

Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 16. Januar 2018**Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte**

Nach einer Studie der gewerkschaftsnahen Max-Traeger-Stiftung gibt es bundesweit rund 400 000 studentische Hilfskräfte an den Hochschulen. Dem stehen rund 45 000 Professorinnen/Professoren gegenüber. 2013 gab es an den Hochschulen in Bremen gut 1 500 studentische Hilfskräfte (http://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2013-10-30_Drs-18-1107_78cc5.pdf). Ohne studentische Hilfskräfte könnten eine ganze Reihe an Projekten und Veranstaltungen kaum oder gar nicht durchgeführt werden.

Studentische Hilfskräfte sollen entweder in Form von Tutorien selbst Lehrinhalte vermitteln und vertiefen oder Tätigkeiten übernehmen, die der eigenen Hochschulausbildung dienen. Studentische Hilfskräfte dürfen allerdings nicht als günstiger Ersatz reguläre Dauertätigkeiten und Arbeitsverhältnisse etwa in der Hochschulverwaltung oder technischen Dienstleistung übernehmen. In diesen Bereichen müssen auch Studierende nach dem Tarifvertrag der Länder entlohnt werden (Bundesarbeitsgericht [BAG] 8. Juni 2005, 4 AZR 396/04). Für studentische Hilfskräfte wird in Bremen hingegen meistens nur der gesetzliche Mindestlohn gezahlt.

Wir fragen den Senat:

1. Wie viele studentische Hilfskräfte gibt es an den verschiedenen Hochschulen, an der Staats- und Universitätsbibliothek (SuUB), und an den An-Instituten in Bremen und Bremerhaven?
2. Wie hat sich der Stundenlohn der studentischen Hilfskräfte seit 2012 entwickelt? Gibt es unterschiedliche Löhne an den verschiedenen Hochschulen oder nach Art der Tätigkeit? Gibt es eine Gehaltserhöhung für studentische Hilfskräfte, die bereits einen qualifizierten Studienabschluss (z. B. Bachelor) erreicht haben?
3. Sind Lohnerhöhungen für studentische Hilfskräfte innerhalb der nächsten zwei Jahre geplant?
4. Basieren die Vergütungen für studentische Hilfskräfte in Bremen auf den „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“ bzw. inwiefern und warum weichen die Vergütungen von dieser Richtlinie ab?
5. Welche Regelungen gibt es zur Entlohnung von Vor- und Nachbereitungszeit bei Tutorien?
6. Wie bewertet der Senat die Situation, dass Vor- und Nachbereitungszeit bei Tutorien sowie die Beratung der Studierenden außerhalb des Tutoriums häufig unvergütet bleiben?
7. Studentische Hilfskräfte erhalten in Bremen Arbeitsverträge mit sehr geringen Vertragslaufzeiten von weniger als zwei Monaten bis maximal sechs Monate. In anderen Bundesländern können Arbeitsverträge mit studentischen Hilfskräften auch über längere Zeiträume abgeschlossen werden. Aus welchem Grund werden Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte in Bremen in der Regel für deutlich kürzere Zeiträume abgeschlossen? Plant der Senat Kurzzeitverträgen entgegenzuwirken, um längere Planbarkeit für studentische Hilfskräfte zu ermöglichen?
8. Einige Arbeitsverträge haben einen sehr geringen Stundenumfang von unter zwei Stunden in der Woche. In Berlin hingegen gilt eine Mindestarbeitszeit von 40 Stunden im Monat für studentische Hilfskräfte. Wie bewertet der Senat die

