

## Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE

### Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte

Aktuell streiken in Berlin studentische Hilfskräfte für einen besseren Tarifvertrag. In Bremen existiert ein solcher Tarifvertrag bislang nicht, die studentischen Hilfskräfte erhalten fast alle den (viel zu niedrigen) gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro. Dabei ist der Lohn insgesamt in den letzten 15 Jahren inflationsbereinigt geschrumpft (2003 waren es 8,02 Euro), und in der Höhe weit entfernt vom Nachbarland Niedersachsen (9,93 Euro) und der Richtlinie der Tarifgemeinschaft der Länder (9,83 Euro). Außerdem geht die tatsächliche Vor- und Nachbereitungszeit, insbesondere bei Tutorinnen/Tutoren und Coaches nicht vollständig in der Berechnung der Arbeitszeit ein. Weiter haben die Arbeitsverträge oft nur eine sehr kurze Laufzeit und einen geringen Stundenumfang. Aus diesen Gründen organisieren sich nun auch studentische Hilfskräfte der bremischen Hochschulen, um für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu streiten.

Aus der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE aus Oktober 2013 [www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp18/land/drucksache/D18L1107.pdf](http://www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp18/land/drucksache/D18L1107.pdf) und der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE aus März 2018 <http://www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp19/land/drucksache/D19L1564.pdf> geht hervor, dass im Jahr 2013 1 574 Personen als studentische Hilfskräfte an Bremer Hochschulen arbeiteten, während es im Jahr 2018 bereits 3 220 studentische Hilfskräfte waren. Es ist jedoch nicht ersichtlich, ob dieser Anstieg eine tatsächliche Verdopplung darstellt oder auf statistische Gründe, wie zum Beispiel unterschiedliche Datenerhebung, zurückzuführen ist.

Es ergeben sich darüber hinaus weitere Fragen, beispielsweise, in welchen Tätigkeitsfeldern studentische Hilfskräfte eingesetzt werden und ob sich diese mit den vom Bremischen Hochschulgesetz (§ 27 BremHG) vorgegebenen Tätigkeitsfeldern decken. So vertritt der Senat in seiner Antwort von März 2018 die Auffassung, dass Dienstleistungen in Forschung und Lehre im „weitesten Sinne“ auch dann erbracht würden, wenn sie der für Forschung und Lehre erforderlichen Infrastruktur dienen (Drs. 19/1564 Frage 9.b).

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch festgestellt, dass gerade die Beschäftigung in solchen Tätigkeitsfeldern nach Tarif bezahlt werden müsste. Das Urteil besagt: „Auf die vertragliche Bezeichnung des Klägers als „studentische Hilfskraft“ [...] kommt es nicht an, weil diese dem Geschäftsinhalt des Vertrags der Parteien widerspricht.“ (BAG 8.6.2005 4 AZR 396/04, Abs. 16). Vielmehr bestehe das Hauptmerkmal einer solchen Tätigkeit „in der Verpflichtung zum Erbringen von wissenschaftlichen Dienstleistungen“ (Abs. 17 a). Das Bundesarbeitsgericht versteht hierunter folgende Tätigkeiten: Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Forschung und Lehre und damit verbunden die Aufgabenerfüllung der zugeordneten Einrichtungen. Das Bundesarbeitsgericht betont, dass insbesondere diese Tätigkeiten inhaltlich einer wissenschaftlichen Dienstleistung entsprechen müssen: „Wäre jede Tätigkeit in der Studienberatung ohne Weiteres eine wissenschaftliche Dienstleistung, rechneten dazu etwa auch das Schreiben von Informationsblättern und deren Versendung. Dies ist indes nicht der Fall“ (Ebd. Abs. 21 bb).

Daran angelehnt müssten beispielsweise Tätigkeiten an der Garderobe der Bibliothek, für die Programmierung und Pflege von Webseiten, für Tätigkeiten in Call-Centern und so weiter nach Tarif entlohnt werden. Aber auch für die studentischen Hilfskräfte im engeren Sinne wäre ein eigenständiger Tarifvertrag wichtig und müsste von Seiten des Senates unterstützt werden.

