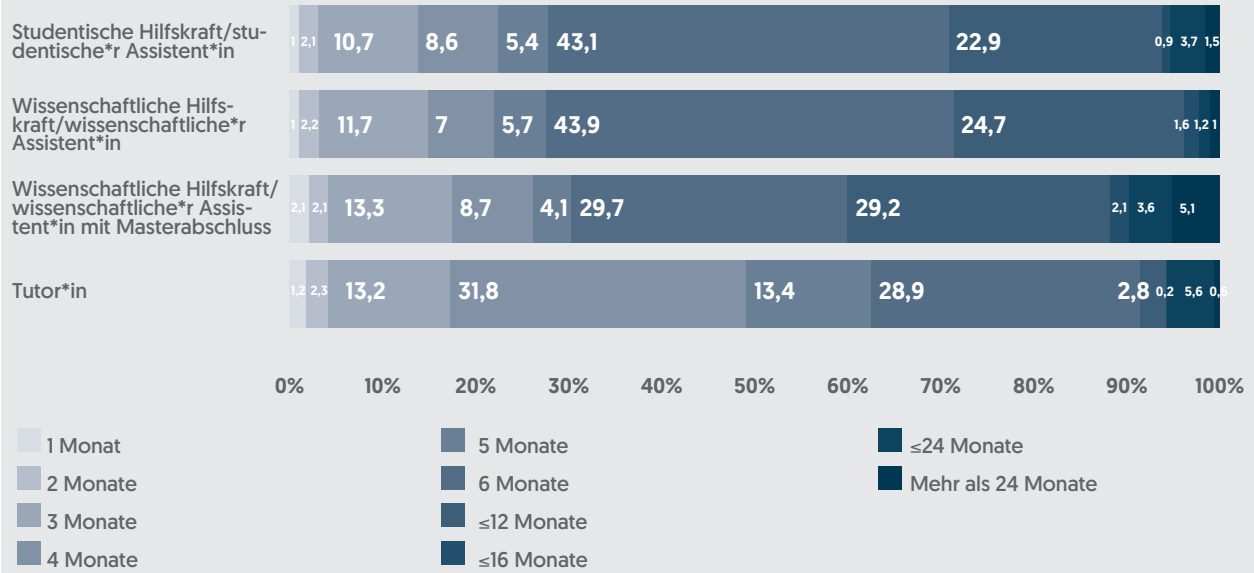
**** § 10 Rahmenkodex Bremen: Vertragslaufzeiten sollen den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein. Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten sollen in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden.“

Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen dargestellt werden.

Wie die Abbildung 33 zeigt, haben die studentischen Beschäftigten etwa in Bremen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und insbesondere Thüringen überdurchschnittlich häufig Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von nur 1, 2 oder 3 Monaten. Verträge in Semesterlänge, d.h. von 6 Monaten, erreichen vor allem in letzteren beiden Bundesländern unterdurchschnittlich wenige Beschäftigte, in Niedersachsen (48,5%), Brandenburg (48,2%), Rheinland-Pfalz (47,8%) und dem Saarland (48,6%) wiederum scheint diese Vertragslaufzeit überdurchschnittlich verbreitet. Längere Verträge von ≤ 12 Monaten werden überdurchschnittlich häufig in Brandenburg (27,3%), Nordrhein-Westfalen (32,4%) und dem Saarland (29,7%) ausgestellt, in Thüringen mit 13,4% hingegen unterdurchschnittlich oft. Dass in Hessen mit 54% mehr als die Hälfte der studentischen Beschäftigten und überdurchschnittlich viele einen Vertrag von 6 Monaten, d.h. einem Semester haben, ist auffällig und kann auf die Regelung im Hochschulgesetz zurückgeführt werden, der zufolge die Beschäftigungsverhältnisse „in der Regel für mindestens ein Semester begründet“ werden sollen. Die seit Dezember 2021 im „Kodex für gute Arbeit“ vorgesehene Regelung, dass die Verträge von studentischen Hilfskräften „in der Regel mindestens zwei Semester“ laufen sollen (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021b), spiegelt sich angesichts der mit 10,3% unterdurchschnittlich häufigen Verträge mit einer Laufzeit von bis zu 12 Monaten (noch) nicht in der Beschäftigungspraxis wider. In Berlin, wo im Hochschulgesetz eine Vertragslaufzeit von in der Regel 24 Monaten vorgesehen ist, werden 22,6% der Verträge für ≤ 12 Monate, weitere 50,4% für bis zu 2 Jahre und 10,1% sogar für mehr als 2 Jahre abgeschlossen. Auffällig sind zudem die Unterschiede nach Beschäftigungsform. Die Vertragslaufzeiten von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ähneln sich zunächst sehr, die meisten werden für bis zu 6 Monate geschlossen (43,1% bei SHK, 43,9% bei WHK), direkt gefolgt von Einjahresverträgen (22,9% bei SHK, 24,7% bei WHK). Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss wiederum erhalten tendenziell längere Verträge, hier werden 29,2% für bis zu 12 Monate und 10,8% für länger als ein Jahr abgeschlossen. Verglichen beispielsweise mit den studentischen Hilfskräften haben Tutor*innen jedoch stark überdurchschnittlich oft Kurzzeitverträge von bis zu 3 Monaten (Tutor*innen 13,2% vs. SHK 10,7%), 4 Monaten (31,8% vs. 8,6%) und bis zu 5 Monaten (13,4% vs. 5,4%), wobei die Semesterlänge von 6 Monaten wiederum unterdurchschnittlich oft erreicht wird (28,9% vs. 43,1%) – darüber hinausgehende Vertragslaufzeiten erst recht.

Abb. 34 **Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (gestaffelt nach Beschäftigungsform)**

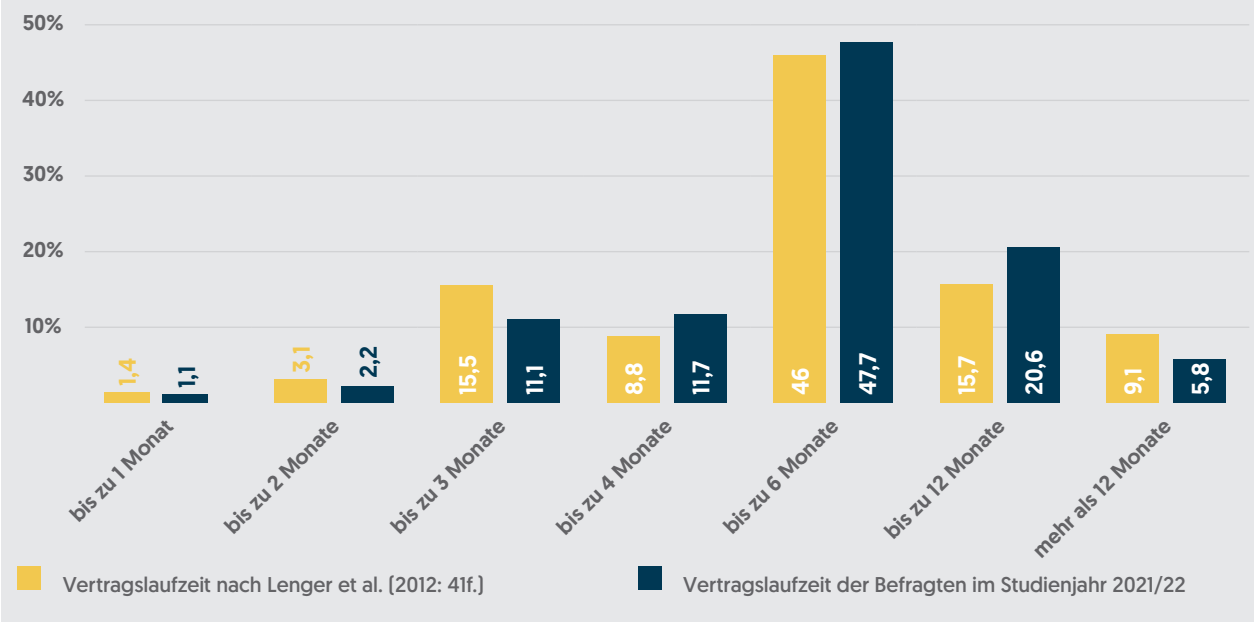
durchschnittliche Vertragslaufzeit (in Monaten), Anteile je Beschäftigungsform in Prozent



Im vergangenen Jahrzehnt gab es hinsichtlich der Vertragslaufzeiten wenig Veränderungen. Während Verträge etwas seltener für eine Dauer von 1, 2 oder 3 Monaten ausgestellt wurden und dafür häufiger vor allem für bis zu 12 Monate (von 15,7% auf 20,6%), ist der Anteil an Verträgen mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten wiederum von 9,1% auf 5,8% gesunken (Lenger et al. 2012: 41ff.).

Abb. 35 **Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (Entwicklung über die letzten 10 Jahre)**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



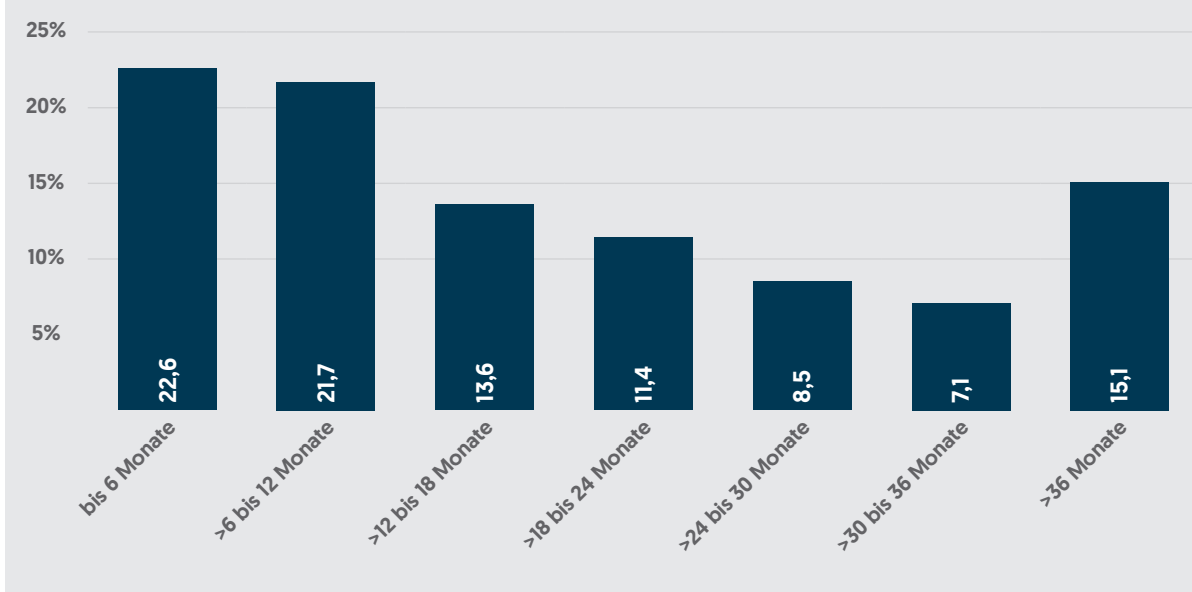
Als Gründe für kurze Vertragslaufzeiten von zumeist nur wenigen Monaten bzw. als Argumente gegen Mindestvertragslaufzeiten werden seitens der zuständigen Ministerien unter anderem angeführt

- die Verschiedenheit von Aufgabenfeldern und Arbeitsorten (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2022),
- der Bedarf der Hochschulen (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2019; Hamburgische Bürgerschaft 2021); die Aufgaben seien „oft nur von begrenzter Dauer“ (Bremische Bürgerschaft 2018),
- die Hochschulfinanzierung (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2019),
- der Wunsch, „möglichst vielen interessierten Studierenden die Chance [zu eröffnen], als studentische Hilfskraft tätig zu werden“ (Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021a).

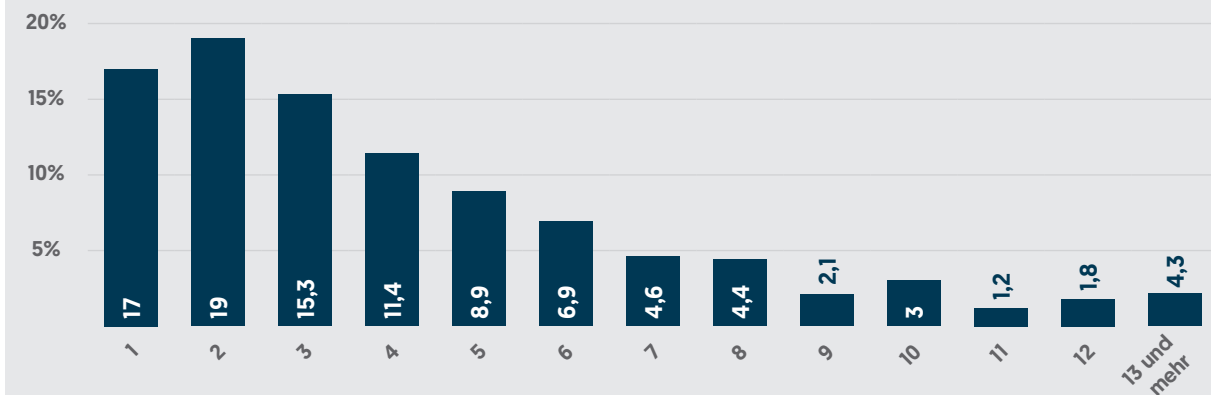
Diese Argumente sind vor dem Hintergrund der Datenlage zu hinterfragen. Bei studentischen Beschäftigungen handelt es sich überwiegend um ein Dauerarbeitsverhältnis mit vielen Verträgen. Gerade einmal 17% geben zum Zeitpunkt der Befragung an, dass sie zum ersten Mal als studentische Beschäftigte einen Arbeitsvertrag geschlossen haben. Im Durchschnitt schließen sie 4,6 Verträge mit der Hochschule und/oder Forschungseinrichtung und sind schon seit 20,2 Monaten an einer Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen tätig.

Abb. 36 **Wie lange arbeitest du schon insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r?**

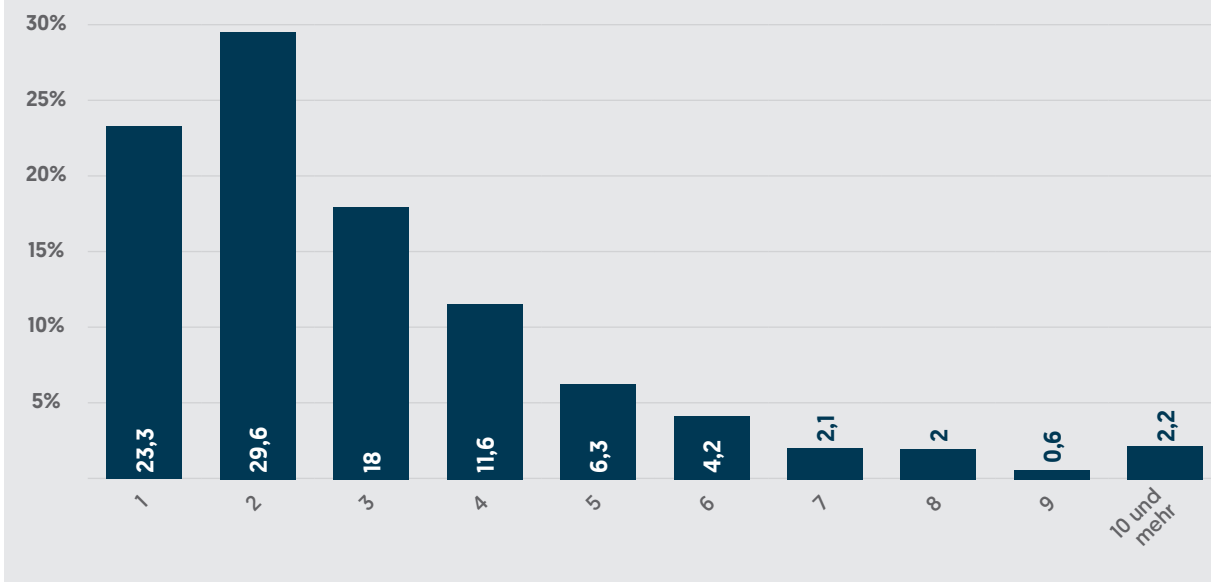
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Auch Sommer et al. (2022: 143) kommen in ihrer Analyse von Vertragsdaten zu dem Ergebnis, dass „[d]ie studienbegleitende Beschäftigung als studentische Hilfskraft an einer Universität [...] im Mittel rund 20 Monate“ dauert. Hierfür schließen sie eine Vielzahl von einzelnen und zeitlich begrenzten Folgeverträgen, was im Folgenden noch näher herausgearbeitet wird. Die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r ist damit kein kurzzeitiger Nebenjob, sondern eine längerfristige studienbegleitende Angelegenheit, die jedoch von einer großen Vielzahl von Vertragsschlüssen geprägt ist.

Abb. 37 **Wie viele Arbeitsverträge hattest du bis heute insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r?***ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent*

Dass die von den Beschäftigten eingeforderte Flexibilität für die Hochschulen nicht nur deshalb in dem gegenwärtigen Ausmaß nicht benötigt wird, weil viele der Aufgaben durchgehend anfallen, zeigen auch die Zahlen zur Wiederanstellung. Von den studentischen Beschäftigten, die schon mehr als einen Arbeitsvertrag mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung geschlossen haben, geben 76,7% an, bereits wiederholt auf derselben Stelle beschäftigt worden zu sein. 29,6% zum zweiten Mal, 18% zum dritten Mal, 11,6% zum vierten Mal und 17,4% sogar fünfmal oder häufiger auf derselben Stelle. Sind studentische Hilfskräfte und Tutor*innen mehr als einmal an einer Hochschule beschäftigt, haben sie im Durchschnitt das dritte Mal in Folge auf derselben Stelle einen Arbeitsvertrag geschlossen.

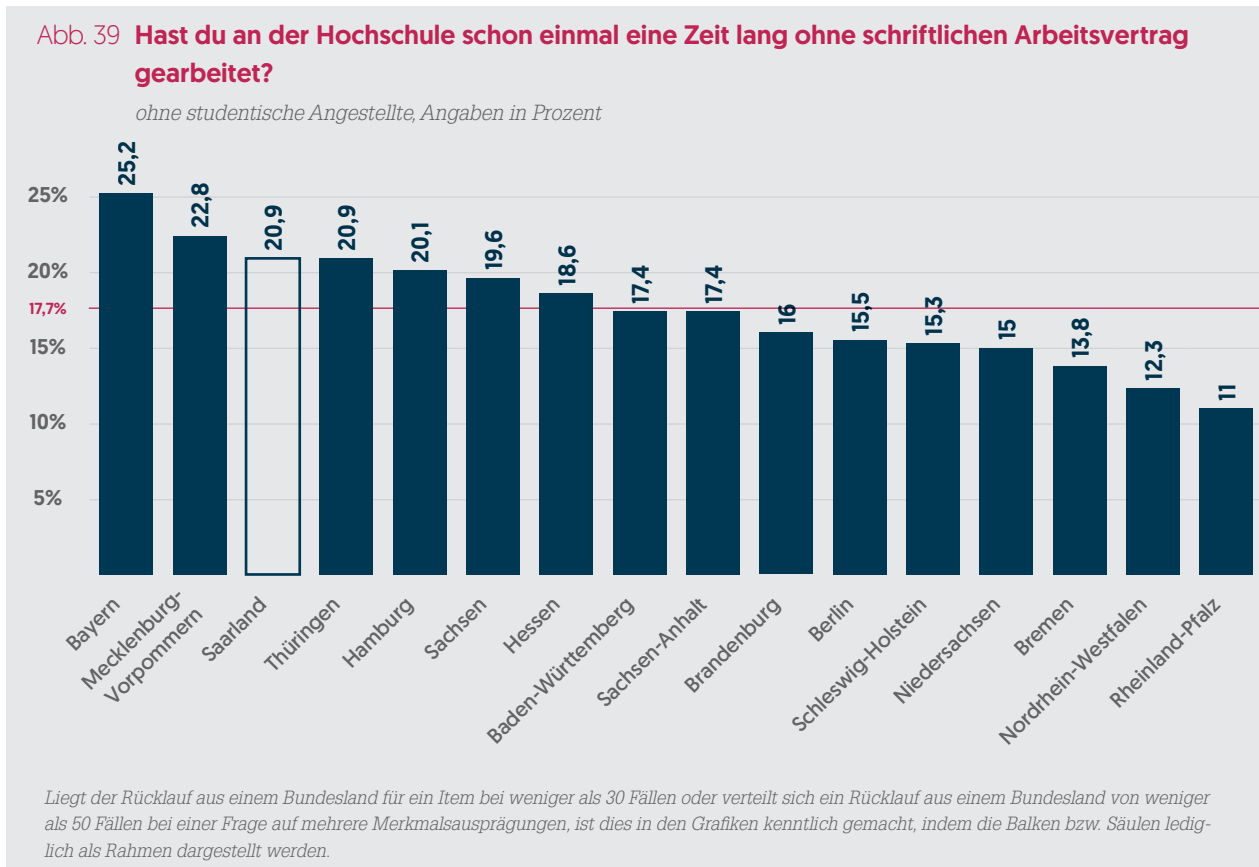
Abb. 38 **Das wievielte Mal infolge bist du auf derselben Stelle angestellt?***mit Anschlussverträgen bzw. Vertragsverlängerungen, ohne Erstbeschäftigte und ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent*

Vor dem Hintergrund der mit 17% geringen Zahl von Erstbeschäftigten, bei einer durchschnittlichen Vertragslaufzeit von 6,1 Monaten, der hohen durchschnittlichen Zahl der zu schließenden Gesamtzahl an Verträgen (durchschnittlich 4,6 Verträge) mit der*dem gleichen Arbeitgeber*in, der Häufigkeit der Wiederanstellung auf der gleichen Stelle (42% bereits mindestens zum dritten Mal auf derselben Stelle) ist

weiterhin gültig, was Lenger et al. bereits vor rund 10 Jahren konstatierten, nämlich „dass studentische MitarbeiterInnen in der Regel vergleichsweise lange auf derselben Position arbeiten“ und sich damit „deutlich [zeigt], dass StuMis [Studentische MitarbeiterInnen, Anm. der Autor*innen] wesentlich länger eingestellt sind, als ihre Verträge laufen, d. h. die Verträge in der Regel verlängert werden und auch per se auf Verlängerung angelegt sind“ (2012: 55). Die durch fehlende Regulierung herbeigeführte Flexibilität scheint, wie die Daten nahelegen, in dem gegenwärtigen Ausmaße nicht nur nicht erforderlich, sondern stellt einen Mehraufwand für die Personalverwaltungen dar, der wiederum zu Lasten der studentischen Beschäftigten geht, wie im folgenden Abschnitt gezeigt wird.

5.4 Kurze Laufzeiten und viele Verträge, ein Verwaltungsaufwand mit Folgen: Studentische Beschäftigte arbeiten häufig ohne Vertrag und Bezahlung

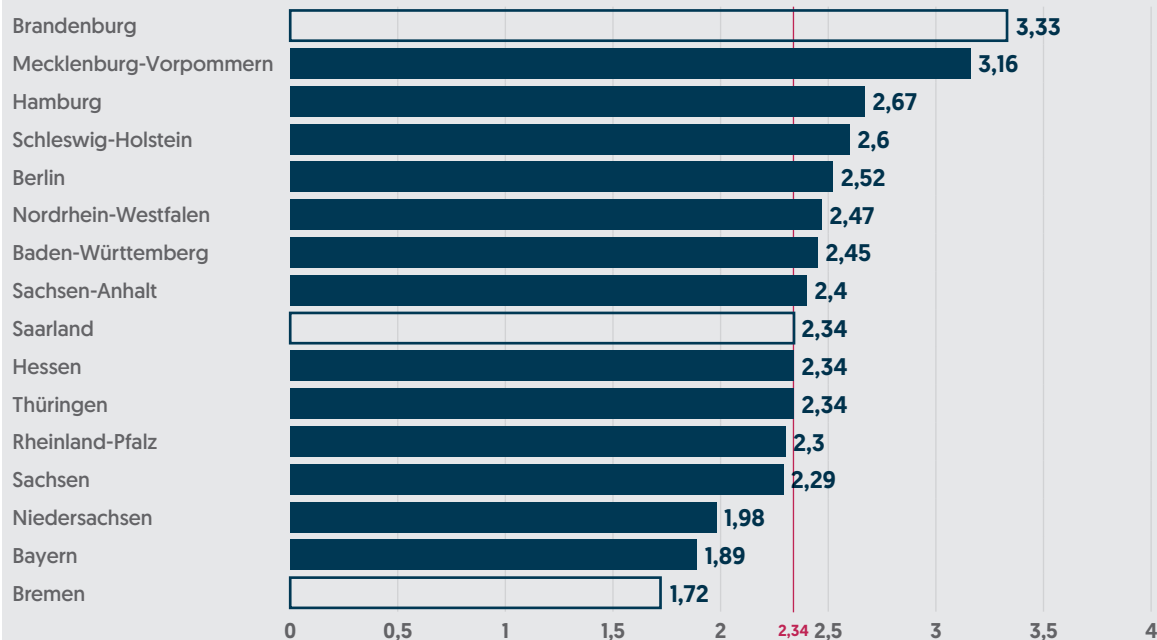
Auf Basis der Datenlage wird sichtbar, dass es zu erheblichen Unregelmäßigkeiten bei der (Wieder-)Anstellung bzw. dem Vertragsschluss studentischer Beschäftigter kommt. 17,6% der Beschäftigten geben an, an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet zu haben, in Bayern sind es sogar ein Viertel (25,2%) der Beschäftigten.



In Brandenburg arbeiten diese im Durchschnitt 3,33 Monate, in Mecklenburg-Vorpommern 3,2 Monate ohne einen schriftlichen Vertrag. Am kürzesten ist dieser Zeitraum in Bayern (1,9 Monate) und Bremen (1,7 Monate).

Abb. 40 Hast du an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet und wenn ja, wie lange?

ohne studentische Angestellte, Angaben in Monaten



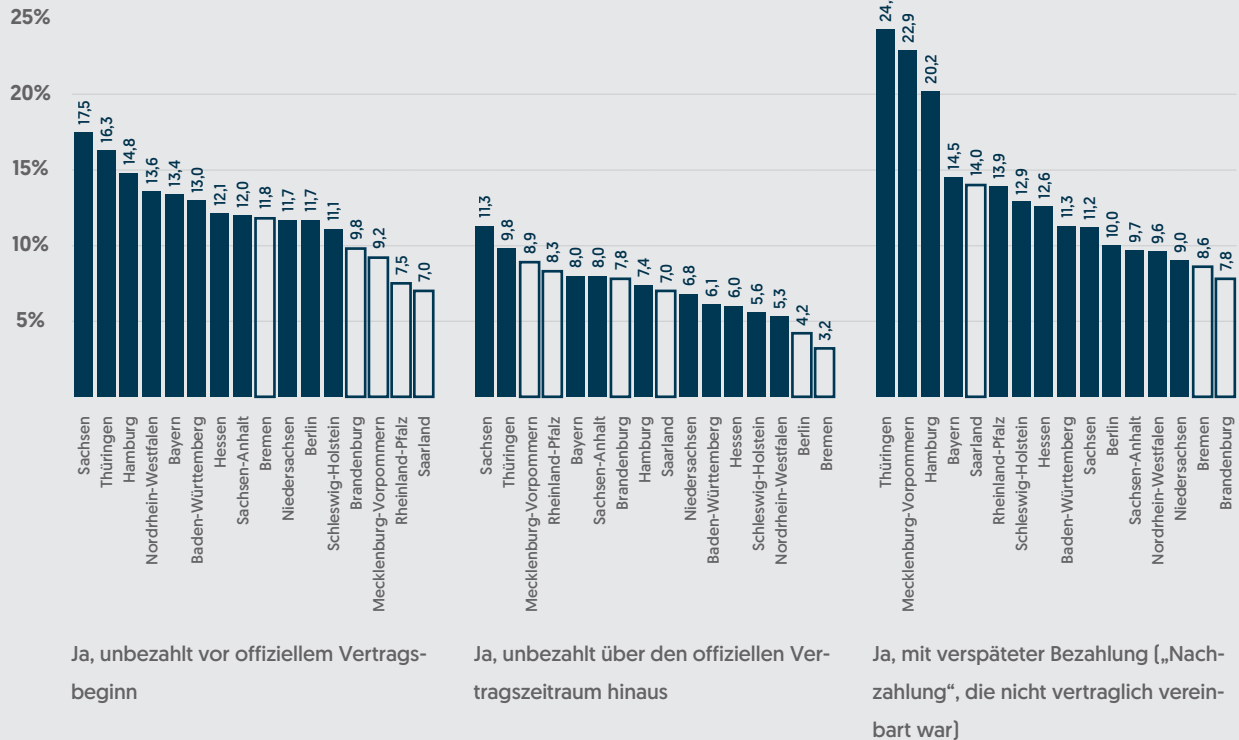
Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen dargestellt werden.

Im Vergleich zu den studentischen (17,1%) und wissenschaftlichen Hilfskräften (17,5%) sowie den Tutor*innen (18,5%), arbeiten wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (26,9%) überdurchschnittlich häufig ohne Arbeitsvertrag, und mit im Schnitt 3,4 Monaten ohne schriftlichen Vertrag zudem noch länger als studentische (2,2 Monate) und wissenschaftliche Hilfskräfte (2,5 Monate) bzw. die Tutor*innen (2,3 Monate).

Bundesweit geben 13% der Tutor*innen und Hilfskräfte an, schon einmal vor offiziellem Vertragsbeginn gearbeitet zu haben, 7% taten dies unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus. 12,9% geben an, ihren Lohn – ohne eine entsprechende vertragliche Regelung – schon einmal verspätet erhalten zu haben. Besonders häufig kommt dies in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg vor.

Abb. 41 **Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

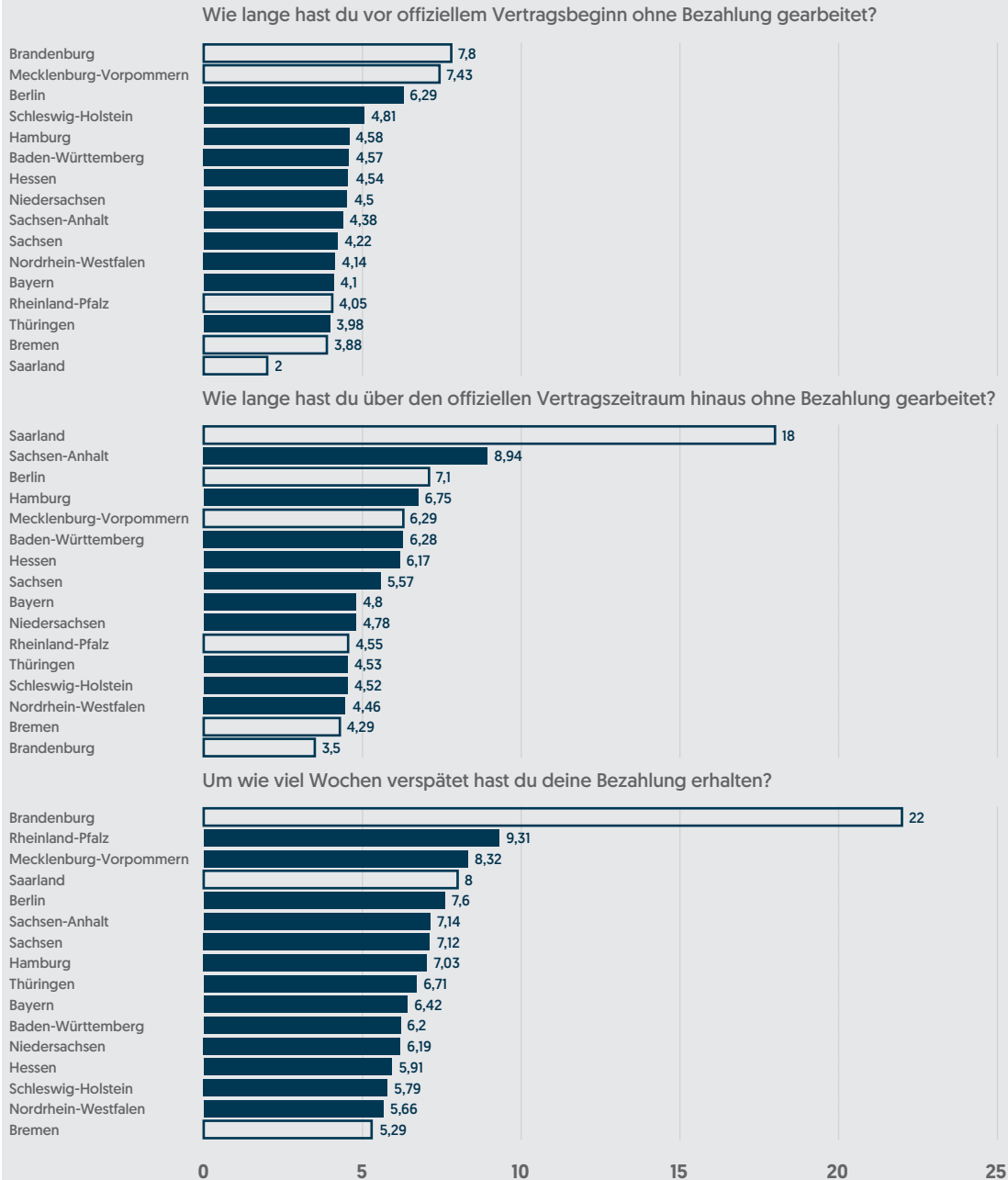


Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen dargestellt werden.

Besonders lange arbeiten die Beschäftigten in Brandenburg, im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern ohne Bezahlung, aber auch Berlin und Sachsen-Anhalt liegen weit vorne. Im bundesweiten Durchschnitt sind es 4,5 Wochen vor offiziellem Vertragsbeginn, 5,7 Wochen über das offizielle Vertragsende hinaus und wenn die Löhne verspätet gezahlt werden, dann mit einer Verzögerung von durchschnittlich 6,7 Wochen. Die Arbeit ohne Bezahlung rund um den eigentlichen Vertragszeitraum dauert somit im Durchschnitt 4,9 Wochen.

Abb. 42 **Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet und wenn ja, wie lange?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Wochen



Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen dargestellt werden.

Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (25,8%) arbeiten, verglichen mit studentischen (11,2%) und wissenschaftlichen Hilfskräften (14%) sowie Tutor*innen (16,5%), überdurchschnittlich häufig unbezahlt vor Vertragsbeginn; ein ähnliches Muster zeigt sich ebenso bei der unbezahlten Arbeit nach dem offiziellen Ende des Vertrages. Auch hinsichtlich der Dauer der unbezahlten Arbeit vor oder nach dem

eigentlichen Vertragszeitraum bzw. der Verspätung der Nachzahlung sind die Werte bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss am höchsten.

Bei nicht wenigen studentischen Beschäftigten scheint die Zeit vor Vertragsbeginn bereits durch die Übernahme erster unbezahlter Arbeit gekennzeichnet zu sein. Auch das Vertragsende scheint für viele nicht das Ende der Tätigkeit zu sein und es kommt zu unbezahlter Arbeit ohne Vertrag. Zu vermuten ist auch, dass während des Wartens auf den Folgevertrag bereits (neue) Aufgaben übernommen bzw. zugewiesen werden. Die auf kurze Vertragszeiträume und damit Kettenverträge ausgerichtete Beschäftigungspraxis führt damit nicht zu einem bedarfsgerechten Einsatz und einer Planbarkeit im Sinne der studentischen Beschäftigten, sondern zu einem Maximum an Flexibilität bei der Vertragsgestaltung im Sinne der Interessen der Arbeitgeber*innen.⁴² Für viele der studentischen Beschäftigten hat die gegenwärtige Personalpolitik an den Hochschulen und Forschungsinstituten Vertrags- und Lohnlücken zur Folge. Neben dem Umstand, dass somit unbezahlte Arbeit geleistet wird, bewegen sich die betroffenen studentischen Beschäftigten auf diese Weise in Unsicherheit, wenn der größte Anteil ihres Gesamteinkommens (durchschnittlich 39%) für eine Zeit nicht zur Verfügung steht.

42 Inwiefern diese Praxis im Sinne der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu sein scheint, kann in Frage gestellt werden. Die Kurzzeitverträge und Kettenbefristung führen offensichtlich zu einem hohen Verwaltungsaufwand, der durch den Rhythmus des akademischen Jahres vor allem kurz vor den beginnenden Semestern geballt aufzutreten scheint und scheinbar bundesweit zu Schwierigkeiten bei der Arbeitsorganisation führt.

6. Arbeitsbedingungen, geprägt von Intransparenz und unterwanderter Regulierung

- Eine eindeutige Definition der zu leistenden Tätigkeiten von studentischen Beschäftigten gibt es nicht. Regelmäßig leisten sie jedoch Aufgaben, die rechtlich in den Verantwortungsbereich des technischen oder administrativen Personals fallen und nach TV-L entlohnt werden müssten.
- Seit 2012 ist die Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitszeit auf monatlich im Mittel 33,6 Stunden gestiegen, Befragte schätzen ihre tatsächliche monatliche Arbeitszeit jedoch auf 41,3 Stunden. 39% der Befragten geben an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten.
- Lediglich 64,1% der Befragten dokumentieren regelmäßig ihre Arbeitszeit, von ihnen geben 35,4% an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten. Wird dagegen keine Arbeitszeit erfasst, leisten Befragte in 53,3% der Fälle monatlich unbezahlte Überstunden.
- Eine Mehrheit der Befragten fühlt sich von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in nicht ausreichend über die eigenen Arbeitnehmer*innenrechte informiert. Dort, wo Befragte dagegen Informationen erhalten haben, nehmen sie deutlich häufiger Urlaub und arbeiten Krankheitstage seltener nach.
- 39,6% der Befragten nehmen keinen Urlaub. 15,7% der Befragten geben an, Urlaubstage nachzuarbeiten.
- In puncto Personalvertretung ergibt sich bundesweit ein Flickenteppich unterschiedlicher Rechtslagen, in einigen Bundesländern werden studentische Beschäftigte gänzlich von der Mitbestimmung an ihrem Arbeitsplatz ausgeschlossen. Das Vorhandensein einer Personalvertretung wirkt sich hingegen positiv auf die Einhaltung und Inanspruchnahme von Arbeitnehmer*innenrechten aus.

Nachdem wir die soziale Zusammensetzung und die subjektiven Motive der studentischen Beschäftigten ergründet (→ Abschnitt 4) und anschließend die Rahmenbedingungen des Vertragsverhältnisses genauer analysiert haben (→ Abschnitt 5), nehmen wir nun die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unter die Lupe. Hierfür erfolgt zunächst eine Betrachtung der durch Rechtsprechung festgelegten Definition über den Inhalt studentischer Beschäftigungen (6.1), um diese im Anschluss mit den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten zu vergleichen (6.2). Deutlich wird dabei sowohl, dass auf der Basis fehlender eindeutiger Tätigkeitsbeschreibungen die unterschiedliche Bezahlung zwischen den Beschäftigungsgruppen als nicht hinreichend begründbar erscheint, als auch, dass durch die Arbeit von Hilfskräften und Tutor*innen tariflich bezahlte Tätigkeiten aus dem (besser bezahlten) Bereich des TV-L teilweise ausgelagert werden. Des Weiteren steht die konkrete Einhaltung von grundlegenden Arbeitnehmer*innenrechten im Mittelpunkt. Nach einem Blick auf das Verhältnis zwischen vertraglich festgelegter und tatsächlicher Arbeitszeit (6.3) geht es einerseits um das Wissen der Beschäftigten über Arbeitnehmer*innenrechte wie Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, andererseits um deren Einhaltung (6.4). Inwiefern dies in einem Zusammenhang mit dem Wissen über gesetzliche Mitbestimmungsrechte steht, wird in Abschnitt 6.5 geprüft.

6.1 Definition der Beschäftigungsverhältnisse vor den vertraglich festgelegten Inhalten

Aus der Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 3 des TV-L geht hervor, dass die Aufgabe studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte darin besteht, „das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen“. Laut Rechtsprechung handelt es sich bei wissenschaftlichen Tätigkeiten in Forschung und Lehre um folgende Dienstleistungen:

- „Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika,
- Betreuung studentischer Arbeitsgruppen,
- Betreuung von Diplomarbeiten,
- Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen,
- Forschungstätigkeiten, sofern sie weisungsabhängig sind,
- unterstützende Zuarbeit für die Forschung sowie
- Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre, die sammelnden, ordnenden und organisierenden Charakter haben“ (Zimmerling 2010; → Abschnitt 2).

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind gemäß des BAG-Urteils 4 AZR 396/04 vom 8. Juni 2005 abzugrenzen von studentischen Angestellten, die Tätigkeiten in den Bereichen Verwaltung, Bibliotheken und Technik ausüben und damit Anspruch auf Bezahlung nach TV-L besitzen (→ Abschnitt 2.2.1).