- Einführung einer monatlichen Mindestarbeitszeit für studentische Hilfskräfte, um „Miniverträge“ zu vermeiden?
9. Studentische Hilfskräfte haben nach § 27 Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) zur 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.“ In den Arbeitsverträgen an der Universität wird deshalb immer auf eine „Dienstleistung in Lehre und Forschung“ abgestellt.
 - a) Inwiefern ist gesichert, dass die Tätigkeiten tatsächlich den hiermit gesetzlich und vertraglich normierten Bezug zu Forschung und Lehre haben?
 - b) Gibt es an den Hochschulen, in der SuUB und an den An-Instituten auch studentische Hilfskräfte, die ausschließlich in der Verwaltung, in der technischen Dienstleistung oder ähnlichen Bereichen tätig sind, wo kein Bezug zu Forschung und Lehre zu begründen ist?
 - c) Inwiefern entspricht die Tätigkeit an der Garderobe oder der Bücherausleihe der SuUB den gesetzlichen Vorgaben von § 27 BremHG („Dienstleistungen in Forschung und Lehre“)?
 - d) Wäre die Tätigkeit im Bereich „Webmasterin/Webmaster“ für die Erstellung einer Webseite, die Administration von Servern oder eine Beschäftigung als „Callcenterhilfskraft“ für eine große Telefonbefragung nach Auffassung des Senats Dienstleistungen in Lehre und Forschung im Sinne des § 27 BremHG oder wären solche Tätigkeiten nach dem oben genannten Beschluss des Bundesarbeitsgerichts nach Tarif zu entlohnern?
 10. Unterstützt der Senat grundsätzlich eine tarifvertragliche Regelung für die studentischen Hilfskräfte im Hochschulbereich, und will der Senat darüber mit den Gewerkschaften konkret in Verhandlungen treten?
 11. Werden studentische Hilfskräfte in der öffentlichen Verwaltung der Stadtgemeinde oder Landes Bremen nach Tarif entlohnt?

Miriam Strunge,
Kristina Vogt und Fraktion DIE LINKE

D a z u

Antwort des Senats vom 6. März 2018

1. Wie viele studentische Hilfskräfte gibt es an den verschiedenen Hochschulen, an der Staats- und Universitätsbibliothek (SuUB), und an den An-Instituten in Bremen und Bremerhaven?

Der aktuelle Stand studentischer Hilfskräfte ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Institution	Studentische Hilfskräfte (Köpfe)		
	Männlich	Weiblich	Gesamt
Universität Bremen	1 263	1 261	2 524
Hochschule für Künste	50	49	99
Hochschule Bremen	92	86	178
Hochschule Bremerhaven	65	55	120
Staats- und Universitätsbibliothek	61	66	127
An-Institute Universität Bremen	126	39	165
An-Institute Hochschule Bremen	4	3	7
GESAMT	1 661	1 559	3 220
Geschlechterverhältnis	51,6 %	48,4 %	100 %

Sowohl an der Universität als auch an der Hochschule für Künste werden nahezu gleich viele Frauen wie Männer als studentische Hilfskräfte eingesetzt. An den

Fachhochschulen überwiegt der Männeranteil leicht, während an den An-Instituten der Universität Bremen überproportional viele Männer als studentische Hilfskräfte eingesetzt werden. Dies wird vor allem beim Bremer Institut für Produktion und Logistik GmbH (BIBA) mit 81 % und beim Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI) mit 84 % Männeranteil deutlich. An der Forschungsstelle Osteuropa hingegen sind die studentischen Hilfskräfte zu 100 % weiblich.

2. Wie hat sich der Stundenlohn der studentischen Hilfskräfte seit 2012 entwickelt? Gibt es unterschiedliche Löhne an den verschiedenen Hochschulen oder nach Art der Tätigkeit? Gibt es eine Gehaltserhöhung für studentische Hilfskräfte, die bereits einen qualifizierten Studienabschluss (z. B. Bachelor) erreicht haben?

Bremen hat als erstes Bundesland ein Landesmindestlohngesetz beschlossen. Es trat am 1. September 2012 in Kraft und legte ein Entgelt von mindestens 8,50 €/Stunde fest. Seit dem 1. Oktober 2014 gilt im Land Bremen ein Mindestlohn von 8,80 €. Die Hochschulen haben sich diesen Vorgaben hinsichtlich des Stundenlohns für studentische Hilfskräfte angeschlossen. Seit dem 1. Januar 2017 wird der nach dem Bundesmindestlohngesetz festgesetzte Stundenlohn von 8,84 € von den Hochschulen gezahlt.