Wir fragen den Senat:

#### Eckdaten studentischer Hilfskräfte in Bremen

1. Wie viele Personen waren in den letzten zehn Jahren als studentische Hilfskräfte an den staatlichen Hochschulen Bremens beschäftigt und wie viele Arbeitsverträge standen dem pro Jahr gegenüber? (Bitte aufschlüsseln nach den einzelnen Jahren, dem Geschlecht und den Hochschulen.)
  - a) Wie schlüsseln sich dabei die einzelnen Fachbereiche auf, in denen die studentischen Hilfskräfte eingesetzt werden? (Bitte aufschlüsseln nach den einzelnen Jahren, dem Geschlecht und den Hochschulen.)
  - b) Wie viele studentische Hilfskräfte arbeiten im Tätigkeitsfeld „Forschung“, wie viele im Tätigkeitsfeld „Lehre“? (Bitte aufschlüsseln nach den einzelnen Jahren, dem Geschlecht und den Hochschulen.)
2. In welche Kategorien teilt der Senat diejenigen studentischen Hilfskräfte ein, die weder in das Tätigkeitsfeld „Forschung“ noch in das Tätigkeitsfeld „Lehre“ gehören? Wie viele studentische Hilfskräfte arbeiten in diesem Tätigkeitsfeld? (Bitte aufschlüsseln nach den einzelnen Jahren, dem Geschlecht und den Hochschulen.)
3. Inwiefern gab es eine Verschiebung von den Tätigkeitsfeldern „Forschung“ und „Lehre“ hin zu einer Kategorie, welche nicht von den beiden erst genannten abgedeckt wird?
4. Woraus ergibt sich der Anstieg der studentischen Hilfskräfte, der sich aus den oben genannten Kleinen Anfragen ablesen lässt? Handelt es sich um statistische oder inhaltliche beispielsweise, personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Effekte?
5. Welche Vertragslaufzeiten haben die Verträge der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter zwei Monate“, „zwei bis vier Monate“, vier bis sechs Monate“, „sechs bis zwölf Monate“, „über zwölf Monate“.)
6. Wie hoch ist dabei der gesamte Arbeitszeitumfang der Verträge? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 30“, „30 bis 60“, „60 bis 120“, „über 120“ Stunden.)
7. Wie hoch ist dabei die durchschnittliche Wochenarbeitsstundenzeit der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter vier“, „vier bis acht“, „acht bis zwölf“, „12 bis 16“, „16 bis 20“, „über 20“.)
8. Wie will der Senat der strukturellen Ungerechtigkeit entgegenwirken, dass studentische Hilfskräfte im Bereich der Lehre in der Regel keine durchlaufenden Verträge erhalten, dass heißt, selbst bei anschließenden Tutorien im Folgesemester Vertragsunterbrechungen haben, während längerfristig in Forschungszusammenhängen beschäftigte studentische Hilfskräfte durchlaufende Verträge erhalten?
9. Gibt es neben Verträgen, die sich auf wöchentliche und studiengangsinterne Tutorien beziehen noch andere studentische Hilfskraftverträge für Lehre, Lehrunterstützung oder Beratung? Wie hoch ist ihre jeweilige Anzahl? Was ist die Aufgabe von studentischen Hilfskräften als Coaches und wie unterscheiden diese sich von Tutorinnen und Tutoren?
10. Bei Tutorien oder ähnlichen studentischen Hilfsverträgen für Lehre, Lehrunterstützung oder Beratung: Wie viele Stunden Vor- und Nachbereitungszeit sind pro Veranstaltungsstunde für die Tutorinnen und Tutoren eingeplant? Gibt es hierbei Unterschiede zwischen den Hochschulen und Fachbereichen?