Die genauen Tätigkeitsbereiche studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte werden je nach Bundesland unterschiedlich definiert. Beispielsweise besagt § 57 des Landeshochschulgesetzes von Baden-Württemberg, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte neben der unterstützenden Tätigkeit in Forschung und Lehre auch Tutorien betreuen können, während Tutor*innen gemäß der Tutorensatzung § 3 in Hamburg eine eigene Gruppe von Beschäftigten ausmachen. In einigen Bundesländern, wie etwa Sachsen-Anhalt oder Bayern, wird ein fortgeschrittenes Studium für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft vorausgesetzt. In Hessen und Mecklenburg-Vorpommern reicht es dagegen aus, in einem Studiengang immatrikuliert zu sein, der zu einem berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt – die Notwendigkeit eines fortgeschrittenen Studiums findet keine Erwähnung. Trotz des BAG-Urteils zur Abgrenzung wissenschaftlicher Tätigkeiten von Tätigkeiten in Verwaltung und Technik werden letztere in manchen Bundesländern (etwa Niedersachsen) explizit als Hilfskrafttätigkeiten ausgewiesen.⁴³

6.2 Tatsächlich geleistete Tätigkeiten: Forschung und Lehre oder Hilfskraft für alles?

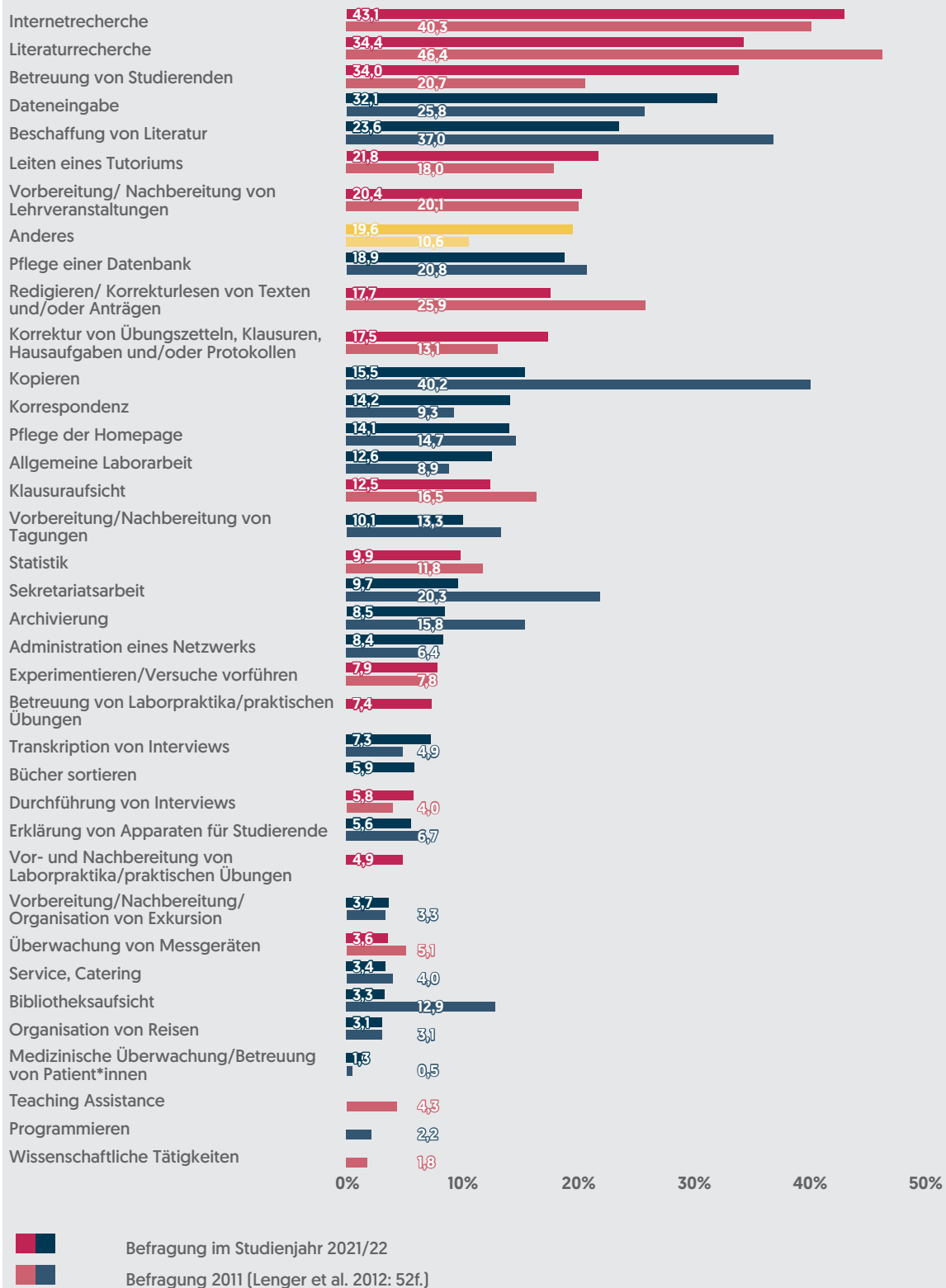
Von den Befragten geben 58,9% an, als studentische Hilfskraft beschäftigt zu sein. Als wissenschaftliche Hilfskraft arbeiten 20,5% und als WHK mit Masterabschluss 2,1% der Befragten. Der Anteil der Tutor*innen beträgt 16,2%. 2,1% der Befragten sind als studentische Angestellte beschäftigt, 0,3% der Befragten fallen in die Kategorie „Sonstiges“. Mit Blick auf die tatsächlich von den Befragten geleisteten Tätigkeiten

⁴³ Unter anderem im § 33 Abs. 1 Satz 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes wird der Aufgabenbereich von wissenschaftlichen und künstlerischen sowie studentischen Hilfskräfte über Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre hinaus so beschrieben: „Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.“ (→ Anhang 2). Im Falle einer möglichen Befristungskontrollklage werden Gerichte anhand des konkreten Aufgabenprofils im Einzelfall zu prüfen haben, inwiefern die Befristung einer studentischen Hilfskraft an einer niedersächsischen Hochschule sich auf § 6 WissZeitVG stützen kann. Sicher ist, dass in einem solchen Fall das WissZeitVG dem Landeshochschulgesetz vorgeht.

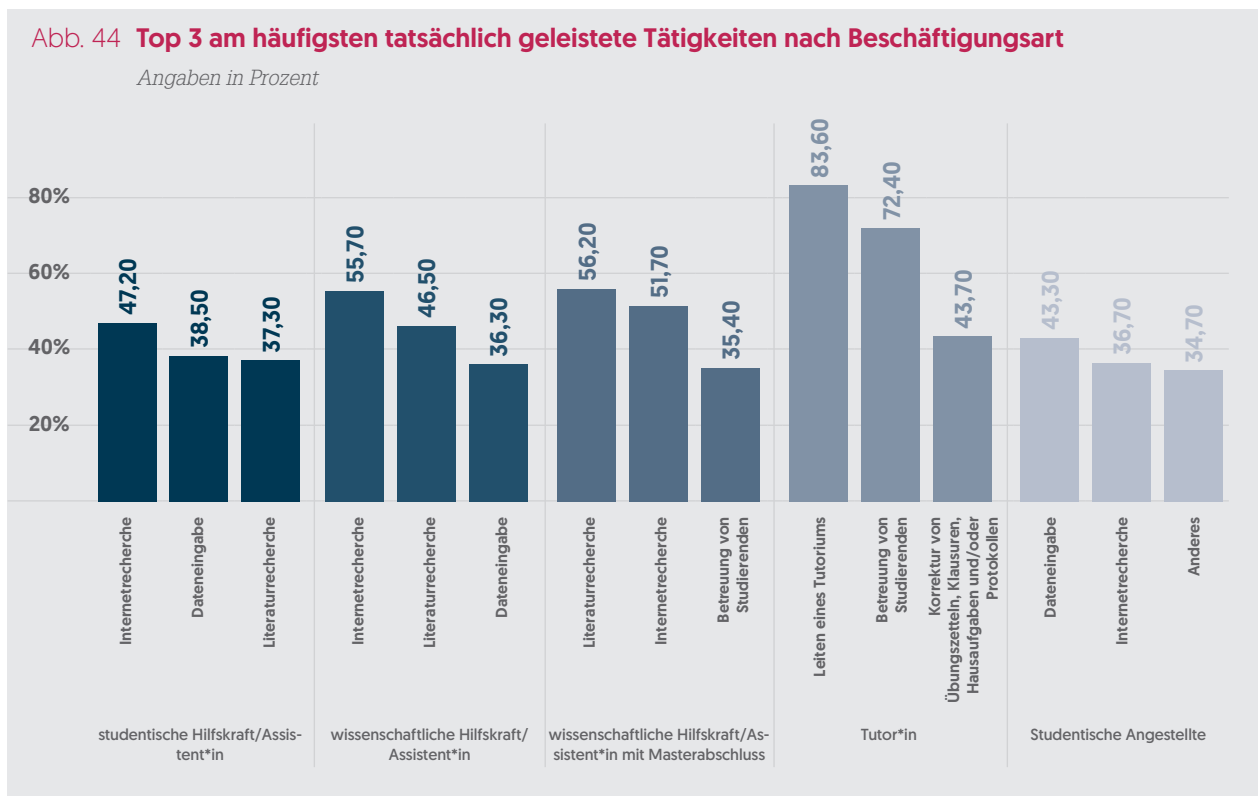
wurden neben den Aufgaben in Forschung und Lehre auch Tätigkeiten erhoben, die formal im Verantwortungsbereich der studentischen Angestellten liegen und damit in den Geltungsbereich des TV-L fallen. In der Umfrage wurden 33 hauptsächlich geleistete Arbeitsinhalte abgefragt, zusätzlich konnten die Befragten in einem freien Antwortfeld sonstige Tätigkeiten angeben, die bei der Fragebogenkonzeption möglicherweise nicht berücksichtigt worden waren. Studentische Angestellte nach TV-L wurden für die folgende Darstellung nicht berücksichtigt, da es darin um die Tätigkeiten von Beschäftigten geht, welche formal dem Bereich der Forschung und Lehre angehören. Insgesamt ergibt sich folgende Verteilung für die tatsächlich geleisteten Tätigkeiten der Befragten:

Abb. 43 **Tatsächlich geleistete Tätigkeiten**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Zu den fünf am häufigsten geleisteten Tätigkeiten gehören Internetrecherche (43,1%), Literaturrecherche (34,4%), Betreuung von Studierenden (34%), Dateneingabe (32,1%) und die Beschaffung von Literatur (23,6%). Im Vergleich mit den häufigsten Tätigkeiten der studentischen Beschäftigten vor 10 Jahren (Lenger et al. 2012) fällt die deutliche Zunahme bei lehrbezogenen Aufgaben wie der Betreuung von Studierenden (+13,3 Prozentpunkte) und Korrekturaufgaben (+4,4 Prozentpunkte) sowie der Anstieg von sonstigen Hilfstätigkeiten aus dem administrativen Bereich wie Anderes (+9 Prozentpunkte), Dateneingabe (+6,3 Prozentpunkte) und Korrespondenz (+4,9 Prozentpunkte) auf. Stark abgenommen haben wiederum Tätigkeiten wie Kopieren (-24,7 Prozentpunkte), Literaturbeschaffung (-13,4 Prozentpunkte) und Archivierung (-7,3 Prozentpunkte) – was unter anderem auf zunehmende Digitalisierung in Wissenschaft und Verwaltung zurückgeführt werden kann –, aber auch die Sekretariatsarbeit (-10,6 Prozentpunkte), Bibliotheks- (-9,6 Prozentpunkte) und Klausuraufsicht (-4 Prozentpunkte) sind rückläufig.⁴⁴ Im Mittel gaben die Befragten an, mit 4,4 Tätigkeiten hauptsächlich beschäftigt zu sein. Betrachtet man die verschiedenen Beschäftigungsformen näher, beläuft sich die Anzahl hauptsächlich geleisteter Tätigkeiten auf durchschnittlich 4,6 für studentische Hilfskräfte, 4,7 für wissenschaftliche Hilfskräfte sowie auf 5,4 für WHK mit Masterabschluss. Tutor*innen leisten im Schnitt hauptsächlich 3,4 Tätigkeiten und (studentische) Angestellte 4,5. Bei einem genaueren Blick auf die am häufigsten geleisteten Tätigkeiten je nach Art der Beschäftigung ergibt sich die folgende Verteilung:



44 Der Rückgang vor allem nicht-wissenschaftlicher Tätigkeiten ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sich durch eine zunehmende Durchsetzung des WissZeitVG und eine entsprechende Gesetzesbegründung mehr Rechtssicherheit in Bezug auf studentische Beschäftigte eingestellt hat, denn die Anstellung nach § 6 WissZeitVG ist nicht an eine konkrete Personalkategorie, sondern an die Tätigkeit wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten zu erbringen, gekoppelt (Sommer et al. 2022: 143). Der Evaluation des WissZeitVG zufolge gleicht etwa jede dritte Einrichtung die Aufgabenfelder mit den nach § 6 WissZeitVG zulässigen Tätigkeiten ab.

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften zeigt sich, dass sich die von ihnen geleisteten Tätigkeiten decken und sie insbesondere mit Rechercheaufgaben und der Eingabe von Daten beschäftigt sind – bei WHK mit Masterabschluss kommt noch die Betreuung von Studierenden hinzu. Dies ist besonders im Hinblick auf Lohndifferenzen zwischen den Statusgruppen interessant und wirft die Frage auf, inwieweit unterschiedliche Lohnniveaus sowohl zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften als auch besonders zwischen WHK mit Masterabschluss gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gerechtfertigt werden können, wenn sich die geleisteten Tätigkeiten kaum bis gar nicht unterscheiden.

Um die tatsächlich geleisteten Tätigkeiten der Befragten mit der bereits beschriebenen Rechtsprechung zu den Arbeitsinhalten von Dienstleistungen in Lehre und Forschung abzugleichen, wurde in Anlehnung an Lenger et al. (2012) folgende Unterscheidung in wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten unternommen:

Abb. 45 **Kategorisierung der Arbeitsinhalte in wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Tätigkeiten**

Dienstleistungen in Forschung und Lehre		Dienstleistungen in Technik und Verwaltung		
Forschung	Lehre	EDV/Technik	Sekretariat/Verwaltung	Sonstige unterstützende Tätigkeiten
Durchführung von Interviews (5,8%)	Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen (7,4%)	Administration eines Netzwerks (8,4%)	Bibliotheksaufsicht (3,3%)	Archivierung (8,5%)
Experimentieren/Versuche vorführen (7,9%)	Betreuung von Studierenden (34%)	Allgemeine Laborarbeit (12,6%)	Bücher sortieren (5,9%)	Beschaffung von Literatur (23,6%)
Internetrecherche (43,1%)	Klausuraufsicht (12,5%)	Erklärung von Apparaten für Studierende (5,6%)	Korrespondenz (14,2%)	Dateneingabe (32,1%)
Literaturrecherche (34,4%)	Korrektur von Übungszetteln, Klausuren, Hausaufgaben und/oder Protokollen (17,5%)	Pflege einer Homepage (14,1%)	Sekretariatsarbeit (9,7%)	Kopieren (15,5%)
Redigieren/Korrekturlesen von Texten und/oder Anträgen (17,7%)	Leiten eines Tutoriums (21,8%)	Pflege einer Datenbank (18,9%)	Vor- und Nachbereitung von Tagungen (10,1%)	Medizinische Überwachung/Betreuung von Patient*innen (1,3%)
Statistik (9,9%)	Vor- und Nachbereitung von Laborpraktika/praktischen Übungen (4,9%)		Vor- und Nachbereitung von Exkursionen (3,7%)	Organisation von Reisen (3,1%)
Überwachung von Messgeräten (3,6%)	Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen (20,4%)			Service, Catering (3,4%)
				Transkription von Interviews (7,3%)

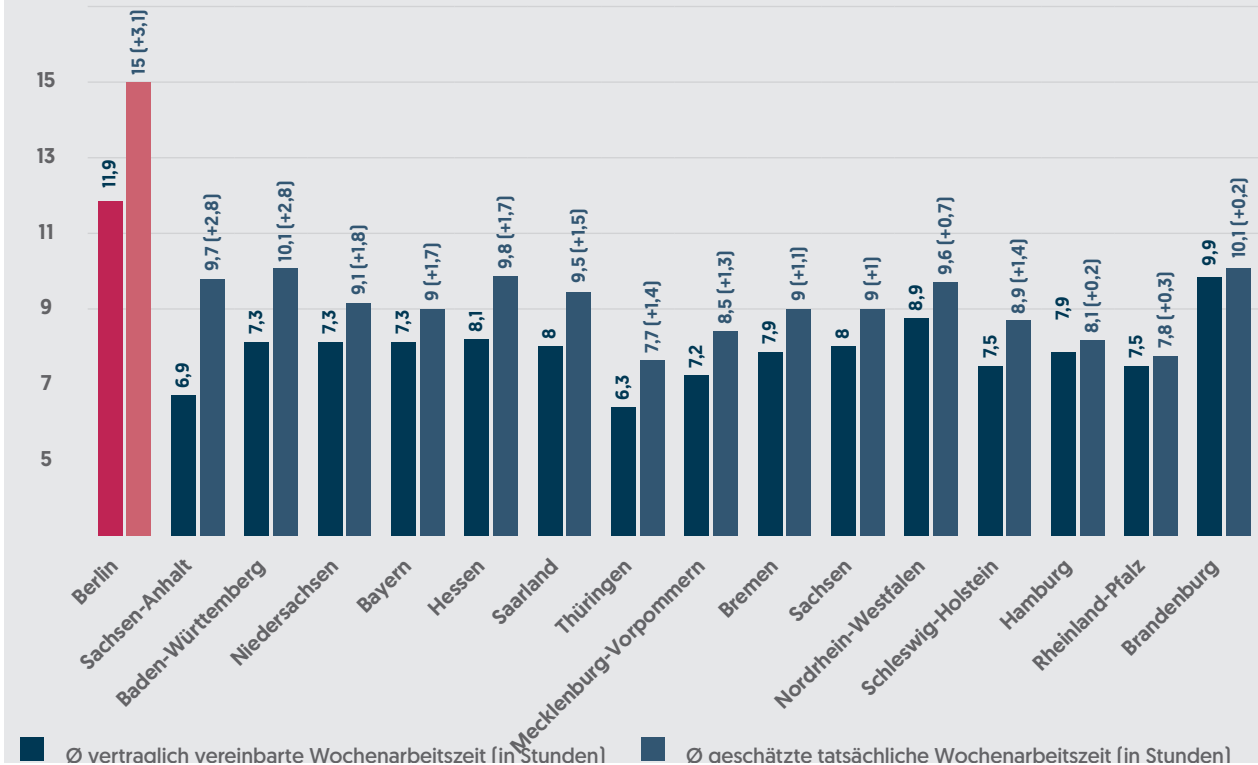
Studentische Beschäftigte (ohne studentische Angestellte) geben an, durchschnittlich 4,4 hauptsächliche Tätigkeiten auszuüben. 2 davon sind nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten, also solche, die formal nicht in ihren Aufgabenbereich fallen. Unter den 10 am häufigsten geleisteten Aufgaben finden sich mit Dateneingabe, Beschaffung von Literatur sowie der Pflege einer Datenbank außerdem 3 Tätigkeiten, die außerhalb von Forschung und Lehre liegen. Statt vorwiegend für Tätigkeiten eingesetzt zu werden, welche rechtlich gesehen zum Aufgabenbereich der Hilfskräfte und Tutor*innen gehören, erledigen studentische Beschäftigte also regelmäßig Tätigkeiten, die für studentische Angestellte bestimmt sind und nach TV-L entlohnt werden müssen. **Es ist daher anzunehmen, dass in Bezug auf die tatsächlich von Hilfskräften hauptsächlich geleisteten Tätigkeiten in Teilen eine Umgehung des TV-L stattfindet.**

6.3 Arbeitszeit, Überstunden und Zeiterfassung: (Selbst-)Ausbeutung studentischer Beschäftigter durch unregulierte Arbeitszeiten

Durchschnittlich beträgt die vertraglich festgelegte monatliche Arbeitszeit der Befragten 33,6 Stunden, wöchentlich sind es im Mittel 8 Stunden (→ Abschnitt 5). Demnach ist im letzten Jahrzehnt ein geringfügiger Anstieg der vertraglich festgelegten Arbeitszeit zu verzeichnen (verglichen mit 31 Stunden/Monat, vgl. Lenger et al. 2012: 43). Gleicht man dies mit einer Schätzung der Befragten bezüglich ihrer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit (durchschnittlich 9,5 Stunden) ab, arbeiten die Beschäftigten monatlich nach Selbsteinschätzung also etwa 41,3 Stunden. Das liegt knapp 9 Stunden über der durchschnittlich angegebenen vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Insbesondere WHK mit Masterabschluss weichen deutlich vom Durchschnitt ab und verzeichnen im Mittel eine monatliche Arbeitszeit von 48,2 Stunden. Auch studentische Angestellte verfügen über Verträge mit mehr Arbeitsstunden, ihre Arbeitszeit liegt bei durchschnittlich 45,8 Stunden im Monat. Im bundesweiten Vergleich der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit und der geschätzten tatsächlichen Arbeitszeit der Befragten (studentische Angestellte ausgenommen) ergibt sich das folgende Bild: Berlin liegt damit im bundesweiten Vergleich mit 11,9 Stunden an der Spitze in Bezug auf die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit, in Thüringen arbeiten Beschäftigte zumindest laut Vertrag mit durchschnittlich 6,3 Stunden in der Woche am wenigsten. Auffällig ist, dass in jedem Bundesland wöchentliche Überstunden geleistet werden. Von den Befragten geben 38,9% an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten. Hiervon leisten 24,7% manchmal, 8,5% häufig und 5,8% der Beschäftigten immer monatlich unbezahlte Überstunden. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses fällt dabei ins Gewicht: 35,7% der studentischen und 38,4% der wissenschaftlichen Hilfskräfte geben an, Überstunden zu leisten, bei den studentischen Angestellten sind es 40,2%. Unterscheidet man zwischen Hilfskräften und Tutor*innen, so fällt ins Auge, dass insbesondere Tutor*innen (50,6%) und WHK mit Master-Abschluss (47,7%) überdurchschnittlich häufig unbezahlte Überstunden machen. 12,3% der Tutor*innen und 14,9% der WHK mit Masterabschluss geben an, immer unbezahlt über das vertraglich festgelegte monatliche Stundenpensum hinaus zu arbeiten.

Abb. 46 **Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden und bitte schätze: Wie viele Stunden pro Woche arbeitest du durchschnittlich, unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit, tatsächlich?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Stunden



Im Unterschied zu den Befunden von Lenger et al. 2012 findet sich kaum ein nennenswerter Unterschied in der Verrichtung von Überstunden zwischen den Geschlechtern. Von den weiblichen Beschäftigten leisten 39,1% unbezahlte Überstunden, männliche Beschäftigte liegen bei 38,7% und nicht-binäre Beschäftigte bei 37,3%. Mit Blick auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit arbeiten männliche Befragte sogar etwas mehr, ihre geschätzte wöchentliche Arbeitszeit liegt bei durchschnittlich 10,3 Stunden; die der weiblichen Befragten bei 8,9. Nicht-binäre Befragte schätzen ihre Wochenarbeitszeit im Mittel auf 9 Stunden. Dies deckt sich in etwa mit der vertraglich festgelegten Arbeitszeit: Hier haben männliche Beschäftigte im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 8,4 Stunden; bei weiblichen Beschäftigten sind es 7,7 und bei nicht-binären Personen 8,3 Stunden in der Woche. Ebenso findet sich bei den Überstunden kein „Berlin-Effekt“ – Berliner Beschäftigte geben durchschnittlich sogar um 3,6 Prozentpunkte häufiger als Beschäftigte aus anderen Bundesländern an, Überstunden zu leisten.

Geht es um die Gründe für Mehrarbeit, so lässt sich festhalten, dass sich die Motivation der Befragten, durch die Stelle die Aussichten auf eine wissenschaftliche Karriere zu verbessern, kaum darauf auswirkt, ob Befragte unbezahlte Überstunden leisten. Befragte mit dieser Motivation liegen nur knapp über dem Durchschnitt, Befragte ohne diese Motivation knapp darunter. Dagegen lässt sich ein Zusammenhang feststellen zwischen unbezahlten Überstunden und der Furcht vor negativen Konsequenzen⁴⁵ bei der Einforderung von Rechten bei den Vorgesetzten: Ohne Furcht vor Konsequenzen leisten 31,5% (trifft zu) bzw.

⁴⁵ Unter allen Hilfskräften und Tutor*innen geben nur 49,2% an, das Gefühl zu haben, uneingeschränkt ohne Furcht vor Konsequenzen gegenüber ihren Vorgesetzten ihre Rechte einfordern zu können.

42,1% (trifft eher zu) monatlich unbezahlte Überstunden. Dort, wo Befragte angeben, sich vor Konsequenzen zu fürchten, arbeiten 56,9% bzw. 55,9% monatlich unbezahlte Überstunden. Demgegenüber zeigt sich auch ein Zusammenhang durch das Wissen über die Existenz einer Personalvertretung: Wo den Beschäftigten bekannt ist, dass ein Personalrat für sie zuständig ist, geben 38,6% von ihnen an, unbezahlte Überstunden zu leisten. Bei einer eigenen studentischen Personalvertretung sind es 40,7%. Wo Befragte dagegen angeben, dass keine Personalvertretung existiert, leistet über die Hälfte der Beschäftigten (52%) unbezahlte Überstunden.

Ein weiterer Befund der Umfrage ist, dass nur 64% der befragten studentischen Beschäftigten regelmäßig ihre Arbeitszeit dokumentieren. Es zeigt sich, dass von den 36% der Befragten, die ihre Arbeitszeit nicht regelmäßig dokumentieren, mehr als die Hälfte (50,9%) angibt, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten.⁴⁶ Auch geben aus dieser Gruppe 34,2% an, schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet zu haben. Von den Befragten, die regelmäßig einen Stundenzettel führen, geben dagegen nur 32,1% an, unbezahlte Überstunden zu leisten. Eine Zeit lang unbezahlt gearbeitet haben von ihnen 23,9%. Personen, die ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit nicht dokumentieren, schätzen zudem ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 9,3 Stunden. Personen, die ihre Arbeitszeit regelmäßig dokumentieren, schätzen sie auf wöchentlich durchschnittlich 9,6 Stunden (bei jeweils 8 vertraglich festgelegten Arbeitsstunden).

Hierbei gilt es zu bedenken, dass die Befragung durchgeführt wurde, bevor das BAG am 13.09.2022 (1 ABR 21/22; dem voran ging bereits ein EuGH-Urteil vom 14.09.2019) beschloss, dass Arbeitgeber*innen künftig für ein System zur Erfassung der Arbeitszeit zu sorgen haben. Wichtig zu erwähnen ist hier, dass in einigen Bundesländern, etwa in Hamburg, bereits vor den beiden Gerichtsurteilen eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit bestand (§ 8 Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften), diese jedoch oftmals nicht umgesetzt wurde. Da es sich bei studentischen Beschäftigten meist um geringfügig Beschäftigte (Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB 4) handelt, sind Arbeitgeber*innen allerdings auch schon vor den genannten Beschlüssen verpflichtet gewesen, dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitszeit erfasst wird (§ 17 Mindestlohngesetz). Aufgrund des in der Studie festgestellten Zusammenhangs zwischen Arbeitszeiterfassung und Überstunden könnte die flächendeckende Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung in Zukunft dazu führen, dass unbezahlte Überstunden von studentischen Beschäftigten reduziert werden.⁴⁷

⁴⁶ Grundsätzlich sei darauf hingewiesen, dass mangelnde Arbeitszeiterfassung das Wissen der Beschäftigten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit beeinflussen kann. Dennoch zeigt sich hier in Bezug auf Überstunden mit einer Differenz von 14,9 Prozentpunkten zwischen den Gruppen ein deutlicher Unterschied.

⁴⁷ Hierbei sei jedoch angemerkt, dass Studierende auch mit Arbeitszeiterfassung von ihren Vorgesetzten dazu angehalten werden können, falsche Angaben über ihre Arbeitszeit zu machen. Dies wird auch aus einigen Freitextantworten der Befragten deutlich, so etwa: „ich muss regelmäßig in meiner freizeit mails beantworten (mit deadline). habe letztens dafür zeit auf meinem stundenzettel abgerechnet und dann pampige mails bekommen: „[...] Alle anderen Hilfskräfte haben dies auch ohne zu murren gemacht.“ „das Melden der Verfügbarkeit in dieser Form ist keine Arbeitszeit und deshalb werde ich diese Viertelstunde nicht im Zeitnachweis belassen.“

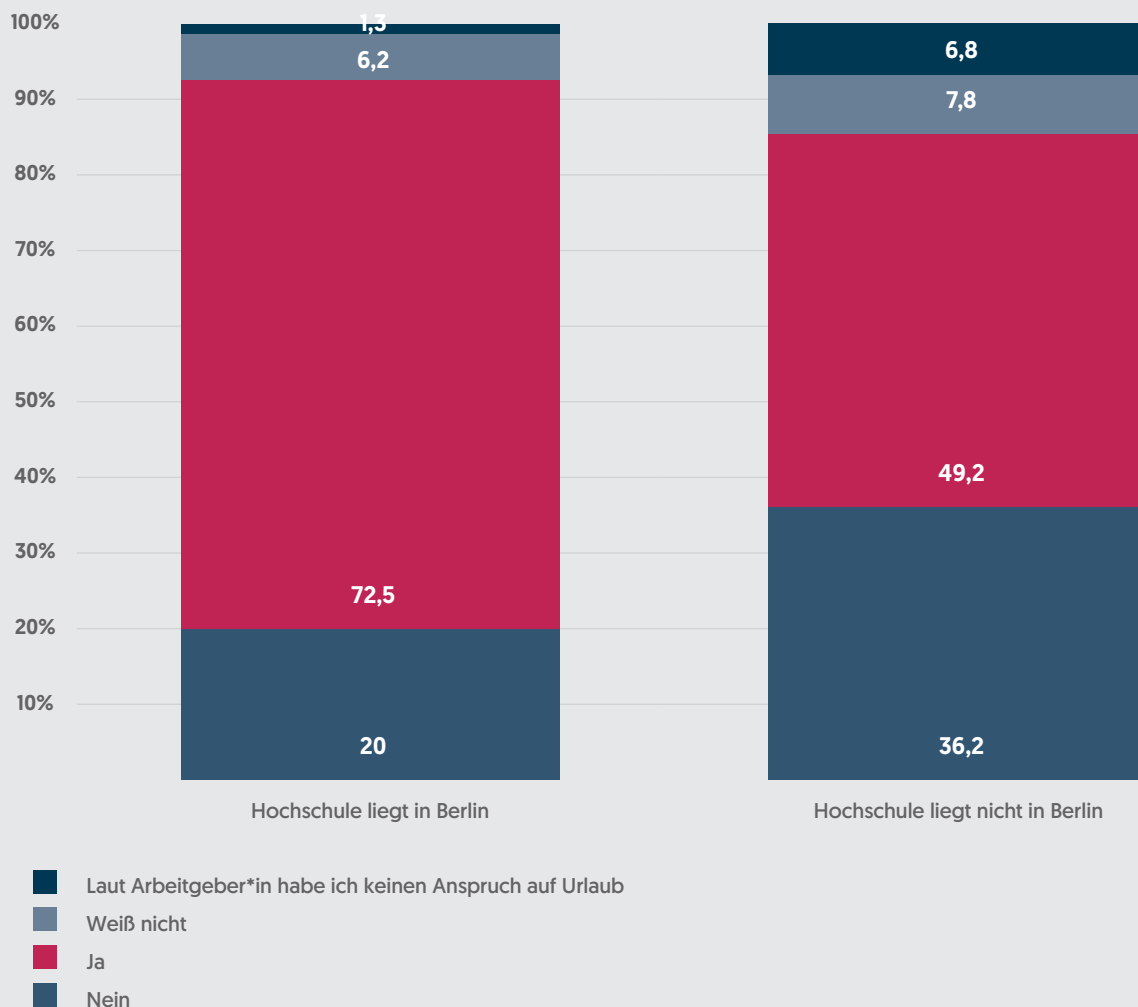
6.4 Urlaub und Krankheit: Intransparenz und Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten

Grundsätzlich fühlt sich nicht einmal ein Drittel der studentischen Beschäftigten gut über seine rechtliche Stellung informiert: Bundesweit (mit Ausnahme Berlins) trifft dies auf gerade mal 32,5% der Befragten (eher) zu. Zum Vergleich geben in Berlin immerhin 53,5% der Befragten an, sich gut informiert zu fühlen. Auch geben 84,1% der Berliner Befragten an, dass sie das Gefühl haben, ohne Furcht vor Konsequenzen ihre Arbeitnehmer*innenrechte einfordern zu können. Im restlichen Bundesgebiet trifft diese Aussage dagegen auf nur 77,3% der Befragten (eher) zu.

Studentische Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wurden darüber jedoch häufig nicht von ihren Arbeitgeber*innen informiert: 35,3% der Befragten geben an, nicht über ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch aufgeklärt worden zu sein und 6,5% sind sogar falsch informiert – laut Vorgesetzten hätten sie keinen Anspruch auf Urlaub. Dass ihnen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zusteht, ist 29,3% der Befragten nicht bekannt.

Abb. 47 **Wurdest du von deiner*deinem Arbeitgeber*in/Vorgesetzten darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen?**

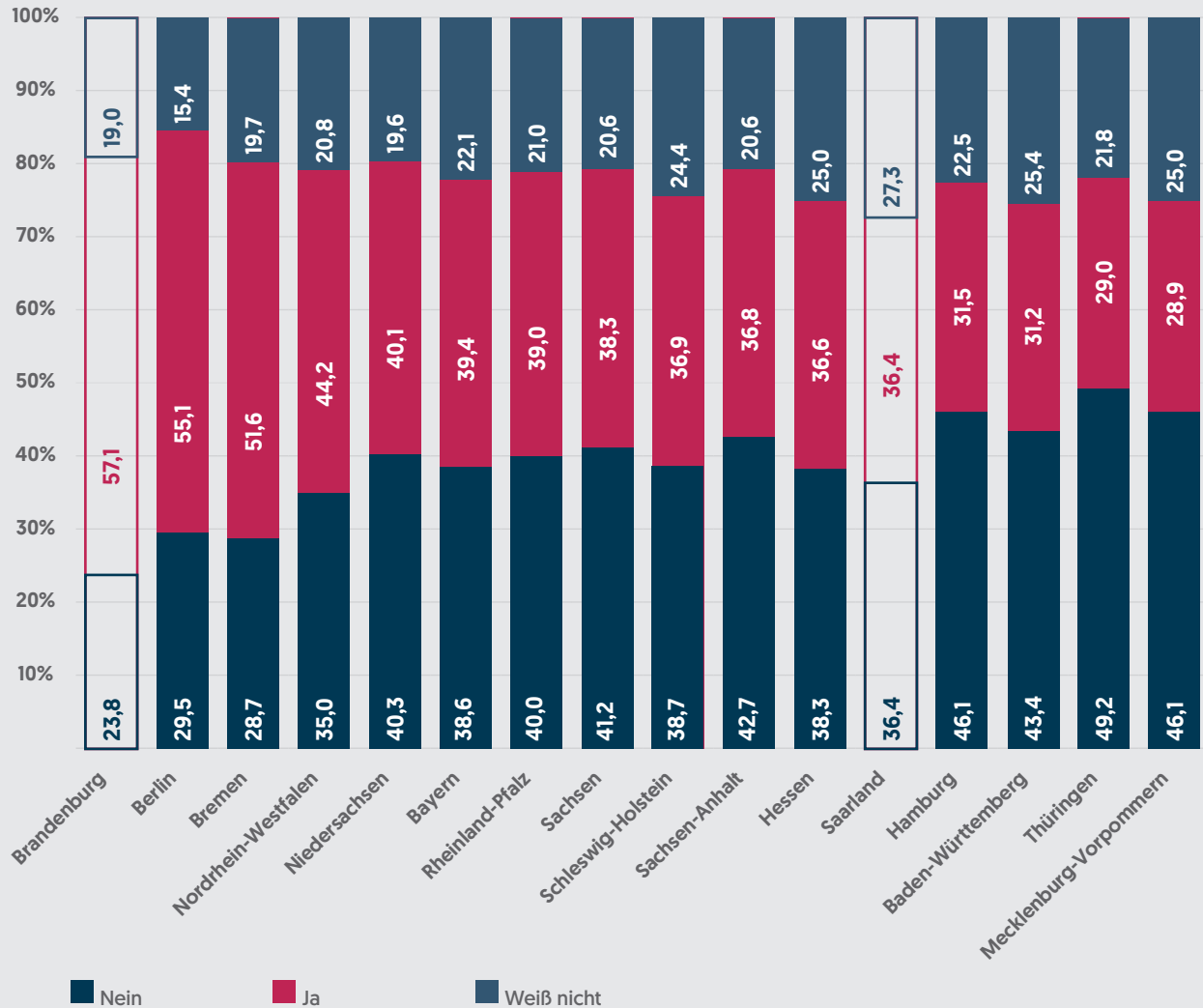
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Bezogen auf den Urlaubsanspruch lässt sich ein deutlicher „Berlin-Effekt“ nachweisen: 72,5% der Befragten aus Berliner Hochschulen sind über ihren Urlaubsanspruch informiert worden. Liegt die Hochschule nicht in Berlin, so geben nur 49,2% an, informiert worden zu sein – 6,8% sind falsch informiert und haben laut Arbeitgeber*in keinen Urlaubsanspruch. Vor allem unter Tutor*innen grassieren Fehlinformationen bezüglich des Anspruchs auf Urlaub: 14,6% geben an, laut Arbeitgeber*in keinen Anspruch auf Urlaub zu haben. Nach TV-L eingestellte und in der Regel unter das Personalvertretungsgesetz der Länder fallende (studentische) Angestellte sind dagegen besser über ihren Urlaubsanspruch informiert – von ihnen wurden 71,6% durch Vorgesetzte aufgeklärt. Die Zahlen legen nahe, dass Tarifvertrag und Personalvertretung nicht nur bei den Beschäftigten, sondern auch bei den Vorgesetzten zu mehr Informiertheit hinsichtlich geltender Arbeitnehmer*innenrechte führen, da studentische Beschäftigte, die über beides verfügen, zum einen häufiger über eben diese informiert werden, zum anderen seltener falsche Informationen erhalten. Darüber hinaus zeigt sich, dass über die Hälfte der Befragten (54,5%) nie darüber informiert wurde, wie Urlaub überhaupt in Anspruch genommen werden kann. Mit Blick auf die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs geben 39,6% der Befragten an, ihren Urlaub nicht vollständig einzufordern. Wurden sie zusätzlich nicht von ihren Vorgesetzten über den Urlaubsanspruch aufgeklärt, steigt ihr Anteil auf 56,9%. Ins Auge fällt außerdem der hohe Anteil derer, die angegeben haben nicht zu wissen, ob sie ihren vollständigen Urlaub in Anspruch nehmen – er liegt bei 21,8%. Dort, wo Vorgesetzte den Beschäftigten fälschlicherweise versicherten, dass kein Urlaubsanspruch besteht, wird in 72,6% der Fälle kein vollständiger Urlaub in Anspruch genommen. Befindet sich die Hochschule in Berlin, so nimmt zumindest über die Hälfte der Befragten (55,1%) ihren Urlaub vollständig in Anspruch. 15,7% aller Befragten geben außerdem an, Urlaubstage nachzuarbeiten. Noch stärker ins Gewicht fällt jedoch der Anteil derer, die überhaupt keinen Urlaub in Anspruch nehmen – er macht 37,8% der Befragten aus. Mit Blick auf die Inanspruchnahme von Urlaub nach Bundesland ergibt sich folgende Darstellung:

Abb. 48 **Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

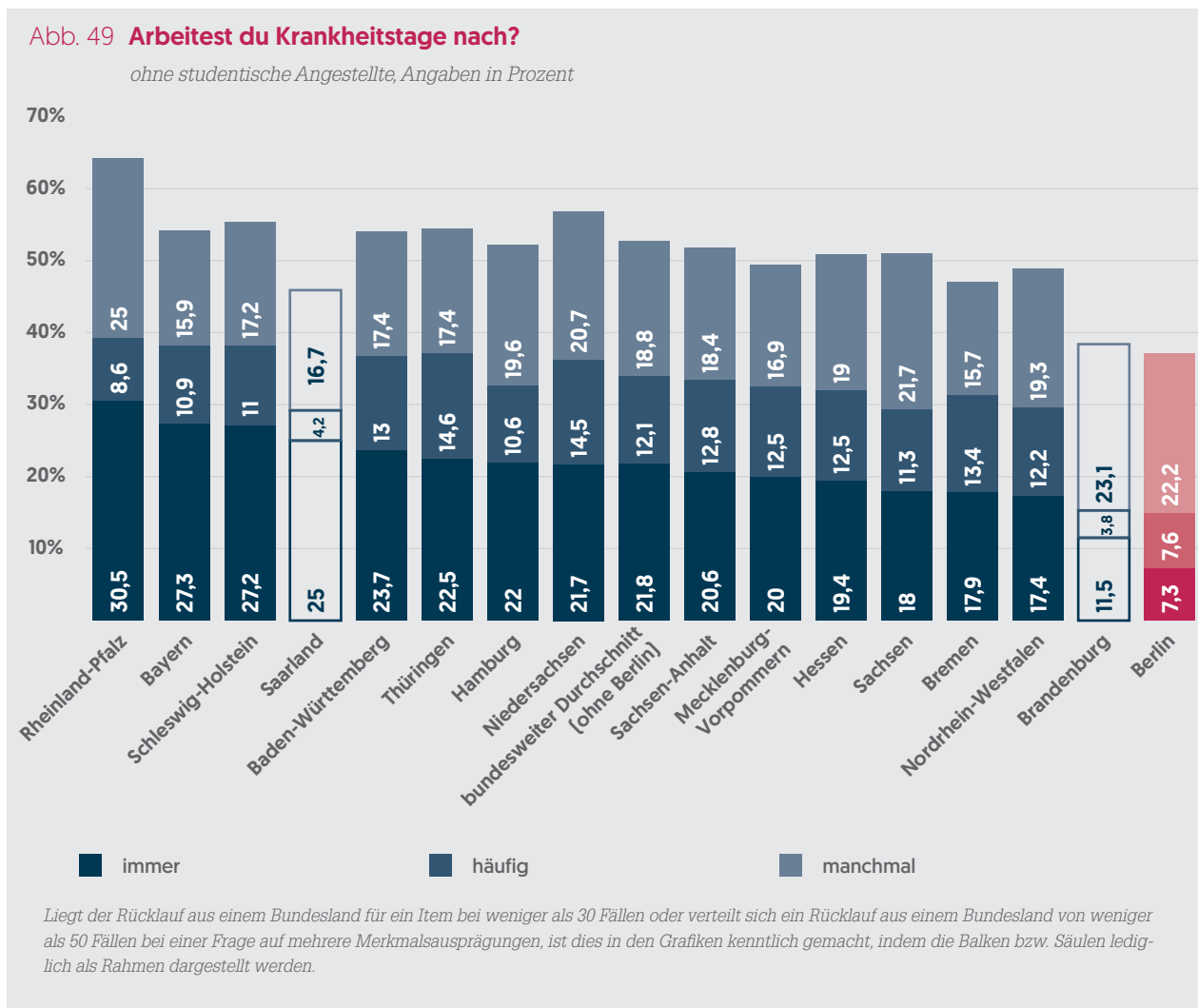


Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen dargestellt werden.