An den Hochschulen erhalten zurzeit alle studentischen Hilfskräfte unabhängig von ihrer Tätigkeit und unabhängig davon, ob bereits ein erster Studienabschluss erreicht wurde, eine Stundenvergütung in Höhe von 8,84 €.

An einzelnen An-Instituten liegt der Stundenlohn für studentische Hilfskräfte geringfügig über dem Stundenlohn nach dem Mindestlohngesetz.

Die Hochschule Bremen unterscheidet zwischen studentischen Hilfskräften und Tutorinnen/Tutoren und zahlt für Tutorinnen/Tutoren eine erhöhte Vergütung von 10 €/Stunde.

3. Sind Lohnerhöhungen für studentische Hilfskräfte innerhalb der nächsten zwei Jahre geplant?

Vergütungserhöhungen erfolgen, soweit das Mindestlohngesetz eine entsprechende Vergütungserhöhung vorsieht.

Im Rahmen der Beschlussfassung über den Wissenschaftsplan 2025 wird über eine eventuelle Erhöhung der Vergütung für studentische Hilfskräfte zu entscheiden sein. An der Hochschule Bremen wird geprüft, die Stundensätze der Tutorinnen/Tutoren entsprechend der Stundensätze der studentischen Hilfskräfte prozentual anzupassen, da die Stundensätze der Tutorinnen/Tutoren wegen des über dem Mindestlohn liegenden Satzes seit einigen Jahren nicht erhöht wurden.

4. Basieren die Vergütungen für studentische Hilfskräfte in Bremen auf den „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“ bzw. inwiefern und warum weichen die Vergütungen von dieser Richtlinie ab?

Die Vergütungen für studentische Hilfskräfte in Bremen stehen im Einklang mit den genannten Richtlinien, in denen Höchstgrenzen für die Vergütungen von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften festgesetzt wurden.

Mit den studentischen Hilfskräften wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis nach § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz zur Wahrnehmung von Aufgaben einer studentischen Hilfskraft nach § 27 BremHG abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis ist an den Nachweis eines fortwährenden ordentlichen Studiums gebunden.

5. Welche Regelungen gibt es zur Entlohnung von Vor- und Nachbereitungszeit bei Tutorien?

Die Vor- und Nachbereitungszeit von Tutorien ist im Stundenvolumen der Vertragszeiten enthalten und wird entsprechend vergütet. Der Umfang des Vertrags erstreckt sich insofern nicht ausschließlich auf die Durchführung der Tutorien.

6. Wie bewertet der Senat die Situation, dass Vor- und Nachbereitungszeit bei Tutorien sowie die Beratung der Studierenden außerhalb des Tutoriums häufig unvergütet bleiben?

Vor- und Nachbereitungszeit bei Tutorien sowie die Beratung der Studierenden werden bereits bei der Kalkulation des vertraglich vereinbarten Stundenumfangs berücksichtigt und vergütet.

7. Studentische Hilfskräfte erhalten in Bremen Arbeitsverträge mit sehr geringen Vertragslaufzeiten von weniger als zwei Monaten bis maximal sechs Monate. In anderen Bundesländern können Arbeitsverträge mit studentischen Hilfskräften auch über längere Zeiträume abgeschlossen werden. Aus welchem Grund werden Arbeitsverträge für studentische Hilfskräfte in Bremen in der Regel für deutlich kürzere Zeiträume abgeschlossen? Plant der Senat Kurzzeitverträgen entgegenzuwirken, um längere Planbarkeit für studentische Hilfskräfte zu ermöglichen?