11. Wie hoch sind die Gesamtausgaben für studentische Hilfskräfte und aus welchen Mitteln werden sie finanziert? (Bitte aufschlüsseln nach Hochschulen, Anteilen aus dem Grundhaushalt, Hochschulpaktmitteln, „Zukunftsfonds“, Drittmitteln, sowie weiteren Mitteln.)
12. Wie haben sich die Gesamtausgaben für studentische Hilfskräfte an den einzelnen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt und wie hoch ist ihr Anteil am Gesamtetat der Hochschulen?
13. Unter welchen Bedingungen können Studentinnen und Studenten während eines Urlaubssemesters als studentische Hilfskräfte tätig sein? Haben sich diese Regelungen in den vergangenen Jahren verändert und wenn ja, wie?
14. Welche Regelungen existieren zur Elternzeit von studentischen Hilfskräften? Falls keine solchen Regelungen existieren, sieht der Senat hier Änderungsbedarf?
15. Ist sichergestellt, dass Zeiten als studentische Hilfskraft bei späteren wissenschaftlichen Mitarbeitern (WiMi)-Verträgen grundsätzlich nicht auf Qualifikationszeiten nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) angerechnet werden? Sofern dies nicht in allen Fällen sichergestellt ist: In welchen Fällen würde eine Anrechnung erfolgen, und wie werden studentische Hilfskräfte vor Vertragsabschluss über diese mögliche negative Folge eines Vertragsabschlusses aufgeklärt?
16. Bisher ist es so, dass sich Personen, die als studentische Hilfskräfte im Bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt waren, anschließend nicht auf eine Stelle im Bremischen öffentlichen Dienst bewerben können, die ohne Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet ist. Plant der Senat hier Abhilfe zu schaffen, und wenn ja welche?

Dienstleistung in Forschung und Lehre im „weitesten Sinne“ und das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG)

17. Was genau versteht der Senat unter der in seiner Antwort ausgeführten Formulierung „Dienstleistung in Forschung und Lehre im weitesten Sinne“ (Drs. 19/1564 Frage 9. b) und wie wird dieses „im weitesten Sinne“ arbeitsvertraglich gefasst?
18. Wie groß ist der Anteil von studentischen Hilfskräften, die „im weitesten Sinne“ für Forschung und Lehre aktuell tätig sind, gemessen an der Gesamtheit aller studentischen Hilfskräfte? (Bitte nach Hochschulen aufschlüsseln.)
19. Wie hat sich der Anteil der studentischen Hilfskräfte pro Jahr, die im „weitesten Sinne“ Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen in den vergangenen fünf Jahren entwickelt? (Bitte nach Hochschulen aufschlüsseln.)
20. Inwiefern dienen Aufgaben in der für Forschung und Lehre erforderlichen Infrastruktur der eigenen Ausbildung der studentischen Hilfskraft (§27 BremHG)?
21. Wie lässt sich nach Ansicht des Senats das Mindestmaß definieren und arbeitsrechtlich sicherstellen, nach dem der Bezug zu Forschung und Lehre für studentische Hilfskräfte und der Bezug zur eigenen Ausbildung nach § 27 BremHG gewährleistet sein sollte?
  - a) Deckt sich nach Ansicht des Senats das mit der aktuellen Situation aller studentischen Hilfskräfte?
  - b) Inwiefern dienen Tätigkeiten an der Garderobe oder der Bücherausleihe, im Call-Center oder der Webseiten-Pflege, am Info-Schalter der Studienberatung, im Möbeltransport, der Raumbewirtschaftung oder im Catering bei Veranstaltungen im „weitesten Sinne“ der Dienstleistung in Forschung und Lehre?