Auch bezogen auf den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wird eine Machtasymmetrie zwischen Vorgesetzten und studentischen Beschäftigten deutlich. 72% der Beschäftigten, die keine Furcht vor Konsequenzen bei der Einforderung ihrer Rechte haben, geben an, über ihren gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit aufgeklärt zu sein. Fürchten sich Beschäftigte dagegen vor Konsequenzen, sind nur noch 47,5% über ihren Rechtsanspruch informiert. Da anzunehmen ist, dass es sich für viele Studierende bei ihrer Beschäftigung als Hilfskraft oder Tutor*in um ihr erstes Arbeitsverhältnis

handelt, erscheinen die Intransparenz und fehlende Aufklärung in Bezug auf Arbeitnehmer*innenrechte besonders gravierend.⁴⁸

Von denjenigen Befragten, die über ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall informiert sind, melden sich 85,4% (davon 23% teilweise) bei ihren Vorgesetzten krank. Sind sie nicht darüber aufgeklärt, melden sich nur 62,7% (davon 24% teilweise) der Beschäftigten krank. Befragte die angeben Furcht vor Konsequenzen bei der Einforderung von Arbeitnehmer*innenrechten zu haben, melden sich in 70,2% der Fälle krank, bei keiner Furcht vor Konsequenzen sind es 83,1%. Hinzu kommt, dass 21,8% der Befragten (außerhalb Berlins) angeben, ihre Krankheitstage immer nachzuarbeiten. 30,9% arbeiten ihre Krankheitstage manchmal oder häufig nach – zusammengefasst sind das über die Hälfte (52,7%) der Befragten. Nach Bundesland unterschieden ergibt sich hierbei die folgende Verteilung:



⁴⁸ Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass das „projektbasierte Arbeiten mit flexiblen Arbeits- und Präsenzzeiten, deadline- und outputorientiertes Arbeiten [sowie] diskontinuierliche Arbeitsbelastung („Rhythmus des akademischen Jahres)“ (Lenger/Schneickert 2016: 280) zusätzlich die Einhaltung und Inanspruchnahme dieser Arbeitnehmer*innenrechte erschwert.

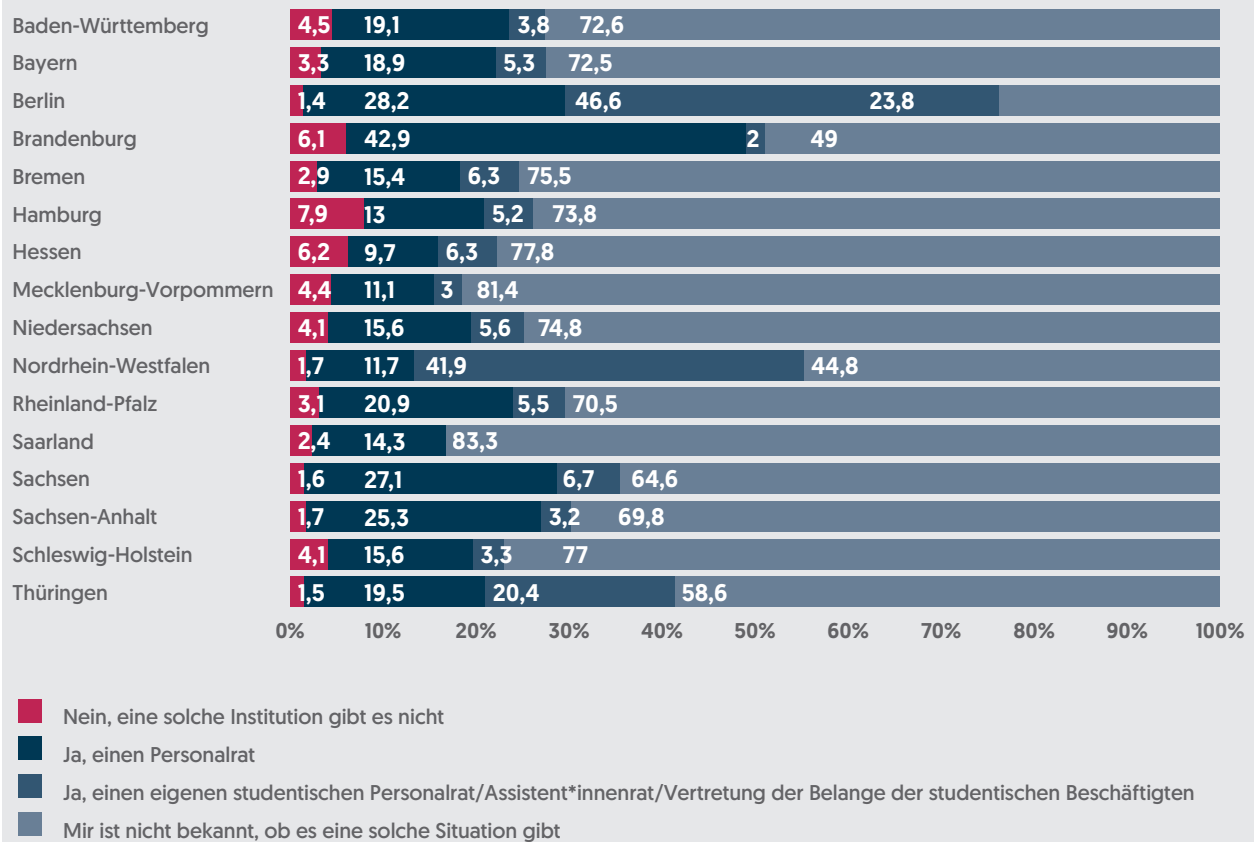
Besonders häufig werden Krankheitstage demnach in Rheinland-Pfalz, Bayern und Schleswig-Holstein nachgearbeitet. Auch hier gibt es einen deutlichen Berlin-Effekt: Liegt die Hochschule in Berlin, arbeiten 37,1% der Beschäftigten ihre Krankheitstage nach. Besteht bei den Befragten Furcht vor Konsequenzen durch das Einfordern von Rechten, arbeiten 65,8% ihre Krankheitstage nach, bei keiner Furcht sind es 42,1%. 13,7% der Befragten geben sogar an, von ihren Vorgesetzten dazu angehalten zu werden, Krankheitstage nachzuarbeiten. Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der Furcht vor Konsequenzen durch das Einklagen von Rechten: Fürchten sich die Hilfskräfte und Tutor*innen davor, geben 41,6% von ihnen an, dass Vorgesetzte das Nacharbeiten von Krankheitstagen einfordern. Gibt es keine Furcht vor Konsequenzen, fordern gerade mal 6,3% der Vorgesetzten dies ein.

6.5 Mitbestimmung: ein bundesweiter Flickenteppich

In puncto Personalvertretung gibt es je nach Bundesland unterschiedliche Rechtslagen für studentische Beschäftigte, die nur in wenigen Bundesländern zu vollen Beteiligungsrechten führen (→ Abschnitt 3.1.3). Analog zur uneinheitlichen Rechtslage besteht unter studentischen Beschäftigten überwiegend Unwissen in Bezug auf ihre eigene Personalvertretung: In 10 von 16 Bundesländern gaben über 70% der Befragten an, nicht zu wissen, ob eine Personalvertretung für ihre Beschäftigtengruppe existiert. In Berlin als einzigem Bundesland mit Tarifvertrag und eigenem Personalrat für studentische Beschäftigte gaben immerhin 46,6% der Befragten an, dass ihnen der studentische Personalrat bekannt sei. In Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen gaben dagegen weniger als 70% der Befragten an, dass ihnen nicht bekannt sei, dass es eine Personalvertretung für sie gibt. In diesen Bundesländern existieren entweder eigene Personalvertretungen für studentische Beschäftigte mitunter mit stark eingeschränkten Mitbestimmungsrechten oder (wie im Falle von Sachsen und Sachsen-Anhalt) verfügen die studentischen Beschäftigten zumindest über ein Stimmrecht bei den Personalratswahlen. Dennoch ist auch hier über die Hälfte der Befragten (mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen: 44,8%) nicht über die entsprechende Personalvertretung informiert. Eingeschränkte Vertretung durch den Personalrat mit Stimmrechten (oftmals erst ab einer bestimmten Vertragslaufzeit) in den Personalratswahlen existieren ferner auch in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Niedersachsen (jedoch nur für wissenschaftliche Hilfskräfte) und Rheinland-Pfalz, worüber jedoch der Großteil der Befragten nicht informiert ist.

Abb. 50 Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



7. Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten vor dem Hintergrund fehlender Regulierung und besonders asymmetrischer Machtverhältnisse

- Weibliche, nicht-binäre und intergeschlechtliche Befragte sowie Befragte mit Migrationshintergrund erleben an ihrem Arbeitsplatz häufiger Diskriminierung.
- Beschäftigte mit mehr Berufserfahrung bestehen stärker auf Arbeitnehmer*innenrechte wie Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.
- Längere Vertragslaufzeiten haben einen deutlichen positiven Effekt auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten, außerdem sind Befragte mit längeren Vertragslaufzeiten deutlich besser über ihre Rechte informiert.
- Mitbestimmung durch Personalräte wirkt sich positiv auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten aus.
- Eine Ausnahme lässt sich im Bereich der unbezahlten Überstunden feststellen. Diese leisten die Beschäftigten mit zunehmender Berufserfahrung häufiger und auch die Existenz von Mitbestimmungsstrukturen scheint gegenwärtig keinen positiven Effekt auf die Begrenzung von unbezahlten Überstunden zu haben.

Im folgenden Abschnitt wird betrachtet, wie sich folgende Faktoren auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten bei den Befragten auswirken:

- Soziodemografische Faktoren (Geschlecht und Migrationshintergrund) (→ Abschnitt 7.1),
- Berufserfahrung (Alter, Beschäftigungszeit insgesamt) (→ Abschnitt 7.2),
- Vertragslaufzeiten (→ Abschnitt 7.3),
- (Fehlende) Mitbestimmung durch eigene Personalvertretung oder Personalrat (→ Abschnitt 7.4).

Hierfür wird eine bivariate Deskription der verschiedenen Einflussfaktoren auf die Vergleichsgruppen vollzogen. Der Fokus liegt auf auffälligen Unterschieden zwischen den Vergleichsgruppen, die als Schlaglichter aufgezeigt werden. Dazu wurde die „Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten“ operationalisiert, indem die folgenden abhängigen Variablen im Einzelnen für die jeweilige Vergleichsgruppe betrachtet wurden:

- Arbeit vor offiziellem Vertragsbeginn oder über offizielle Vertragslaufzeit hinaus,
- Verfügung über einen Arbeitsplatz, der von dem*der Arbeitgeber*in zur Verfügung gestellt wird,
- Nutzung privater Arbeitsmittel (Computer, Programme, etc.),
- Leisten von Überstunden,
- Inanspruchnahme von Urlaub,
- Krankmeldung,
- Nacharbeiten von Krankheitstagen,
- Furcht vor negativen Konsequenzen bei der Einforderung von Arbeitnehmer*innenrechten.

Bei der Vergleichsgruppe nach Vertragslaufzeiten wurde zusätzlich beleuchtet, inwieweit die Befragten von ihren Vorgesetzten über Arbeitnehmer*innenrechte (Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) informiert wurden. Für Geschlecht und Migrationshintergrund wurde außerdem noch die Frage nach Diskriminierung am Arbeitsplatz für die Analyse herangezogen.

7.1. Geschlecht und Migrationshintergrund: Interdependente Machtverhältnisse verstärken die Ungleichheit am Arbeitsplatz

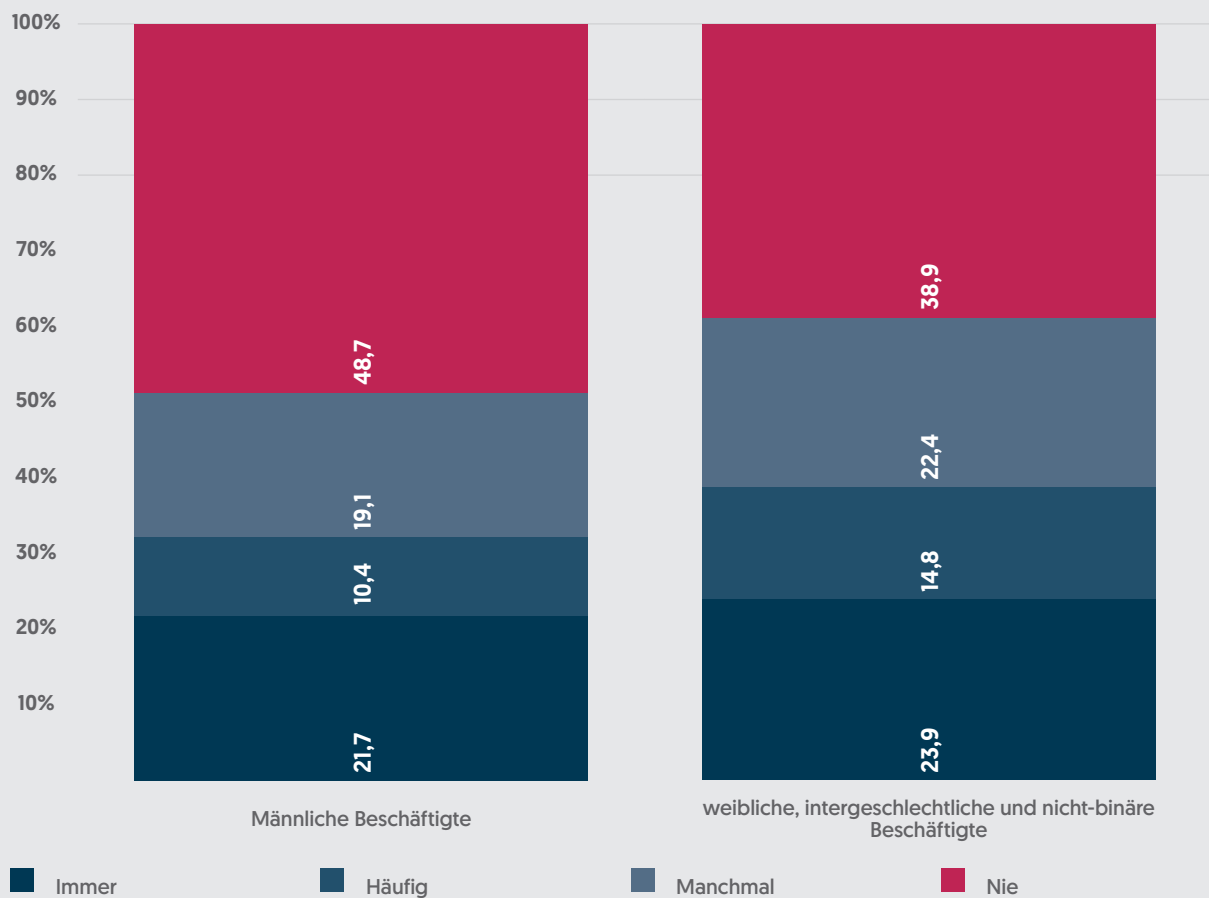
In unserer Forschung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter gehen wir davon aus, dass das Arbeitsverhältnis studentischer Beschäftigter nicht nur aufgrund der spezifischen Arbeitsmarktsituation von Studierenden als Minijobber*innen, sondern auch durch das Verhältnis zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten von einer besonderen Machtasymmetrie zulasten der studentischen Beschäftigten geprägt ist. Unserer Erwartung nach verstärkt sich diese Machtasymmetrie, wenn es sich bei den Beschäftigten um Personen handelt, die aufgrund mehrdimensionaler gesellschaftlicher Machtungleichheiten benachteiligt werden. Exemplarisch werden hierbei Geschlecht und Migrationshintergrund näher betrachtet.

In der Analyse vergleichen wir die Gruppe der männlichen Befragten mit der Referenzgruppe (weibliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Befragte), um Rückschlüsse über den Einfluss des Geschlechts auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten treffen zu können. Die stärksten Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich hier bei der Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r ausmachen: Während Männer zu 91,9% angeben, noch nie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, trifft dies bei den nicht-männlichen Beschäftigten nur in 84,5% der Fälle zu.

Ein weiterer Unterschied findet sich bei dem Nacharbeiten von Krankheitstagen: Während männliche Befragte zu 48,7% angeben, niemals Krankheitstage nachzuarbeiten, liegt diese Zahl bei den nicht-männlichen bei 38,9%. Von ihnen arbeiten 38,7% häufig bis immer Krankheitstage nach, 22,4% manchmal. Die männlichen Beschäftigten arbeiten in 32,2% der Fälle häufig bis immer Krankheitstage nach und in 19,1% der Fälle manchmal. Darüber hinaus sind Abweichungen zwischen den Geschlechtern gering, jedoch zu meist zu Lasten weiblichen, intergeschlechtlichen und nicht-binären Beschäftigten: Sie melden sich seltener krank und werden eher von Vorgesetzten dazu angehalten, Krankheitstage nachzuarbeiten. Auch müssen sie häufiger private Arbeitsmittel verwenden und übernehmen mehr Aufgaben im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Männliche Beschäftigte nehmen dagegen etwas seltener Urlaub in Anspruch. Kaum auseinander gehen die Vergleichsgruppen bei der Frage, ob monatlich unbezahlte Überstunden geleistet werden: hier antworten in beiden Gruppen etwa 41% mit ja.

Abb. 51 **Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Geschlecht)**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Die Frage nach Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz macht beim Vergleich studentischer Beschäftigter mit und ohne Migrationshintergrund – wie schon zuvor beim Vergleich der Geschlechter – Unterschiede sichtbar. Verglichen mit 88,7% der nicht-migrantischen Befragten geben von den Befragten mit Migrationshintergrund nur 81,6% an, noch nie Diskriminierung im Rahmen der Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r erfahren zu haben. Weitere Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen sind zwar zu identifizieren, fallen jedoch gering aus. Migrantische Beschäftigte sind in mehreren Kategorien häufiger von der Nichteinhaltung ihrer Arbeitnehmer*innenrechte betroffen (Inanspruchnahme von Urlaub und Leisten von Überstunden). Außerdem fürchten sie sich eher vor Konsequenzen bei der Einforderung von Arbeitnehmer*innenrechten. Beachtenswerter Weise melden sich Befragte mit Migrationshintergrund deutlich eher bei Krankheit bei ihren Vorgesetzten krank: 60,1% von ihnen geben an, sich krankzumelden, bei den nicht-migrantischen Befragten sind es dagegen 53,5%. Bei unbezahlter Arbeit

vor Vertragsbeginn oder nach dessen Auslaufen, der Verwendung von privaten Arbeitsmitteln sowie dem Nacharbeiten von Krankheitstagen lassen sich kaum nennenswerte Unterschiede erkennen.

Weibliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre und migrantische Befragte sind nicht nur von der dem Arbeitsverhältnis inhärenten Machtasymmetrie zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten betroffen, sondern ebenfalls von weiteren (Macht-)Strukturen gesellschaftlicher Ungleichheit. Sie geben an häufiger Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erfahren. Mit Blick auf die nicht-Einhaltung und Gewährung von Arbeitnehmer*innenrechte lassen sich im Feld teilweise geringe bis deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen identifizieren.

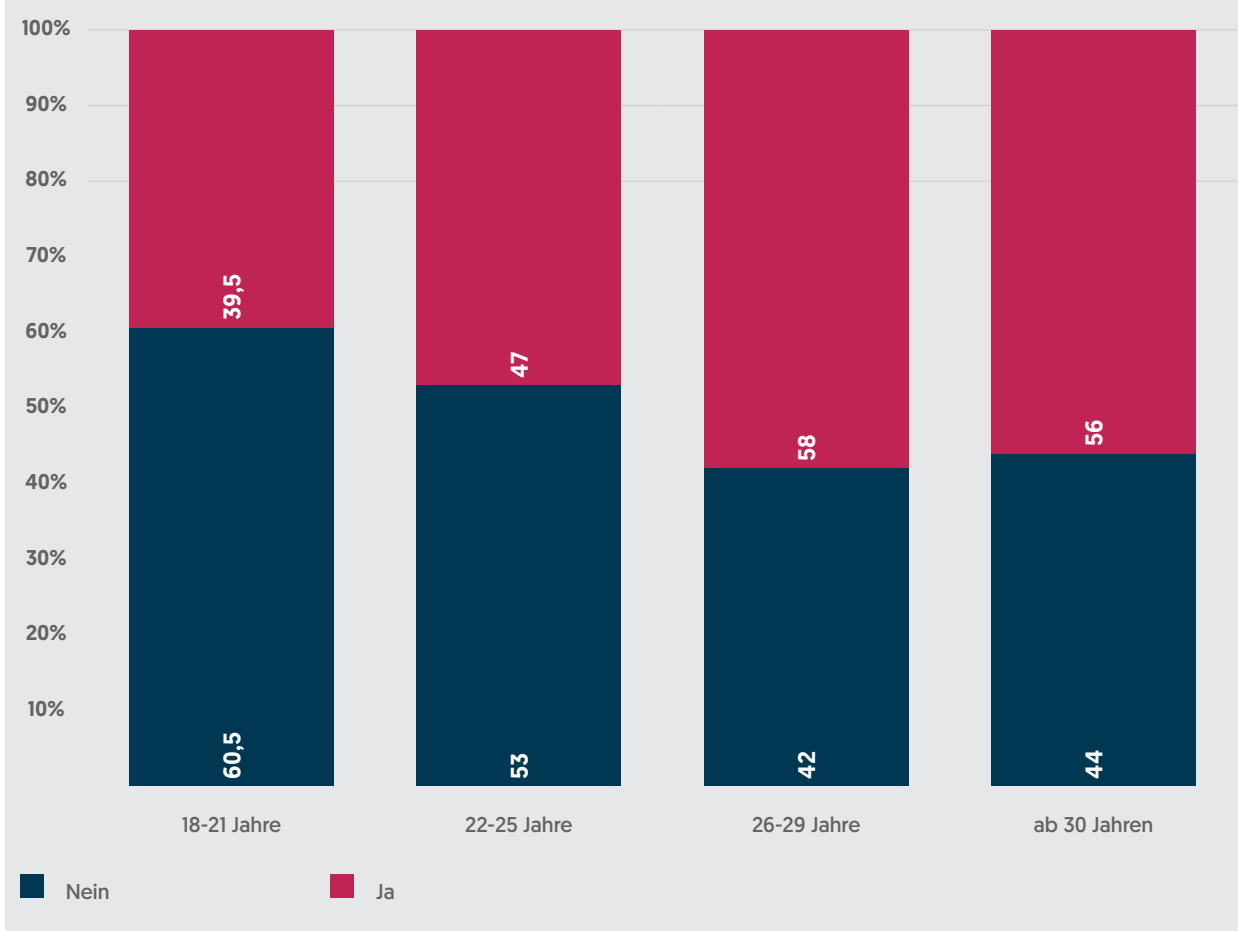
7.2 Erfahrene Beschäftigte bestehen häufiger auf Urlaubsansprüche und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Eine weitere Dimension, die bei der Analyse von Machtverhältnissen innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden sollte, ist die der Berufserfahrung. Bei einem Altersdurchschnitt von 24,6 Jahren kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeit als Hilfskraft oder Tutor*in für viele studentische Beschäftigte zu den ersten Berufserfahrungen gehört. Es ist daher sowohl von geringem oder gar fehlendem Wissen bezüglich grundlegender Rechte und Ansprüche am Arbeitsplatz auszugehen. Darüber hinaus verfügen die Beschäftigten voraussichtlich über wenig bis keine Erfahrungen über die Konfliktführung im Arbeitsalltag bzw. mit ihrem*ihren direkten Vorgesetzten. Ein hoher Altersunterschied zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten (etwa Professor*innen) dürfte die Machtposition der letzteren Gruppe zusätzlich begünstigen. Neben dem Alter der Beschäftigten lässt sich Berufserfahrung auch anhand der gesamten Beschäftigungsdauer der Befragten operationalisieren. Unsere Annahme lautet dabei, dass mit steigendem Alter und längerer Gesamtbeschäftigungsdauer Arbeitnehmer*innenrechte eher eingehalten (und eingefordert) werden.

Für den Vergleich nach Alter wurden die Befragten in die folgenden vier Alterskategorien aufgeteilt:

- 18–21 Jahre
- 22–25 Jahre
- 26–29 Jahre
- ab 30 Jahren

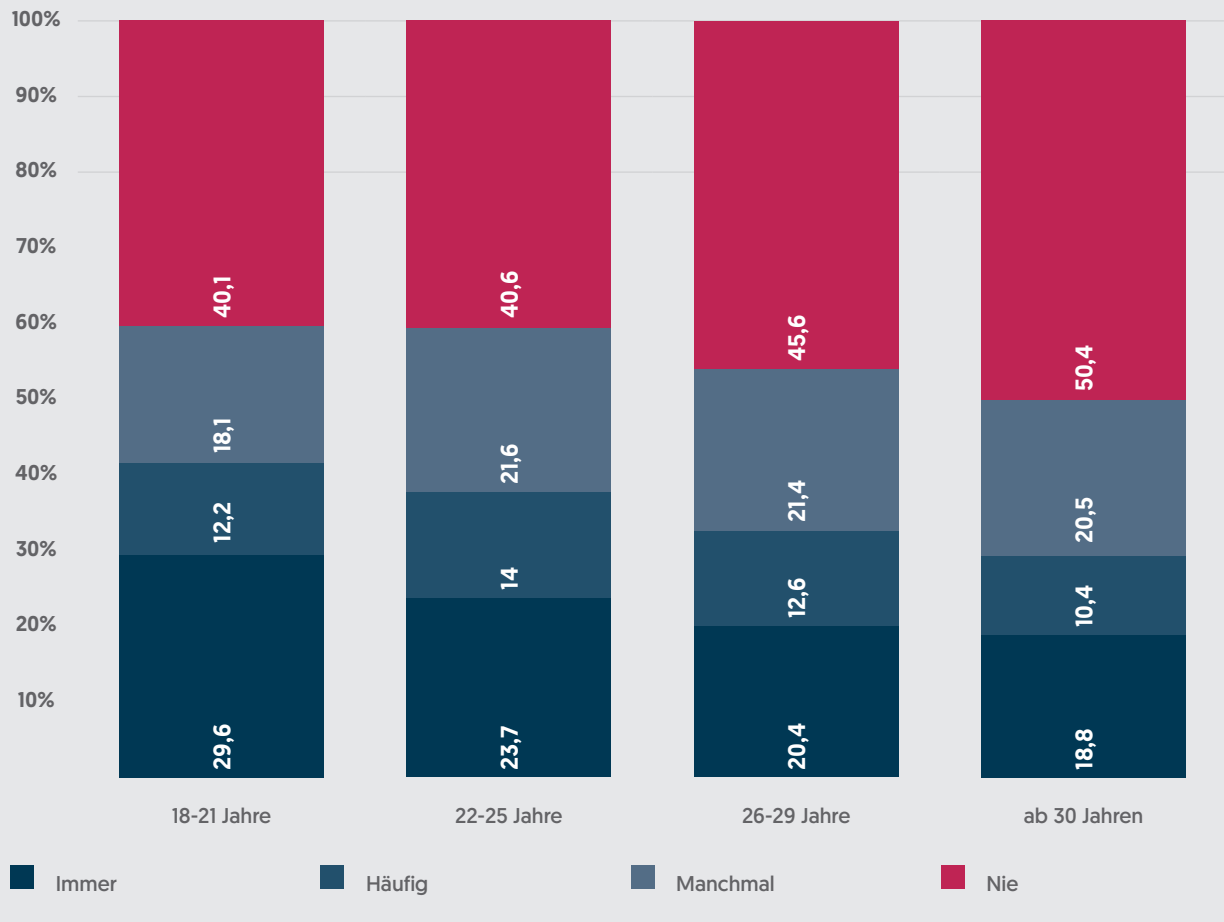
Auf diese Weise werden in der bivariaten Analyse der Ergebnisse teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen sichtbar.

Abb. 52 **Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch? (nach Alter)***ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent*

In puncto Urlaub geben in der Gruppe der 18–21-Jährigen nur 39,5% an, ihren Urlaub vollständig zu nehmen, bei den 22–25-Jährigen sind es mit 47% immer noch weniger als die Hälfte, bei den 26–29-Jährigen dagegen 58% und bei den Befragten ab 30 Jahren 56%. Befragte ab 30 Jahren melden sich darüber hinaus häufiger krank als ihre jüngeren Kolleg*innen: Ihr Anteil liegt bei 65,4%, die Anteile der anderen Altersgruppen liegen dagegen zwischen 52,7% bei den 22–25-Jährigen und 56,8% bei den 18–21-Jährigen. Krankheitstage werden mit zunehmendem Alter seltener nachgearbeitet, auch werden Befragte mit zunehmendem Alter seltener von Arbeitgeber*innen zum Nacharbeiten von Krankheitstagen angehalten (wobei jedoch selbst in der Gruppe ab 30 Jahren lediglich 50,4% der Befragten angeben, niemals Krankheitstage nachzuarbeiten).

Abb. 53 **Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Alter)**

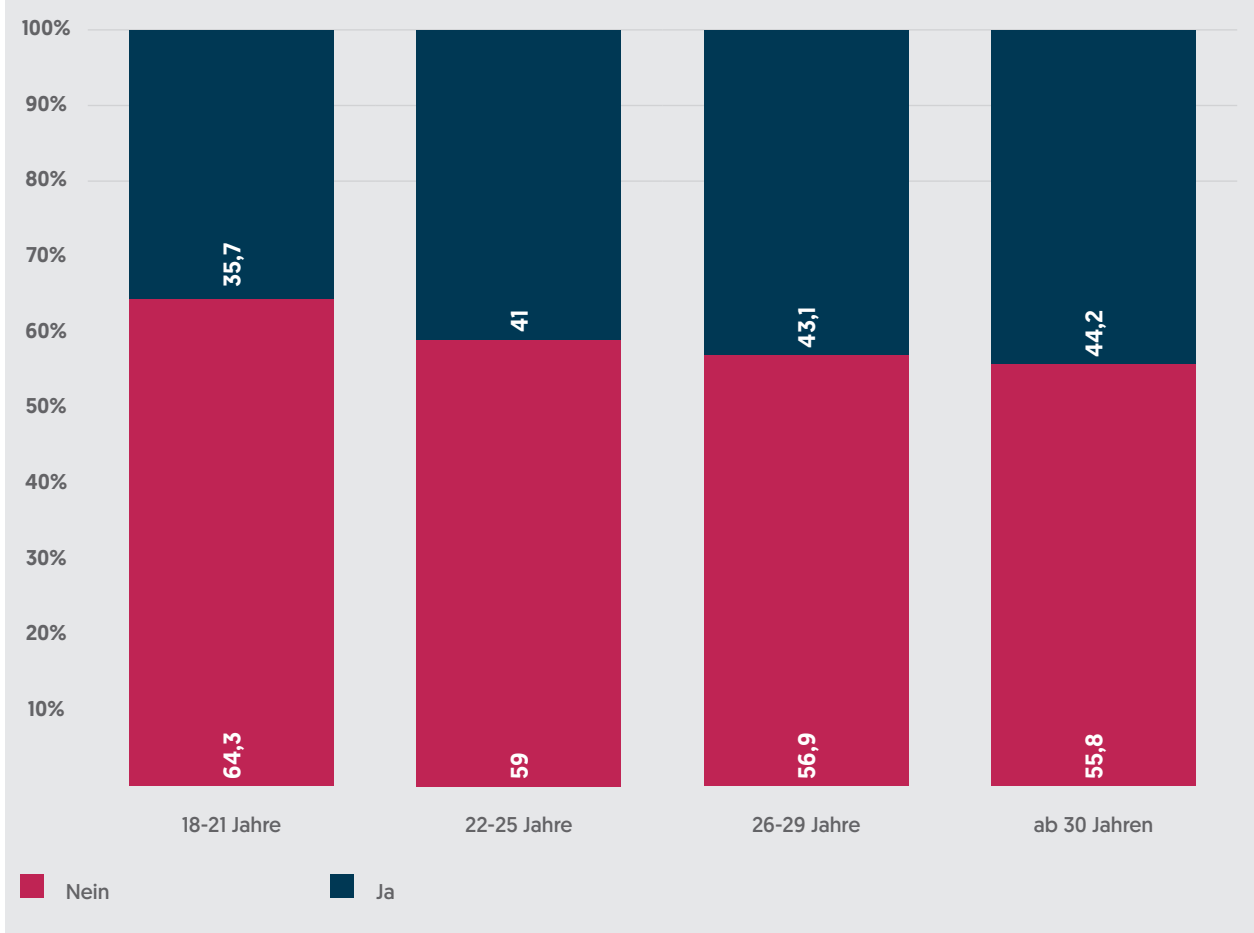
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Umgekehrt verhält es sich mit dem regelmäßigen Leisten von Überstunden sowie der Arbeit vor Vertragsbeginn oder nach Auslaufen des Vertrages. Hier zeigt sich, dass Befragte mit zunehmendem Alter eher angeben, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten (35,7% der 18–21-Jährigen, dagegen 44,2% der Befragten ab 30). 13,3% der 18–21-Jährigen haben bereits vor Vertragsbeginn oder nach dessen Laufzeit unbezahlt gearbeitet, während es bei den 22–25-Jährigen schon 16,4%, bei den 26–29-Jährigen 19,5% sowie bei den Befragten ab 30 Jahren 20,2% sind.

Abb. 54 Ich leiste monatlich Überstunden (nach Alter)

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

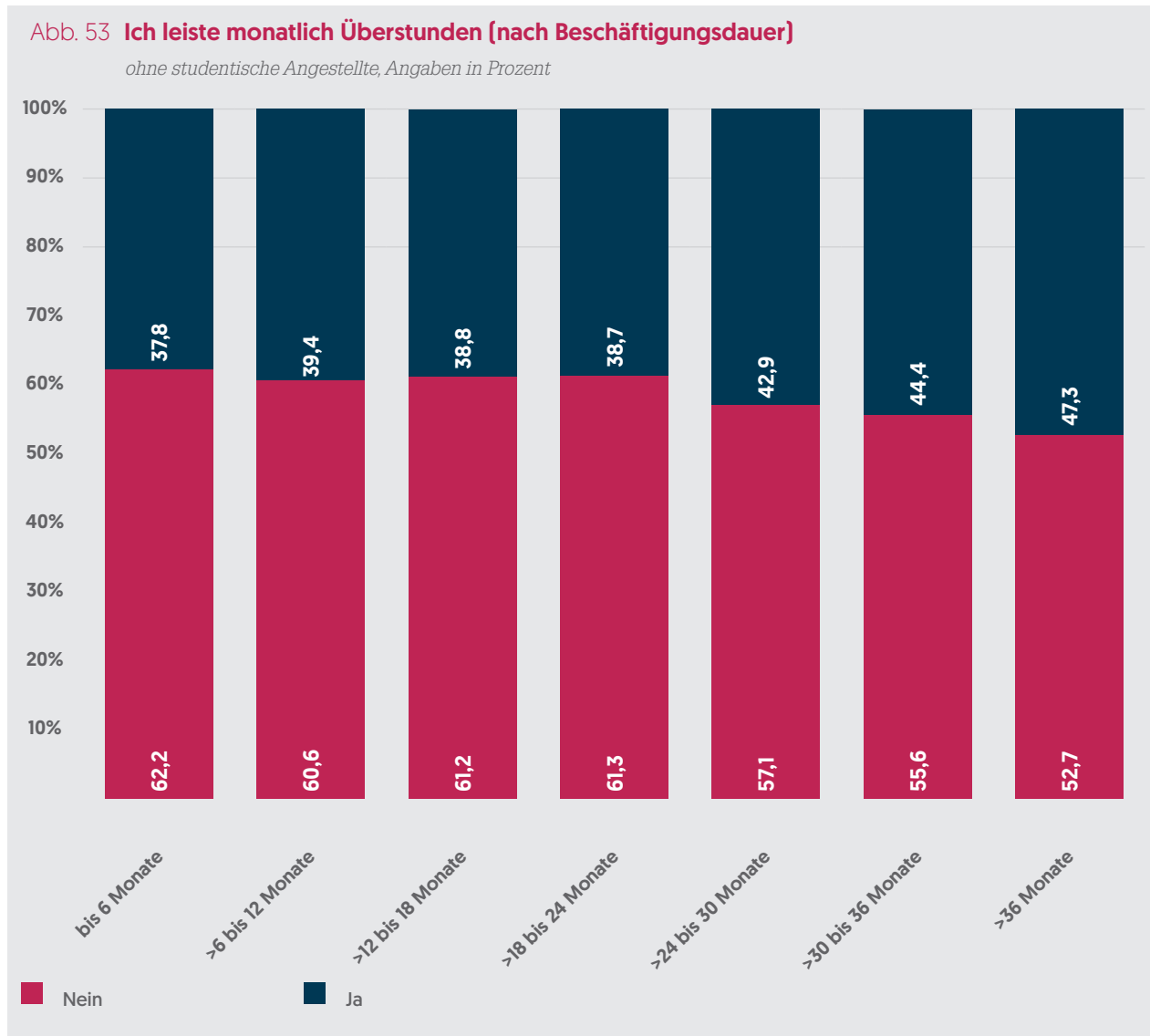


Bezüglich des Arbeitsplatzes sowie der regelmäßigen Nutzung privater Arbeitsmittel existieren zwischen den Gruppen kaum Unterschiede. Bei der Furcht vor Konsequenzen beim Einfordern von Rechten lassen sich Unterschiede, aber kein klarer Trend ausmachen. Während die 18–21-Jährigen (12,4%) und die ab 30–Jährigen (13,2%) etwas seltener angeben, sich eher bis stark vor Konsequenzen zu fürchten, ist dieser Anteil bei den 22–25-Jährigen mit 15,8% und den 26–29-Jährigen mit 16,6% etwas höher.

Folgende Zeiträume wurden für den Vergleich der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten bezogen auf die Gesamtdauer der Beschäftigung als studentische*r Beschäftigte*r der Befragten festgelegt:

- bis 6 Monate
- >6 bis 12 Monate
- >12 bis 18 Monate
- >18 bis 24 Monate
- >24 bis 30 Monat
- >30 bis 36 Monate
- mehr als 36 Monate

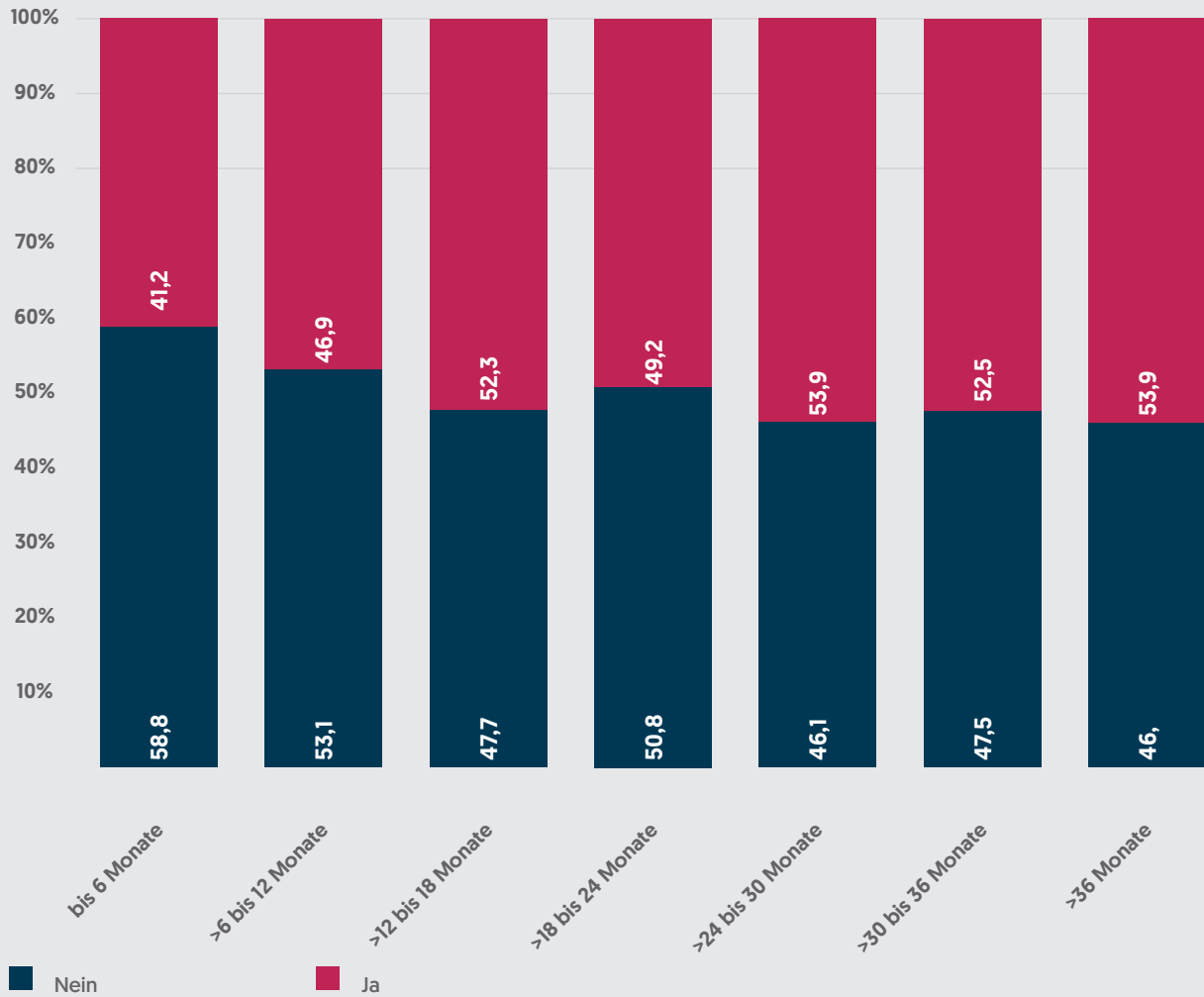
Mit fortschreitender Gesamtbeschäftigungsdauer geben immer mehr Befragte an, bereits schon einmal außerhalb offizieller Vertragslaufzeiten gearbeitet zu haben. Dies ließe sich möglicherweise damit erklären, dass mit fortschreitendem Alter auch schon deutlich häufiger Verträge als studentische*r Beschäftigte*r geschlossen worden sein konnten. Dadurch erhöht sich rein quantitativ die Wahrscheinlichkeit, bereits mit dem bekannten Problem von Vertragslücken konfrontiert gewesen zu sein – und schon einmal unbezahlt auserhalb des offiziellen Vertragszeitraums gearbeitet haben zu müssen (→ Abschnitt 5.4).



Der Anteil derer, die angeben, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten, liegt von der Gruppe bis 6 Monate bis zur Gruppe mit >18 bis 24 Monate Gesamtbeschäftigungsdauer zwischen 37,8% und 39,4%. Ab einer Gesamtbeschäftigungsdauer von >24 bis 30 Monate erhöht er sich dagegen schrittweise von 42,9% auf 47,3%.