Studierende, die als studentische Hilfskräfte beschäftigt werden, unterfallen dem Anwendungsbereich des § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Eine Voraussetzung für diesen Befristungstatbestand ist, dass die Studierenden als ordentliche Studierende an einer deutschen Hochschule eingeschrieben sind. Daher ist es aufgrund der nach § 6 WissZeitVG notwendigen Studierendeneigenschaft naheliegend, dass eine Befristung in der Regel zunächst für ein Semester erfolgt und weitere Verlängerungen bis hin zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig sind. Auch wenn eine längere Befristung nicht ausgeschlossen ist, rät die herrschende Kommentarliteratur zur „semesterweisen befristeten Beschäftigung“.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass der Einsatz studentischer Hilfskräfte bedarfsgerecht erfolgt. Die Aufgaben studentischer Hilfskräfte sind oft nur von begrenzter Dauer. Es wird die Teilnahme an Projekten ermöglicht oder spezielle Forschungsfragen erfordern eine temporäre Unterstützung. Die Vertragslaufzeit orientiert sich insofern am Bedarf.

Im Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen bremischen Hochschulen“, den das Ressort mit den Hochschulen unter breiter Beteiligung der Personalräte, Gewerkschaften und der Arbeitnehmerkammer ausgehandelt hat und der am 15. November 2016 unterzeichnet wurde, haben sich die Hochschulen verpflichtet, die Rahmenbedingungen für den Zugang zu den Beschäftigungsmöglichkeiten als studentische Hilfskraft und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen transparent und verlässlich zu gestalten. Dazu zählt auch, dass die Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben werden sollen. Dies betrifft insbesondere Beschäftigungen zur Wahrnehmung von überwiegend lehrunterstützenden Tätigkeiten. Die Vertragslaufzeiten sollen den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig sein; die Verträge mit studentischen Hilfskräften zur Wahrnehmung überwiegend lehrunterstützender Tätigkeiten sollen in der Regel für die Dauer des Semesters erteilt werden. Die Hochschulen befinden sich derzeit im Prozess der Umsetzung des Rahmenkodex auf ihre Hochschule.

8. Einige Arbeitsverträge haben einen sehr geringen Stundenumfang von unter zwei Stunden in der Woche. In Berlin hingegen gilt eine Mindestarbeitszeit von 40 Stunden im Monat für studentische Hilfskräfte. Wie bewertet der Senat die Einführung einer monatlichen Mindestarbeitszeit für studentische Hilfskräfte, um „Miniverträge“ zu vermeiden?

Die Einführung einer „Mindestarbeitszeit“ wird nicht als notwendig betrachtet. Der Umfang der Tätigkeiten richtet sich nach dem Bedarf in den entsprechenden Arbeitsbereichen. Es ist nicht ersichtlich, warum spezielle, aber geringe Bedarfe nicht im Rahmen einer studentischen Tätigkeit bearbeitet werden sollten. Darüber hinaus sollte beachtet werden, dass die studentische Tätigkeit der Ausbildung der Studierenden dienen soll. Primäres Ziel bleibt das Sicherstellen des Studienerfolgs, unabhängig von der Tätigkeit als studentische Hilfskraft. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

9. Studentische Hilfskräfte haben nach § 27 BremHG zur 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.“ In den Arbeitsverträgen an der Universität wird deshalb immer auf eine „Dienstleistung in Lehre und Forschung“ abgestellt.

- a) Inwiefern ist gesichert, dass die Tätigkeiten tatsächlich den hiermit gesetzlich und vertraglich normierten Bezug zu Forschung und Lehre haben?

An der Universität Bremen, der Hochschule mit den meisten beschäftigten studentischen Hilfskräften, sind die zu erbringenden Dienstleistungen in den jeweiligen Verträgen definiert. Daher ist festzustellen, dass alle studentischen Hilfskräfte im Bereich Lehre und Forschung tätig sind.

Auch an den übrigen Einrichtungen werden die zu erbringenden Dienstleistungen in den jeweiligen Verträgen definiert.