- c) Welcher konkrete Nutzen ergibt sich aus diesen Tätigkeiten für die eigene Ausbildung der studentischen Hilfskraft?
22. Wie wird konkret sichergestellt, dass die Dienstleistungen in Forschung und Lehre „im weitesten Sinne“ (also etwa an der Garderobe, in Call-Center-Tätigkeiten oder in der Webseiten-Pflege) den Kriterien des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 8. Juni 2005 (4 AZR 396/04) entsprechen? Plant der Senat in Zusammenarbeit mit den Hochschulen Änderungen bei den Aufgabenbeschreibungen der studentischen Hilfskräfte, um die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts rechtssicher einzuhalten?

#### Entlohnung und Arbeitsbedingungen

23. Wie bewertet der Senat, dass an der Hochschule Bremen für Tutorinnen und Tutoren ein Lohn von zehn Euro bezahlt, an allen anderen Hochschulen jedoch bloß der Mindestlohn von 8,84 Euro bezahlt wird? Müsste der Lohn an den anderen Hochschulen nicht entsprechend angehoben werden?
24. Wie bewertet der Senat, dass in Niedersachsen ebenfalls höhere Löhne (einheitlich 9,93 Euro ohne Bachelor, 11,55 Euro mit Bachelor <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=VVND-222100-MWK-20140723-SF&psml=bsvorisprod.psml&max=true> gezahlt werden und insofern in Bremen eine sogenannte Insellösung besteht, die der Senat an anderen Stellen tunlichst vermeiden möchte?
25. Wie bewertet der Senat, dass studentische Hilfskräfte erheblich schlechter bezahlt werden, als in den „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“ (<http://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/tld-richtlinien-whk-shk-durchgeschriebene-fassung-gultig-ab-25.-mai-2015.pdf>) vorgesehen ist?
26. Welche zusätzlichen Mittel wären nötig, um die studentischen Hilfskräfte als Sofortmaßnahme auf dem Niveau dieser Richtlinie - ohne Bachelorabschluss 9,83 Euro, mit Bachelorabschluss 11,44 Euro - zu entlohnen?
27. Studentische Hilfskräfte erhalten ihr Gehalt in der Regel erst Mitte des Folgemonats. Dadurch ergeben sich für diese mitunter Schwierigkeiten für den eigenen Lebensunterhalt. Gibt es Möglichkeiten oder Pläne, das Gehalt (zukünftig) bereits am Ersten des Folgemonats auszuzahlen?
28. Welche ihrer Qualifikation angemessenen Möglichkeiten für studienbegleitende Tätigkeiten bieten die Bremer Hochschulen Studierenden mit abgeschlossenem Bachelor-Studium, die in einem Master-Studiengang studieren? Wie werden solche Tätigkeiten entlohnt (Eingruppierung nach TV-L)?
29. In Berlin gibt es seit 1979 einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte. Dieser wurde von den Gewerkschaften vor Kurzem aufgekündigt und wird seitdem mit den Hochschulen neu verhandelt. Inwieweit hält der Senat den Abschluss eines Tarifvertrags für studentische Hilfskräfte für erforderlich, um die Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte zu verbessern und zwischen den Tarifparteien zu regeln?
30. Unterstützt der Senat in diesem Zusammenhang das Bemühen der studentischen Hilfskräfte, sich für einen Tarifvertrag einzusetzen?
31. Ist der Senat hier selbst Tarifvertragspartei oder müssten sich entsprechende Verhandlungen an die Rektorate richten? Wie würde sich eine etwaige Verhandlungskommission zusammensetzen?
32. Wie wird sichergestellt, dass, gemäß Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigung an den staatlichen bremischen Hochschulen,
- a) die Vertragslaufzeiten den Aufgaben angemessen und möglichst langfristig gestaltet werden?

- b) Stellen für studentische Hilfskräfte in der Regel hochschulöffentlich ausgeschrieben werden?
33. Welche konkreten Maßnahmen hinsichtlich einer Verbesserung der Situation studentischer Hilfskräfte plant der Senat mit Blick auf den Wissenschaftsplan 2025?

Miriam Strunge, Kristina Vogt und Fraktion DIE LINKE