Abb. 56 **Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch? (nach Beschäftigungsdauer)**

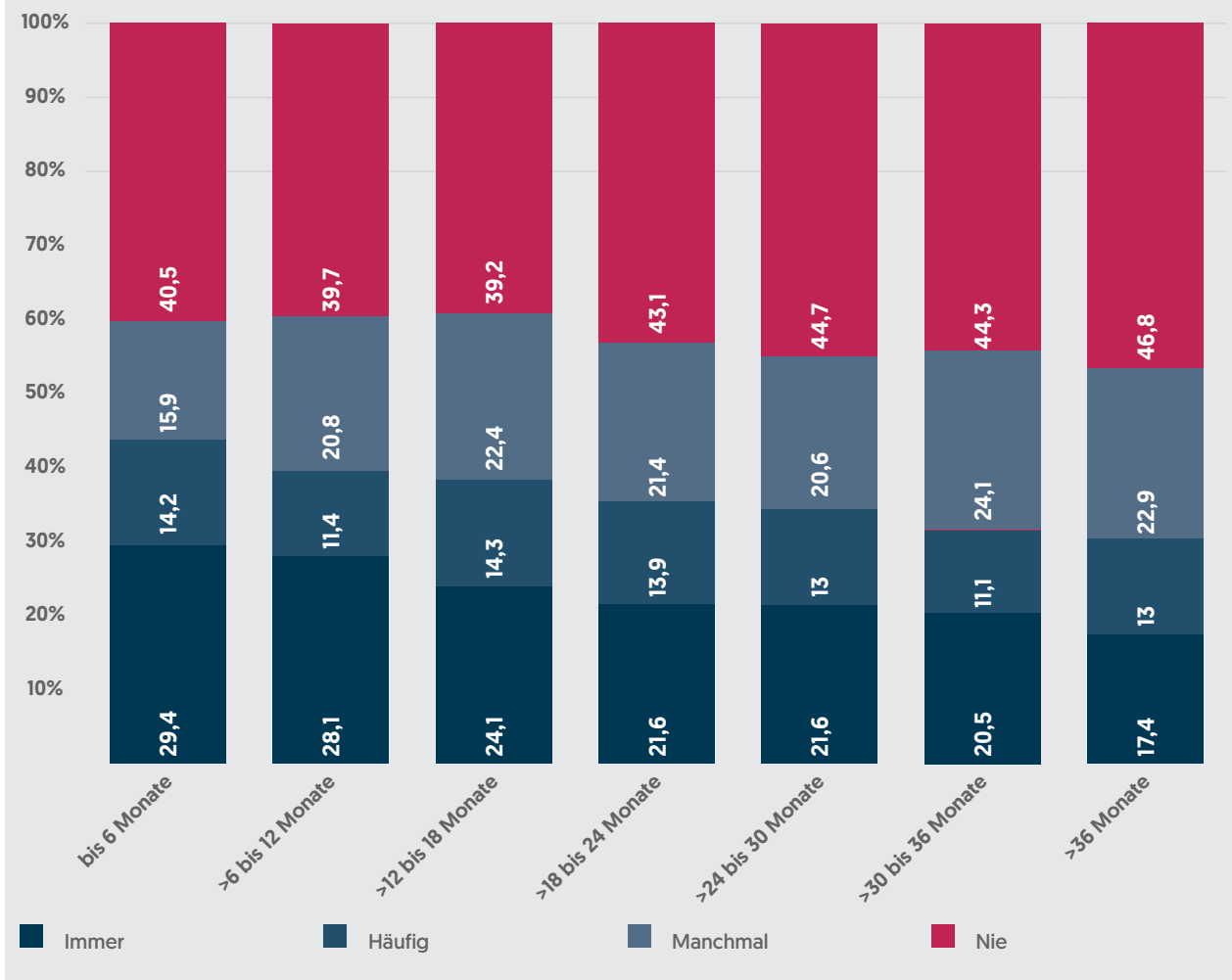
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Befragte mit längerer Gesamtbeschäftigungsdauer tendieren etwas eher dazu, ihren vollständigen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Abb. 57 Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Beschäftigungsdauer)

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Krank melden sich dagegen eher Beschäftigte mit kürzerer Gesamtbeschäftigungsdauer, etwa 61,4% der bis zu 6 Monate Beschäftigten sowie 57,8% der >6 bis 12 Monate Beschäftigten. In den restlichen Gruppen liegt der Anteil derer, die sich krankmelden, stets knapp über 51%; eine minimale Ausnahme findet sich nur bei einer Gesamtbeschäftigungsdauer von >24 bis 30 Monate, wo sich 53,8% der Beschäftigten krankmelden. Gleichzeitig arbeiten die Beschäftigten mit einem kürzeren Beschäftigungszeitraum Krankheitstage tendenziell häufiger nach.

Was den eigens zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz angeht, steigt der Anteil mit Arbeitsplatz bei längerer Gesamtbeschäftigungsdauer eher an, am häufigsten (70,6%) geben die Befragten mit >30 bis 36 Monate Beschäftigungsdauer an, einen Arbeitsplatz zu haben. Bezüglich der Nutzung privater Arbeitsmittel gehen die Gruppen nur wenig auseinander, zu mindestens zwei Dritteln verwenden alle Befragten regelmäßig private Arbeitsmittel. Die Angst vor Konsequenzen bei der Einforderung von Arbeitnehmer*innenrechten bleibt ebenfalls recht konstant.

Insgesamt entsteht mit Blick auf das Verhältnis von Alter und der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten folgendes Bild: Während Beschäftigte mit zunehmendem Alter häufiger Überstunden leisten und außerhalb von vereinbarten Vertragslaufzeiten arbeiten, melden sie sich dagegen eher krank und behar-

ren stärker auf ihren Urlaubsanspruch als die jüngeren Kolleg*innen. Auch bei der Beschäftigungsdauer zeigt sich, dass die länger Beschäftigten eher Urlaub nehmen und seltener Krankheitstage nacharbeiten, jedoch häufiger Überstunden machen. Mit höherer Berufserfahrung sind die Beschäftigten also eher über ihre Rechte und Ansprüche informiert und fordern diese in Bezug auf Krankheit und Urlaub häufiger ein. Eine mögliche Erklärung für die häufigen Überstunden bei höherer Berufserfahrung liegt in der Motivation der Beschäftigten: Geht man davon aus, dass ältere Befragte und Befragte mit langer Gesamtbeschäftigungsdauer auch eher daran interessiert sind, mit Blick auf das nahende Ende ihres Studiums, eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule anzustreben, könnte dies den höheren Anteil derer erklären, die Überstunden leisten. Dies passt zu der Erkenntnis aus Abschnitt 4.2, dass Beschäftigte mit höherem Alter eher als Motivation angeben, sich mit ihrer Arbeit die Aussicht auf eine Stelle in der Wissenschaft verbessern zu wollen. Ferner vermögen ein höheres Alter sowie eine längere Beschäftigung dazu zu führen, dass Beschäftigte von ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten eher als vollwertige Teammitglieder gesehen werden, sodass diesen mehr Aufgaben und ein höheres Maß an Verantwortung auferlegt werden und mehr Überstunden nötig werden.⁴⁹

7.3 Vertragslaufzeiten: Je länger, desto besser wissen Beschäftigte über ihre Rechte Bescheid

Neben der geringen Berufserfahrung studentischer Beschäftigter gehen wir davon aus, dass auch die Dauer der Vertragslaufzeiten und die damit verbundenen Kettenbefristungen einen Einfluss auf die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmer*innenrechte hat. Kurze Vertragslaufzeiten können die Abhängigkeit der Beschäftigten von ihren Vorgesetzten verschärfen, da erstere bei kurzen Verträgen über wenig Planungssicherheit verfügen, weil sie keine Garantie auf eine Weiterbeschäftigung über den aktuellen Vertrag hinaus haben. Dass dies durchaus den Regelfall darstellt, zeigen die in Abschnitt 5 präsentierten Ergebnisse: Sind studentische Beschäftigte mehr als einmal an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtung beschäftigt, arbeiten sie zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt das dritte Mal auf derselben Stelle. Von einer Umgehung grundlegender Arbeitnehmer*innenrechte kann also vor allem dort ausgegangen werden, wo die Abhängigkeit der Beschäftigten von ihren Vorgesetzten aufgrund kurzer Vertragslaufzeiten besonders gravierend ist. Umgekehrt müssten längere Vertragslaufzeiten für weniger Unsicherheit bei den Beschäftigten bezüglich ihrer Beschäftigungsverhältnisse führen, sodass Arbeitnehmer*innenrechte von Befragten mit längeren Vertragslaufzeiten auch eher eingefordert werden. Für die bivariate Deskription wurden diese Vertragslaufzeiten berücksichtigt:

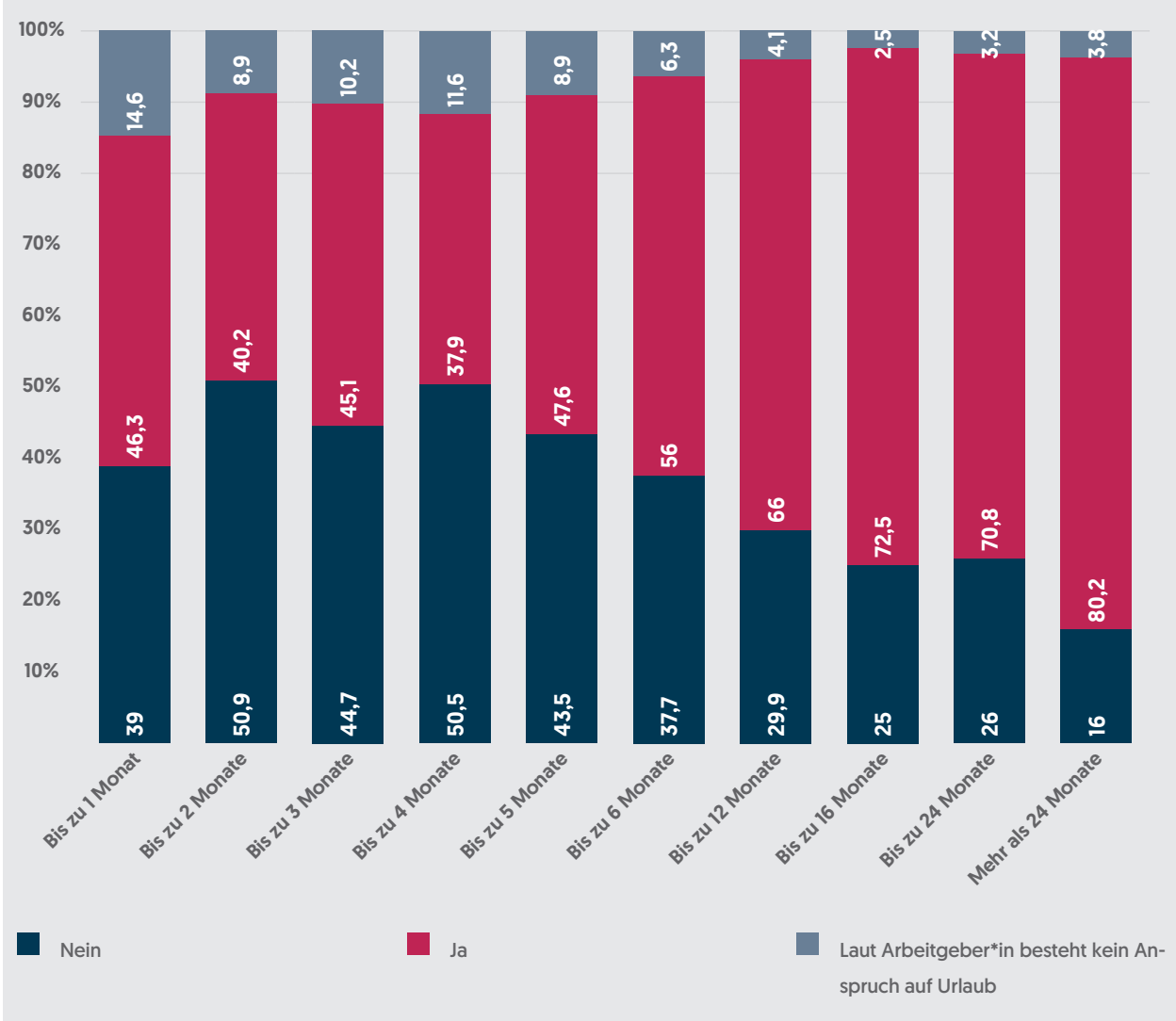
- bis zu 1 Monat
- bis zu 2 Monate
- bis zu 3 Monate
- bis zu 4 Monate
- bis zu 5 Monate
- bis zu 6 Monate
- bis zu 12 Monate
- bis zu 16 Monate
- bis zu 24 Monate
- mehr als 24 Monate

⁴⁹ Im zweiten Teil unseres Forschungsprojekts, erhoffen wir uns in den Interviews hierüber mehr Kenntnis zu erlangen.

Unbezahlte Arbeit vor oder nach der offiziellen Vertragslaufzeit haben in höherem Maße Befragte mit kürzeren Vertragslaufzeiten geleistet. Wurde der Vertrag für 2 bis 5 Monaten geschlossen, rangiert ihr Anteil zwischen 19,6% und 24,6%, bei denjenigen, deren Verträge für nur einen Monat geschlossen wurden, gibt sogar fast jede*r Dritte (29,3%) an, bereits unbezahlt vor bzw. nach diesem vereinbarten Vertragszeitraum gearbeitet zu haben. Ab einer Laufzeit von 6 Monaten nimmt der Anteil derer, die außerhalb des Vertragszeitraums unbezahlt gearbeitet haben eher ab, angefangen bei 14,7% der Befragten mit bis zu 6 Monaten Vertragslaufzeit und 14,4% der Befragten mit bis zu 12 Monaten. Bei Befragten mit Verträgen bis zu 24 Monaten ist mit 15,3% nochmal ein leichter Anstieg zu beobachten, für die Befragten mit mehr als 24 Monaten Vertragslaufzeit fällt der Anteil schließlich auf 10,9%. Beim Anteil derer, die monatlich unbezahlte Überstunden leisten, ist hingegen kein Trend zu erkennen: Die Befragten, die am häufigsten Überstunden leisten, liegen (mit Ausnahme der Beschäftigten mit Vertragslaufzeiten bis zu 3 Monaten) am unteren und oberen Ende der Verteilung nach Vertragslaufzeit. Ab einer Vertragslaufzeit bis 5 Monaten nimmt die Zahl der Beschäftigten mit Überstunden wieder ab, bis sie ab Vertragslaufzeiten mit bis zu 16 Monaten wieder zunimmt.

Abb. 58 **Wurdest du von deinem*deiner Arbeitgeber*in darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen? (nach Vertragslaufzeit)**

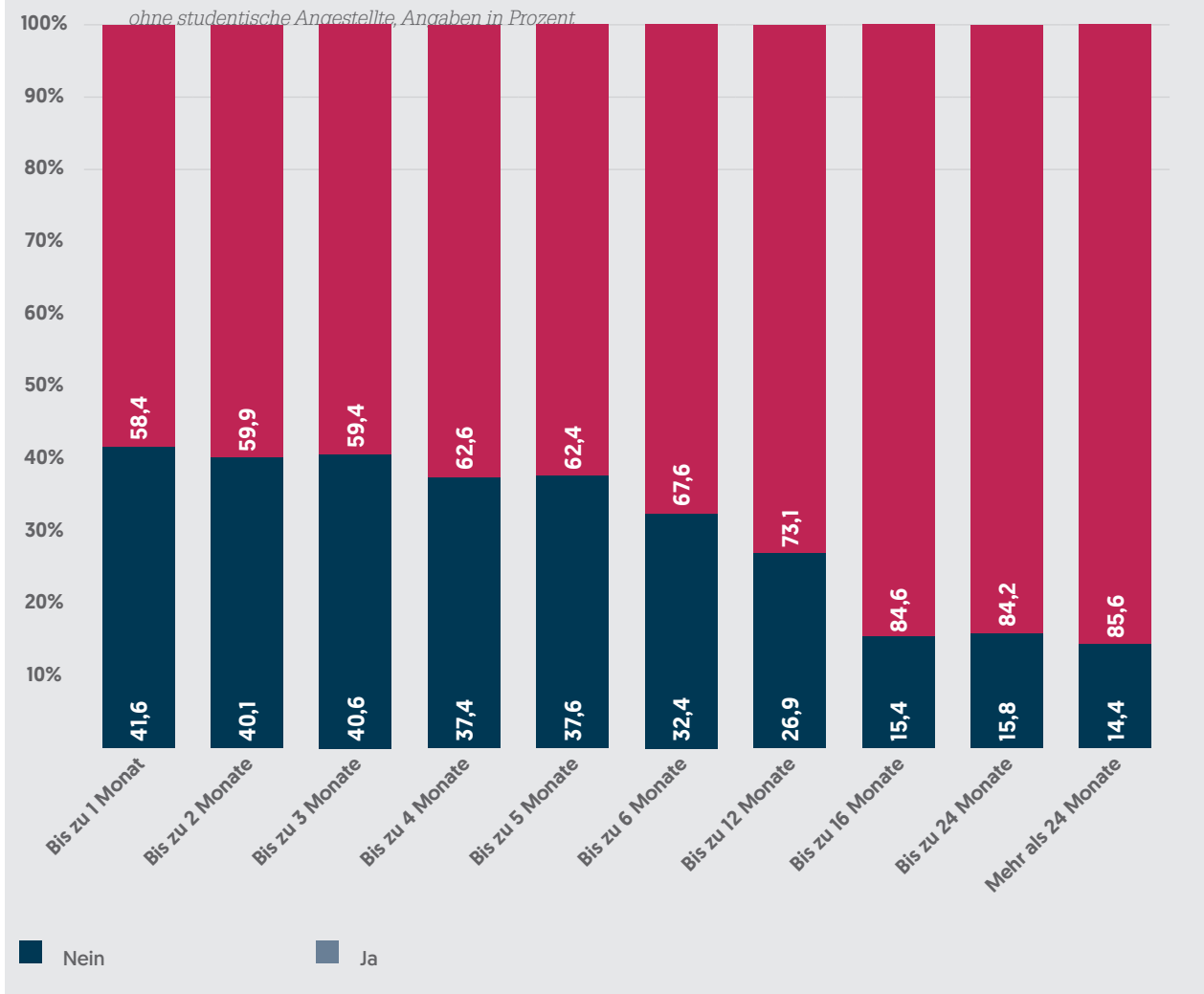
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Im Bereich Urlaub lässt sich für Befragte mit Vertragslaufzeiten von bis zu 1 Monat bis hin zu 6 Monaten beobachten, dass sie von ihren Vorgesetzten seltener über ihren gesetzlichen Urlaubsanspruch informiert wurden als Befragte mit längeren Vertragslaufzeiten. Mit einem Anteil von 50,9% und 50,5% geben Befragte mit Zwei-Monats- und Vier-Monats-Verträgen besonders häufig an, keine Informationen über ihren Urlaubsanspruch erhalten zu haben. Am besten sind Befragte mit Vertragslaufzeiten über 24 Monate informiert worden: Nur 16% geben an, von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in keine Informationen erhalten zu haben. Hierzu passt, dass Befragte mit längeren Vertragslaufzeiten eher dazu tendieren, Urlaub vollständig in Anspruch zu nehmen. Während unter den Beschäftigten, deren Verträge bis zu 5 Monate laufen, noch der Anteil derer überwiegt, die den Urlaub nicht vollständig in Anspruch nehmen, ändert sich dies ab einer Vertragslänge von 6 Monaten: Hier nehmen bereits 51,6% ihren Urlaub in Anspruch. Gehen die Verträge noch länger (bis zu 12, 16 oder mehr als 24 Monate), steigt ihr Anteil sogar auf über 60%; eine leichte Abweichung von dieser Tendenz gibt es nur bei den 24-Monatsverträgen (57%). Damit zeigt sich an dieser Stelle bereits, dass Vorgesetzte dazu tendieren, Beschäftigte mit kürzerer Vertragslaufzeit auch schlechter über deren Rechte hinsichtlich Urlaub zu informieren. Dies führt im Umkehrschluss dazu, dass die schlechter informierten Beschäftigten mit kürzeren Vertragslaufzeiten deutlich seltener Urlaub in Anspruch nehmen.

Bezüglich Krankheit ist in der bivariaten Betrachtung der Daten ein ähnlicher Trend erkennbar:

Abb. 59 Ist dir bekannt, dass du einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hast? (nach Vertragslaufzeit)



Je länger die Vertragslaufzeit, desto eher wurden Befragte über den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall informiert (von 58,4% der Befragten mit einem Ein-Monats-Vertrag hin zu 85,6% der Befragten mit Vertragslaufzeiten von mehr als 24 Monaten). Der Anteil derer, die sich im Krankheitsfall bei ihren Vorgesetzten krankmelden, liegt in allen Vergleichsgruppen bis zu 12 Monaten zwischen 52,1% und 57,7%. Bei Vertragslaufzeiten über 12 Monaten nimmt dieser Anteil nochmal zu und beträgt für die verbleibenden Vergleichsgruppen zwischen 60,6% und 69,7%. Beschäftigte, deren Verträge maximal 6 Monate laufen, arbeiten häufiger ihre Krankheitstage nach als Beschäftigte mit längeren Vertragslaufzeiten. Personen mit Vertragslaufzeiten bis zu 1 Monat werden außerdem überdurchschnittlich oft (38,2%) sogar von ihren Vorgesetzten dazu angehalten, Krankheitstage nachzuarbeiten.

Über einen eigens zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz verfügen am seltensten die Befragten mit Vertragslaufzeiten bis zu 4 (42,1%) und bis zu 5 Monaten (49,5%), bei längeren Vertragslaufzeiten nimmt der Anteil derjenigen, die über einen Arbeitsplatz verfügen, kontinuierlich zu, jedoch verfügen auch bei Laufzeiten bis zu 3 Monaten gerade einmal 55,3% der Befragten über einen Arbeitsplatz. Hinsichtlich der Furcht vor Konsequenzen zeigt sich, dass Befragte mit kürzeren Laufzeiten bis zu 6 Monaten häufiger angeben, Vorbehalte zu haben, sich für ihre Rechte einzusetzen. In der Gruppe derjenigen, die Verträge mit

einer Laufzeit von bis zu 12 Monaten haben, geben dagegen mindestens 55,8% aller Befragten an, ohne Angst vor Konsequenzen Rechte einfordern zu können.

Hier wird noch einmal deutlich, inwieweit kürzere Vertragslaufzeiten und unzureichende oder sogar falsche Information über Arbeitsrechte seitens des*der Arbeitgebers*Arbeitgeberin in einem Zusammenhang stehen. Mit zunehmender Vertragslaufzeit sind die Beschäftigten darüber hinaus nicht nur besser informiert, sie sind auch eher mit einem Arbeitsplatz ausgestattet und fürchten sich weniger vor Konsequenzen beim Einfordern ihrer Rechte. Es ist daher anzunehmen, dass längere Vertragslaufzeiten sich besonders positiv auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten auswirken.

7.4 (Fehlende) Mitbestimmung: Die Bedeutung demokratischer Strukturen

Wie in den Abschnitten 2 und 6 bereits dargestellt, werden studentische Beschäftigte in den meisten Bundesländern mittelbar oder unmittelbar von gesetzlich garantierten Mitbestimmungsrechten am Arbeitsplatz ausgenommen. Eigene Personalräte existieren bisher lediglich in Berlin; in Thüringen und Nordrhein-Westfalen gibt es für studentische Beschäftigte die Möglichkeit, eigene SHK-/Assistent*innenräte aufzustellen. Je nach Bundesland werden studentische Beschäftigte mancherorts (eingeschränkt) durch Personalräte vertreten und verfügen dabei auch über ein (eingeschränktes) aktives/passives Wahlrecht; andernorts existiert nur die (eingeschränkte) Vertretung durch einen Personalrat, ohne aktives und passives Wahlrecht. In manchen Bundesländern (etwa Hessen oder Saarland) sind studentische Beschäftigte vollständig von der gesetzlichen Mitbestimmung ausgenommen. Eine detaillierte Auflistung über die regionalen Spezifika in puncto Mitbestimmung findet sich in Anhang 2. Für die bivariate Analyse wurde Mitbestimmung als unabhängige Variable operationalisiert, indem Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt zusammengefasst unter der Variable „uneingeschränkte Mitbestimmung“ als Referenzgruppe fungieren, da hier eine uneingeschränkte Vertretung studentischer Beschäftigter durch den Personalrat existiert. Die restlichen Bundesländer fallen dagegen unter die Variable „keine uneingeschränkte Mitbestimmung“.

Hier kann in der bivariaten Betrachtung für fast alle abhängigen Variablen ein positiver Effekt auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten durch Personalräte mit uneingeschränkter Mitbestimmung festgestellt werden.⁵⁰ Eine Ausnahme bilden auch hier die Überstunden: Hier geben Beschäftigte mit Mitbestimmung zu 43,1% an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten, was bei den Befragten im Bereich eingeschränkter oder nicht vorhandener Mitbestimmung durch Personalräte auf 40,5% zutrifft. Dort, wo Personalräte über uneingeschränkte Mitbestimmung verfügen, nehmen die Beschäftigten jedoch häufiger ihren Urlaub in Anspruch (54,2% im Gegensatz zu 48,3% bei eingeschränkter Mitbestimmung). Auch Krankheitstage werden von ihnen seltener nachgearbeitet: Sie geben mit 48,8% an, niemals Krankheitstage nachzuarbeiten, während dies bei eingeschränkter Mitbestimmung nur 41,2% angeben. Letztere werden darüber hinaus auch häufiger von ihren Vorgesetzten dazu angehalten, Krankheitstage nachzuarbeiten. Beschäftigte mit voller Mitbestimmung verfügen zudem etwas häufiger über einen Arbeitsplatz und nutzen dagegen seltener private Arbeitsmittel. Zuletzt geben sie in 51,9% der Fälle an, keine Furcht vor Konsequenzen bei der Einforderung von Arbeitnehmer*innenrechten zu haben, was bei ihren Kolleg*innen ohne volle Mitbestimmung auf einen Anteil von 48,7% zutrifft.

⁵⁰ Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass weder das Recht zur Bildung von Personalräten, noch deren bloße Existenz keine zwangsläufigen Rückschlüsse auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten erlauben. Zum einen ist entscheidend, ob Beschäftigte von dem Personalrat und seinen Möglichkeiten überhaupt Kenntnis haben und bspw. im Konfliktfall auf diesen zurückgreifen. Zum anderen wird die Arbeit von Mitbestimmungsgremien stark durch den Grad der Akzeptanz seitens der Vorgesetzten und Geschäfts- bzw. Hochschulleitung beeinflusst. Unterschieden werden kann zwischen verschiedenen Typologien von Mitbestimmungsgremien (siehe etwa zur Typologie von Betriebsräten exemplarisch Müller-Jentsch 2011: 102ff).

8. Flexibel, vergessen, entlassen: studentische Beschäftigte während der Pandemie – eine Verfügungsmasse ohne Arbeitnehmer*innenrechte?

Die Coronapandemie hat soziale Ungleichheiten auch unter den Studierenden verschärft. Bereits im September 2020 befanden sich knapp 40% der erwerbstätigen Studierenden in finanziellen Schwierigkeiten, vor allem für internationale Studierende und jene aus Nicht-Akademiker*innenfamilien hat sich die „Erwerbs- und Finanzierungssituation“ verschlechtert (Becker/Lörz 2020: 1). Auch die 2021 gewährte staatliche Überbrückungshilfe wurde überdurchschnittlich häufig von Studierenden aus Nicht-Akademiker*innenfamilien und erwerbstätigen Studierenden beantragt (Heublein/Hutzsch/Peter/Buchholz 2021: 1). Da sozioökonomisch schlechter gestellte Studierende zudem häufiger fachfremde Nebenjobs bzw. Aushilfstätigkeiten in der Gastronomie, der Veranstaltungsbranche oder dem Einzelhandel ausüben (DGB-Jugend 2016: 27) – Branchen also, die durch die Pandemie besonders stark betroffen waren –, kann von einer sozial selektiven und multiplen Verschlechterung der Studiensituation gesprochen werden. Davon blieben auch studentische Beschäftigte nicht unberührt.

3.081 Textantworten auf die Frage, ob es durch die Pandemie nennenswerte Veränderungen in ihren Arbeitsbedingungen gab, bilden die Basis für diesen Abschnitt. Sichtbar werden die teilweise drastischen Folgen der Pandemie für Beschäftigungsverhältnisse, die sich durch ein hohes Maß an Flexibilität und Informalität auszeichnen. Die für die qualitative Inhaltsanalyse (nach Mayring 2015) zugrunde gelegten Kategorien wurden induktiv entwickelt, wobei Mehrfachzuordnungen möglich waren. Die gebildeten Kategorien greifen in der Arbeitswirklichkeit, die hier geschildert wird, eng ineinander. Die Auswirkungen der zum Zeitpunkt geltende Hygienemaßnahmen auf die damit verbundenen Fragen der Arbeitsorganisation, durchziehen sämtliche Schilderungen. Das Panorama beginnt bei Tätigkeitsänderungen (8.1), rückt dann die Entgrenzung der Arbeit bei gleichzeitiger Vereinzelung der Beschäftigten in den Mittelpunkt (8.2) und geht dann auf die Folgen der Arbeit im Home Office, unter anderem anhand der Nutzung privater Arbeitsmittel, ein (8.3)⁵¹. Veränderungen in der aufzuwendenden Arbeitszeit und -intensität werden in Abschnitt 8.4 beschrieben, bevor in 8.5 erörtert wird, inwiefern studentische Beschäftigte hinsichtlich der zuvor skizzierten Veränderungen tatsächlich eine Ausnahme unter den (Hochschul-)Beschäftigten bilden.

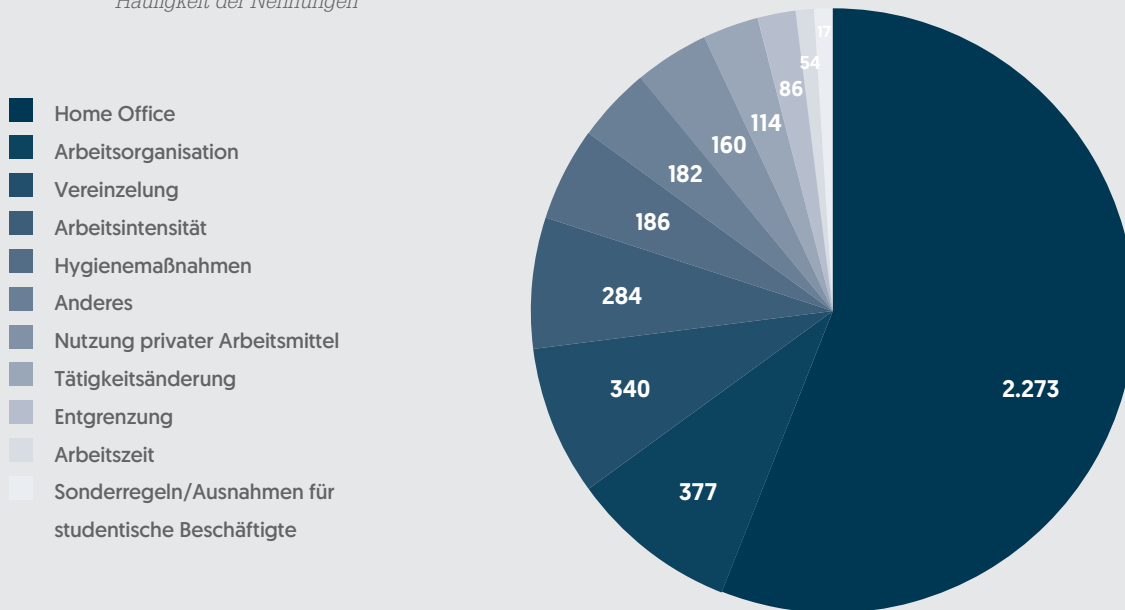
8.1 Heute hier, morgen dort – und übermorgen vielleicht entlassen

Von den im Studienjahr 2021/22 befragten studentischen Beschäftigten gaben 37,7% an, dass es durch die Corona-Pandemie nennenswerte Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen gegeben habe. Weitere 23,6% geben an, dass sie es nicht wüssten, da ein nicht unwesentlicher Teil der Beschäftigten erst während der Pandemie die Tätigkeit aufgenommen hat und die Arbeitsabläufe davor nicht kennengelernt hat.

⁵¹ Der Begriff „Home Office“ wird von den befragten Beschäftigten selbst verwendet, beschreibt allerdings keine einheitlich ausgestatteten Arbeitsplätze. Im Gegenteil weisen die Antworten auf Arbeit mit privaten Arbeitsmitteln innerhalb der eigenen, vielfach als beengt beschriebenen Wohnverhältnisse ohne ausgestatteten Arbeitsplatz im Sinne eines Büros hin. Es ist daher davon auszugehen, dass wir es nicht mit regulierten, der Aushandlung zwischen Personalvertretung und Arbeitgeber*innen bedürftigen „Home Office“-Verhältnissen im Sinne von „Telearbeit“ zu tun haben, sondern eher mit anderen Arbeitsformen mobilen Arbeitens (Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung 2020).

Abb. 60 Gibt es durch die Corona-Pandemie nennenswerte Veränderungen deiner Arbeitsbedingungen?

Häufigkeit der Nennungen



Viele der Freifeldantworten, in denen die Befragten die Veränderungen sowie auch die Aufnahme der Tätigkeit während der Pandemie näher beschreiben, bringen eindrücklich die Prekarität der Beschäftigungssituation zum Ausdruck: Hilfskräfte und Tutor*innen wurden ungeachtet grundlegender Arbeitnehmer*innenrechte und ohne Möglichkeiten der Mitbestimmung als flexible Verfügungsmasse eingesetzt, die es den Hochschulen und Lehrstühlen ermöglichte, auf alle kurzfristig an- und wegfallenden Bedarfe reagieren zu können. Zahlreiche Beschäftigte berichten in der einen oder anderen Weise von Unsicherheiten über Vertragsverlängerungen oder spontanen Stundenkürzungen. Dies hing einerseits mit noch unsicheren Finanzierungslagen und Kürzungen seitens der Hochschulen zusammen. Beschäftigten wurde gekündigt, weil kurzfristig kein Geld mehr für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses dagewesen sei. Andererseits lag die Ursache häufig auch im Verwaltungsapparat, in dem es durch Krankheit, Personalmangel und Lockdown zu teils länger währenden Bearbeitungsstaus kam, die zu Nicht-Verlängerungen, Vertragslücken oder ausbleibenden bzw. verzögerten Gehaltszahlungen bei den studentischen Beschäftigten führten. Während ein*e Befragte*r erzählt, „[...]es wurde zwei Monate kein Gehalt gezahlt, da das Landesamt für Finanzen im Lockdown saß“ (F 11747), schildert ein*e weitere*r: „nicht andauernd, aber zu beginn der pandemie hat die uni keine verträge verlängert. da das projekt uns trotzdem brauchte, haben meine kollegin und ich in der zeit (zwei Monate?) ohne Bezahlung gearbeitet“ (F 11213). Von finanziellen Einbußen, bedingt durch die unverschuldeten Verzögerungen in der Verwaltung, berichtet auch ein*e weitere*r studentische*r Beschäftigte*r: „Hochschule fordert Antrag auf die Ausstellung des Arbeitsvertrages 4 Wochen im Vorraus [sic!] (was nicht immer möglich ist) und zahlt, falls nicht eingehalten, nur die Hälfte des ersten (und manchmal einzigen) Vertragsmonats“ (F 11155). Arbeit, die pandemiebedingt kurz- oder längerfristig nicht geleistet werden konnte oder nicht benötigt wurde, führte in der Mehrzahl der geschilderten Fälle zu Minusstunden. Das bedeutete in der Konsequenz, dass Gehalt gekürzt, in Einzelfällen nach erfolgter Zahlung sogar zurückgefordert oder aber die Ableistung der Stunden zu einem späteren Zeitpunkt nachträglich eingefordert wurde, auch über Vertragslaufzeiten hinaus und trotz geltender Annahmeverzugsregelung.

In anderen Fällen, in denen eine Verlagerung der bisherigen oder vereinbarten Tätigkeiten ins Digitale nicht möglich war, wurden die Tätigkeitsbereiche anteilig und mithin auch ohne Absprachen und Mitbestimmungsmöglichkeiten (kurzfristig) erweitert bis gänzlich verändert: Datenbankverwaltung statt Labortätigkeiten oder plötzlich Studienfach- und Sozialberatung waren keine Seltenheit. Teilweise wurden auch Stellen neu geschaffen, vor allem in den Bereichen der digitalen Lehre und der Corona-Infrastruktur (Einlasskontrollen, Testen etc.). Letztere unterlag dabei je nach aktueller Gesetzeslage besonderen Schwankungen hinsichtlich der geforderten Tätigkeiten und Bedarfe. Vorkommnisse wie „Da ich zur Einlasskontrolle wegen der Corona Regelungen angestellt war und diese spontan wegfielen, wurde mein Einsatzort über Nacht gestrichen und trotz noch laufendem Vertrag durfte ich die vereinbarten Stunden nicht mehr arbeiten und wurde daher auch nicht bezahlt“ waren keine Einzelfälle – allein in Tübingen standen im Mai 2022 rund 200 studentische Hilfskräfte des Universitätsklinikums aufgrund wegfallender Corona-Regelungen kurzfristig und ersatzlos ohne Einkommen da (Vollmer 2022).

8.2 „Gefühlt vergessen“, aber immer erreichbar

Wie branchenübergreifend zu beobachten und zu erwarten, stellt die teilweise oder gänzliche Verlagerung der Tätigkeiten ins Homeoffice bzw. in den digitalen Raum (z.B. durch Online-Meetings und -Tutorien) auch für studentische Beschäftigte die häufigste Veränderung dar. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten beschreiben eine Verlagerung aller Tätigkeiten – sofern möglich – in die eigenen vier Wände. Dies wird von einem Teil der Beschäftigten positiv wahrgenommen, da damit eine höhere Flexibilität verbunden wird, die vor der Pandemie so nicht gegeben bzw. erlaubt war und mitunter auch in der Zeit nach dem Wegfall der Hygiene- und Abstandsregelungen beibehalten worden ist. In vielen Fällen ging die Verlagerung der Arbeit ins Digitale jedoch (auch) mit negativen Effekten einher. Die Schilderungen des Arbeitsalltags im Homeoffice sind unter anderem von mehr Vereinzelung, schlechterem Kontakt zu den Kolleg*innen und Vorgesetzten und mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten geprägt – mit weitreichenden arbeitsorganisatorischen und psychisch-emotionalen Folgen für die studentischen Beschäftigten. Exemplarisch heißt es in einem Bericht:

„Seit März 2020 bin ich im Homeoffice und konnte in der Zeit nur zweimal ins Büro gehen, um zu arbeiten. Im Homeoffice ist die Teamarbeit stark eingeschränkt und ich bin viel mehr auf mich alleine gestellt. Der Arbeitsalltag ist dadurch trister geworden. Zudem habe ich nicht immer die Möglichkeit ungestört von meiner Familie im Homeoffice zu arbeiten. Darunter leidet meine Arbeitsqualität. Alle Punkte haben einen negativen Einfluss auf meine Arbeitsmoral“, sowie an anderer Stelle: „kein persönlicher Kontakt mehr zu meinem Chef, was psychische Auswirkungen hatte; Vieles dauerte länger, weil man nicht mehr persönlich zu den zuständigen Stellen gehen konnte“ (F 6309).“

Angesichts der Verlagerung der meisten Absprachen in digitale Meetings oder E-Mails nehmen viele studentische Beschäftigte insgesamt eine Verschlechterung der Kommunikation über Aufgaben und Arbeitsabläufe wahr, insbesondere Einarbeitungsprozesse hätten sich auf diesem Wege schwieriger gestaltet, berichten viele. Durch fehlende Präsenz und wegfallende „Tür- und Angel“-Gespräche gerieten studentische Beschäftigte mitunter aus dem Blick, verloren den Anschluss an das Team und das Geschehen am Arbeitsbereich und mussten sich stärker als zuvor aktiv um Teilhabe und Aufgaben bemühen, wie ein*e Befragte*r exemplarisch beschreibt: „Wir studentischen Hilfskräfte wurden, bezogen auf mein derzeitiges Arbeitsfeld, gefühlt vergessen, wenn es darum ging unsere Stunden voll zu kriegen“ (F 10541).

Davon, sich alleine gelassen oder sogar vergessen zu fühlen, berichten viele der studentischen Beschäftigten, was vor allem auf den fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleg*innen und Vorgesetzten zurückzuführen ist, aber auch darauf, dass der bestehende Kontakt fast ausschließlich auf die funktionale Arbeitsebene begrenzt worden zu sein scheint. Ein*e studentische*r Beschäftigte*r offenbart, er*sie habe sich „oft sehr einsam gefühlt. Dadurch das aber auch weniger Veranstaltungen stattgefunden haben, war auch teilweise etwas weniger zu tun. Trotzdem habe ich mich unter Druck/gestresst gefühlt, etwas ‚leisten‘ zu müssen. Etwas vorzuweisen, obwohl ich nichts für die Corona-Situation konnte“ (F 9329). Ein*e weitere*r Befragte*r beschreibt den Arbeitsmodus mit den Worten: „Weniger kollegialen Austausch durch wegfallende gemeinsame Mittagspausen oder Aktivitäten, mehr Gefühl der Isolation statt des Miteinander, mehr alleine an Problemen abrackern statt sofort Hilfe bekommen“ (F 7205). Mit dem Wegfall persönlicher Begegnungen schwinden auch Gelegenheiten für zufällige und informelle Kommunikation, was gerade aus Sicht der studentischen Beschäftigten – Stichwort: Networking – als Nachteil wahrgenommen wird: „Vorgesetzte und Personen mit guten Positionen profitieren von home office. Fuer eine Studentin ist aber der persoenliche Zufalls-Kontakt an der Kaffeemaschine oder im Fahrstuhl ein wichtiger positiver Nebeneffekt der Arbeit als SHK. Das faellt durch corona komplett weg. Und die Fuehrungspersonen bemerken es nicht“ (F 2336).

Während die einen vergessen wurden, nehmen viele andere studentische Beschäftigte die eigene Arbeit angesichts eines ohnehin (mehrheitlich) online stattfindenden Studiums und dann zusätzlich flexibilisierter Arbeitszeiten und Homeoffice als entgrenzt wahr, weil die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit von Vorgesetzten/Kolleg*innen kommuniziert oder von den Beschäftigten entsprechend erfüllt wurde. Die Arbeitsorganisation ist durch eine höhere Spontanität und Kurzfristigkeit, kurz: den Modus „Arbeit auf Zuruf“ geprägt. Die tatsächliche und/oder wahrgenommene ständige Erreichbarkeit erstreckt sich neben der zeitlichen auch auf die räumliche Dimension (insbesondere während des Lock-downs: das eigene Zimmer) und die Kommunikationskanäle wie beispielsweise Messenger, bei denen die berufliche und die private Ebene verschwimmen, wie exemplarische Ausführungen zu den Arbeitsmodi verdeutlichen. So heißt es beispielsweise in einer Antwort: „erhöhte Erreichbarkeit (z.B. über private Wege wie WhatsApp, priv. Handynummer)“ (F 918) „Flexiblere Arbeit (digitale Präsenz), Bereitschaft anstelle von Absitzen von Arbeitszeit“ (F 10109) oder an anderer Stelle: „Homeoffice erschwert Trennung von Beruf und Privatleben. Teilweise nachts noch Mails beantwortet etc., damit die Studierenden gut in die Semester starten trotz Pandemie und Hackerangriff“ (F 2055).