- b) Gibt es an den Hochschulen, in der SuUB und an den An-Instituten auch studentische Hilfskräfte, die ausschließlich in der Verwaltung, in der technischen Dienstleistung oder ähnlichen Bereichen tätig sind, wo kein Bezug zu Forschung und Lehre zu begründen ist?

In der zentralen Verwaltung der Universität werden wenige studentische Hilfskräfte eingesetzt, bei denen der Status „Studierender“ für den Arbeitserfolg hilfreich ist, z. B. um eine peer-to-peer-Situation zu schaffen. Hierbei handelt es sich um Front-desk-Tätigkeiten in der Studierendenverwaltung, bei denen Unterlagen entgegengenommen werden und einfache Auskünfte erteilt werden.

Dienstleistungen in Forschung und Lehre werden im weitesten Sinne aber auch dann erbracht, wenn Aufgaben in Bereichen der für die Forschung und Lehre erforderlichen Infrastruktur wahrgenommen werden. Daher ist auch bei einem Einsatz im Dienstleistungsbereich ein Bezug zu Forschung und Lehre vorhanden.

Generell ist festzuhalten, dass Kenntnisse in der Organisation und Verwaltung einer Lehr- und Forschungseinrichtung für Studierende auch im Hinblick auf die berufliche Entwicklung förderlich sind.

- c) Inwiefern entspricht die Tätigkeit an der Garderobe oder der Bücherausleihe der SuUB den gesetzlichen Vorgaben von § 27 BremHG („Dienstleistungen in Forschung und Lehre“)?

Siehe Antwort zu Frage 9 b). Als zentrale Betriebseinheit der Universität Bremen erbringt die SuUB direkte Dienstleistungen für Forschung und Lehre.

- d) Wäre die Tätigkeit im Bereich „Webmasterin/Webmaster“ für die Erstellung einer Webseite, die Administration von Servern oder eine Beschäftigung als „Callcenterhilfskraft“ für eine große Telefonbefragung nach Auffassung des Senats Dienstleistungen in Lehre und Forschung im Sinne des § 27 BremHG oder wären solche Tätigkeiten nach dem oben genannten Beschluss des Bundesarbeitsgerichts nach Tarif zu entlohnern?

Die genannten Tätigkeiten könnten unter § 27 BremHG fallen, wenn es um die Durchführung eines Forschungsprojekts ginge und in diesem Rahmen die genannten Tätigkeiten anfallen. Für den Fall, dass festgestellt würde, dass kein studentischer Hilfskraftvertrag, sondern ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst vorliegt, könnte der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV-L) gelten.

Nach § 1 Abs. 3 TV-L ist der TV-L jedoch auf Arbeitsverträge als studentische Hilfskraft ausdrücklich nicht anwendbar.

10. Unterstützt der Senat grundsätzlich eine tarifvertragliche Regelung für die studentischen Hilfskräfte im Hochschulbereich, und will der Senat darüber mit den Gewerkschaften konkret in Verhandlungen treten?
11. Werden studentische Hilfskräfte in der öffentlichen Verwaltung der Stadtgemeinde oder Landes Bremen nach Tarif entlohnt?

Die Fragen 10 und 11 werden zusammen beantwortet.

Das Wesen eines studentischen Hilfskraftvertrags besteht darin, dass kein reguläres Arbeitsverhältnis begründet wird. Das Studium muss stets im Vordergrund stehen. Wie bereits in der Antwort zu Frage 9 d) ausgeführt, ist der TV-L auf Arbeitsverträge als studentische Hilfskraft nicht anwendbar. Im Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen bremischen Hochschulen“, der vom Deutschen Gewerkschaftsbund (auch für die Gewerkschaften Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft [ver.di] und Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [GEW]) unterzeichnet wurde, sind die Bedingungen für die Beschäftigung von studentischen Hilfskräften an den Hochschulen vereinbart. Die unterzeichneten Parteien haben verabredet, den Rahmenkodex mittelfristig weiterzuentwickeln.