Diese „noch stärkere ‚Dauerverfügbarkeit‘“ (F 1263) bzw. die „[...] extrem kurzfristige[n] Umstellungen/Änderungen der Arbeitszeiten mit Erwartung der Vorgesetzten sich widerspruchslos anzupassen [...]“ (F 10412) führten einerseits zur Unterwanderung von Urlaubsansprüchen und gesetzlichen Feiertagsregelungen, wenn die Beschäftigten schildern:

„Homeofficepflicht (zwar mit Ausnahmen), aber ich konnte dadurch mir nicht meine Arbeitszeiten auf feste Tage legen. Durch diese Flexibilisierung wird auch Urlaubsanspruch gefühlt hinfallig, wenn man einfach einen Tag später die angefallenen Aufgaben erledigt“ (F 9550) und „Man hat keine festen Arbeitstage da homeoffice, somit bekommt man nicht frei an Feiertagen“ (F 11429).

Andererseits zeitigte die ständige Abrufbereitschaft Konsequenzen auf der Ebene des (Vertrauens-) Verhältnisses zwischen studentischen Beschäftigten und Vorgesetzten, denn, so ein*e studentische*r Beschäftigter: „Arbeitszeiteinteilung verlangt mehr Disziplin, gleichzeitig basiert dadurch vieles auf Vertrauen, was in Konfliktsituation Nachteilhaft sein kann“ (F 8900). In manchen Fällen hatte der Druck

sogar Auswirkungen auf die eigenständige wie auch die eingeforderte Arbeitszeiterfassung. So berichtet ein*e studentische*r Beschäftigte*r: „Durch Arbeit im Homeoffice, bin ich deutlich strenger mit den Stundenzetteln weil ich nur die Zeit aufschreibe während der ich richtig produktiv bin“ (F 8941). Ein*e weitere*r Befragte*r beschreibt darüber hinaus, was so entstehendes Misstrauen in der Konsequenz bedeuten kann: „Viel Homeoffice, nach Corona weniger Flexibilität. Unterstellung, dass wenig gearbeitet wurde. Aufgaben werden jedoch nicht gegeben. Daraus resultierend ständige Anwesenheitspflicht trotz vorheriger Versprechen des Hos [Homeoffice, Anm. d. Autor*innen]“ (F 14392).

8.3 Kein Büro, keine Arbeit?

Unmittelbar mit dem Homeoffice verbunden war unter anderem die Nutzung privater Arbeitsmittel zur Erbringung von manchen oder allen geforderten Tätigkeiten. Arbeitsmittel, insbesondere Laptops, wurden für die studentischen Beschäftigten überwiegend nicht bereitgestellt, sodass sie für die Durchführung von Online-Tutorien oder andere Tätigkeiten aus dem Home Office zumeist auf ihre privaten Geräte zurückgreifen mussten: „Durch den Wechsel ins Homeoffice mussten zu Hause plötzlich Bedingungen geschaffen werden, die gefühlt vorausgesetzt wurden aber für mich nicht selbstverständlich waren und die ich zudem selbst bezahlen musste (Laptop & schnelleres Internet)“ (F 8223). Die für die Erbringung der Aufgaben notwendige technische Ausstattung der Geräte bzgl. Hardware (Mikrofon, Kamera, ...) als auch Software (bestimmte Programme) wurde vielfach nicht durch die Arbeitgeber*innenseite sichergestellt. So beschreibt ein*e Beschäftigte*r, es gab „keine Arbeitsmaterial[i]en die zur Verfügung gestellt wurden (zb hatte ich am Anfang keinen Monitor oder Tastatur und wurde dann auch wegen Gesundheitsfolgen krankgeschrieben), mein Projekt gibt mir nicht mal einen USB Stick und ich muss alles auf meinem privaten PC speichern“ (F 13300). Dass die Nutzung der eigenen Geräte „auch datenschutzrechtlich eigentlich nicht in Ordnung sein kann“ (F 3784), wird ebenso in Zweifel gezogen wie die Rechtmäßigkeit, dass die Ausstattung überhaupt in die Verantwortung der Beschäftigten übergeben wird, die dadurch teils auf eigene Kosten – und zum Teil nicht erstattbare – Anschaffungen tätigen mussten. Hierzu heißt es an einer Stelle: „Kosten für Programme (Adobe Cloud) müssen selber getragen werden (ca 20 Euro mtl. für Studierende), da Uni Privatrechner nicht ausstattet“ (F 4706).

Auch über die Homeoffice-Regelungen und ihre Folgen hinaus haben sich im Zuge der Pandemie die Arbeitsorganisation, d.h. die Arbeitszeiten und -orte, aber auch die Arbeits- und Kommunikationsprozesse verändert. Vor allem der Wegfall des Arbeitsortes in der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung bedeutete für die studentischen Beschäftigten einen erheblichen Bruch im Arbeitsalltag. Aussagen wie „viel Homeofficepflicht also Verlust meines Büroplatzes (zB Ergonomisch und psychisch schlechter) [...]“ (F 1620) und „Arbeitsplatz'verknapung' jetzt, da alle aus dem Home Office wiederkehren“ (F 1335) machen deutlich, dass die Verlagerung ins Homeoffice und die Verringerung von Büroarbeitsplätzen nicht nur eine vorübergehende Entwicklung war, sondern auch nach der Rückkehr an den Campus fortbesteht. Da mit dem Arbeitsort in vielen Fällen auch die Arbeitsmittel fehlten oder Labore und Bibliotheken in etlichen Fällen temporär geschlossen waren, konnte ein Teil der studentischen Beschäftigten zudem die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen nicht erbringen, sodass diese später erledigt werden sollten: „Kein Arbeitsplatz vor Ort, nur Homeoffice, dadurch häufig Minusstunden durch nicht genug Arbeit, die nachgeholt werden müssen“ (F 9057). Dort, wo der Arbeitsort bestehen blieb, wird berichtet, dass durch die Hygienemaßnahmen, die die Personenzahl pro Raum und Abstände regelten, teils aufwendige Absprache-Bedarfe bzgl. der Raumaufteilung und -nutzung entstanden. Aussagen wie „Nur drei HiWis von 8 durften im HiWi Zimmer arbeiten. Das führte zum Kampf zum Eintragen der Arbeitszeiten, damit wir unsere Zeiten zusammen bekommen haben“ (F 5801) zeigen, dass die Frage, wann wer im Büro arbeiten kann, demnach auch hier (wenn Homeoffice nicht möglich oder erlaubt war) durch die Sorge vor Minus-

stunden verschärft wurde. Teilweise berichten studentische Beschäftigte sogar davon, bei der Arbeitsplatzvergabe nachrangig behandelt worden zu sein. So schildert ein*e Befragte*r beispielsweise exemplarisch, dass er*sie „immer erst nach Feierabend (17 Uhr) der Festangestellten zur Arbeit kommen“ (F 4053) konnte. Deutlich wird daran die enge Verknüpfung von Arbeitsort und -zeit: Auf der einen Seite führten begrenzte Raumkapazitäten zu stärker regulierten Arbeitszeiten, der Übergang zu digitaler und mobiler Arbeit hingegen ging mit einer starken Flexibilisierung einher, was auch eine höhere Spontanität bedeutete.

8.4 Zwischen Mehrarbeit und Minusstunden: Hauptsache, flexibel

Der Anteil derjenigen studentischen Beschäftigten, deren Arbeitsintensität, -umfang und -belastung während der Pandemie gestiegen ist, ist nur wenig höher als der Anteil derjenigen, der von weniger Aufgaben bis hin zu Minusstunden im bis zu dreistelligem Bereich berichtet. Die Trennlinie: Tätigkeiten und Arbeitsbereich.

Von Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung berichtet in erster Linie, wer in die Lehrstuhlorganisation eingebunden oder mit Tutorien betraut war. Der erhöhte Arbeits- und Zeitaufwand entstand unter anderem durch mehr (digitale) Meetings, zu kompensierende Personalausfälle und Stellenkürzungen, aufgrund von Homeoffice-bedingten, erschwerten Absprachen und der Schließung von Serviceeinrichtungen oder im Gegenzug durch erhöhte Service-Bedarfe (z.B. in Bibliotheken), weil Selfservice-Möglichkeiten weggefallen sind. Die Beschreibung einer*eines studentischen Beschäftigten fasst die Mehrfachbelastungen, die vielfach genannt wurden, eindrücklich zusammen:

„Insbesondere in der Prüfungsphase zusätzlich zum Prüfungsstress große Mengen an Überstunden (bis zu 38h/woche statt 19h, auch wochenendarbeit) aufgrund von tw. Kurzfristigen, aber auch lange anhaltenden Personalausfällen. Überstunden [sic!] können aufgrund der Rahmenbedingungen nicht ausgezahlt und wegen bleibenden hohen Arbeitsaufkommen auch nicht abgebaut werden. Zusätzlich Belastung durch homeoffice und eine ganze Zeit lang dem Wegfall der meisten Einrichtungen [sic!] zur Versorgung an der Uni, aktuell kommen enorme Steigerungen der Lebenshaltungskosten hinzu. Bei dem aktuellen lohniveau ist die Arbeit als WHF für mich nicht mehr lange tragbar“ (F 317).

Im Bereich der Lehre fielen in erster Linie ein erhöhter Betreuungsbedarf der Studierenden in den Tutorien, die Umstellung der Tutorien und Lehrkonzepte auf Online-Lehre und die Vorbereitung der Lehre in bisweilen mehreren Variationen (digital, analog, hybrid) ins Gewicht. Wie auch der technische Support insgesamt wurde die Digitalisierung der Lehre zumeist auf Hilfskräfte und Tutor*innen ausgelagert, die sich die Kenntnisse selbst erst aneignen mussten und mit neuen Arbeits- und Korrekturanforderungen betraut wurden:

„Mehrarbeit da Tutorien online vorbereitet werden mussten, die Prüfungsleistungen haben sich geändert, damit mussten die Studis auch anders darauf vorbereitet werden. Die Kommunikation lief nur noch per email, eine richtige Flut an E-Mails, ca. 1-2 Std pro Tag nur mit emails beschäftigt. Kein Platz in der WG um in Ruhe online unterrichten zu können. Prüfungsleistungen wurden in Hausarbeiten geändert, Tutorinnen wurden kurzerhand zur Korrektur eingesetzt“ (F 11747).

Wer hingegen in der hochschulischen Infrastruktur und (Feld- bzw. Labor-)Forschung seinen Arbeitsschwerpunkt hat, berichtet von deutlich weniger Arbeitsaufgaben, aber auch -möglichkeiten. Am Beispiel derjenigen studentischen Beschäftigten, die in der coronabezogenen Infrastruktur eingesetzt wurden – d.h. dort, wo Stellen so schnell geschaffen wie (überwiegend in Form unbezahlter Freistellungen) weggefallen sind – zeigt sich besonders deutlich der flexible Einsatz, dem studentische Beschäftigte als flexible Verfügungsmasse für Tätigkeiten jeder Art unterliegen. Weitere Gründe für eine verringerte Arbeitsintensität waren das „vergessen“ bzw. nicht berücksichtigt werden bei der Aufgabenverteilung – „Man muss [...] immer betteln, dass man arbeiten kommen darf. Sonst steigen die Minusstunden“ (F 13067), –, geschlossene oder nur verkürzt offene Labore, Bibliotheken und Büros sowie Schwierigkeiten in der Akquise von Proband*innen oder generell fehlenden Feldzugängen in der Forschung. Ein Großteil der Beschäftigten berichtet von aus o.g. Gründen unverschuldeten Minusstunden, die (teils nach Ende des Vertrages) nachgearbeitet werden mussten; nur Einzelne berichten von gütlichen Lösungen (Lohnfortzahlung ohne verrichtete Arbeit). Stellvertretend für viele mag dieser Bericht illustrieren, wie Minusstunden als Ergebnis hochschuladministrativer Entscheidungen zustande kamen und sich für die Beschäftigten auswirkten:

„Während Covid wurde unser Lehr- und Simulationszentrum durch das Studiendekanat geschlossen, das heißt wir konnten nicht arbeiten. Wir wurden weiterhin bezahlt, haben aber nun alle Minusstunden, die wir nur darüber abarbeiten können, dass wir Stunden reduzieren. Ich habe also dieses Semester einen 10-Stunden-Vertrag, statt einem 20-Stunden-Vertrag, obwohl ich faktisch mehr als 20 Stunden im Monat arbeite, um die Minusstunden des letzten Semesters aufzuholen. Das finde ich unfair, da ich nichts dafür kann, dass das Studiendekanat unsere Einrichtung vorübergehend geschlossen hat, obwohl das im letzten Semester gemäß der geltenden Corona-Regeln gar nicht gesetzlich notwendig gewesen wäre“ (F 11430).

8.5 Studentische Beschäftigte – die Ausnahme?

Viele der beschriebenen pandemiebedingten Veränderungen in der Arbeitsorganisation betrafen auch andere Beschäftigtengruppen an den Hochschulen und darüber hinaus. Sei es die Einführung von digitaler, mobiler Arbeit ohne entsprechende technische Ausstattung durch die Arbeitgeber*innen, die damit einhergehenden Tendenzen der Flexibilisierung bis hin zur Entgrenzung der Lohnarbeit oder die Vereinzelung der Beschäftigten. Gleichwohl zeigt sich, dass studentische Beschäftigte als unterstes Glied in der Hierarchie in besonderem Maße als flexible Verfügungsmasse eingesetzt worden sind, ermöglicht durch die bereits vor der Pandemie bestehenden strukturell prekären Beschäftigungsverhältnisse. Die in diesem Sinne besondere Stellung der studentischen Beschäftigten zeigt sich erstens darin, dass sie teilweise von den am Arbeitsort geltenden Richtlinien nicht erfasst und zweitens bisweilen von der Homeoffice-Möglichkeit ausgeschlossen worden waren, sodass sie als einzige vor Ort arbeiten mussten, was ihnen jedoch drittens dadurch erschwert bzw. verunmöglicht worden ist, dass sie als Statusgruppe mancherorts keine Schlüssel zu den Bürogebäuden/-räumen haben dürfen. Galt die Homeoffice-Option auch für sie, standen sie vielerorts vor der Herausforderung, als einzige Statusgruppe keine Endgeräte zu erhalten. Hinzu kamen teilweise ausschließende Kommunikationsstrukturen, „weil Hiwis nicht zu den Orgameetings eingeladen sind“. Um es mit den Worten einer*eines studentischen Beschäftigten zusammenzufassen: „Home-Office, Studenten immer als Afterthought, klare Richtlinien immer nur für WiMis, Studis schwimmen nebenher mit“ (F 12209).

9. Jung, akademisch, prekär? Schlussfolgerungen und Ausblick

Auf Grundlage der Aussagen von 11.107 Studienteilnehmer*innen konnten wir im vorliegenden Forschungsbericht einen umfangreichen Einblick in die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen studentischen Beschäftigten und Hochschulen/Forschungseinrichtungen im öffentlichen Dienst ermöglichen. Ausgangspunkt und leitende Annahme ist die Feststellung, dass die aktuelle Beschäftigungssituation und Lage der studentischen Beschäftigten eine große Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen innerhalb des öffentlichen Dienstes darstellen. Insbesondere die Ausgestaltung der Arbeitsverträge (v.a. auf Basis des WissZeitVG) erfolgt mit Blick auf Stundenvolumen und Laufzeit weitestgehend unreguliert (→ Abschnitt 3).

Leitend war daher für uns die Annahme, dass die Kombination aus (jungen) Arbeitnehmer*innen mit keinen bis wenig Berufserfahrungen, größtenteils fehlender tariflicher Regulierung, kurzen Vertragslaufzeiten, Kettenbefristungen und fehlenden oder nicht zur Anwendung kommenden Mitbestimmungsrechten eine besonders hohe Machtasymmetrie zwischen Vorgesetzten (zumeist Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen) und studentischen Beschäftigten erzeugt. Diese Machtasymmetrie wird durch eine für die Wissenschaft spezifische und in dieser Form einmalige Hierarchie verstärkt, da die studentischen Beschäftigten als Studierende unter anderem mit Blick auf ihre Noten und als Beschäftigte mit Blick auf eine eventuelle Karriere im Wissenschaftsbetrieb in besonderer Form von ihren Vorgesetzten persönlich abhängig sind. Diese Konstellation prägt die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen und begünstigt strukturell das Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Gesetzen.

Die teilweise sehr prekäre Situation der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte und Tutor*innen spiegelt sich auch in einer mangelhaften Erfassung der Arbeitsverhältnisse und generell dürftigen Datenlage wider. Die letzte umfassende Datenbasis ist bereits über 10 Jahre alt (Lenger et al. 2012). Um die aktuelle Diskussion um Tarifverhandlungen auf eine solidere Daten- und Informationsbasis zu stellen, haben wir unseren Fragebogen konzipiert und die vorliegende Studie durchgeführt.

Im Folgenden werden wir unsere Forschungsergebnisse (→ Abschnitt 4–8) abschließend im skizzierten Forschungsrahmen (→ Abschnitt 2–3) verorten. In Abschnitt 9.1 wird die Relevanz studentischer Beschäftigung für den Geltungsbereich des Tarifvertrags der Länder herausgearbeitet. Es folgt (9.2) eine Darstellung der Bedeutung der Tätigkeit für die Beschäftigten selbst und ihrer sozialen Lage (9.3). Unter 9.4 werden auf Basis der gegenwärtigen Ausgestaltung der Arbeitsverträge studentischer Beschäftigter Schlüsse gezogen. Darauf folgt ein Blick auf die konkreten Arbeitsbedingungen (9.5). Abschnitt 9.6 bettet die Ergebnisse in die Bedeutung des Staates als Arbeitgeber ein und zeigt mögliche Ansätze einer Regulierung der Arbeitsbeziehungen auf. 9.7 gibt abschließend einen Ausblick auf den zweiten und dritten Teil unseres Forschungsprojekts.

9.1 Bedeutung für den Flächentarifvertrag

Studentische Beschäftigte bilden eine große, nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder fallende (geringer bezahlte) Beschäftigungsgruppe. Ohne einheitliche Beschäftigungsbezeichnungen, klar bestimmte Tätigkeiten, Transparenz über Beschäftigungszahlen und deren Entwicklung sowie hiermit verbundene demokratische Kontrolle besteht die Gefahr, dass sie in Konkurrenz zu den Tarifbeschäftigten treten und damit der geltende Tarifvertrag unterlaufen wird.

Studentische Beschäftigte sind eine bedeutsame Beschäftigtengruppe für den deutschen Wissenschaftsbetrieb, sie fallen, anders als der Großteil des haupt- und nebenberuflichen (nicht-)wissenschaftlichen Personals, allerdings nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder. Als Gründe gegen eine tarifliche Regulierung dieser Beschäftigungsverhältnisse führen die Länder unter anderem an, dass es nicht in ihrer Hand liege und sie nicht eigenständig darüber entscheiden dürfen, sondern diese Entscheidung in den Verantwortungsbereich des Arbeitgeber*innenverbandes, der TdL, falle (Landesregierung des Saarlandes 2022; Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung Sachsen-Anhalt 2019; Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr Schleswig-Holstein 2013). Trotz ihrer Gesamtgröße von mindestens 136.879 Menschen (Statistisches Bundesamt 2021c: 18; 31) – Tendenz in den letzten 10 Jahre steigend (→ Abschnitt 2.2.2), bei gleichzeitig leichtem Anstieg des vertraglich vereinbarten Stundenvolumens (→ Abschnitt 5.2) – sind ihre Arbeitsverhältnisse unzureichend erfasst. Bundesweit gibt es knapp 1.500 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in öffentlicher Hand bzw. mit öffentlicher Förderung (Statistisches Bundesamt 2019). Das Forschungsteam, das 2022 im Auftrag des BMBF eine Evaluation der ersten Novelle des WissZeitVG vorgelegt hat, kam jüngst auf Grundlage einer (Stichproben-)Erhebung an 42 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf 81.671 Vertragsverhältnisse von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen (Sommer et al. 2022: 146f.). Diese Zahl lässt erahnen, wie groß die Dunkelziffer studentischer Beschäftigter im öffentlichen Dienst ist und damit deren – statistisch bislang nicht sichtbare – Bedeutung für den Wissenschaftsbetrieb als Ganzes. Insbesondere die Vielzahl an Verträgen und deren kurze Laufzeiten bereiten den Hochschulen und Behörden Probleme, die Arbeitsverhältnisse systematisch abzubilden. Tätigkeiten studentischer Beschäftigter sind darüber hinaus im bundesweiten Vergleich nur wenig vereinheitlicht. Auf Basis der zur Verfügung stehenden Datenlage ist davon auszugehen, dass der wachsende Mehraufwand, der insbesondere aus den gestiegenen Studierendenzahlen resultiert, und die strukturelle Unterfinanzierung der Hochschulen durch (billigere) nicht tariflich erfasste studentische Beschäftigte kompensiert wird. Hierauf deutet der Trend der letzten 10 Jahre hin, der auf Basis vorhandener Daten ermittelt wurde (→ Abschnitt 2.2.2).⁵²

Die Abgrenzung studentischer Beschäftigung erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Die befristungsrechtliche Abgrenzung der Tätigkeit von studentischen Beschäftigten erfolgt über den § 6 des WissZeitVG (Sommer et al. 2022: 143ff.), zu dem es inzwischen einschlägige höchstrichterliche Urteile gibt (unter anderem BAG, 30. Juni 2021, Az: 7 AZR 245/20). Tariflich gibt es für studentische Beschäftigung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes der Länder eine Regelbereichsausnahme, die sich auf unterstützende Tätigkeiten des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals in Forschung und Lehre bezieht. Dienstleistungstätigkeiten von studentischen Beschäftigten in Technik und Verwaltung dagegen werden durch die geltenden Tarifverträge erfasst, in der Praxis halten Hochschulen und Forschungsinstitute die geltenden Tarifnormen allerdings nur unzureichend ein (→ Abschnitt 6.2).⁵³ Auch innerhalb der (tariflich nicht erfassten) Beschäftigungsgruppe der Hilfskräfte und Tutor*innen existieren zwischen den Ländern unterschiedliche Bezeichnungen sowie divergierende Kriterien bei der Festsetzung der Bezahlung. So werden etwa alle Beschäftigten unter dem Begriff studentische Hilfskräfte (wie in Berlin und Bremen)

52 Dies legen auch Argumentationen wie die des Schleswig-Holsteinischen Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2021) nahe, wonach die – in diesem Falle von gewerkschaftlicher Seite geforderte – „Anwendung der tariflichen Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und technischem Betriebsdienst“ zurückgewiesen wurde mit der Begründung, dass dies „nach Auffassung der Landesregierung allerdings dazu führ[e], dass vor allem deutlich weniger Studierende, aber auch weniger wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden könnten“.

53 Siehe hierzu die „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“: „Rund 46 Prozent der Einrichtungen sehen den Bedarf einer näheren gesetzlichen Bestimmung des in § 6 WissZeitVG verankerten Begriffs der „wissenschaftlichen Hilfstätigkeit“ und seiner Abgrenzung von wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten“ (Sommer et al. 2022: 145).

oder wissenschaftliche Hilfskräfte (wie in Brandenburg) zusammengefasst. An anderen Orten wird nochmals zwischen Hilfskräften und Tutor*innen unterschieden (beispielsweise in Hamburg). In den meisten Bundesländern wirkt sich der erste berufsqualifizierende Hochschulabschluss positiv auf die Bezahlung aus, insofern eine Hilfskraft mit Bachelorabschluss einen höheren Stundenlohn erhält. In einigen wenigen Bundesländern gibt es darüber hinaus auch die Beschäftigungskategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss.⁵⁴ Unter Betrachtung der von den unterschiedlich bezeichneten Beschäftigungstengruppen (SHK, Tutor*innen und WHK) geleisteten Tätigkeiten lassen sich nur minimal Unterschiede erkennen (→ Abschnitt 6.2). Sie sind – unabhängig von ihrer geforderten Vorqualifizierung – vorwiegend in der Unterstützung von Forschung und Lehre tätig, werden zwischen den Ländern und auch innerhalb der Länder allerdings unterschiedlich bezeichnet und bezahlt.

Ihrem zentralen Ziel „[der] Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder an der Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes [...] insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen und sonstigen Vereinbarungen“ (TdL 2018) werden die Arbeitgeber*innen und ihr Verband, wie dargestellt, in mehrfacher Hinsicht⁵⁵ nicht gerecht. Die angespannte Finanzierungslage in der Wissenschaft⁵⁶ dürfte in Anbetracht der in weiten Teilen fehlenden demokratischen Kontrolle von Arbeitnehmer*innenrechten (etwa die richtige Eingruppierung von Beschäftigten) durch (studentische) Personalräte das Unterwandern von tariflichen Bestimmungen weiter begünstigen. Die unzureichende Erfassung der tatsächlichen Beschäftigungszahl und deren Entwicklung erschwert zusätzlich die politische Kontrolle etwa durch Landesparlamente und Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund mangelnder Vereinheitlichung und demokratischer Kontrolle kann nur unzureichend einem Missbrauch von (außertariflichen) geringfügig Beschäftigten, etwa zum Ausgleich von eventuellen Haushaltsdefiziten, thematisiert und entgegengesteuert werden.

9.2 Bedeutung der Lohnarbeit für die Beschäftigten

Die Arbeit bedeutet für die studentischen Beschäftigten Erwerbsarbeit und Qualifizierung zugleich.

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber für Studierende (→ Abschnitt 2.2.2). So gingen laut Sozialerhebung (2017: 100) 31% der erwerbstätigen Studierenden einer Tätigkeit als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft nach. Mit Blick auf die Rolle des Staates als Arbeitgeber kommt damit der spezifischen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Vertragsverhältnisse von studentischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine bedeutsame Rolle zu (→ Abschnitt 9.6).⁵⁷

54 Hier liegt grundsätzlich der Verdacht der Tarifflicht nahe. Denn Wissenschaftler*innen mit einem abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulabschluss (Master, Staatsexamen o.a.), die als Hilfskräfte beschäftigt werden, gehören in die Entgeltgruppe 13 des TV-L, zumindest sofern sie vergleichbare Tätigkeiten in Forschung und Lehre übertragen bekommen wie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

55 Abgesehen von der Lohnrichtlinie der TdL. Diese liefert die Vorlage für die Lohnunterschiede von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, indem sie einseitig Lohnobergrenzen vorgibt und nach unten bis zum gesetzlichen Mindestlohn die tatsächliche Entlohnung dem freien Ermessen der Arbeitgeber*innenseite der Länder und der Hochschulen überlässt, statt den offenen verteilungspolitischen Konflikt mit den Arbeitnehmer*innen und ihren Gewerkschaften zuzulassen.

56 Aktuelle Beispiele wären etwa die umfassenden Sparmaßnahmen an der Martin-Luther-Universität Halle, welche die Streichung von Studienplätzen und -gängen sowie Professuren zur Folge haben könnte (Zeit Online 13.04.2022) oder die Ankündigung der Ruhr-Uni Bochum, in Anbetracht der Energiekrise mehr als eine von 10 Stellen zunächst nicht wieder zu besetzen (WDR 30.11.2022). hiernach ergänzen: Auch der Wissenschaftsrat (2022) wies vor kurzem in einem Positionspapier auf den milliardenschweren Sanierungsstau der deutschen Hochschulen hin.

57 Sie könnte auf Basis umfangreicher und demokratischer Regulierung auch als Vorbild für andere Bereiche der Arbeitswelt dienen (insbesondere dort, wo auch Mini- und Midijobs zur Anwendung kommen).

2016 gingen zwei Drittel (69%; Sozialerhebung 2017: 60) der rund 2,95 Millionen Studierenden (Zahl WiSe 2021/22, Statistisches Bundesamt 2022a) während des Semesters einer Erwerbsarbeit nach. Die Arbeit neben dem Studium erfüllt für die Studierenden dabei im Allgemeinen eine Doppelfunktion: Sie dient dem Gelderwerb zur Finanzierung von Lebensunterhalt und Studium und sie dient dem Sammeln von praktischen Erfahrungen und damit der Arbeit am eigenen Lebenslauf (Sozialerhebung 2017: 62). Letzteres gewinnt in Zeiten von Massenuniversitäten und Bildungsexpansion zunehmend an Bedeutung und spiegelt die derzeitige Arbeitsmarktsituation von (angehenden) Akademiker*innen wider. Je „niedriger“ dabei die Bildungsherkunft von Studierenden, desto eher liegt das Motiv vor, mit der Erwerbstätigkeit neben dem Studium den Lebensunterhalt zu bestreiten („73% vs. 43% Bildungsherkunft ‚hoch‘“). Umgekehrt ist das Motiv „Sammlung praktischer Erfahrungen“ deutlich häufiger bei Studierenden zu finden, deren Bildungsherkunft als „hoch“ gilt („61% vs. 46% Bildungsherkunft ‚niedrig‘“) (ebd.: 62f.). Diese allgemeinen Befunde zu den Erwerbsmotiven von Studierenden aus der Sozialerhebung 2017 sind vergleichbar mit unseren Ergebnissen (→ Abschnitt 4).

Vor diesem Hintergrund sind mit Blick auf die Sozialstruktur drei Erkenntnisse der vorliegenden Studie von besonderer Bedeutung: Während unter den von uns befragten studentischen Beschäftigten (mit studentischen Angestellten) ein überproportionaler Frauenanteil von 58,4% zu erkennen ist (in der Studierendenschaft sind es 49,9%), sind studierende Beschäftigte mit Migrationshintergrund (17,3% zu 20%) und aus nicht-Akademiker*innen-Familien (38,7% zu 48%) im Vergleich zur gesamten Studierendenschaft in der Befragung unterrepräsentiert (→ Abschnitt 4.1). Vor allem letzteres könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass es sich aufgrund der Prekarität der Arbeitsverhältnisse als studentische*r Beschäftigte*r – vor allem durch die fehlende Sicherheit einer kontinuierlichen Bezahlung, die zum Auskommen reicht – nicht jede*r leisten kann, einer Tätigkeit in diesem Feld nachzugehen (zu diesem Befund siehe bereits Regelman 2004; Lenger et al. 2012). Zum anderen kommen wir, anders als Lenger et al. (2012: 93f.), auf Basis unserer Daten zu der Erkenntnis, dass die informelle Rekrutierung in der Tendenz *einen* Selektionsmechanismus darstellt, der soziale Auslese befördert, indem er insbesondere Studierende mit Migrationshintergrund, aber auch Studierende aus Nicht-Akademiker*innen-Familien beim Zugang zur Arbeit als Hilfskraft und Tutor*in schlechter stellt. Dies zeigt sich darin, dass beide Gruppen weniger durch persönliche Ansprache als durch eine Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle zu dem beabsichtigten Job kommen. Es kann daher weiterhin konstatiert werden, als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten Ausdruck einer sozial exklusiven Praxis ist (ebd.: 22), was insbesondere hinsichtlich der Bedeutung studentischer Beschäftigungen als Türöffner zur Promotion (Lenger 2009: 121f.) und auch für den sonstigen weiteren beruflichen Werdegang offenbart sich hier ein gleichstellungspolitisches Defizit.

Die Betonung des Qualifizierungsaspekts in der Arbeit von studentischen Beschäftigten sollte in diesem Zusammenhang jedoch vorsichtig erfolgen. So verweisen Lenger et al. (2012: 84f.) zurecht auf den Umstand, „dass der Weiterbildungseffekt der Tätigkeit [...] als Gegenargument angeführt wird, wenn es um Fragen der Lohnerhöhung bzw. der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse [...] geht“ (ebd.). Sie formulieren unter Bezug auf Regelman (2004: 39) weiter, „dass dem Weiterbildungsargument in Bezug auf studentische MitarbeiterInnen die besondere Funktion zukommt, in erster Linie prekäre, für die Universität kostensparende Beschäftigungsverhältnisse zu legitimieren“ (Lenger et al. 2012: 84f.). Zum Ausdruck kommt diese Argumentationsfigur zum Beispiel in Aussagen des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (2019), das die geringen Löhne damit zu rechtfertigen versucht, dass es in der Lohnarbeit nicht um die Sicherstellung des Lebensunterhalts ginge, sondern „ein[.] angemessenen[er] Anreiz und eine hinreichende Anerkennung zur Mitarbeit an der Hochschule“ geschaffen werden solle. Oder, wenn das Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein (2013) formuliert, dass die „allgemein[e] Ausbildung und Qualifikation“ im Zentrum stünde.

Die teilweise in der politischen Diskussion bemühte Argumentation, dass Qualifizierung bzw. Ausbildung eine unzureichende Bezahlung und fehlende demokratische Teilhabe durch Mitbestimmung legitimiert, erinnert dabei stark an ein Relikt aus vergangenen Tagen. Lange galt im deutschen Berufsausbildungssystem das Prinzip „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, was den patriarchal begründeten geringeren Status von damaligen Lehrlingen (den heutigen Auszubildenden) gegenüber ihren Vorgesetzten festschrieb und ein Überbleibsel aus feudalen Zeiten darstellte. Geändert haben sich diese Zustände erst durch gewerkschaftliche Kampagnen, welche 1969 die Einführung des Berufsbildungsgesetzes erwirkten, und ganz besonders durch die Lehrlingsbewegung in der Folge von 1968, die weitere Arbeitnehmer*innenrechte und demokratische Partizipation im Mitbestimmungssystem (insbesondere die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972) durchsetzen konnte (siehe unter anderem Templin 2011). Die erkämpfte Anerkennung des Grundprinzips, dass junge Beschäftigte, die am Anfang ihres Erwerbslebens stehen und sich qualifizieren, ebenfalls einen Anspruch auf vollwertige Arbeitnehmer*innenrechte (und teilweise sogar besondere Rechte) sowie finanzielle Sicherheit haben, scheint – trotz aller Studierendenproteste von 1968 – bislang offenbar an dem sich hartnäckig haltenden „System akademischer Feudalität“ (van Dyk/Reitz 2017: 63) vorbeigegangen zu sein und für Hilfskräfte und Tutor*innen weiterhin nicht zu gelten.

9.3 Soziale Lage der studentischen Beschäftigten

Studentische Beschäftigte sind trotz ihrer Arbeit im öffentlichen Dienst von Armut bedroht.

Hier schließt auch die Auseinandersetzung über die Höhe des Einkommens an. Auch wenn die Arbeit als Hilfskraft und/oder Tutor*in an Hochschulen und Forschungseinrichtungen „nur eine von vielen Möglichkeiten [ist], wie Studierende ihr Studium finanzieren können“ (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Baden-Württemberg 2022) und die Arbeit dem Zweck nach nicht allein der Sicherstellung des Lebensunterhalts dienen sollte, sondern „ein[.] angemessen[er] Anreiz und eine hinreichende Anerkennung zur Mitarbeit an der Hochschule“ (Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kultur 2019) bezwecken soll, entspricht dies nicht der Lebensrealität der studentischen Beschäftigten. Vorstellung und Wirklichkeit klaffen hier weit auseinander. So verkennt die politische Bewertung einiger Wissenschaftsministerien und -behörden die große Bedeutung des Einkommens aus der Arbeit für das Gesamteinkommen der studentischen Beschäftigten. Wenn beispielsweise der Bremische Senat (2018) also gegen eine tarifliche Eingruppierung einwendet, es handle sich nicht um ein reguläres Arbeitsverhältnis, da das Studium „stets im Vordergrund stehen [muss]“, bleibt unbeachtet, dass die Erwerbstätigkeit das Studium in vielen Fällen finanziell erst ermöglicht. Es ist mit Blick auf unsere Daten festzuhalten, dass das Einkommen aus diesem Beschäftigungsverhältnis mit 386,05 € des durchschnittlichen Gesamteinkommens von 990 € für die studentischen Beschäftigten den größten Anteil (fast 40%) zur Finanzierung von Studium und Lebensunterhalt ausmacht (→ Abschnitt 5.1–5.2). Im Vergleich mit der ökonomischen Lage ihrer Kommiliton*innen schneiden studentische Beschäftigte auf Basis ihres Gesamteinkommens sogar schlechter ab und liegen unter dem bundesweiten Durchschnitt aus dem Jahr 2018, wo das durchschnittliche Gesamteinkommen von Studierenden 1.060 € betrug (Statistisches Bundesamt 2022d). **Mit Blick auf die Armutsgefährdung zeigt sich, dass studentische Beschäftigte trotz ihrer Arbeit im öffentlichen Dienst nicht vor Armut geschützt sind.** 2021 galten 76,1% der alleine oder nur mit anderen Studierenden zusammenlebenden Studierenden in Deutschland als armutsgefährdet (Statistisches Bundesamt 2022e). Unter den studentischen Beschäftigten sind es 77,8% (→ Abschnitt 5.2). Wer an dieser Stelle den Weiterbildungscharakter der Arbeit betont, der verkennt, welche tatsächliche Bedeutung die Tätigkeit sowohl der subjektiven Einschätzung (→ Abschnitt 4.2) als auch der objektiven Zusammensetzung des Gesamteinkommens nach (→ Abschnitt 5.2) für die finanzielle Lage der Beschäftigten hat. Verkannt werden dadurch auch die Auswirkungen der sozio-ökonomischen Herkunft auf die Höhe der elterlichen Zuwendungen zur

Finanzierung eines Studiums. Diese Herkunft beeinflusst die Bedeutung von Erwerbsarbeit neben dem Studium und damit auch die Entscheidung für einen konkreten (Mini-)Job. Folgt man an dieser Stelle dem Standpunkt, dass es bei der Tätigkeit dem „Schwerpunkt“ nach um „die allgemeine[.] Ausbildung und Qualifikation“ (Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein 2013) gehe, müsste die Konsequenz mit Blick auf die Lohnfrage im Sinne von bildungspolitischen Gleichstellungsprinzipien eine gegenteilige sein, nämlich die finanzielle Sicherheit und Planbarkeit von studentischer Beschäftigung zu erhöhen.

9.4 Die Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Das System studentischer Beschäftigung ist ein System permanenter Bewährung.

Die derzeitige Praxis der Vertragsgestaltung geht zu Lasten der studentischen Beschäftigten und zielt auf ein Maximum an Handlungsspielraum und finanzieller Flexibilität für die Hochschulen (Brandenburgisches Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur 2019; Bremische Bürgerschaft 2018; Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz 2003; Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kultur 2003). Ihre Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist keine kurzfristige Angelegenheit, sondern in der Regel eine dauerhafte Tätigkeit, wenn auch ggf. mit Unterbrechungen. Durchschnittlich haben studentische Beschäftigte (ohne studentische Angestellte) zum Zeitpunkt der Befragung 4,6 Verträge geschlossen und arbeiten 20,2 Monate im öffentlichen Dienst. Die Beschäftigungsverhältnisse sind aber dennoch zu überwiegenden Teilen durch kurze Vertragslaufzeiten (im Bundesdurchschnitt ohne Berlin 5,7 Monate) und Kettenbefristungen geprägt. Sind studentische Beschäftigte mehr als einmal an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt, arbeiten sie zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt das dritte Mal auf derselben Stelle. Diese Bedingungen beeinflussen Planbarkeit und ökonomische Sicherheit der Beschäftigten (→ Abschnitt 5.3–5.4). Es ist des Weiteren davon auszugehen, dass dies zu einer Verstärkung der Machtasymmetrien zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten führt.⁵⁸ Studentische Beschäftigte sind permanent davon bedroht, keinen Anschlussvertrag zu erhalten, eine Lücke zwischen den Verträgen zu haben, in unbezahlte Vorleistung zu gehen, verzögerte Bezahlungen zu erhalten, sogar über den regulären Vertragszeitraum unbezahlt weiter zu arbeiten und müssen vor diesem Hintergrund ein geringes Maß an Planbarkeit und Sicherheit in Kauf nehmen. Die gegenwärtige Vertragssituation versetzt studentische Beschäftigte damit in die Situation, sich dauerhaft in einer (immer wiederkehrenden) Probezeit zu befinden. Diese Unsicherheit dürfte unter den geschilderten Rahmenbedingungen einer hohen ökonomischen Abhängigkeit von der studentischen Erwerbsarbeit (als Haupteinnahmequelle zur Finanzierung des Studiums) und einer gleichzeitig hohen Abhängigkeit von den Vorgesetzten hinsichtlich des weiteren Erfolgs im Studium oder gar einer anschließenden wissenschaftlichen Karriere (zumal unter Berücksichtigung der besonderen Hierarchiestrukturen an den Hochschulen) damit in mehrfacher Hinsicht das Arbeitsverhältnis auf eine besondere Art und Weise strukturieren. **Die derzeitige Praxis der Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrich-**

⁵⁸ Im zweiten Teil unseres Forschungsprojekts werden wir insbesondere diesem Pfad weiter nachgehen und die Folgen für die konkreten Arbeitsbedingungen und deren subjektive Wahrnehmung genauer untersuchen.

tungen lässt sich vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Vertrags- und Beschäftigungsbedingungen als ein „System permanenter Bewährung“⁵⁹ begreifen.

9.5 Die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter

Die Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten stellt den Regelfall dar.

Die Daten unserer Erhebung zeigen, dass es zu umfangreichen Verstößen gegen geltende rechtliche Bestimmungen kommt:

1. Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit liegt monatlich bei durchschnittlich 33,6 Stunden. Die Befragten schätzen ihre tatsächliche monatliche Arbeitszeit jedoch auf 41,3 Stunden, 39% der Befragten geben an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten.
2. Obwohl seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 die Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet sind, für die Dokumentation von „Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit“ (Zoll 2023) und damit die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit Sorge zu tragen, dokumentieren lediglich 64,1% der Befragten regelmäßig ihre Arbeitszeit. Von ihnen geben 35,4% an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten. Wird dagegen keine Arbeitszeit erfasst, leisten Befragte in 53,3% der Fälle monatlich unbezahlte Überstunden.
3. Insgesamt geben 39,6% der Befragten an, keine Urlaubstage zu haben und 15,7%, dass sie Urlaubstage nacharbeiten müssen.
4. Eine Mehrheit der Befragten fühlt sich zudem von ihrem*ihrem Arbeitgeber*in nicht ausreichend über ihre Arbeitnehmer*innenrechte informiert. Teilweise geben sie an, dass sie von ihren Vorgesetzten sogar falsch über ihre Rechte informiert wurden. Dort, wo Befragte dagegen entsprechende Informationen erhalten haben, nehmen sie deutlich häufiger Urlaub und arbeiten Krankheitstage seltener nach.
5. Besonders kurze Vertragslaufzeiten begünstigen eine Unterwanderung von gesetzlichen Mindeststandards. Je länger hingegen die Vertragslaufzeiten sind, desto eher wird geltendes Recht eingehalten.
6. Die qualitative Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie zeigt wie unter einem Brennglas, auf welch tönernen Füßen die Arbeitnehmer*innenrechte der studentischen Beschäftigten stehen.

59 Diesen Begriff entnehmen wir der arbeitssoziologischen Debatte. Unter anderem Boes und Bultemeier (2010) beschreiben hiermit unter Bezugnahme auf Christoph Deutschmann den Wandel der Arbeitswelt (insbesondere der „post-fordistischen Sozialbeziehungen in den Unternehmen“), in dem nicht mehr gegenseitige „Anerkennungsverhältnisse“ die Beziehungen prägen, sondern dauerhafte „Schuldverhältnisse“: „[W]ährend Anerkennungsverhältnisse für beide Seiten gewisse Sicherheiten schaffen, machen Schuldverhältnisse die Verletzlichkeit des Schwächeren zum Ausgangspunkt und schüren so die Unsicherheit als inneren Kern der Sozialbeziehungen“ (ebd.: 9). Eine ebenfalls gute Umschreibung des Begriffs, der sich auf die Sozialbeziehung der*des studentischen Beschäftigten und Vorgesetzten (Dozent*in oder Professor*in) übertragen lässt, findet sich bei Marrs: „Die neue Ökonomie der Unsicherheit hat zur Folge, dass die existenziellen Unsicherheiten der Arbeitskräfte zu einer zentralen Machtquelle der Unternehmen im Arbeitsprozess werden. Zur Etablierung neuer Machtverhältnisse im Arbeitsprozess kommt es auch dadurch, dass diejenigen Personen, die aufgrund ihrer hierarchischen Position in der Lage sind, den Beschäftigten im konkreten Arbeitsprozess Anweisungen und Anordnungen zu geben, gleichzeitig über den weiteren Verbleib der Beschäftigten im Unternehmen mitentscheiden können. Dadurch gleicht der Arbeitsprozess für die Beschäftigten einer permanenten Bewährungsprobe, bei der immer auch ein Teil ihrer zukünftigen Arbeitsplatzsicherheit im Unternehmen zur Disposition steht (Marrs/Boes 2003; Marrs 2007a)“ (2018: 496).

Studentische Beschäftigte sind in den meisten Fällen geringfügig beschäftigt. Dass studentische Beschäftigte in hohem Maße vom Unterlaufen von Arbeitsrechten betroffen sind, spiegelt den Befund des Eingangs bereits erwähnten IAB-Forschungsprojekts (Fischer et al. 2015) wider: Gerade die Arbeitsrechte von Minijobber*innen werden überdurchschnittlich häufig missachtet. **Mit Blick auf die Ergebnisse des vorliegenden Berichts zeigt sich, dass sich die bereits bekannten Probleme, welche mit (prekären) Minijobs einhergehen, nicht nur auf die Arbeitsverhältnisse in der freien Wirtschaft beschränken, sondern ebenfalls im öffentlichen Dienst vorzufinden sind.** Die Kenntnis arbeitsrechtlicher Regelungen wirkt sich dabei positiv auf die Gewährung und die Inanspruchnahme von Arbeitsrechten aus (ebd.: 2): Dass studentische Beschäftigte sich (bundesweit mit Ausnahme Berlins) nur zu knapp einem Drittel gut über ihre Arbeitsrechte informiert fühlen, begünstigt also die Unterwanderung arbeitsrechtlicher Standards und dient damit als eine weitere mögliche Erklärung dafür, weshalb viele studentische Beschäftigte Urlaubs- und Krankheitstage oftmals nicht wahrnehmen und/oder diese nacharbeiten. Dabei sind studentische Beschäftigte selbst unter Minijobber*innen unterdurchschnittlich gut informiert: Laut IAB geben befristet angestellte Minijobber*innen immerhin zu rund 80,7% an, einigermaßen gut über ihre Rechte informiert zu sein (ebd.: 73). Dieser Unterschied lässt sich möglicherweise auf den jüngeren Altersdurchschnitt der studentischen Beschäftigten zurückführen – jüngere Minijobber*innen sind oft schlechter informiert als ihre älteren Kolleg*innen (ebd.: 86). Dass die Befragten aus Berlin vergleichsweise besser über ihre Arbeitsrechte informiert sind, passt zum Befund der IAB-Studie, dass Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung im Schnitt einen höheren Kenntnisstand über ihre Rechte besitzen (ebd.: 83). Blickt man konkret auf das Wissen um den gesetzlichen Urlaubsanspruch und den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, so lässt sich bei studentischen Beschäftigten und befristeten Minijobber*innen insgesamt ein ähnliches Bild erkennen: Von den befragten studentischen Beschäftigten geben 45,3% an, gar nicht oder sogar falsch über ihren Urlaubsanspruch informiert worden zu sein, bei den befristeten Minijobber*innen wissen 29,9% nicht darüber Bescheid (ebd.: 75). In Bezug auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sind 32,4% der studentischen Beschäftigten und 28,2% der Minijobber*innen nicht darüber in Kenntnis, dass diese ihnen zusteht.⁶⁰ Zudem kann im Falle der studentischen Beschäftigten das beschriebene doppelte Abhängigkeitsverhältnis zwischen ihnen und ihren Vorgesetzten und die hohe Machtasymmetrie die Inanspruchnahme der Arbeitnehmer*innenrechte – möglicherweise wider besseren Wissens – behindern, wenn sie sich davor fürchten, es sich mit ihren Vorgesetzten zu „verschmerzen“. Denn immerhin 22,3% der Beschäftigten fürchten sich vor Konsequenzen, sollten sie auf ihre Rechte bestehen.

Im Feld der studentischen Beschäftigten haben wir es folglich mit einer umfassenden Unterwanderung von gesetzlichen Mindeststandards zu tun. Ein Befund, der mit Blick auf geringfügige Beschäftigte im Allgemeinen keine Neuheit ist. **Besonders ist jedoch, dass wir es wohl mit dem größten „Minijob-Arbeitgeber“ für Studierende zu tun haben und hier der Gesetzgeber selbst in der Funktion des Arbeitgebers auftritt und trotzdem seiner Fürsorgepflicht nur unzureichend nachkommt.** Neben unbezahlten Überstunden und Arbeit ohne vertragliche Grundlage werden in vielen Fällen Krankheits- und Urlaubstage nachgearbeitet oder gar nicht erst in Anspruch genommen. Darüber hinaus existiert wenig Aufklärung über Arbeitnehmer*innen- und Mitbestimmungsrechte, sofern diese überhaupt vorhanden sind (→ Abschnitt 5–6).

⁶⁰ Hierbei handelt es sich jedoch nur um einen vorsichtigen Vergleich, da die studentischen Beschäftigten im Gegensatz zu den Minijobber*innen lediglich dazu befragt wurden, ob ihr*e Vorgesetzte*r sie über ihr jeweiliges Recht informiert hat. Unabhängig von der Information durch Vorgesetzte können die befragten studentischen Beschäftigten zwar ebenfalls über ihre Rechte Bescheid wissen. Da die befragten studentischen Beschäftigten ihre Rechte in vielen Fällen allerdings nicht wahrnehmen, kann in dieser Hinsicht dennoch von hoher Unkenntnis in Bezug auf Arbeitnehmer*innenrechte ausgegangen werden.

9.6 Die Rolle des Staates als Arbeitgeber

Unter den gegenwärtigen Bedingungen nutzt der Staat seine Doppelrolle als Arbeit- und Gesetzgeber aus, um sich zu Sonderkonditionen einen exklusiven Zugriff auf die Arbeitskraft von jungen Menschen bzw. Studierenden zu verschaffen. Die gegenwärtigen Bedingungen bedeuten Prekariät und begünstigen die Unterwanderung von Arbeitnehmer*innenrechten. Dort, wo die Arbeitsbeziehungen reguliert werden, wirkt sich dies positiv auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten aus; wo ein Tarifvertrag gilt, hat dieser eine positive Wirkung auf die soziale Lage der Beschäftigten.

Der Staat als Arbeitgeber hat sich mit dem System studentischer Beschäftigung auf Basis seiner Gesetzgebungskompetenz einen beispiellosen Rahmen geschaffen, der einen weitgehend unregulierten Zugriff auf die Arbeitskraft von jungen Arbeitnehmer*innen ermöglicht. Zentral dabei sind (mit Ausnahme Berlins): Tariffreiheit, unmittelbare oder mittelbare Ausnahme von Mitbestimmungsrechten (über die Personalvertretungsgesetze der Länder) und abgesehen von einer maximalen Dauer von 6 Jahren Beschäftigungszeit ein Maximum an Freiheit bei der Ausgestaltung von Dauer und Laufzeit der Verträge respektive Kettenverträge (unter anderem auf Grundlage des § 6 des WissZeitVG). Auf Basis fehlender oder unzureichender gesetzlicher Regulierung als auch dem weitestgehenden Fehlen eines „dualen Systems“ wird es Arbeitnehmer*innen erschwert und teilweise gar verunmöglicht, Arbeitnehmer*innenschutz durch Selbsthilfe (Kittner 2021: 21) zu verwirklichen. Sowohl die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages als auch der Arbeitsbedingungen erfolgen stark individualisiert, indem der Interessenkonflikt auf die unterste Ebene der Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*innen-Beziehungen verlagert wird und damit an jenen Ort, wo die Machtasymmetrie zwischen den Vertragsparteien am größten ist. Auf diesem Wege wird die Macht der Vorgesetzten – die im „professoralen Feudalismus“ (van Dyk/Reitz 2017: 63) ohnehin besonders ausgeprägt ist – noch weiter gestärkt und die Position der Studierenden als Arbeitnehmer*innen zusätzlich geschwächt. **In wohl kaum einem anderen (privat)wirtschaftlichen Bereich der Arbeitswelt existiert eine solche arbeitsrechtliche Sonderstellung zu Lasten von Arbeitnehmer*innen.** Diese Konstellation hat – wie gezeigt werden konnte – erhebliche Konsequenzen für die Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards, die Gestaltung der Vertrags- und Arbeitsbedingungen sowie die kollektive Regulierung von Arbeitsbeziehungen durch Möglichkeiten der demokratischen Partizipation und gewerkschaftlichen Selbstorganisation.

Dies ist von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Erstens zeichnen sich Minijobs im Allgemeinen durch das Unterlaufen von Arbeitnehmer*innenrechten aus. Der öffentliche Dienst ist aktuell der größte Arbeitgeber (auf Minijob-Basis) für Studierende und damit eine der ersten Instanzen, in der junge Akademiker*innen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Gleichzeitig gehört der öffentliche Dienst zweitens „nach wie vor zur ‚Kernzone‘ der ‚dualen‘ Arbeitsbeziehungen“ (Keller 2010: 91). Sein Umgang mit geringfügig (studentischen) Beschäftigten dürfte daher (in beide Richtungen) Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen über den öffentlichen Dienst hinaus haben. Stärkt oder schwächt der Staat die Rechte von Studierenden als Arbeitnehmer*innen, verbessert oder verschlechtert er ihre Marktmacht durch eine (tarifliche-)Vergütung, dann hat dies indirekte Auswirkungen auf den gesamten Arbeitsmarkt (von Studierenden). Drittens wird sich am Umgang mit der sich neu formierten gewerkschaftlichen Bewegung studentischer Beschäftigter exemplarisch zeigen, in welche Richtung sich der deutsche Wohlfahrtskapitalismus weiterentwickelt. Werden Tariffucht durch Liberalisierung und Privatisierung im öffentlichen Dienst fortgesetzt oder eine neue Richtung eingeschlagen und mit der Tarifierung der studentischen Beschäftigten ein anderer Weg gegangen, der den Ausbau von sozialer Sicherheit und Arbeitnehmer*innenrechten im öffentlichen Dienst und darüber hinaus beabsichtigt?

Das Beispiel Berlin zeigt weiterhin, dass eine Integration studentischer Beschäftigter in das duale System möglich ist.⁶¹ Ein Tarifvertrag, Mitbestimmung durch studentische Personalräte, formalisierte Rekrutierungsverfahren sowie Mindestvertragslaufzeiten haben sichtlich positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten. Auf Basis des Berliner Beispiels und unserer Befunde, können wir abschließend auf die folgenden möglichen Hebel einer Regulierung der Arbeitsbeziehungen hinweisen:

1. Erfassung der Beschäftigtenzahlen
2. Vereinheitlichung/Festlegung von Beschäftigtenbezeichnungen und Tätigkeitsprofilen
3. Einheitliche Festlegung der Löhne und Angleichung oder Integration in den TV-L (verhindert Tariffucht)
4. Mindeststundenumfänge (z.B. zur Herstellung von Sozialversicherungspflichtigkeit)
5. Mindestvertragslaufzeiten (in Berlin und Hessen vorhanden, unter anderem in Brandenburg und Sachsen derzeit in der politischen Debatte, in Hamburg jüngst beschlossen⁶²)
6. Einheitliche Bestimmung und Festlegung von Urlaubsansprüchen
7. Konkretisierung und Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Pflichten: Arbeitszeiterfassung, Bereitstellung von Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln
8. Vollständige Integration der studentischen Beschäftigten in die gesetzliche Mitbestimmung. Schließen der demokratischen Repräsentationslücke durch die Einführung studentischer Personalräte.

9.7 Studentische Beschäftigte, akademische Subjektivierung und der Aufbau von Gegenmacht – ein Ausblick

Am Anfang des Forschungsprozesses stand der Projekttitle „Jung, akademisch, prekär? Zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten an Hochschulen in Deutschland“. Auf Basis unserer umfassenden Befunde können wir bei der vorliegenden Veröffentlichung das Fragezeichen durch einen Punkt ersetzen, denn ihre Lage ist damit auf den Punkt gebracht: jung, akademisch, prekär. Im Feld der studentischen Beschäftigten haben wir es nicht nur mit jungen Beschäftigten – konkret: (angehenden) Akademiker*innen – zu tun, sondern auch in mehrfacher Hinsicht mit einer besonders prekarierten Beschäftigungsgruppe innerhalb eines prekären Wissenschaftssystems. Neben unsicheren Vertragsbedingungen und einer als prekär einzustufenden sozialen Lage der Beschäftigten konnten umfangreiche Verstöße gegen arbeitsrechtliche Mindeststandards nachgewiesen werden. In diesen drei Dimensionen ist Prekarität bei studentischen Beschäftigten nicht die Ausnahme, sondern der Regelfall. Mit Blick auf den bisherigen Forschungsstand können wir festhalten, dass sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts nur wenig an diesen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen verändert hat. Die Prekarität studentischer Beschäftigter an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist damit als ein kontinuierliches Phänomen zu verstehen. Daher hat weiterhin Gültigkeit, was unter anderem Schneickert vor 10 Jahren treffend formulierte:

⁶¹ Negative Auswirkungen auf die vermeintliche „Exzellenz“ der Berliner Hochschulen hatte dies übrigens nicht. Alle drei Berliner Universitäten sind derzeit sogenannte „Exzellenzuniversitäten“.

⁶² Beschluss der Hamburger Bürgerschaft vom 18.01.2023: „Die Bürgerschaft möge beschließen: Der Senat wird ersucht, [...] zu prüfen, wie eine Mindestvertragsdauer für studentische Beschäftigte von mindestens zwei Semestern im Regelfall für Hamburg sinnvollerweise verankert werden kann.“ Und: „sich auf Bundesebene und in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für eine gesetzliche beziehungsweise tarifvertragliche Mindestvertragsdauer für studentische Beschäftigte auf zwei Semester oder mehr im Regelfall einzusetzen“ (Hamburgische Bürgerschaft 2023).

„Arbeitssoziologisch ist angesichts der gegenwärtigen Situation darauf hinzuweisen, dass die [...] dargestellte Situation von studentischen MitarbeiterInnen als eine allgemeine Gewöhnung von jungen ArbeitnehmerInnen an prekäre und hochflexibilisierte Arbeitsverhältnisse gesehen werden kann. Dies hat gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, die über die unmittelbar betroffene Gruppe der studentischen MitarbeiterInnen hinausgehen [...]“ (Schneickert 2013: 164).

Gleichzeitig sollte an dieser Stelle nicht über weitere Faktoren, die nicht Bestandteil unserer Erhebung waren, hinweggesehen werden. Die Ausgestaltung von Arbeitsbeziehungen kann nicht alleine durch die rechtliche Regulierung beeinflusst werden; die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten steht neben dieser formellen Ebene in einem dialektischen Verhältnis zur informellen Ausgestaltung des Arbeitsalltags. Des Öfteren wurde im Forschungsbericht etwa auf das besondere Verhältnis von Studierenden zu Vorgesetzten (zumeist Dozent*innen und Professor*innen) hingewiesen. Kulturelle Gewohnheiten und Umgangsformen prägen die konkrete Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen (wie im Forschungsbericht etwa bei der Arbeitszeit zu sehen war). Die rechtliche Regulierung allein führt nicht automatisch zu der Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten. So sind zwar die Ergebnisse etwa in Berlin im Vergleich zum Bundesdurchschnitt deutlich besser, jedoch findet auch hier Unterwanderung von Arbeitnehmer*innenrechten statt, die neben der beschriebenen Furcht vor Konsequenzen und der Mehrfachabhängigkeit von Vorgesetzten und Nebenjob auf Selbstausbeutung hindeuten. Insbesondere die Spezifika von Wissensarbeit, Wissenschaft und einer mit ihr verbundenen feldspezifischen „akademische[n] Subjektivierung“ (Lenk 2022a; Lenk 2022b) müssen hierfür stärker in den Blick genommen werden. Dies kann eine quantitative Erhebung nur unzureichend leisten, weshalb wir uns im zweiten Teil unseres Forschungsprojekts der subjektiven Dimension der Arbeitsbeziehungen widmen und Interviews mit Beschäftigten führen. Auch sind die Voraussetzungen und Bedingungen für die Organisation von Arbeitnehmer*innen und den Aufbau von Gegenmacht nur unzureichend auf diesen Wegen zu erfassen. Wie es studentischen Beschäftigten trotz der geschilderten Rahmenbedingungen gelungen ist, Selbstorganisation zu ermöglichen und eine Tarfbewegung aufzubauen, wird daher im dritten Teil unseres Forschungsprojekts untersucht. Wurzelnd in den Erfahrungen von 2021 und basierend auf den neuen politischen Rahmenbedingungen (→ Abschnitt 2.1.2; Anhang 3) formiert sich aktuell unter dem Motto „Jetzt oder nie!“ eine stetig wachsende Bewegung. Diese lässt, zumal mit Blick auf den im September 2023 auslaufenden Tarifvertrag der Länder, neue Dynamiken erwarten. Inwiefern es der Bewegung gelingt, Streiks auch an Hochschulen als Mittel zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu etablieren und den Machtasymmetrien im Wissenschaftsbetrieb (nachhaltig) etwas entgegenzusetzen, wird sich zeigen. Die politischen Gelingensbedingungen für eine bundesweite Demokratisierung der Arbeitsbeziehungen zugunsten der studentischen Beschäftigten sind jedenfalls so gut wie noch nie.

10. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Zahl der studentischen Beschäftigten an Hochschulen im Jahr 2020

Abb. 2: Anteil der Studierenden, die eine Anstellung als Hilfskraft/Tutor*in an einer Universität/Fachhochschule haben oder hatten

Abb. 3: Prozentualer Anstieg der Studierenden- und Beschäftigtenzahlen zwischen 2011 und 2020

Abb. 4: Unterlaufen von Arbeitnehmer*innenrechten in Minijobs und sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung

Abb. 5: Normenpyramide im Arbeitsrecht

Abb. 6: Ausnahmen vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen

Abb. 7: An welcher Hochschule oder sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtung ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

Abb. 8: Teilnehmendenzahlen

Abb. 9: An welcher Hochschule oder sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtung ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt? (Rücklauf pro Hochschule)

Abb. 10: In welchem Bundesland befindet sich die Hochschule, an der du arbeitest bzw. in den letzten 12 Monaten gearbeitet hast?

Abb. 11: Auf welches Beschäftigungsverhältnis beziehst du dich?

Abb. 12: In welchem Fachgebiet oder welcher Einrichtung einer Hochschule ist dein Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

Abb. 13: Wie würdest du dein Geschlecht bezeichnen?

Abb. 14: Wie alt bist du?

Abb. 15: Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben deine Eltern?

Abb. 16: Wie verteilt sich das dir zur Verfügung stehende Geld auf die folgende Quelle: Geldbeträge von den Eltern (nach höchstem beruflichen Abschluss der Eltern)

Abb. 17: Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen?

Abb. 18: Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen? Bin persönlich angesprochen worden (nach Migrationshintergrund und höchstem beruflichen Abschluss der Eltern)

Abb. 19: Bist du Mitglied einer Gewerkschaft?

- Abb. 20:** Was ist deine Motivation als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten?
- Abb. 21:** Was ist deine Motivation als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten? (nach Beschäftigungsart)
- Abb. 22:** Vergütung nach Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
- Abb. 23:** Stundenlohn studentischer Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22
- Abb. 24:** Stundenlohn wissenschaftlicher Hilfskräfte im Studienjahr 2021/22
- Abb. 25:** Monatliches Geld aus Tätigkeit[en] als studentische*r Beschäftigte*r
- Abb. 26:** Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden im Monat
- Abb. 27:** Wie viele Arbeitsverträge hast du (wenn auch nur zeitweise) als studentische*r Beschäftigte*r maximal gleichzeitig gehabt?
- Abb. 28:** Hast du während der letzten 12 Monate neben deiner Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r gleichzeitig eine weitere bezahlte Tätigkeit außerhalb der Hochschule
- Abb. 29:** Wie verteilt sich das dir zur Verfügung stehende Geld auf die folgenden Quellen?
- Abb. 30:** Wie viel Geld steht/stand dir als studentische*r Beschäftigte*r insgesamt monatlich zur Verfügung? (nach Bundesland)
- Abb. 31:** Anteil der befragten studentischen Beschäftigten, dem weniger als 1250€ monatlich zur Verfügung stehen
- Abb. 32:** Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r
- Abb. 33:** Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (gestaffelt nach Bundesland)
- Abb. 34:** Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (gestaffelt nach Beschäftigungsform)
- Abb. 35:** Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (Entwicklung über die letzten 10 Jahre)
- Abb. 36:** Wie lange arbeitest du schon insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r?
- Abb. 37:** Wie viele Arbeitsverträge hattest du bis heute insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r?
- Abb. 38:** Das wievielte Mal in Folge bist du auf derselben Stelle angestellt?
- Abb. 39:** Hast du an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet?

Abb. 40: Hast du an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet und wenn ja, wie lange?

Abb. 41: Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet?

Abb. 42: Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet und wenn ja, wie lange?

Abb. 43: Tatsächlich geleistete Tätigkeiten

Abb. 44: Top 3 am häufigsten tatsächlich geleistete Tätigkeiten nach Beschäftigungsart

Abb. 45: Kategorisierung der Arbeitsinhalte in wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Tätigkeiten

Abb. 46: Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden und bitte schätze: Wie viele Stunden pro Woche arbeitest du durchschnittlich, unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit, tatsächlich?

Abb. 47: Wurdest du von deiner*deinem Arbeitgeber*in/Vorgesetzten darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen?

Abb. 48: Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch?

Abb. 49: Arbeitest du Krankheitstage nach?

Abb. 50: Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?

Abb. 51: Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Geschlecht)

Abb. 52: Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch? (nach Alter)

Abb. 53: Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Alter)

Abb. 54: Ich leiste monatlich Überstunden (nach Alter)

Abb. 55: Ich leiste monatlich Überstunden (nach Beschäftigungsdauer)

Abb. 56: Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch? (nach Beschäftigungsdauer)

Abb. 57: Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Beschäftigungsdauer)

Abb. 58: Wurdest du von deinem*deiner Arbeitgeber*in darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen? (nach Vertragslaufzeit)

Abb. 59: Ist dir bekannt, dass du einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hast? (nach Vertragslaufzeit)

Abb. 60: Gibt es durch die Corona-Pandemie nennenswerte Veränderungen deiner Arbeitsbedingungen?

11. Literaturverzeichnis

Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt am Main/New York: Campus.

AK Gewerkschaft – DGB Regensburg; ver.di Oberpfalz; GEW Oberpfalz (2010): Ein Job als Studentische Hilfskraft: Lohnt sich das? Eine Umfrage des AK Gewerkschaften an der Uni Regensburg. Regensburg: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen e.V. (2022): Richtlinien über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) und studentischen Hilfskräfte (SHK); hier: Anhebung der Höchstsätze. Schreiben an die Universitäten, Fachhochschulen; nachrichtlich an Ministerium für Kultur und Wissenschaft, Universitätskliniken, Landesamt für Besoldung und Versorgung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 21.06.2022.

Baccaro, Lucio/Höpner, Martin (2022): The Political-Economic Foundations of Export-Led Growth: An Analysis of the German Case. In: Baccaro, Lucio/Blyth, Mark/Pontusson, Jonas (Hrsg.): Diminishing Returns. The New Politics of Growth and Stagnation. Oxford: Oxford University Press, S. 238–267.

Baccaro, Lucio/Howell, Chris (2017): Trajectories of Neoliberal Transformation. European Industrial Relations Since the 1970. Cambridge: University Press.

Banscherus, Ulf (2020): DGB-Hochschulreport. Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin: DGB Bundesvorstand.

Bastin, Sonja/Dingeldey, Irene/Fuchs, Carolin (2017): Motive studentischer Erwerbsarbeit. Zwischen Finanzierung und Qualifizierung. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw).

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2022): Drucksache 18/24343 vom 19.12.2022, online unter: https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0024343.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2019): Drucksache 18/522 vom 16.04.2019, online unter: https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0000522.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Becker, Karsten/Lörz, Markus (2020): Studieren während der Corona Pandemie: Die finanzielle Situation von Studierenden und mögliche Auswirkungen auf das Studium. In: DZHW Brief 9. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).

Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg (2020): Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Bereich der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg, online unter: <https://www.fid.uni-hamburg.de/iii-r-3.pdf> (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Beiback, Karl-Jürgen/Milz, Helga: Zur Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisierung von Wissenschaftlern für die Kooperationsbeziehungen zwischen Gewerkschaften und Hochschule. In: Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen. Jahrbuch für Sozialökonomie und Gesellschaftstheorie. Opladen: Westdeutscher Verlag 1980, S. 42–81.

Bloch, Roland/Würmann, Carsten/Krüger, Anne K./Hartl, Jakob (2021): Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006, online unter <https://www.wbv.de/shop/Arbeits-und-Beschaeftigungsbedingungen-an-Hochschulen-in-Deutschland-6004854w> (zuletzt abgerufen: 11.01.2023).

Boes, Andreas/Bultemeier, Anja (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung, online unter: <https://www.isf-muenchen.de/pdf/boes-bultemeier-erkennung.pdf> (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

Brandt, Torsten/Schulten, Thorsten (2008): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags. In: WSI Mitteilungen, Nr. 10, S. 570–576.

Braverman, Harry (1985): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Bremische Bürgerschaft (2018): Drucksache 19/1564 vom 06.03.2018, online unter: <https://www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp19/land/drucksache/D19L1564.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Briken, Kendra/Gottschall, Karin/Hils, Sylvia/Kittel, Bernhard (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 60, Nr. 2, S. 123–148.

Bringmann, Julia/Schäfer, Jakob (2019): „Vereinzelt, selbstverwirklicht, unerfahren – Organisierung an Hochschulen“. In: Bouali, Celia/Bringmann, Julia/Haßler, Laura/Keil, Christian/Neis, Matthias/Nuñez von Voigt, Pablo (Hrsg.): „Ohne uns läuft hier nix!“ Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin. Hamburg: VSA-Verlag, S. 21–27.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2017): Postdemokratie und Industrial Citizenship. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 21, Nr. 1, S. 78–98.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2013): Postdemokratie, Mitbestimmung und industrielle Bürgerrechte. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 54, Nr. 3, S. 506–533.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (1986): Der Berliner Tutorenstreik 1986. In: Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (Hrsg.): Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986. Hamburg: VSA-Verlag.

Bund-Länder-Demografieportal (2022): Ausbildungs- und Studienanfänger, online unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/ausbildung-studium-anfaenger.html> (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2022): Geber und Empfänger beim Länderfinanzausgleich 2021, online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/71763/umfrage/geber-und-empfaenger-beim-laenderfinanzausgleich/#:~:text=Der%20gr%C3%B6%C3%9Fte%20Geber%20war%20das,leistet%20und%20ein%20Geberland%20ist> (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Bundesregierung (2022): Lissabon-Strategie, online unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/lissabon-strategie-609410> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (UOL): Philosophie – Master, online unter: <https://uol.de/studiengang/philosophie-master-315> (zuletzt abgerufen: 23.10.2022).

Crouch, Colin (2008): Postdemokratie. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Der Paritätische (2022): Armut von Studierenden in Deutschland. Aktuelle empirische Befunde zu einer bedarfsorientierten Reform der Berufsausbildungsförderung in Deutschland, online unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/PaFo-2022-Armut_von_Studierenden.pdf (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Deutsche Forschungsgesellschaft (2022): Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex, online unter: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Deutsche Forschungsgesellschaft (1998): Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Denkschrift, online unter: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2017): Wie aus Studierenden Gewerkschaftsmitglieder werden, online unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++005a2e98-f82b-11e6-8d1b-525400e5a74a> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt (2020): Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung 2019, online unter: <https://niedersachsen.dgb.de/themen/++co++1b6c7a04-32ea-11ea-af8f-52540088cada> (zuletzt aufgerufen: 27.12.2022).

DGB-Hochschulgruppe Hamburg (2018): Arbeitsbedingungen studentisch Beschäftigter an Hamburgs Hochschulen. Auswertung der Online-Befragung vom WiSe 2017/18.

DGB-Jugend (2016): Alternativer BAföG-Bericht. Daten und Fakten für eine bessere Ausbildungsförderung. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Dörre, Klaus (2017): Prekarität. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.) (2017): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. Baden-Baden: Nomos, S. 258–262.

Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2010): Das Dilemma der unternehmerischen Universität. Hochschulen zwischen Wissensproduktion und Marktzwang. Berlin: Nomos.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2019): Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.

Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 207–240.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2011): Der Staat als Arbeitgeber: wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 18, Nr. 1/2, S. 11–38.

Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (2020): Wissenschaftliche Hilfskräfte, online unter: https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/personalrat_wp/whk/index.html (zuletzt abgerufen: 12.01.2023).

Fischer, Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank/Stegmaier, Jens/Tesching; Karin/Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitswünsche von Teilzeitbeschäftigten. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Forschung und Lehre (2020): Forsa-Umfrage. Drei von vier Studenten haben Nebenjobs, online unter: <https://www.forschung-und-lehre.de/lehre/drei-von-vier-studenten-haben-nebenjobs-3192> (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

Fulda, Carolin Denise (2022): Gewerkschaften: Weniger Repräsentativität durch Strukturdefizite? IW-Kurzbericht Nr. 83. Berlin: Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

Gassmann, Freya/Groß, Jascha/Benkel, Cathrin (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, online unter: <https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdownload=&n=Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf> (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

Georg-August-Universität Göttingen: Personal, online unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/652520.html> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

George, Roman/Staets, Andreas/Unger, Marco/Wolf, Hans-Dieter (2018): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Goes, Thomas (2016): Aus der Krise zur Erneuerung? Gewerkschaften zwischen Sozialpartnerschaft und sozialer Bewegung. Köln: PapyRossa Verlag.

Hall, Peter A./Soskice, David W. (2001): Varieties of Capitalism. Oxford: University Press.

Hamburgische Bürgerschaft (2023): Drucksache 22/10532 vom 04.01.2023, online unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/82345/gute_arbeitsverhaeltnisse_fuer_studentische_beschaefigte.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hamburgische Bürgerschaft (2021): Drucksache 22/4760 vom 29.06.2021, online unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/76114/unterbezahlt_ueberarbeitet_und_unsichere_perspektiven_die_prekaere_situation_studentischer_beschaefigter_in_der_stadt_der_guten_arbeit.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hamburgische Bürgerschaft (2020a): Drucksache 22/570 vom 23.06.2020, online unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/70698/eigener_tarifvertrag_statt_prekaerer_arbeitsverhaeltnisse_fuer_hamburgs_studentische_beschaefigte.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hamburgische Bürgerschaft (2020b): Drucksache 22/1217 vom 04.09.2020, online unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/72370/billige_arbeitskraefte_ohne_rechte_arbeitsbedingungen_studentischer_hilfskraefte_shk_in_hamburger_behoerden.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hamburgische Bürgerschaft (2018): Drucksache 21/12916 vom 02.05.2018, online unter: https://www.gruene-hamburg.de/wp-content/uploads/2019/12/B%C3%9C_SPD_GR%C3%9CNE_ZusatzAN_zur_Drs_19259_Vergaberecht.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hamburgische Bürgerschaft (2014): Drucksache 20/12131 vom 19.06.2014, online unter: <https://www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/45537/bericht-des-haushaltsausschusses-%C3%BCber-die-drucksache-20-10838-entwurf-eines-gesetzes-zur-neuregelung-des-hamburgischen-personalvertretungs-rechts.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Heinze, Rolf (2006): Wandel wider Willen. Wiesbaden: Springer VS.

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2021a): Drucksache 20/6076 vom 23.11.2021, online unter: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/6/06076.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2021b): Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen, online unter: <https://wissenschaft.hessen.de/studieren/hessens-hochschulstrategie/kodex-fuer-gute-arbeit> (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2009): Drucksache 18/965 vom 02.10.2009, online unter: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/18/5/00965.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Heublein, Ulrich/Hutzsch, Christopher/Peter, Frauke/Buchholz, Sandra (2021): Finanzielle Probleme von Studierenden in der Corona-Pandemie und die Beantragung von Überbrückungshilfe. In: DZHW Brief 5. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).

Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (2021): Auch an Hochschulen die Machtfrage stellen! Über den Arbeitskampf Studentischer Beschäftigter. In: Forum Wissenschaft, Nr. 3, online unter: <https://www.bdwi.de/forum/archiv/archiv/11020930.html> (zuletzt abgerufen: 12.01.2023).

Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung (2020): Home Office, Heimarbeit und Telearbeit, online unter: <https://www.informationsportal.de/home-office-heimarbeit-telearbeit/> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Isserstedt, Wolfgang/Middendorff, Elke/Kandulla, Maren/Borchert, Lars/Leszczensky, Michael (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Jähne, Matthias/Neis, Matthias (2019): Gelegenheitsfenster und wie man sie nutzt. In: Bouali, Celia/Bringmann, Julia/Haßler, Laura/Keil, Christian/Neis, Matthias/Nuñez von Voigt, Pablo (Hrsg.): „Ohne uns läuft hier nix!“ Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin. Hamburg: VSA-Verlag, S. 28–32.

Kädtler, Jürgen (2013): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 425–464.

Keller, Berndt K. (2010): Arbeitspolitik im öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen. In: Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 35. Berlin: Edition sigma.

Keller, Berndt K. (1993): Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors. Baden-Baden: Nomos.

Keller, Berndt K. (1983): Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst. Tarifpolitik der Gewerkschaften und Interessenpolitik der Beamtenverbände. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Kittner, Michael (2021): Arbeits- und Sozialordnung, 46., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Begründet von Michael Kittner. Fortgeführt von Olaf Deinert. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Kreckel, Reinhard (2013): Akademischer Nachwuchs als Beruf? Zur unzeitgemäßen Aktualität Max Webers. In: Haller, Max (Hrsg.): Wissenschaft als Beruf. Bestandsaufnahme – Diagnosen – Empfehlungen. Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften, S. 54–67.

Kromrey, Helmut/Roose, Jochen/Strübig, Jörg (2016): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung mit Annotationen aus qualitativ-interpretativer Perspektive. Konstanz/München: UVK Verlagsgesellschaft.

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin (2018): Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud III) vom 25. Juni 2018, online unter: <https://tvstud.berlin/wp-content/uploads/2019/01/TVStud3.pdf> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (2021): Beschluss TOP I. 4 Massenverfahren im arbeitsgerichtlichen Verfahren effizienter gestalten und Rechtsschutzdefizite beseitigen, online unter: https://www.justiz.nrw/JM/jumiko/beschluesse/2021/Herbstkonferenz_2021/TOP-I_-4---Massenverfahren-Arbeitsrecht.pdf (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Kultusministerkonferenz (2010): Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen, online unter: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf (zuletzt abgerufen: 31.12.2022).

Landesregierung des Saarlandes (2022): Drucksache 16/1919 vom 14.02.2022, online unter: https://www.landtag-saar.de/File.ashx?FileId=64966&FileName=Aw16_1919.pdf&directDL=false (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan (2012): Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Lenger, Alexander (2009): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital von Promovierenden. Eine deskriptive Analyse der sozialen Herkunft von Doktoranden im deutschen Bildungswesen. In: die hochschuljournal für wissenschaft und bildung, Nr. 2, S. 104–125.

Lenk, Alexander (2022a): Akademische Prekarität oder: Neoliberale Subjektivierung im universitären Feld. Wissenschaftler*innen zwischen Widerstand und Anpassung. In: PROKLA, Nr. 206, S. 141–161.

Lenk, Alexander (2022b): Widerstand an unternehmerischen Hochschulen. In: Hawel, Marcus/Khorshidi, Sara/Ebert, Frauke/Foit, Mathias/Khodabakhsh, Leila/Schmidt, Fiona/Schneider, Franziska/Zagvozdkin, Nikita (Hrsg.): WORK IN PROGRESS. WORK ON PROGRESS. Hamburg: VSA-Verlag, S. 123–134.

Marrs, Kira (2018): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden: Springer VS, S.473–502.

Marx, Karl (1962/1867): Karl Marx' Instruktionen für die Delegierten des Provisorischen Zentralrats zu den einzelnen Fragen. In: Marx-Engels-Werke 16. Berlin: Dietz Verlag, S. 190–199.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz.

McAlevy, Jane (2021): Macht. Gemeinsame Sache. Gewerkschaften, Organizing und der Kampf um die Demokratie. Hamburg: VSA-Verlag.

McAlevy, Jane (2019): Keine halben Sachen Machtaufbau durch Organizing. Hamburg: VSA-Verlag.

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso, Heißenberg, Sonja/Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein (2021a): Drucksache 19/2896 vom 07.04.2021, online unter: <https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/02800/drucksache-19-02896.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein (2021b): Drucksache 19/3122 vom 01.07.2021, online unter: <https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/03100/drucksache-19-03122.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein (2013): Drucksache 18/979 vom 12.07.2013, online unter: <https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/0900/drucksache-18-0979.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2022): Drucksache 18/442 vom 05.08.2022, online unter: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-442.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2016): Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, online unter: https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaeftigungsbedingungen_0.pdf (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung Sachsen-Anhalt (2019): Drucksache 7/3910 vom 05.02.2019, online unter: <https://www.landtag.sachsen-anhalt.de/fileadmin/files/drs/wp7/drs/d3910gak.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg (2021): Drucksache 7/4474 vom 08.11.2021, online unter: https://isabelle-vandre.de/wp-content/uploads/2022/01/4474_Studentische_Beschaeftigte.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg (2019): Drucksache 6/11030 vom 03.04.2019, online unter: https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/parladoku/w6/drs/ab_11000/11030.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2022): Drucksache 17/1505 vom 24.01.2022, online unter: https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP17/Drucksachen/1000/17_1505_D.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2018): Drucksache: 16/5054 vom 22.10.2018, online unter: https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP16/Drucksachen/5000/16_5054_D.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz (2003): Drucksache 14/2192 vom 08.05.2003, online unter: <https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/2192-14.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: Springer VS.

Müller-Jentsch, Walther (2011): Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam.

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/New York: Campus.

Münch, Richard (2009): Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA, McKinsey & Co. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2022): Beschäftigung von wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräften. Runderlass vom 30.10.2019, geändert am 03.08.2022, online unter: <http://www.schule.de/22210/21-71063-30.htm> (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Offe, Claus (2019): The German Welfare State: Principles, Performance and Prospects after Unification. In: Offe, Claus (Hrsg.): Der Wohlfahrtsstaat und seine Bürger. Wiesbaden: Springer VS, S. 39–66.

Pellert, Ada (2002): Einmal hin und zurück. Universitäten im Jahr 2012. In: die hochschule, Nr. 1, S. 46–58.

Personalrat Universität Heidelberg (2022): Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, online unter: <https://www.personalrat.uni-heidelberg.de/Hiwi.html> (zuletzt abgerufen: 29.12.2022).

Ramm, Michael/Multrus, Frank/Bargel, Tino/Schmidt, Monika (2014): Studiensituation und studentische Orientierungen. 12. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Regelmann, Charlotte-Ada (2004): „Man muss es sich leisten können...“. Eine empirische Studie zu studentischen Hilfskräften an der Philipps-Universität Marburg im Dezember 2004. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Rehn, Torsten/Brandt, Gesche/Fabian, Gregor/Briedis, Kolja (2011): Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. Hannover: Hochschul Informations System GmbH (HIS).

Riley, Nicola-Maria (1997): Determinants of union membership: A review. In: Labour, Jg. 11, Nr. 2, S. 265–301.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2018): Drucksache 6/12205 vom 26.02.2018, online unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=12205&dok_art=Drs&leg_per=6&pos_dok=&dok_id=244862 (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen, online unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/204535> (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2003): Drucksache 3/8658 vom 11.08.2003, online unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=8658&dok_art=Drs&leg_per=3&pos_dok=&dok_id=133153 (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Schaub, Günter/Koch, Ulrich (2022): Arbeitsrecht von A – Z. München: dtv Verlagsgesellschaft.

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 21, Nr. 3, S. 217–237.

Schneickert, Christian (2013): Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld. München/Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Schneickert, Christian/Lenger, Alexander (2016): Studentische Arbeitskraftunternehmer*innen: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld. In: Lange-Vester, Andrea/Sander, Tobias (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 265–285.

Schneickert, Christian/Lenger, Alexander (2010): Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 20, S. 203–224.

Scholz, Ricarda (2017): Geringfügige Beschäftigung – Minijobs. In: DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.): Diskurs. Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion, S. 49–55.

Seeliger, Martin/Ewen, Janis/Hopp, Marvin (i.E. 2023): Gewerkschaften. Konstanz: UTB.

Seeliger, Martin (2017): Die soziale Konstruktion organisierter Interessen. Tarifpolitik im Prozess der europäischen Integration. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Sommer, Jörn/Jongmanns, Georg/Book, Astrid/Renner, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, online unter: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2022a): Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2022/2023, online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2022b): Studierende nach Bundesländern, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende- insgesamt-bundeslaender.html?nn=209416> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2022c): Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland nach Alter im Wintersemester 2021/2022, online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1166109/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen-nach-alter/> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2022d): Pressemitteilung Nr. N066 vom 16. November 2022, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_N066_63.html#:~:text=N066%20vom%2016.,November%202022&text=WIESBADEN%20%E2%80%93%20Das%20dritte%20Entlastungspaket%20der,waren%20im%20Jahr%202021%20armutsgef%C3%A4hrdet (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2021a): Beschäftigte nach Art des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses, 30. Juni 2021, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigungsbereiche.html;jsessionid=64892A5DA302771A759C2CE42A0B829D.live722> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2021b): Öffentlicher Dienst, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Statistisches Bundesamt (2021c): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2020, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440207004.pdf;jsessionid=639E023F6F47E4544CBEDEA79C9082FE.live732?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Statistisches Bundesamt (2021d): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2020/2021, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410217004.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2021e): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fächersystematik 2020, online unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/studenten-pruefungsstatistik.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2020): Pressemitteilung Nr. N 029 vom 17. Juni 2020, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_N029_21.html (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Statistisches Bundesamt (2019): Die Basis der Exzellenz: Forschungsstandorte in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 279 vom 22. Juli 2019, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_279_214.html (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Steidten, Torsten (2017): Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Streck, Wolfgang (2013): Gekaufte Zeit. Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.

Studentenwerke (2023): Midi-Job, online unter: <https://www.studentenwerke.de/de/content/midi-job> (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (2022): Organe der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, online unter: <https://www.tdl-online.de/organe.html> (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (2021): Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 12 vom 29. November 2021, online unter: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/rechte_Navigation/A_TV-L__2011_/01_Tarifvertrag/TV-L__i.d.F._des_%C3%84TV_Nr._12_VT.pdf (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (2019): Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, online unter: https://www.rehm-verlag.de/eLine/portal/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27tvlm_79316632e2eb-006f7309c468adda5c6b%27%20and%20%40outline_id%3D%27tvlm%27%5D (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (2018): Satzung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 12. Februar 1959 in der Fassung vom 12. Dezember 2012 (zuletzt geändert am 26. September 2018), online unter: https://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/linke_Navigation/Satzung_der_TdL_vom_26.09.18.pdf (zuletzt abgerufen: 24.11.2022).

Technische Universität Darmstadt (2018): Masterstudiengang Mathematik (M.Sc.). Studien- und Prüfungsplan (Anhang I), online unter: https://www.mathematik.tu-darmstadt.de/media/mathematik/studium/downloads_1/ordnungen/master_1/de/SPPMaster2018MatheMathe.pdf (zuletzt abgerufen: 23.10.2022).

Technische Universität Dortmund (2022): Modulhandbuch Masterstudiengänge Informatik, Angewandte Informatik, online unter: https://www.cs.tu-dortmund.de/nps/de/Studium/Ordnungen_Handbuecher_Beschluesse/Modulhandbuecher/Master_Inf/Vertiefungsmodule/ohne_FB/INF-MSc-701.pdf (zuletzt abgerufen: 23.10.2022).

Templin, David (2011): Lehrzeit – keine Leerzeit! Die Lehrlingsbewegung in Hamburg 1968–1972. München/Hamburg: Dölling und Galitz Verlag.

Thüringisches Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (2021): Drucksache 7/4649 vom 20.12.2021, online unter: https://parldok.thueringer-landtag.de/ParlDok/dokument/84699/studentische_und_wissenschaftliche_sowie_kuenstlerische_assistentinnen_und_assistenten_an_thueringer_hochschulen_teil_i.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

TVStud Berlin (2018): Operation Orga-Grad 1000 + x, online unter: <https://tvstud.berlin/operation-orga-grad/> (zuletzt abgerufen: 27.11.2022).

TVStud Göttingen (2020): Was läuft schief im Job bei SHK's – die Ergebnisse unserer Umfrage, online unter: <https://tvstudgoettingen.de/2020/08/19/ergebnisse-der-umfrage/>. (zuletzt abgerufen: 23.11.2022).

Universität Bamberg (2016): Merkblatt für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, online unter: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/abt-personal/Homepage_ab_2016-03/11_Formulare_Infos_Merkblaetter/Hilfskraefte/Merkblatt_fuer_Hilfskraefte.pdf (zuletzt abgerufen: 29.12.2022).

Universität Bremen (2016) „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“, online unter: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/personalrat/Dienstvereinbarungen_Gesetze/Rahmenkodex.pdf (zuletzt abgerufen: 07.01.2023).

Universität Hamburg (2022): Stellenangebote FAQ, online unter: <https://www.uni-hamburg.de/stellenangebote/faq.html#:~:text=Der%20aktuelle%20Stundensatz%20f%C3%BCr%20Studentische,Stundensatz%2012%2C68%20%E2%82%AC%20brutto> (zuletzt abgerufen: 04.01.2023).

Universität Trier (2019): Häufige Fragen bei der Einstellung und Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (FAQ), online unter: https://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/ABT3/AbtIII_SG3/Hiwis/12-19Hiwi_FAQ.pdf (zuletzt abgerufen: 29.12.2022).

van Dyk, Silke/Reitz, Tilman (2017): Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem. In: Soziologie, Jg. 46, Nr. 1, S. 62–73.

ver.di (2014): Broschüre: Studentische Hilfskräfte - Arbeitsrechtliche Ansprüche, online unter: <https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/bildung-forschung-und-wissenschaft/publikationen/++co++891189fa-d9c7-11e3-a4ca-525400248a66> (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

ver.di Hamburg (2021): „TVStud Hamburg. Organizing bei TVStud in Hamburg“, online unter: <https://docplayer.org/214962336-Tv-stud-hamburg-organizing-bei-tv-stud-in-hamburg.html> (zuletzt abgerufen: 23.11.2022).

Vertretung für die Belange studentischer Hilfskräfte an der FH Münster (2021): Umfrage zu den Arbeitsbedingungen studentisch Beschäftigter, online unter: <https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/UmfrageArbeitsbedingungen.pdf> (zuletzt abgerufen: 21.09.2022).

Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte an der WWU Münster (2021): SHK-Umfrage 2021, online unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/auswertung_shk-umfrage.pdf (zuletzt abgerufen 21.09.2022).

Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte an der WWU Münster (2017): SHK-Umfrage 2017, online unter: https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/umfrage_ausgewertet.pdf (zuletzt abgerufen: 21.09.2022).

Vogel, Ulrike (1970): Wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine Analyse der Lage wissenschaftlicher Hilfskräfte an Universitäten der Bundesrepublik untersucht am Beispiel der Universität Göttingen. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Vollmer, Sophie (2022): Kein Corona, kein Job – studentische Hilfskräfte am Uniklinikum stehen ohne Einkommen da. In: Kupferblau. Das Campusmagazin vom 15.05.2022, online unter: <https://www.kupferblau.de/2022/05/15/kein-corona-kein-job/> (zuletzt abgerufen: 30.10.2022).

WDR (2022): Ruhr-Uni Bochum: Personalrat kritisiert Einstellungsstopp, online unter: <https://www1.wdr.de/nachrichten/ruhrgebiet/einstellungsstopp-bei-der-ruhr-uni-bochum-100.html> (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

Weber, Max (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Mohr: Tübingen.

Weiss, Felix/Klein, Markus/Grauenhorst, Thomas (2014): The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket? In: Work, Employment and Society, Jg. 28, Nr. 5, S. 788–807.

Windolf, Paul/Haas, Joachim (1989): Who joins the union? Determinants of trade union membership in West Germany 1976–1984. In: European Sociological Review, Jg. 5, Nr. 2, S. 147–165.

Wissenschaftsrat (2022): Probleme und Perspektiven des Hochschulbaus 2030. Positionspapier, online unter: https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9470-22.pdf?__blob=publicationFile&v=16#:~:text=Der%20Wissenschaftsrat%20weist%20nachdr%C3%BCcklich%20darauf,die%20Baukosten%20weiter%20ansteigen%20d%C3%BCrften (zuletzt abgerufen: 10.01.2023).

Zeit (2022): Uni Halle konkretisiert Sparpläne: Fächer sollen aussetzen, online unter: https://www.zeit.de/news/2022-04/13/uni-halle-konkretisiert-sparplaene-faecher-sollen-wegfallen?utm_referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

Zimmerling, Wolfgang (2010). Die Befristungsgründe des § 57 b HRG, online unter <https://www.zimmerling.de/files/zimmerling/publikationen/aufsaetze/befristungsgruende.htm> (zuletzt aufgerufen: 20.11.2022).

Zoll (2023): Sonstige Pflichten. Führung von Arbeitszeitnachweisen, online unter: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Sonstige-Pflichten/sonstige-pflichten_node.html#doc304764bodyText1 (zuletzt abgerufen: 13.01.2023).

Anhang 1 : Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentische*r Beschäftigte*r

Präambel

Liebe*r studentische*r Beschäftigte*r,

in der vergangenen Tarifrunde der Länder haben sich der Arbeitgeberverband der Länder (TdL) und die beteiligten Gewerkschaften in ihrem Tarifabschluss auf eine Bestandsaufnahme über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter verständigt. Zur Vorbereitung dieser Gespräche führen die Gewerkschaften ver.di und GEW in Kooperation mit dem Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen eine bundesweite Befragung studentischer Beschäftigter durch.

Durch deine Teilnahme an der Befragung hilfst du dabei, einen bundesweiten Überblick über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter herzustellen und sichtbar zu machen, an welchen Stellen es ggf. Veränderungsbedarfe gibt.⁶³

Vielen Dank für deine Unterstützung!

* Als studentische Beschäftigte gelten alle Studierenden, die an Universitäten, Hochschulen sowie sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtungen beschäftigt sind. Die Bezeichnungen variieren in manchen Fällen von Bundesland zu Bundesland. Es handelt sich um studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent*innen (oftmals auch als „Hiwi“ bezeichnet), studentische Angestellte und Tutor*innen. Zur besseren Lesbarkeit des Fragebogens ist im Folgenden nur noch von „Hochschulen“ und „studentischen Beschäftigten“ die Rede.

Art, Anzahl und Ort der Beschäftigung(en)

1. In den letzten 12 Monaten war ich beschäftigt als (Mehrfachnennung möglich):

- Studentische Hilfskraft/studentische*r Assistent*in
- Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in
- Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in mit Masterabschluss
- Tutor*in
- Studentische*r Angestellte*r
- Sonstiges:

2. Hast du während der letzten 12 Monate neben deiner Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r gleichzeitig eine weitere bezahlte Tätigkeit außerhalb der Hochschule ausgeübt?

- Ja
- Nein

⁶³ Deine Angaben unterliegen selbstverständlich dem Datenschutz und der absoluten Anonymität. Die Teilnahme erfolgt freiwillig und kann jederzeit abgebrochen werden. Die Fragebögen werden ausschließlich vom Projektteam ausgewertet.

3. Wie viele Arbeitsverträge hast du (wenn auch nur zeitweise) **als studentische*r Beschäftigte*r maximal gleichzeitig gehabt?**

4. Wie viele Arbeitsverträge hattest du bis heute insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r? (Bitte zeitgleiche Verträge sowie Anschlussverträge bzw. Vertragsverlängerungen innerhalb derselben Stelle mit einberechnen)

5. Wie lange arbeitest du schon insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r? (Vertragslücken bitte nicht mit einberechnen; Angabe in Monaten)

6. Die Laufzeit all deiner Arbeitsverträge als studentische*r Beschäftigte*r beträgt zusammengenommen (Bitte aktuellen Arbeitsvertrag bis zum Ende der Vertragslaufzeit mit einberechnen; Angabe in Monaten):

7. Hast du an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet, und wenn ja, wie lange?

- Ja, und zwar (Angabe in Monaten):
- Nein

8. Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet? (Mehrfachnennung möglich)

- Ja, unbezahlt vor offiziellem Vertragsbeginn, und zwar (in Wochen):
- Ja, unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus, und zwar (in Wochen):
- Ja, mit verspäteter Bezahlung („Nachzahlung“, die nicht vertraglich vereinbart wurde), und zwar verspätet um (in Wochen):
- Ja, anderes:
- Nein

WICHTIG: Alle folgenden Fragen beziehen sich (sofern nicht anders angegeben) auf dein aktuelles Beschäftigungsverhältnis als studentische*r Beschäftigte*r. Solltest du aktuell mehrere studentische Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig haben, dann wähle bitte eines davon aus. Solltest du aktuell kein studentisches Beschäftigungsverhältnis haben, beziehe dich bitte auf dein Letztes, welches innerhalb der letzten 12 Monate ausgelaufen ist.

9. Gib hier bitte an, auf welches Beschäftigungsverhältnis du dich bei den folgenden Fragen beziehst:

- Studentische Hilfskraft/studentische*r Assistent*in
- Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in
- Wissenschaftliche Hilfskraft/wissenschaftliche*r Assistent*in mit Masterabschluss
- Tutor*in
- Studentische*r Angestellte*r
- Sonstiges:

10. In welchem Bundesland befindet sich die Hochschule, an der du arbeitest bzw. in den letzten 12 Monaten gearbeitet hast, auf die du dich im Folgenden beziehst?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Thüringen |

11. An welcher Hochschule oder sonstigen öffentlichen wissenschaftlichen Einrichtung ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt, auf das du dich im Folgenden beziehst? (Bitte Stadt mit angeben)

12. Wo ist/war das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

- Professur/Lehrstuhl
- Drittmittelprojekt
- Institut/Fachbereich/Seminar einer Hochschule
- Einrichtung einer Hochschule (z.B. Bibliothek, Rechenzentrum)
- Sonstige öffentliche wissenschaftliche Einrichtung
- Weiß nicht
- Sonstiges:

13. Sofern zutreffend: In welchem Fachgebiet (z.B. Betriebswirtschaftslehre, Mathematik, Philosophie) oder welcher Einrichtung einer Hochschule (z.B. Bibliothek, Rechenzentrum) ist dieses Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

14. Sofern zutreffend: Das wievielte Mal infolge bist du auf derselben Stelle angestellt? (Bitte Anschlussverträge bzw. Vertragsverlängerungen mit einberechnen)

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses

15. Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?

- Ja, einen Personalrat
- Ja, einen eigenen studentischen Personalrat/Assistent*innenrat/Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte (auch „SHK-Vertretung“, „SHK-Rat“ o.Ä.)
- Nein, eine solche Institution gibt es nicht
- Mir ist nicht bekannt, ob es eine solche Institution gibt

Bezahlung, Arbeitszeit und Dauer

16. Höhe der Bezahlung:

- Mein Stundenlohn beträgt *(in Euro)*:
- und/oder meine monatliche Vergütung beträgt *(in Euro)*:
- Weiß nicht

17. Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden:

- Meine monatliche Arbeitszeit beträgt *(in Stunden)*:
und/oder meine wöchentliche Arbeitszeit beträgt *(in Stunden)*:
- Weiß nicht
- Sonstiges:

18. Ich leiste monatlich unbezahlte Überstunden:

- Immer
- Häufig
- Manchmal
- Nie
- Weiß nicht

19. Bitte schätze: Wie viele Stunden pro Monat arbeitest du durchschnittlich, unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit, tatsächlich?

20. Dokumentierst du für dich oder deine*n Vorgesetzte*n die tatsächliche Arbeitszeit?

- Ja, Selbstbericht
- Ja, Selbstbericht, aber nur unregelmäßig geführt
- Ja, Stechkarte/digitale Anwesenheitserfassung
- Ja, Stechkarte/digitale Anwesenheitserfassung, aber nur unregelmäßig geführt
- Ja, anderes:
- Nein

21. Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bis zu 1 Monat | <input type="checkbox"/> Bis zu 6 Monate |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 2 Monate | <input type="checkbox"/> Bis zu 12 Monate |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 3 Monate | <input type="checkbox"/> Bis zu 16 Monate |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 4 Monate | <input type="checkbox"/> Bis zu 24 Monate |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 5 Monate | <input type="checkbox"/> Mehr als 24 Monate |

Arbeitsplatz, -mittel und -inhalt

22. Wird dir für deine Arbeit an der Hochschule ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt?

- Ja
- Nein
- Nein, aufgrund von Corona nicht
- Weiß nicht

23. Werden dir für deine Arbeit alle benötigten Arbeitsmittel (z.B. Computer, Programme etc.) zur Verfügung gestellt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Ich brauche keine Arbeitsmittel

24. Musst du für deine Arbeit regelmäßig private Arbeitsmittel (Computer, Programme etc.) benutzen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Ich brauche keine Arbeitsmittel

25. Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten deiner Stelle? (Mehrfachnennung möglich)

- Administration eines Netzwerks
- Allgemeine Laborarbeit
- Archivierung
- Beschaffung von Literatur
- Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen
- Betreuung von Studierenden
- Bibliotheksaufsicht
- Bücher sortieren
- Dateneingabe
- Durchführung von Interviews
- Erklärung von Apparaten für Studierende
- Experimentieren/Versuche vorführen
- Internetrecherche
- Klausuraufsicht
- Kopieren
- Korrektur von Übungszetteln, Klausuren, Hausaufgaben und/oder Protokollen
- Korrespondenz
- Leiten eines Tutoriums
- Literaturrecherche
- Medizinische Überwachung/Betreuung von Patient*innen
- Organisation von Reisen
- Pflege der Homepage
- Pflege einer Datenbank
- Redigieren/Korrekturlesen von Texten und/oder Anträgen
- Sekretariatsarbeit
- Service, Catering
- Statistik
- Transkription von Interviews
- Überwachung von Messgeräten
- Vor- und Nachbereitung von Laborpraktika/praktischen Übungen
- Vorbereitung/Nachbereitung/Organisation von Exkursion
- Vorbereitung/Nachbereitung von Lehrveranstaltungen
- Vorbereitung/Nachbereitung von Tagungen
- Anderes:

Urlaub und Krankheit

26. Wurdest du von deiner*deinem Arbeitgeber*in/Vorgesetzten darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen?

- Ja
- Nein
- Laut meiner*meinem Arbeitgeber*in/Vorgesetzten habe ich keinen Anspruch auf Urlaub
- Weiß nicht

27. Wurdest du von deiner*deinem Arbeitgeber*in/Vorgesetzten darüber aufgeklärt, wie du deinen Urlaub in Anspruch nehmen/beantragen kannst?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

28. Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

29. Arbeitest du Urlaubstage nach?

- Immer
 - Häufig
 - Manchmal
 - Nie
 - Ich nehme keine Urlaubstage in Anspruch
 - Weiß nicht
- trifft zu
 trifft eher zu
 trifft eher nicht zu
 trifft gar nicht zu
 Weiß nicht

30. Ist dir bekannt, dass du einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hast?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Sonstiges:

31. Wenn du krank bist, meldest du dich bei deiner*deinem Vorgesetzten (oder einer anderen zuständigen Stelle) krank?

- Ja
 - Teilweise
 - Nein
 - Ich war bisher noch nicht krank
 - Weiß nicht
- trifft zu
 trifft eher zu
 trifft eher nicht zu
 trifft gar nicht zu
 Weiß nicht

32. Arbeitest du Krankheitstage nach?

- Immer

- Häufig
- Manchmal
- Ich war bisher noch nicht krank
- Nie
- Weiß nicht
- Sonstiges:

33. Wirst du von deiner*deinem Vorgesetzten dazu angehalten, deine Krankheitstage nachzuarbeiten?

- Ja
- Nein
- Ich war bisher noch nicht krank
- Sonstiges:

Arbeitsklima und Motive

34. Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen?

- Habe mich auf eine Stellenausschreibung beworben
- Bin persönlich angesprochen worden
- Habe mich bei der Verwaltung/bei Lehrenden nach Stellen erkundigt
- Habe über „Mundpropaganda“ von der Stelle erfahren und mich beworben
- Sonstiges:

35. Was ist deine Motivation als studentische*r Beschäftigte*r zu arbeiten?

Aussicht auf eine zukünftige Stelle in der Wissenschaft verbessern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Interesse an der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, Geld zu verdienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einblick in die Hochschule von „innen“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte knüpfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Arbeit fachlich etwas dazulernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstiges:

36. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf deine Anstellung zu?

Ich wurde in die Tätigkeiten meiner Stelle gut eingearbeitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe feste Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich teile mir die Zeit für meine Arbeit selbst ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich wünsche mir mehr Vorgaben bezüglich meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit meinen Aufgaben werde ich von meiner*meinem Vorgesetzten alleine gelassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bearbeite Aufgaben in der Regel alleine und nicht in einem Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde von meiner*meinem Vorgesetzten als „Hilfskraft für alles“ gesehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich über meine rechtliche Stellung als Arbeitnehmer*in gut informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe das Gefühl, gegenüber meiner*meinem Vorgesetzten ohne Furcht vor Konsequenzen (z.B. ausbleibender Vertragsverlängerung) meine Rechte (Urlaubsanspruch, Einhalten von Arbeitszeiten) einfordern zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe im Rahmen meiner Tätigkeit bereits Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe oder anderem) erfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir ist es wichtig, mich gegenüber meiner*meinem Vorgesetzten zu beweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe alles, was meine Anstellung betrifft, nicht so eng, da ich nur für eine kurze Zeit angestellt bin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Gibt es durch die Corona-Pandemie nennenswerte Veränderungen deiner Arbeitsbedingungen?

- Nein
- Weiß nicht
- Ja, und zwar:

38. Was ich noch zu meinen Arbeitsbedingungen sagen wollte:

Soziodemographische Daten

39. Wie alt bist du?

40. Wie würdest du dein Geschlecht bezeichnen?

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Weiblich | <input type="checkbox"/> Nicht-binär |
| <input type="checkbox"/> Männlich | <input type="checkbox"/> Weiteres: |
| <input type="checkbox"/> Intersexuell | <input type="checkbox"/> Keine Angabe |

41. Staatsangehörigkeit: (Bei doppelter Staatsangehörigkeit Mehrfachnennung möglich)

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Deutsch | <input type="checkbox"/> Italienisch |
| <input type="checkbox"/> Türkisch | <input type="checkbox"/> Rumänisch |
| <input type="checkbox"/> Russisch | <input type="checkbox"/> Syrisch |
| <input type="checkbox"/> Polnisch | |
| <input type="checkbox"/> Weitere: | |

42. Wo wurden deine Eltern geboren?

	Elternteil 1	Elternteil 2
	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres
In Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In einem anderen Staat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben deine Eltern?

	Elternteil 1	Elternteil 2
	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres
Promotion (Dokortitel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss an einer Universität/Kunsthochschule (inkl. Lehrer*innenbildung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss an einer Fach-, Meister-, Techniker*in-nenschule, Berufs-, Fachakademie, Schule des Gesundheitswesens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lehre bzw. Facharbeiter*innenabschluss, Abschluss an einer Berufsfach-, Handels-, Berufsaufbauschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer beruflicher Abschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat keine abgeschlossene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben deine Eltern?

	Elternteil 1	Elternteil 2
	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Intersexuell <input type="checkbox"/> Nicht-binär <input type="checkbox"/> Weiteres
Allgemeine/fachgebundene Hochschulreife (Abitur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss, mittlere Reife, 10. Klasse polytechnische Oberschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haupt-, Volksschulabschluss (mind. 8. Klasse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat keinen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Ich habe:

- Einen Bachelorabschluss
- Einen Masterabschluss
- Keinen akademischen Abschluss
- Sonstiges:

46. Über welchen Bildungsweg hast du deine Studienberechtigung erworben?

- Gymnasium
- Gesamtschule (inkl. Stadtteilschule, integrative Sekundarschule, Gemeinschaftsschule usw.)
- Schule in freier Trägerschaft (z.B. Waldorfschule)
- Abendgymnasium, Kolleg (nicht Berufskolleg)
- Fachgymnasium/berufliches Gymnasium
- Gymnasiale Oberschule einer Berufsfachschule bzw. im Oberstufenzentrum
- Berufsoberschule
- Fachoberschule
- Andere berufsbildende Schule (Berufsfachschule, Fachschule, Fachakademie, Berufskolleg u.a.)
- Berufliche Aufstiegsfortbildung (Meister*in, Fachwirt*in, Erzieher*in, Techniker*in u.a.)
- Abgeschlossene Berufsausbildung mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung und Eignungsfeststellung, Begabtenprüfung oder Probestudium
- Auf einem anderen Weg, und zwar:

47. Welche Rolle spielt dein Einkommen aus der/n Beschäftigung/en an der Hochschule zur Sicherung deines Lebensunterhalts?

- Ich finanziere mich zum größten Teil oder voll über diese Arbeit
- Ich finanziere mich etwa zur Hälfte über diese Arbeit
- Ich finanziere mich etwa zu einem Drittel über diese Arbeit
- Mein Lohn ist für mich eher ein Taschengeld
- Anderes:

48. Wie viel Geld steht/stand dir als studentische*r Beschäftigte*r insgesamt monatlich zur Verfügung? (Beziehe dich in deiner Angabe bitte auf den Zeitraum des von dir angegebenen studentischen Beschäftigungsverhältnisses; inkl. dem Einkommen aus deinem/n studentischen Beschäftigungsverhältnis/sen)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> < 400 € | <input type="checkbox"/> 1.000 - 1.100 € |
| <input type="checkbox"/> 400 - 500 € | <input type="checkbox"/> 1.100 - 1.200 € |
| <input type="checkbox"/> 500 - 600 € | <input type="checkbox"/> 1.200 - 1.300 € |
| <input type="checkbox"/> 600 - 700 € | <input type="checkbox"/> 1.300 - 1.400 € |
| <input type="checkbox"/> 700 - 800 € | <input type="checkbox"/> 1.400 - 1.500 € |
| <input type="checkbox"/> 800 - 900 € | <input type="checkbox"/> > 1.500 € |
| <input type="checkbox"/> 900 - 1.000 € | |

49. Wie verteilt sich das dir zur Verfügung stehende Geld auf die folgenden Quellen? (Bei unregelmäßigen Einnahmen oder Ersparnissen gib bitte an, wie viel du davon monatlich im Durchschnitt einsetzt)

Art des Einkommens	€ pro Monat (durchschnittlich)
Geldbeträge von den Eltern	
Kindergeld (sofern nicht bereits bei Geldbeträgen von den Eltern angegeben)	
Geldbeträge von anderen Verwandten/Bekanntem	
Geldbeträge von dem*der Partner*in	
Tätigkeit(en) als studentische*r Beschäftigte*e	
Erwerbstätigkeit außerhalb der Hochschule	
BAföG	
Kredit (z.B. KfW-, Privat-, Bildungskredit)	
Stipendium	
Eigenes Vermögen/Ersparnisse	
(Halb-)Waisengeld/Waisenrente	
Weitere Finanzierungsquelle(n):	

Weiteres

50. Bist du Mitglied einer Gewerkschaft?

- Ja
- Nein

51. Für die Verbesserung meiner Arbeitsbedingungen wäre ich bereit (Mehrfachnennung möglich):

- Zu Demonstrieren
- Zu Streiken
- Kolleg*innen ansprechen
- Aktiv werden (z.B. zu Treffen kommen oder eine Aktion mitplanen)
- Gewerkschaftsmitglied zu werden
- Nichts davon

52. Hast du Kommentare oder Ergänzungen zu dem Fragebogen?

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Sende diesen Fragebogen bitte als PDF an befragung@tvstud.de, gib ihn einem*einer Vertreter*in deiner lokalen TVStud-Initiative mit oder sende ihn per Post an:

Institut für Arbeit und Wirtschaft
Abteilung Wandel der Arbeitsgesellschaft
FVG / Wiener Str. 9
28359 Bremen

Anhang 2 : Rechtliche Rahmenbedingungen zu den Arbeitsverhältnissen von studentischen Beschäftigten

Die Arbeitsverhältnisse studentischer Beschäftigter werden auf verschiedenen rechtlichen Normebenen und durch unterschiedliche zuständige Instanzen geregelt. Die Regelungsebenen reichen von der jeweiligen Hochschule über Finanz-, Wissenschafts- und Innenministerien der Länder bis zur Bundesebene und von Verhaltenskodizes über Richtlinien bis zu Gesetzen. Nachfolgend werden Regelungen auf Landes- und Bundesebene aufgeführt; auf Hochschulebene können weitere bestehen.

Bundesebene	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	
	Vergütung ⁶⁴	<p>Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, beschlossen am 02.05.2022: Höchstsätze ab Sommersemester 2023 für Hilfskraft nach Abschnitt I Nr. 1 Buchstabe a (WHK an der Uni, akkr. Master FH): 17,93 Euro Buchstabe b (WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor): 13,20 Euro Buchstabe c (SHK): 11,36 Euro</p> <p>Höchstsätze ab Sommersemester 2023 für Hilfskraft nach Abschnitt I Nr. 1 unter Berücksichtigung der anteiligen Jahressonderzahlung: Buchstabe a (WHK an der Uni, akkr. Master FH): 18,62 Euro Buchstabe b (WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor): 14,02 Euro Buchstabe c (SHK): 12,06 Euro</p>
	Befristung ⁶⁵	<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten, Wissenschaftszeitvertragsgesetz „Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“</p>
	Mitbestimmung	
	Weiteres	

⁶⁴ Sofern nicht anders beschrieben, orientiert sich die Vergütung am gesetzlichen Mindestlohn als Untergrenze und den durch die TdL-Richtlinien vorgegebenen Höchstsätzen als Obergrenze und wird auf Ebene der Hochschulen festgelegt. Die Stundenhöchstsätze dürfen um maximal 10% nach oben abweichen.

⁶⁵ Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz findet in allen Bundesländern Anwendung. Lediglich inwiefern zusätzliche Befristungsregelungen greifen, entscheiden die Länder.

Baden-Württemberg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	§ 57 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten, Landeshochschulgesetz für Baden-Württemberg „Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten Personen mit einem ersten Hochschulabschluss können als wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt werden. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert ist; das Beschäftigungsverhältnis ist spätestens mit der Exmatrikulation aufzulösen. [...] Wissenschaftliche sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Wissenschaftlichen Hilfskräften, die ihre Hilfstätigkeiten überwiegend im Bereich der Lehre erfüllen, kann das Dekanat die Bezeichnung »Lehrassistentin« oder »Lehrassistent« verleihen.“
	Vergütung	
	Befristung	§ 57 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten, Landeshochschulgesetz für Baden-Württemberg „Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert ist; das Beschäftigungsverhältnis ist spätestens mit der Exmatrikulation aufzulösen. Die Beschäftigung ist bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig und erfolgt in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Tarifbeschäftigten des Landes.“
	Mitbestimmung ⁶⁶	§ 8 Wahlberechtigung, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg „(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten [...]“ § 9 Wählbarkeit, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg „(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1, die am Wahltag 1. seit zwei Monaten der Dienststelle angehören und 2. das 18. Lebensjahr vollendet haben.“ § 75 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg „(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten, die voraussichtlich länger als zwei Monate Beschäftigte sein werden, bei 1. Begründung des Beamtenverhältnisses, mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung aufgrund von Rechtsvorschriften endet, 2. Einstellung von Arbeitnehmern, Übertragung der auszubehenden Tätigkeit bei der Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses, 3. Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung sowie Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit nach Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppe innerhalb einer Entgeltgruppe, soweit jeweils tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, übertariflicher Eingruppierung.“ § 99 Besondere Vorschriften für Lehre und Forschung, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg „(3) Bei wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften an Hochschulen im Sinne von § 57 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes sowie bei studentischen Hilfskräften an Hochschulen im Sinne von § 57 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung, in den Personalangelegenheiten nach § 75 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3 für alle Regelungsfälle, ausgenommen die Fallgruppenbestimmung, Nummer 4, 6, 7 Buchstabe a und Nummer 11, Absatz 2 und 3 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 14 jedoch nur, wenn sie die Beteiligung des Personalrats beantragen.“
	Weiteres	
Bayern	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche ⁶⁷	§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, studentische Hilfskräfte, Bayerisches Hochschulpersonalgesetz „(1) [...] Nebenberuflich tätige wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinn des Art. 22 Abs. 2 [Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Weiterqualifizierungsaufgaben] sind wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte. (2) Als nebenberufliche studentische Hilfskräfte können geeignete Studierende bestellt werden. Die fachliche Eignung setzt voraus, dass die Studierenden in dem für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft erforderlichen Studium hinreichend fortgeschritten sind und gute Kenntnisse in dem entsprechenden Fach aufweisen.“
	Vergütung	
	Befristung	
	Mitbestimmung ⁶⁸	Art. 1 Geltungsbereich, Bayerisches Hochschulpersonalgesetz „(1) Dieses Gesetz gilt für Personen, die haupt- oder nebenberuflich an den Hochschulen des Freistaates Bayern wissenschaftlich oder künstlerisch tätig sind; die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege wird durch dieses Gesetz nicht berührt.“ Art. 2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, Bayerisches Hochschulpersonalgesetz „(2) Zu den nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen gehören [...] 4. die sonstigen nebenberuflich wissenschaftlich oder künstlerisch Tätigen.“ Art. 13 Wahlberechtigung, Bayerisches Personalvertretungsgesetz „(3) Nicht wahlberechtigt sind a) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, es sei denn, daß sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden“ Art. 14 Wählbarkeit, Bayerisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag a) seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“ Art. 78 Ausnahmen von der Beteiligung, Bayerisches Personalvertretungsgesetz „(1) Art. 69 Abs. 2 Sätze 3 bis 5 [Allgemeine Aufgaben; Informationsrecht; Teilnahme an Prüfungen], Art. 70a Abs. 2 [Initiativrecht], Art. 75 Abs. 1 [Mitbestimmung in Personal- und Sozialangelegenheiten], Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3, 4, 5 und 6 [Mitwirkung in Personal-, Sozial- und Organisationsangelegenheiten], Art. 77 [Beteiligung bei Kündigungen und Entlassungen] und 77a [Erörterung bei leistungsbezogenen Maßnahmen] gelten nicht für [...] 6. sonstige Beschäftigte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben [Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 und 4 und Abs. 2 Nr. 4 BayHSchPG [Wissenschaftliches und künstlerisches Personal]]“
	Weiteres	

66 Siehe auch: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2018; Personalrat Universität Heidelberg 2022.

67 Im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz, das am 01.01.2023 in Kraft getreten ist, finden die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte als Personalkategorie keine Erwähnung mehr. In der Aufzählung der Mitglieder der Hochschule in Art. 19 heißt es zu ihnen lediglich hinsichtlich der Vertretung in Gremien: „Nebenberuflich tätige studentische Hilfskräfte sind der Gruppe der Studierenden zugeordnet.“

68 Siehe auch: Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2022; Universität Bamberg 2016.

Berlin	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 121 Studentische Beschäftigte, Berliner Hochschulgesetz „(1) Studierende können als Studentische Beschäftigte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. Die Einstellungsbedingungen werden von der Hochschule geregelt. Bei der Besetzung von Stellen für studentische Beschäftigte soll Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern hergestellt werden. (2) Studentische Beschäftigte führen Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch. Studentische Beschäftigte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten. (3) [...] Ihnen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur ausnahmsweise und zeitlich befristet übertragen werden.“</p>
	Vergütung	<p>§ 7 TVStud III „(1) Das Stundenentgelt der studentischen Beschäftigten beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde [...] ab 1. Januar 2022 [...] 12,96 Euro. (2) Ab dem 1. Juli 2023 verändert sich das Stundenentgelt nach Absatz 1 bei allgemeinen Entgeltanpassungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zeitgleich um den Vomhundertsatz, um den sich die Tabellenentgelte in der Anlage B zum TV-L durchschnittlich verändern. ²Socket-, Garantie- und Mindestbeträge bleiben bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht. § 4 Landesmindestlohngesetz Berlin „Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes Berlin soll mindestens ein Anspruch auf den Mindestlohn nach § 9 eingeräumt werden.“ § 9 Landesmindestlohngesetz Berlin „(1) Der Mindestlohn beträgt 13,00 Euro (brutto) je Zeitzunde“</p>
	Befristung	<p>§ 121 Studentische Beschäftigte, Berliner Hochschulgesetz „(3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden. Die gesamte wöchentliche Arbeitszeit der studentischen Beschäftigte darf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erreichen.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 5 Dienststellen, Personalvertretungsgesetz Berlin „(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit [...] 5. der studentischen Beschäftigten (§ 121 des Berliner Hochschulgesetzes) jeder Hochschule.“</p>
	Weiteres	<p>§ 6 TVStud III „Für die Abgeltung angeordneter Arbeit an Sonntagen, Feiertagen, während der Nachtzeit (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr) oder an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr erhalten die studentischen Beschäftigten zusätzlich zum Stundenentgelt nach § 7 Zeitzuschläge in folgender Höhe: a. für Nachtarbeit 20 v. H., b. für Sonntagsarbeit 25 v. H., c. bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 v. H., mit Freizeitausgleich 35 v. H., d. für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H., e. für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 20 v. H. des Stundenentgelts nach § 7.“ § 9 TVStud III „(1) Werden studentische Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von zehn Wochen das Entgelt nach § 7.“ § 10 TVStud III „(1) Studentische Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 7). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“</p>
Brandenburg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 20 Studienberatung, Brandenburgisches Hochschulgesetz⁶⁹ „(2) Jede Studierende und jeder Studierende wird einer Mentorin oder einem Mentor zugeordnet, die sie oder ihn während ihres oder seines Studiums nach Bedarf insbesondere in der Studiengestaltung, bei der zeitlichen Planung und der inhaltlichen Ausrichtung ihres oder seines Studiums beratend unterstützt. Mentorinnen und Mentoren gehören dem Fachbereich der oder des Studierenden an; sie können [...] geeignete wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte oder Tutorinnen oder Tutoren sein. Die Zuordnung erfolgt innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Studiums an der Hochschule.“ § 59 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Brandenburgisches Hochschulgesetz „(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. (2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, in begründeten Ausnahmefällen auch sonstiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers im Rahmen der Studienordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	
	Mitbestimmung ⁷⁰	<p>§ 63 Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg ⁷¹ „(2) In personellen Angelegenheiten von künstlerischem Personal an Theatern, Mitgliedern von Orchestern sowie Hochschulpersonal im Sinne des § 90 Abs. 6 und 7 erfolgt eine Beteiligung nur auf Antrag des Beschäftigten.“ § 90 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen und Kultureinrichtungen, Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg „(6) Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Sinne des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wird ein besonderer Personalrat gewählt. Die Vorschriften über die Gruppen gelten nicht. Die genannten Beschäftigten sind nur für die Wahl zu diesen Personalvertretungen wahlberechtigt.“</p>
	Weiteres	

69 Dieses Gesetz befindet sich zum Zeitpunkt des Verfassens (November 2022) in der Novellierung.

70 Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2019.

71 Dieses Gesetz befindet sich zum Zeitpunkt des Verfassens (November 2022) in der Novellierung.

Bremen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 27 Studentische Hilfskräfte, Bremisches Hochschulgesetz „Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen.“</p> <p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, des Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen⁷² „Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, bei der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und bei der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.“</p>
	Vergütung	<p>§ 2 Mindestlohngesetz für das Land Bremen „(1) Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer sich durch einen privatrechtlichen Vertrag verpflichtet hat, in sozialversicherungspflichtiger Form oder als geringfügig Beschäftigter gegen Entgelt Dienste zu leisten, die in unselbstständiger Arbeit im Inland zu erbringen sind.“</p> <p>§ 3 Mindestlohngesetz für das Land Bremen „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sollen mindestens Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns eingeräumt werden.“</p> <p>Der Landesmindestlohn beträgt seit dem 01.04.2021 12 Euro, ab dem 01.12.2022 12,29 Euro.</p>
	Befristung	<p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, des Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen „Da Studierende mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskräfte häufig auch zur Finanzierung ihres Studiums bzw. ihres Lebensunterhaltes beitragen, sollten die Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen möglichst transparent und verlässlich sein. Dazu gehören folgende Aspekte: [...] Vertragslaufzeiten sollen den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein. Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten sollen in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 3 Bedienstete, Bremisches Personalvertretungsgesetz „(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. [...]“</p> <p>§ 5 Angestellte, Personalvertretungsgesetz „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Bedienstete, die sich in einer beruflichen Ausbildung außerhalb eines Beamtenverhältnisses oder eines anderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses befinden.“</p> <p>§ 9 Aktives Wahlrecht, Bremisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wahlberechtigt sind alle Bediensteten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.“</p> <p>§ 10 Passives Wahlrecht, Bremisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.“</p>
	Weiteres	<p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen „Da Studierende mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskräfte häufig auch zur Finanzierung ihres Studiums bzw. ihres Lebensunterhaltes beitragen, sollten die Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen möglichst transparent und verlässlich sein. Dazu gehören folgende Aspekte: Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sollen in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben werden. Dies betrifft insbesondere Beschäftigungen zur Wahrnehmung von überwiegend lehrunterstützenden Tätigkeiten.“</p>

72 Der Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen wurde 2016 verabschiedet, siehe auch: Universität Bremen 2016.

Hamburg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 2 Begriffsbestimmungen, Leitlinie⁷³ „(1) Studentische Hilfskräfte im Sinne dieser Leitlinie sind Studierende, die über keine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen. (2) Wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne dieser Leitlinie sind Studierende, die über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügen.“</p> <p>§ 3 Einstellungsvoraussetzungen, Leitlinie „(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden neben ihrem Studium an einer der in § 1 genannten Hochschulen und Einrichtungen zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten beschäftigt. (2) Voraussetzung für die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft ist eine für das laufende Semester gültige Immatrikulationsbescheinigung. [...] (4) Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Studierende beschäftigt werden, die über einen ersten Studienabschluss (Bachelor oder vergleichbar) verfügen. (5) An der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg [...] dürfen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nur Studierende beschäftigt werden, die Studiengängen angehören, deren Inhalte einen Bezug zu wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Tätigkeiten an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg [...] aufweisen.“</p> <p>§ 4 Übertragbare Aufgaben, Leitlinie „(1) Studentischen Hilfskräften können [...] unterstützende Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden [...]. (2) Wissenschaftlichen Hilfskräften können [...] Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden [...]. (3) Die Tätigkeiten studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sollen den erfolgreichen Abschluss des Hochschulstudiums fördern. Begrenzt können außerdem Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung der Fachbereiche/Fakultäten und der wissenschaftlichen Institute sowie zusätzliche Aushilftätigkeiten im Verwaltungs-, Bibliotheks- und technischen Bereich übertragen werden, wobei die Aufgaben gemäß § 4 Abs. 1 und 2 insgesamt jedoch überwiegen und der Gesamttätigkeiten das Gepräge geben müssen.“</p>
	Vergütung	<p>§ 10 Vergütung, Leitlinie „(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten entsprechend der von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine Stundenvergütung. Die Höhe der Stundenvergütung, die das Personalamt festsetzt, ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. [...]“</p> <p>Information der Universität Hamburg: „Der aktuelle Stundensatz für Studentische Hilfskräfte beträgt 10,91 € brutto. Für zukünftige Wissenschaftliche Hilfskräfte beträgt der Stundensatz 12,68 € brutto.“⁷⁴</p>
	Befristung	<p>§ 9 Beschäftigungsdauer, Leitlinie „(1) Mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften können Arbeitsverhältnisse bis zu den sich aus den geltenden befristungsrechtlichen Regelungen des WissZeitVG ergebenden Höchstgrenzen geschlossen werden.“</p>
	Mitbestimmung ⁷⁵	<p>§ 4 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz „(4) Als Angehörige des öffentlichen Dienstes gelten nicht Personen, [...] 2. die als wissenschaftliche Hilfskräfte, Unterrichtstutoren oder studentische Hilfskräfte beschäftigt werden.“</p> <p>§ 76 Grundsätze für die Zusammenarbeit, Hamburgisches Personalvertretungsgesetz „(2) Die Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten, um alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In diesen Besprechungen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, die zweckmäßige Gestaltung des Dienstbetriebs und insbesondere alle Angelegenheiten behandelt werden, die die Dienststelle und ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen. Hierzu gehören auch Beschwerden und Anregungen von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Dienststelle und der Personalrat sollen über strittige Fragen verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen. Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, nachdem eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.“</p> <p>§ 78 Aufgaben und Unterrichtung des Personalrats, Hamburgisches Personalvertretungsgesetz „(1) [...] 3. darauf hinzuwirken, dass die zugunsten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes und die zugunsten von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden, 4. Beschwerden und Anregungen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes und von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, entgegenzunehmen und, falls sie begründet erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf die Erledigung der Beschwerden und die Berücksichtigung der Anregungen hinzuwirken“</p>
	Weiteres	

⁷³ Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften im Bereich der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg, in Kraft getreten am 01.04.2020.

⁷⁴ Universität Hamburg 2020.

⁷⁵ Siehe auch: Hamburgische Bürgerschaft 2020a: Hamburgische Bürgerschaft 2020b; Hamburgische Bürgerschaft 2014.

Hessen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 82 Studentische Hilfskräfte, Hochschulgesetz „(1) Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind, der zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt [...]. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen.“</p> <p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen⁷⁶ „(1) Die Hochschulen beschäftigen Studierende für die Unterstützung der an den Hochschulen geleisteten wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende zum Beispiel durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Weiterbildung dienen. Eine Beschäftigung von Doktorand*innen als studentische Hilfskraft ist ausgeschlossen.“</p>
	Vergütung	<p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen „(3) [...] Die Hochschule regelt die Vergütung von studentischen Hilfskräften einheitlich. Differenzierungen erfolgen etwa nach Fortgang des Studiums oder nach Anforderung der zu erbringenden Leistungen. Die Stundenentgelte für die studentischen Hilfskräfte nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Hochschule teil. Das Entgelt nimmt erstmalig ab dem Wintersemester 2022/2023 zeit- und inhaltsgleich an den allgemeinen Entgeltanpassungen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) oder die an den Hochschulen anwendbaren entsprechenden Tarifverträgen zu dem Vorhundertsatz teil, zu dem sich die Tabellenentgelte im TV-H bzw. in den entsprechenden Tarifverträgen der Hochschulen verändern. Sockel-, Garantie-, Mindestbeträge sowie vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben dabei außer Betracht. Die studentischen Hilfskräfte erhalten eine Vergütung, die mindestens bei 12,00 € liegt, beginnend ab dem Sommersemester 2022.“</p>
	Befristung	<p>§ 82 Studentische Hilfskräfte, Hessisches Hochschulgesetz „(1) Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind [...], können nebenberuflich bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren beschäftigt werden. Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich. (2) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Personen, die ihr Studium abgeschlossen haben, ist im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [...] und der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich.“</p> <p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen „(2) Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft kann nur nebenberuflich und parallel zu einem Studium ausgeübt werden, das zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt. Der zeitliche Umfang soll mit dem Studium vereinbar sein und 20 Arbeitsstunden pro Woche nicht überschreiten. [...] (5) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester und darf höchstens sechs Jahre dauern. Die Mindestbeschäftigungsdauer kann unterschritten werden, wenn die Art der Tätigkeit oder die Finanzierung dies unbedingt erfordert oder von der bzw. dem Studierenden explizit gewünscht wird. Die Beschäftigung endet jedenfalls mit der Exmatrikulation des bzw. der Studierenden. (6) Die nicht studienbegleitende Beschäftigung von Inhaber*innen eines Hochschulabschlusses erfolgt auf der Grundlage der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere derer des WissZeitVG und des TzBfG.“</p>
	Mitbestimmung ⁷⁷	<p>§ 3 Beschäftigte, Hessisches Personalvertretungsgesetz „(3) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen, [...] 2. die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben“</p>
	Weiteres	<p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen „(3) Die Stellen für studentische Hilfskräfte sollen hochschulöffentlich ausgeschrieben werden. (4) Die Hochschulen legen in den mit den studentischen Hilfskräften abzuschließenden Verträgen transparent dar, dass sie Aufgaben nach Abs. 1 Satz 2 übertragen. Für die Studierenden gelten die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätze (Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Pausenzeiten etc.).“</p>
Mecklenburg-Vorpommern	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 79 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern „(1) Den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften obliegen Dienstleistungen in der Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern. Als Tutorinnen und Tutoren unterstützen sie im Rahmen der Studienordnungen studentische Arbeitsgruppen im Studium. Sie werden mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt. (2) Die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte werden einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Betriebseinheit zugeordnet. Diese sind für die fachliche und didaktische Betreuung der Tutorien verantwortlich. Soweit sie dem Aufgabenbereich einer Professorin oder eines Professors oder einem sonstigen Hochschulangehörigen mit Lehr- und Forschungsaufgaben zugewiesen sind, sind diese weisungsbefugt. (3) Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt.“</p>
	Vergütung	<p>Richtlinie des Finanzministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 08.08.2022 Stundensätze ab 01.10.2022: für Hilfskräfte: 12,00 Euro für Hilfskräfte mit Bachelorabschluss: 12,37 Euro für Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung: 16,81 Euro</p> <p>Stundensätze ab 01.04.2023: für Hilfskräfte: 12,00 Euro für Hilfskräfte mit Bachelorabschluss: 12,72 Euro für Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung: 17,28 Euro</p>
	Befristung	<p>§ 79 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern „(4) Die Befristung von Arbeitsverhältnissen der wissenschaftlichen Hilfskräfte, die bereits ein Hochschulstudium mit einem Master oder einem vergleichbaren Grad abgeschlossen haben, ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 3 Beschäftigte, Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern „(2) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen, [...] 3. die als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte nicht ständig an einer Hochschule beschäftigt sind.“</p> <p>§ 76 Hochschulen und Universitätsmedizin, Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern „(2) Für wissenschaftliche Beschäftigte werden besondere Personalräte gewählt; § 14 [Vertretung der Gruppen] findet entsprechend Anwendung. Bei der Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben [§ 61] werden auch die Belange der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte vertreten.“</p>
	Weiteres	

76 Der Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen wurde am 13.12.2021 unterzeichnet, siehe auch: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021b.

77 Siehe auch: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 2021a.

Niedersachsen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte, Niedersächsisches Hochschulgesetz „(1) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann. (2) [...] Die Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft setzt den Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt [...]“</p>
	Vergütung	<p>Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 03.08.2022 Für jede Stunde der arbeitsvertraglich vereinbarten Inanspruchnahme wird die nachfolgende Vergütung gezahlt: a) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte aa) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung [...] bb) mit „Masterabschluss“ in einem akkreditierten Fachhochschulstudiengang erhalten [...] ab Beginn des Sommersemesters 2021 eine Vergütung von 16,86 EUR, b) wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte aa) mit Fachhochschulabschluss oder bb) mit „Bachelorabschluss“ erhalten [...] ab Beginn des Sommersemesters 2021 eine Vergütung von 12,43 EUR, c) studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulbildung i. S. der Buchstaben a und b erhalten ab dem 1.10.2022 eine Vergütung von 12,00 EUR. Der gesetzliche Mindestlohn wird solange gezahlt, bis durch entsprechende Tarifierhöhungen die Höchstsätze der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 23.6.2008 erreicht oder überschritten werden.“</p>
	Befristung	<p>§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte, Niedersächsisches Hochschulgesetz „(2) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte werden in befristeten Arbeitsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt [...]; das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit der Exmatrikulation.“</p>
	Mitbestimmung ⁷⁸	<p>§ 4 Beschäftigte, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in § 1 genannten Verwaltungen einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richterinnen und Richter, die außerhalb eines Gerichts tätig sind. [...]“ (3) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind nicht [...] 3. Personen, die innerhalb eines Jahres bis zu einer Dauer von zwei Monaten mit weniger als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden oder die nebenamtlich oder nebenberuflich mit weniger als 18 Stunden wöchentlich tätig sind.“</p> <p>§ 11 Wahlberechtigung, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wahlberechtigt sind 1. alle Beschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 1 [...]“</p> <p>§ 12 Wählbarkeit, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag 1. volljährig sind und 2. seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen beschäftigt sind.“</p> <p>§ 65 Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz „(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit: [...] 4. Befristung eines Arbeitsvertrages im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis, [...]“ (3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für: [...] 3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.“</p> <p>§ 105 Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte; organisatorische Sonderregelungen, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz „(4) Studentische Hilfskräfte sind abweichend von § 11 Abs. 1 [Wahlberechtigung] nicht wahlberechtigt. Für Personalvertretungen sind Gleichstellungsbeauftragte nicht wählbar. (5) Für [...] die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt § 65 Abs. 2 Nr. 4 [Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen] auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages. Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen dieser Beschäftigten kann durch Verfahrensregelungen, insbesondere für Befristungen des Dienst- und Arbeitsverhältnisses, nach Maßgabe des § 78 in Dienstvereinbarungen im Einvernehmen zwischen Hochschule und Personalvertretung geregelt werden. (6) § 65 Abs. 3 gilt auch für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und studentische Hilfskräfte.“</p>
	Weiteres	<p>Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 03.08.2022 „Mit den Hilfskräften sind [Muster-] Arbeitsverträge [...] abzuschließen.“</p> <p>Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 03.08.2022 „Den Hilfskräften wird eine außertarifliche Jahressonderzahlung in sinngemäßer Anwendung des § 20 TV-L gewährt. Dabei entsprechen die in Absatz 3 Buchst. a fallenden wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte den Tarifbeschäftigten der EntgeltGr. 12 und 13 und die in Absatz 3 Buchst. b und c fallenden wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte den Tarifbeschäftigten der EntgeltGr. 9 bis 11. Als Basis für die Bemessungsgrundlagen gilt das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis. [...]“</p>

78 Siehe auch: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt 2020.

Nordrhein-Westfalen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 46 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen „(1) Die wissenschaftlichen Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten unter der Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, einer anderen Person mit selbständigen Lehraufgaben oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Ihnen kann die Aufgabe übertragen werden, als Tutorin oder Tutor Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. (2) Die Bestellung als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt im Einvernehmen mit der Person, unter deren Verantwortung sie steht. Sie wird mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt. (3) Soweit künstlerische Hilfskräfte an den Hochschulen beschäftigt werden, gelten die Absätze 1 und 2 sinngemäß.“</p> <p>Artikel 3 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Rahmenvertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal „(1) Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, die Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und die Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen. [...] (3) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, die für diese günstiger sind, bleiben unbenommen. Als studentische Hilfskräfte sollen nur Studierende beschäftigt werden, welche in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben.</p> <p>Artikel 4 Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte, Rahmenvertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal „(1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 Hochschulgesetz). Zur Abgrenzung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft zu den anderen hochschulischen Personalkategorien wendet die Hochschule die Abgrenzungskriterien der Amtlichen Begründung zu § 46 Hochschulgesetz an. Bei der Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften kann im Rahmen dieser Kriterien der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden. (2) Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt werden. (3) Für Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss gilt: Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass bei diesen Absolventinnen und Absolventen die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdige Option darstellt. [...] (4) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen. (5) Die Hochschule ergreift geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	<p>Artikel 4 Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte, Rahmenvertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal „(3) Für Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss gilt: [...] Diese Absolventinnen und Absolventen können für maximal drei Jahre beschäftigt werden, sofern die örtliche Praxis der Fächerkulturen keine geringere Dauer vorsieht; sofern diese Praxis keine derartige Beschäftigung ausweist, werden sie nicht als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Das Nähere soll durch ein Konzept, welches mit dem örtlichen Personalrat abgestimmt ist, geregelt werden. [...] (6) Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei ihrer Einstellung oder Vertragsverlängerung über die Anrechnungsregelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz bezogen auf die befristungsrechtlichen Folgen ihrer wöchentlichen Arbeitszeit informiert.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 5 Beschäftigte, Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen „(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht a) [...] Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte [...]“</p> <p>§ 46a Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen „(1) Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Studierenden oder der Senat auf der Grundlage eines Vorschlags der Studierendenschaft eine Stelle wählt, die nach Maßgabe von Absatz 2 als Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskräften nach § 46 wahrnimmt, die über kein für ihre Hilfskrafttätigkeit fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. [...] Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Mitglieder der Stelle, sofern sie in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen, in einem angemessenen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden. (2) Die Stelle überwacht die Beachtung geltenden Rechts bei der Auswahl und Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und wirkt auf eine angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen hin. Sie behandelt Beschwerden von Betroffenen. Beanstandet die Stelle eine Maßnahme, hat die Beanstandung aufschiebende Wirkung. Wird keine Abhilfe geschaffen, ist das Rektorat zu beteiligen. (3) Im Rahmen der Aufgaben nach Absatz 2 sind das Rektorat, die Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen und von Betriebseinheiten sowie die Fachbereichsleitung der Stelle gegenüber auskunftspflichtig.“</p>
	Weiteres	<p>§ 3 Rahmenvertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal „(2) Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.“</p>

Rheinland-Pfalz	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 64 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz „(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende (studentische Hilfskräfte) können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. (2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, in begründeten Fällen auch sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben zu unterstützen sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung von Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern im Rahmen der Prüfungsordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen. § 59 Satz 1 gilt entsprechend. (3) Im Einzelfall können sie auch mit Aufgaben im wissenschaftsstützenden Bereich, insbesondere in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken oder der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	
	Mitbestimmung ⁷⁹	<p>§ 4 Beschäftigte, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz „(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht [...] 5. Personen, die nicht länger als zwei Monate beschäftigt sind.“</p> <p>§ 10 Wahlberechtigung, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz „(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten“</p> <p>§ 11 Wählbarkeit, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und die seit sechs Monaten bei Dienststellen [...] beschäftigt sind.“</p> <p>§ 81 Ausnahmen von der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz „In Personalangelegenheiten der in § 5 [Dienststellen] Abs. 5 und 6 und § 11 [Wählbarkeit] Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten, [...] sowie der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nur mit, wenn sie es beantragen. Diese Personen sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.“</p> <p>§ 98 Beschäftigte, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz „Als Beschäftigte gelten nicht die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten und Lehrbeauftragten an Hochschulen sowie vergleichbare Beschäftigte an anderen Forschungsstätten. Für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte gilt § 81 Satz 1 und 2 entsprechend.“</p>
	Weiteres	
Saarland	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 54 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Saarländisches Hochschulgesetz „(1) Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte erbringen nach Weisung Dienstleistungen in Forschung und unterstützen Studierende in Tutorien. Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium, als studentische Hilfskraft die Immatrikulation und hinreichende Studienfortschritte sowie fachliche Kenntnisse voraus. (3) [...] Über die Anstellung entscheidet die Dekanin/der Dekan oder die Leiterin/der Leiter der Einrichtung, in der die wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft tätig ist.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	<p>§ 54 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Saarländisches Hochschulgesetz „(2) Die Beschäftigung von Studierenden als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft darf insgesamt sechs Jahre nicht überschreiten; dabei soll die Beschäftigung als studentische Hilfskraft in der Regel drei Jahre nicht überschreiten. (3) Beschäftigungsverhältnisse können nur für weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes begründet werden. [...]“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Angehörige des öffentlichen Dienstes, Personalvertretungsgesetz „(2) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Angehörige des öffentlichen Dienstes, die nach dem für die Dienststelle maßgebenden Tarifvertrag, nach der Dienstordnung oder auf Grund eines außertariflichen Arbeitsvertrags Arbeitnehmer sind. Als Arbeitnehmer gelten auch Angehörige des öffentlichen Dienstes, die sich in einer beruflichen Ausbildung für eine Arbeitnehmertätigkeit befinden.“</p> <p>§ 97 Saarländisches Personalvertretungsgesetz „Für den Bereich der Hochschulen sind Angehörige des öffentlichen Dienstes im Sinne dieses Gesetzes die Angehörigen des Verwaltungspersonals und des technischen Personals sowie die wissenschaftlichen Assistenten, die Oberassistenten und Oberingenieure, die wissenschaftlichen Mitarbeiter, die künstlerischen Mitarbeiter, die Fachhochschulassistenten und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Für wissenschaftliche Assistenten, Oberassistenten und Oberingenieure, wissenschaftliche Mitarbeiter, künstlerische Mitarbeiter, Fachhochschulassistenten und Lehrkräfte für besondere Aufgaben wird an den Hochschulen ein eigener Personalrat gebildet. An der Universität des Saarlandes nehmen Bibliothekare im höheren Dienst und ihnen vergleichbare Arbeitnehmer an den Wahlen zum Personalrat für wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben teil. Im Übrigen nehmen Bibliothekare an den Wahlen zum Personalrat für das Verwaltungspersonal und das technische Personal teil.“</p>
	Weiteres	

79 Siehe auch: Universität Trier 2019.

Sachsen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 57 Allgemeine Bestimmungen, Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz „(3) Als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte können nur Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium eingestellt werden. Als studentische Hilfskräfte können Studenten einer Hochschule eingestellt werden. Wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte erbringen befristete Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder künstlerischer Praxis.“</p> <p>§ 1 Studentische Hilfskräfte, Rahmenkodex⁸⁰ „1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. [...]“ 2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. [...]“</p> <p>§ 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Rahmenkodex „1. Die Hochschule setzt wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. 2. Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption darstellt.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	<p>§ 1 Studentische Hilfskräfte, Rahmenkodex „1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. Die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen mindestens drei Monate betragen. 2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. [...] Die Laufzeit von Verträgen, die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen.“</p> <p>§ 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Rahmenkodex „3. Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen. 4. Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden.“</p>
	Mitbestimmung ⁸²	<p>§ 4 Beschäftigte, Sächsisches Personalvertretungsgesetz „(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte [...]“</p> <p>§ 13 Wahlberechtigung, Sächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wahlberechtigt zur Personalvertretung einer Dienststelle (Personalrat) sind alle Beschäftigten der Dienststelle [...]. (2) Absatz 1 Satz 1 gilt für Beschäftigte nach § 4 Absatz 4 nur, wenn sie am Wahltag der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.“</p> <p>§ 14 Wählbarkeit, Sächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben, 2. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“</p> <p>§ 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe, Sächsisches Personalvertretungsgesetz „(1) In Personalangelegenheiten der in § 14 [Wählbarkeit] Absatz 4 bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit, soweit sie nicht nach § 4 Absatz 5 Nummer 4 von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind sowie der Beschäftigten nach § 4 [Beschäftigte] Absatz 4, bestimmt die Personalvertretung nach § 80 [Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung] Absatz 1 nur mit, wenn sie es beantragen.“</p>
	Weiteres	
Sachsen-Anhalt	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 51 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt „(1) Zur Unterstützung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, der Honorarprofessoren, Honorarprofessorinnen, Gastprofessoren, Gastprofessorinnen und Lehrbeauftragten bei ihren Aufgaben in Forschung und Lehre können wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte beschäftigt und diesen zugeordnet werden. 2Ihnen kann auch die Aufgabe übertragen werden, im Rahmen der Studienordnung Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. [...]“ (3) Studierende können nach einem Studium von in der Regel mindestens zwei Semestern als studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. In begründeten Einzelfällen kann von dem Erfordernis eines mindestens zweisemestrigen Studiums abgesehen werden. 3Studentische Hilfskräfte unterstützen das wissenschaftliche und künstlerische Personal bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.“</p>
	Vergütung	
	Befristung	<p>§ 51 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt „(2) Studentische Hilfskräfte werden in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der privatrechtlich Beschäftigten beschäftigt.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Beschäftigte und Gruppen, Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt „(2) Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. [...]“ (6) Die übrigen Beschäftigten bilden die Gruppe der Arbeitnehmer und gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“</p> <p>§ 13 Wahlberechtigung, Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt „(1) Wahlberechtigt zum Personalrat einer Dienststelle sind alle Beschäftigten der Dienststelle, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.“</p> <p>§ 14 Wählbarkeit, Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag volljährig sind und 1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“</p>
	Weiteres	

80 Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen ist 2016 in Kraft getreten, siehe auch: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2016.

81 Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen ist 2016 in Kraft getreten.

82 Siehe auch: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst 2018.

Schleswig-Holstein	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein „(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen; dies kann auch in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung geschehen. (2) Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium so weit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.“
	Vergütung	
	Befristung	§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein „(3) Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses für jeweils bis zu zwölf Monate. Hinsichtlich der Dauer der Befristung gelten die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.“
	Mitbestimmung⁸³	§ 75 Nichtständige Beschäftigte, Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein „(1) Sind in einer Dienststelle während bestimmter Dienstzeiten des Jahres oder zur Erfüllung bestimmter Aufgaben, deren Zeitdauer von vornherein auf weniger als ein Jahr begrenzt ist, mindestens fünf Beschäftigte nur vorübergehend tätig, so wählen diese mit einfacher Stimmenmehrheit eine Vertretung der nichtständigen Beschäftigten.“
	Weiteres	

Thüringen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	§ 95 Assistenten, Thüringisches Hochschulgesetz „Studentische und wissenschaftliche sowie künstlerische Assistenten erbringen unterstützende Dienstleistungen in Forschung und Lehre unter der Verantwortung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule und unterstützen Studierende in Tutorien. Sie werden als studentische Assistenten [...] beschäftigt, wenn sie als Studierende eingeschrieben sind und nicht über einen Hochschulabschluss verfügen. Sie werden als wissenschaftliche oder künstlerische Assistenten, die im Sinne des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte sind, beschäftigt, wenn sie über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen. [...]“
	Vergütung	
	Befristung	§ 95 Assistenten, Thüringisches Hochschulgesetz „[...] Assistenten werden mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst befristet beschäftigt.“
	Mitbestimmung	§ 4 Beschäftigte, Thüringisches Personalvertretungsgesetz „(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht [...] 5. Personen, die für weniger als zwei Monate beschäftigt sind.“ § 13 Wahlberechtigung, Thüringisches Personalvertretungsgesetz „(4) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei denn, dass sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden.“ § 88 Abweichungen für Hochschulen, Thüringisches Personalvertretungsgesetz „(5) An jeder Hochschule mit mindestens fünf Assistenten gemäß § 95 ThürHG wird ein Assistentenrat gewählt, der aus drei, an der Friedrich-Schiller-Universität Jena aus fünf Assistenten besteht. Ein Vertreter des Assistentenrats hat in den Sitzungen des Personalrats, zu denen er wie ein Mitglied zu laden ist, ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht; in allen Angelegenheiten, die Assistenten betreffen, hat er ein Stimmrecht. Die Mitglieder des Assistentenrats werden gleichzeitig mit den Wahlen der studentischen Vertreter im Senat der Hochschule gewählt. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag als Assistent beschäftigt sind. Wählbar sind alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages als Assistent beschäftigt sind. Näheres regeln die Wahlordnungen der Hochschulen. Die Amtszeit der Mitglieder des Assistentenrats entspricht der regelmäßigen Amtszeit der studentischen Vertreter im Senat; sie endet nicht mit der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses als Assistent. Sie scheidern aus dem Amt aus, wenn sie nicht mehr Mitglied oder Angehöriger der Hochschule sind.“
	Weiteres	

Anhang 3 : Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen

Studentische Beschäftigte werden in 10 von 16 Koalitionsverträgen thematisiert. 7 Bundesländer sprechen sich explizit für eine Tarifierung aus, 2 weitere für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten.

Baden-Württemberg CDU/die Grünen (2021—2026)	/
Bayern CSU/Freie Wähler (2018—2023)	/
Berlin SPD/die Grünen/die Linke (2021—2026)	/
Brandenburg SPD/CDU/die Grünen (2019—2024)	/
Bremen SPD/die Grünen/die Linke (2019—2023)	„Studentische Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen. Die Koalition spricht sich dafür aus, dass die Hochschulen ausschließlich in diesen Bereichen studentische Hilfskräfte beschäftigen. Andere Tätigkeiten müssen gemäß dem Tarifvertrag der Länder vergütet werden. Soweit von den Studierenden ein Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte angestrebt werden sollte, werden wir diesen Prozess unterstützen. Natürlich werden die konkreten Bedingungen in den dann zu führenden Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern auszuhandeln sein.“ [S. 99]
Hamburg SPD/die Grünen (2020—2025)	„Gemeinsam mit Gewerkschaften und Hochschulen wollen wir die Arbeitsbedingungen für studentische Mitarbeiter*innen verbessern.“ [S. 90] ⁸⁴
Hessen CDU/die Grünen (2019—2024)	„In der Lehre gilt es, die Betreuungsrelation von Lehrenden zu Studierenden zu verbessern. Die erhöhte Grundfinanzierung wird es den hessischen Hochschulen ermöglichen, mehr wissenschaftliches Personal zu beschäftigen und befristet eingestelltes Personal entfristeten zu können. Den erforderlichen Personalaufwuchs an den Hochschulen werden wir mit Vereinbarungen zu einer verantwortungsvollen Personalentwicklung flankieren. Denn klar ist, dass es keine Exzellenz ohne faire Arbeitsbedingungen an den Hochschulen – in allen Leistungsdimensionen gibt. Studentische Hilfskräfte haben wir dabei genauso im Blick wie Promovierende. Der Anteil von Kurzzeit- und Kettenbefristungen soll deshalb so weit wie möglich begrenzt werden. Auf Seiten der Beschäftigten sollen Stellen für Daueraufgaben auch als Dauerstellen ausgestaltet werden. Aufbauend auf den von den Hochschulen diesbezüglich bereits formulierten Selbstverpflichtungen, werden wir gemeinsam einen „Kodex für gute Arbeit“ entwickeln.“ [S. 185f.]
Mecklenburg-Vorpommern SPD/die Linke (2021—2026)	„Innerhalb der Tarifgemeinschaft der Länder [TdL] setzen sich die Koalitionspartner dafür ein, einen landeseinheitlichen Tarifvertrag für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder [TVL] abzuschließen. Davon unbenommen sollen die derzeitigen Höchstsätze bei der TdL ausgereizt und mögliche Unterschiede der Tarifgebiete West und Ost aufgehoben werden. Gleichzeitig werden die Koalitionspartner die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausbauen.“ [S. 5]
Niedersachsen SPD/CDU (2022—2027)	„Wir setzen uns für einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte auf Landesebene ein.“ [S. 69]
Nordrhein-Westfalen CDU/die Grünen (2022—2027)	„Wir setzen uns dafür ein, dass studentische Hilfskräfte in den Tarifvertrag der Länder eingruppiert werden.“ [S. 68]
Rheinland-Pfalz SPD (2021—2026)	/
Saarland SPD (2022—2027)	„Gute Arbeit gilt auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Deshalb werden wir sie im saarländischen Personalvertretungsgesetz berücksichtigen und auf Tarifverträge hinwirken.“ [S. 23]
Sachsen CDU/die Grünen/SPD (2019—2024)	„Für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte wenden wir die Richtlinien der Tarifgemeinschaft der Länder vollumfänglich an.“ [S. 17]
Sachsen-Anhalt SPD/CDU/FDP (2021—2026)	/
Schleswig-Holstein CDU/die Grünen (2022—2027)	„Um auch studentischen Beschäftigten einen fairen und guten Arbeitsplatz bieten zu können, setzen wir uns bei der Tarifgemeinschaft der Länder weiterhin für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte ein.“ [S. 238]
Thüringen Die Linke/SPD/die Grünen (2019—2024)	„Um die Situation der studentischen Beschäftigten zu verbessern, werden wir mit den Gewerkschaften und Studierendenvertretungen Gespräche über den Abschluss einer Rahmendienstvereinbarung unter Berücksichtigung der Tarifgemeinschaft der Länder führen.“ [S. 26]

84 Konkretisierung durch Beschluss der Hamburger Bürgerschaft am 18.01.2023: „Die Bürgerschaft möge beschließen: Der Senat wird ersucht, I. zur Umsetzung der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 29. November 2021 (dort: IV. Studentische Hilfskräfte) 1. eine Bestandsaufnahme zur Vorbereitung der Tarifierung studentischer Beschäftigter vorzunehmen, 2. in der Bestandsaufnahme Forschungsergebnisse wie beispielsweise die Studie der Universität Bremen zur Situation und Lage von studentischen Beschäftigten an Hochschulen in Deutschland einzubeziehen, 3. sich in der Tarifgemeinschaft der Länder weiterhin dafür einzusetzen, studentische Beschäftigte mit in den Tarifvertrag der Länder einzubeziehen, 4. sich auf Bundesebene und in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für eine gesetzliche beziehungsweise tarifvertragliche Mindestvertragsdauer für studentische Beschäftigte auf zwei Semester oder mehr im Regelfall einzusetzen, II. zu prüfen, wie eine Mindestvertragsdauer für studentische Beschäftigte von mindestens zwei Semestern im Regelfall für Hamburg sinnvollerweise verankert werden kann. III. der Bürgerschaft zu I. bis zum 30.12.2023 und zu II. bis zum 30.04.2023 zu berichten“ (Hamburgische Bürgerschaft 2023).

Anhang 4 : Synopse parlamentarischer Anfragen zu studentischen Beschäftigten

Die Übersicht enthält diejenigen kleinen und großen parlamentarischen Anfragen ab dem Jahr 2000, die zumindest teilweise explizit studentische Beschäftigte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zum Gegenstand haben und zum Erhebungszeitpunkt beantwortet waren.⁸⁵

Inhalt	Antragstellende Partei	Nachweis
Baden-Württemberg		
Beschäftigtenzahlen Stellenentwicklung Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Urlaub Vertragslaufzeiten	SPD	Drucksache 17/1505 des Ministeriums für Wissenschaft; Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 24.01.2022
Bedeutung der Beschäftigtengruppe Befristung Beschäftigtenzahlen Bestehende Verbesserungsmöglichkeiten Gehaltsentwicklung Tarifizierung	SPD	Drucksache 16 /5054 des Ministeriums für Wissenschaft; Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 22.10.2018
Beschäftigtenzahlen Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Urlaub Vergütung	SPD	Drucksache 15/1156 des Ministeriums für Wissenschaft; Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 20.01.2012
Beschäftigtenzahl Finanzierung Tarifizierung Vergütung Vertragsumfang	SPD	Drucksache 13/1996 des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom 10.04.2003
Bayern		
Beschäftigungszahl Elternzeit Stellenentwicklung Stundenberechnung bei Tutorien Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang	SPD	Drucksache 18/24343 des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 19.12.2022
Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Vergütung	SPD	Drucksache 18/3393 des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 27.09.2019
Beschäftigtenzahl Tarifizierung Vergütung Vertragslaufzeiten	SPD	Drucksache 18/522 des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 07.03.2019
Berlin		
Beschäftigtenzahl Wegfall von Beschäftigungspositionen aus TV-L-Bereich Kostenentwicklung bei TV-L-Eingruppierungen	CDU	Drucksache 18/20 384 der Senatskanzlei Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses vom 15.08.2019
Stellenentwicklung Tätigkeitsbereiche	Die Linke	Drucksache 18/17 040 der Senatskanzlei Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses vom 25.11.2018
Beschäftigtenzahl Finanzierung Jahressonderzahlung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragsumfang	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 17/18 990 der Senatskanzlei Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses vom 28.07.2016
Brandenburg		

⁸⁵ Grundlage bildet eine Schlagwortsuche nach „studentische Beschäftigte“, „studentische“/„wissenschaftliche Hilfskraft“/„Assistent“. Gesichtet wurden die jeweiligen Online-Archive für Parlamentsdokumente aller Bundesländer sowie der Parlamentspiegel als gemeinsames, integriertes Informationssystem der Landesparlamente der Bundesrepublik Deutschland (Stand: 15.12.2022).

Beschäftigtenzahl Beschäftigungsdauer Qualifizierung Stellenumwandlung TV-L Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 7/4474 des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 08.11.2021
Beschäftigtenzahl Beschäftigungsdauer Finanzierung Personalvertretung Qualifikation Tätigkeitsbereiche Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 6/11030 des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 03.04.2019
Beschäftigtenzahl Musterarbeitsvertrag Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung	Die Linke	Drucksache 5/7665 des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur vom 29.07.2013
Bremen		
Beschäftigtenzahl Elternzeit Finanzierung Qualifizierung Rahmenkodex Stundenberechnung Tutorien Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang WissZeitVG	Die Linke	Drucksache 19/1680 der Bremischen Bürgerschaft vom 29.05.2018
Beschäftigtenzahl Stundenberechnung Tutorien Tarifizierung Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 19/1564 der Bremischen Bürgerschaft vom 16.01.2018
Arbeitnehmer*innenrechte Beschäftigtenzahl Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 18/1107 der Bremischen Bürgerschaft vom 29.10.2013
Hamburg		
Vergütung/Mindestlohn	Die Linke	Drucksache 22/9744 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 01.11.2022
Beschäftigtenzahl Tätigkeitsbereiche Wiederbeschäftigung	Die Linke	Drucksache 22/4760 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 29.06.2021
Anwendung Leitlinie Arbeitsunfähigkeit Bildungsurlaub Diversität Elternzeit Finanzierung Jahressonderzahlung Personalvertretung Qualifikation Stellenentwicklung Stundenberechnung Tutorien Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Überstunden Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang Zuschläge	Die Linke	Drucksache 22/3916 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 16.04.2021
Beschäftigtenzahl Personalvertretung Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Urlaub Vergütung	Die Linke	Drucksache 22/1217 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 04.09.2020

Beschäftigtenzahl Corona-Hilfen Finanzierung Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Wiederbeschäftigung	Die Linke	Drucksache 22/570 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 23.06.2020
Beschäftigtenzahl Vergütung	CDU	Drucksache 21/20220 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 25.02.2020
Ausschreibungspflicht Beschäftigtenzahl Einhaltung Arbeitnehmer*Innenrechte Personalvertretung Vergütung WissZeitVG	Die Linke	Drucksache 21/16998 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 03.05.2019
Arbeitszeiterfassung Beschäftigtenzahl Elternzeit Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Sonderzahlungen Stundenberechnung Tutorien Tarifizierung Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 21/15928 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 19.02.2019
Landesmindestlohn	Die Linke	Drucksache 21/14592 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 19.10.2018
Beschäftigtenzahl Personalvertretung Tarifizierung Tätigkeitsbereiche	GAL	Drucksache 20/4989 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 24.08.2012
Befristung Beschäftigtenzahl Finanzierung Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Personalvertretung Qualifikation Stellenentwicklung Stundenberechnung Tutorien Tarifizierung Tätigkeitsbereiche Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang WissZeitVG	Die Linke	Drucksache 19/2937 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 26.05.2009
WissZeitVG	SPD	Drucksache 19/155 der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 22.04.2008
Hessen		
Ausnahmen vom Kodex für gute Arbeit Eingruppierung Stellenentwicklung Vertragslaufzeiten	SPD	Drucksache 20/7749 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 10.03.2022
Anrechenbarkeit für Studium	SPD	Drucksache 19/5369 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 04.12.2017
Befristung Beschäftigtenzahl Beschäftigungsdauer Beschäftigungsumfang Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung	SPD	Drucksache 20/6076 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 23.11.2021
Ausgeschriebene Stellen Beschäftigtenzahl Überstunden	Die Linke	Drucksache 20/2402 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 20.04.2020
Tarifierung Tätigkeitsbereiche Urlaub Vertragszahlen und -laufzeiten	Die Linke	Drucksache 20/2403 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 22.04.2020

Befristung Beschäftigtenzahl Finanzierung Geschlechterverhältnis Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Überstunden Urlaub Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 19/3257 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 12.05.2016
Beschäftigtenzahl Vertragslaufzeiten Vertragsumfang	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 18/965 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 02.10.2009
Finanzierung Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 18/966 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 02.10.2009
Arbeitnehmer*innenrechte Tätigkeitsbereiche	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 18/967 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 02.10.2009
Beschäftigtenzahl Tätigkeitsbereiche Vertragsumfang	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 16/5632 des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Hessen vom 26.10.2006
Mecklenburg-Vorpommern		
Vertragsbearbeitung	Die Linke	Drucksache 7/5174 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommerns vom 29.07.2020
Beschäftigtenzahl Tätigkeitsbereiche WissZeitVG	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 6/5348 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommerns vom 10.05.2016
Niedersachsen		
Beschäftigtenzahl Vergütung Vertragslaufzeit	Die Linke	Drucksache 16/5549 des Niedersächsisches Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 22.11.2012
Beschäftigtenzahl Vergütung Vertragslaufzeiten Arbeitnehmer*innenrechte Personalvertretung Tätigkeitsbereiche	Die Linke	Drucksache 16/860 des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 29.01.2009
Nordrhein-Westfalen		
Verbesserung der Arbeitsbedingungen Bestandsaufnahme	SPD	Drucksache 18/1539 des Ministeriums der Finanzen und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 02.12.2022
Beschäftigtenzahl Tarifierung Vergütung	FDP	Drucksache 18/442 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 05.08.2022
Tarifierung Vergütung	FDP	Drucksache 18/195 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 11.07.2022
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Personalvertretung Vertragslaufzeiten Urlaub Vergütung Zusatzleistungen	SPD	Nachbericht Wissenschaftsausschuss, Vorlage 17/5488 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 14.08.2021
Interessenvertretung Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten Zusatzleistungen	SPD	Bericht Wissenschaftsausschuss, Vorlage 17/5389 des Landes Nordrhein-Westfalen vom 22.06.2021
Beschäftigtenzahl Finanzierung Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang WissZeitVG	SPD	Drucksache 17/4138 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 07.11.2018
Personalvertretung	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 17/2612 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 08.05.2018

Beschäftigtenzahl Finanzierung Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten Vertragsumfang WissZeitVG	SPD	Drucksache 17/3349 von 2018
Qualifikationen	Piraten	Drucksache 16/9726 des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen vom 10.09.2015
Rheinland-Pfalz		
Beschäftigtenzahl Finanzierung Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 14/2192 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Rheinland-Pfalz vom 08.05.2003
Saarland		
Beschäftigtenzahl Urlaub Vergütung Vertragsumfang	Saar-Linke	Drucksache 16/1919 der Landesregierung des Saarlandes vom 14.02.2022
Sachsen		
Beschäftigtenzahl Stellenentwicklung/Pandemie Corona-Hilfen	Die Linke	Drucksache 7/8096 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 01.12.2021
Beschäftigtenzahl Tätigkeitsbereiche	Die Linke	Drucksache 7/4176 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 10.11.2020
Beschäftigtenzahl Stellenentwicklung/Pandemie	Die Linke	Drucksache 7/4175 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 10.11.2020
Arbeitszeiterfassung Mindestlohn Zuschläge	Die Linke	Drucksache 7/3190 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 18.08.2020
Beschäftigtenzahl Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 6/16836 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 26.03.2019
Beschäftigtenzahl Personalvertretung	Die Linke	Drucksache 6/12205 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 26.02.2018
Beschäftigtenzahl Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 5/12453 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 10.09.2013
Beschäftigtenzahl Finanzierung Musterarbeitsvertrag Stundenberechnung Tutorien Vergütung	Die Linke	Drucksache 4/15141 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 04.05.2009
Vergütung Vertragslaufzeit Vertragsumfang	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 4/9110 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 17.07.2007
Beschäftigtenzahl Personalvertretung Urlaub Vergütung	PDS	Drucksache 4/2248 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 06.07.2005
Ausschreibung Befristung Beschäftigtenzahl Tarifizierung Vertragsumfang	SPD	Drucksache 3/8658 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 11.08.2003
Beschäftigtenzahl Finanzierung Vergütung Vertragsumfang	PDS	Drucksache 3/3811 des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 13.03.2001
Sachsen-Anhalt		
Stellenentwicklung an Bibliotheken/Pandemie	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 8/1830 des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt vom 04.11.2022
Beschäftigtenzahl Beschäftigtenverteilung Tarifizierung	Die Linke	Drucksache 7/7125 des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung Sachsen-Anhalt vom 15.01.2021

Beschäftigtenzahl Tarifierung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragslaufzeiten	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 7/3910 des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung Sachsen-Anhalt vom 05.02.2019
Schleswig-Holstein		
Beurteilung der Arbeitsbedingungen Tarifierung	SPD	Drucksache 19/3122 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein vom 01.07.2021
Arbeitszeiterfassung Beschäftigtenzahl Personalbedarf Personalvertretung Vergütung	SPD	Drucksache 19/2896 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Schleswig-Holstein vom 07.04.2021
Krankengeld Mutterschutz Urlaub Vergütung Vertragslaufzeiten	Piraten	Drucksache 18/1637 Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein vom 13.03.2014
Beschäftigtenzahl Finanzierung Vertragsumfang Vergütung Qualifikation Tätigkeitsbereiche Tarifierung	Piraten	Drucksache 18/979 des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein vom 12.07.2013
Arbeitnehmer*innenrechte Beschäftigtenzahl Personalvertretung Tätigkeitsberichte Vergütung Vertragslaufzeiten	Bündnis 90/die Grünen	Drucksache 6/2530 des Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr vom 23.03.2009
Thüringen		
Vergütung	Die Linke	Drucksache 7/5289 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vom 05.04.2022
Arbeitnehmer*innenrechte Arbeitszeiterfassung Personalvertretung Tarifierung	Die Linke	Drucksache 7/4650 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vom 20.12.2021
Beschäftigtenzahl Finanzierung Tätigkeitsbereiche Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 7/4649 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vom 20.12.2021
Rahmendienstvereinbarung Vergütung	Die Linke	Drucksache 6/4834 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vom 06.12.2017
Befristung	AfD	Drucksache 6/2564 des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft vom 23.08.2016
Bedeutung der Beschäftigten Beschäftigtenzahl Finanzierung Personalvertretung Qualifikation Rentenversicherung Vergütung Vertragsumfang	Die Linke	Drucksache 5/5382 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 14.12.012
Vergütung	Die Linke	Drucksache 5/3422 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 17.10.2011
Beschäftigte beim Studentenwerk	Die Linke	Drucksache 5/1887 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur 25.11.2010
Personalvertretung	Die Linke	Drucksache 5/464 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 10.02.2010
Arbeitnehmer*innenrechte Sorgfaltspflicht	Die Linke	Drucksache 5/453 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 08.02.2010
Qualifizierung Tätigkeitsbereiche	Die Linke	Drucksache 5/452 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 05.02.2010
Tarifierung	Die Linke	Drucksache 5/397 des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 26.01.2010
Vergütung	Die Linke	Drucksache 4/5119 des Thüringer Kultusministeriums vom 17.04.2009
Vergütung	Die Linke	Drucksache 4/4315 des Thüringer Kultusministeriums vom 28.07.2008
Qualifikation	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2804 des Thüringer Kultusministeriums vom 13.03.2007

Tätigkeitsbereiche	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2803 des Thüringer Kultusministeriums vom 13.03.2007
Finanzierung Vergütung	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2808 des Thüringer Kultusministeriums vom 14.03.2007
Vertragsumfang	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2825 des Thüringer Kultusministeriums vom 15.03.2007
Tarifierung	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2824 des Thüringer Kultusministeriums vom 15.03.2007
Bedeutung Beschäftigtenzahl Personalvertretung Urlaub Vergütung	Die Linkspartei.PDS	Drucksache 4/2395 des Thüringer Kultusministeriums vom 20.10.2006
Beschäftigtenzahl Personalvertretung Tätigkeitsbereiche Vergütung	PDS	Drucksache 3/2735 des Thüringer Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 27.09.2002

