

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 21. August 2018**

**"Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte"
(Große Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 29. Mai 2018)**

Die Fraktion DIE LINKE hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

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 Tutor*innen 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) und der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE aus März 2018 (www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp19/land/drucksache/D19L1564.pdf) geht hervor, dass im Jahr 2013 1574 Personen als studentische Hilfskräfte an Bremer Hochschulen arbeiteten, während es im Jahr 2018 bereits 3220 studentische Hilfskräfte waren. Es ist jedoch nicht ersichtlich, ob dieser Anstieg eine tatsächliche Verdopplung darstellt oder auf statistische Gründe, wie z.B. 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 usw. 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 bzw., personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Effekte?
5. Welche Vertragslaufzeiten haben die Verträge der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 2 Monate“, „2-4 Monate“, 4-6 Monate“, „6-12 Monate“, „über 12 Monate“.)
6. Wie hoch ist dabei der gesamte Arbeitszeitumfang der Verträge? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 30“, „30-60“, „60-120“, „über 120“ Stunden.)
7. Wie hoch ist dabei die durchschnittliche Wochenarbeitsstundenzeit der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 4“, „4-8“, „8-12“, „12-16“, „16-20“, „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, d.h. 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 studienganginterne 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 Tutor*innen?
10. Bei Tutorien oder ähnlichen studentischen Hilfsverträgen für Lehre, Lehrunterstützung oder Beratung: Wie viele Stunden Vor- und Nachbereitungszeit sind pro Veranstaltungsstunde für die Tutor*innen 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 10 Jahren entwickelt und wie hoch ist ihr Anteil am Gesamtetat der Hochschulen?
13. Unter welchen Bedingungen können Student*innen 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 WiMi-Verträgen grundsätzlich nicht auf Qualifikationszeiten nach 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 5 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 Callcenter-Tätigkeiten oder in der Webseiten-Pflege) den Kriterien des Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 8. Juni 20005 (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 Tutor*innen ein Lohn von 10 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 sog. 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“ (<https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/tdl-richtlinien-whk-shk-durchgeschriebene-fassung-gultig-ab-25.-mai-2015.pdf>) vorgesehen ist?

26. Welche zusätzlichen Mittel wären nötig, um die studentische 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 i.d.R. 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 01. 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 i.d.R. hochschulöffentlich ausgeschrieben werden?
33. Welche konkreten Maßnahmen hinsichtlich einer Verbesserung der Situation studentischer Hilfskräfte plant der Senat mit Blick auf den Wissenschaftsplan 2025?

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

Eine weitergehende Detaillierung der Datenaufbereitung zur Beschäftigung studentischer Hilfskräfte ist nicht möglich, weil zum einen die Daten systemseitig nicht an allen Hochschulen aufbereitet werden können und zum anderen mehrheitlich nicht mehr vorliegen, da eine systematische systemseitige Erfassung und elektronische Archivierung dieser Daten nicht erfolgt. Daher wurden an den Hochschulen in sehr arbeits- und zeitaufwändigen Verfahren die Daten aus Alt-Erhebungen aus den Jahren 2008 und 2013 als Stichtagsdaten händisch aufbereitet und zusammen mit den erhobenen Daten aus 2017 tabellarisch zusammengefasst; zum Teil können nur die Daten aus 2013 nachrichtlich zur Verfügung gestellt werden, was die sehr heterogene Wiedergabe der Daten erklärt. Weitergehende Informationen sind nicht möglich.

Begriffsbestimmung: Bei den Verträgen studentischer Hilfskräfte handelt es sich um jeweils befristete Beschäftigungsverhältnisse nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Wahrnehmung von Aufgaben einer studentischen Hilfskraft nach § 27 des Bremischen Hochschulgesetzes. Das Arbeitsverhältnis ist zwingend an den Nachweis eines fortwährenden ordentlichen Studiums gebunden.

- 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.)**

s. Anl. 1

- 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.)**

An der Universität Bremen ist die gewünschte Aufschlüsselung nach Tätigkeitsfeldern in Lehre und Forschung nicht darstellbar, da alle studentischen Hilfskräfte lt. Vertrag „Dienstleistungen in Lehre und Forschung“ erbringen.

Den weiteren Hochschulen ist eine Aufschlüsselung der Anzahl bzw. des Umfangs von studentischen Hilfskraftverträgen danach, ob sie direkt der Dienstleistung in der Lehre, direkt der Dienstleistung in der Forschung oder indirekt der Unterstützung von Lehre und Forschung zuzuordnen sind, mangels Erfassung in den Datensystemen nur teilweise möglich.

- 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.)**

s. Antwort zu Frage 1b.

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?

s. Antwort zu Frage 1b.

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 bzw., personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Effekte?

2008 gab es 1.368 studentische Hilfskräfte an den vier staatlichen bremischen Hochschulen, 2013 erhöhte sich deren Zahl auf 1.574. Der vermeintlich hohe Anstieg auf 2.921 studentische Hilfskräfte im Jahr 2017, der sich aus der Beantwortung von Frage 1 der Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 16.01.2018 ergibt, beruht darauf, dass die Universität für 2017 eine Ganzjahresbetrachtung mit 2.524 studentische Hilfskraftverträgen und nicht wie in den Jahren 2008 und 2013 eine Stichtagsbetrachtung erstellt hatte und zusätzlich die Zahl der an den An-Instituten sowie an der Staats- und Universitätsbibliothek beschäftigten studentischen Hilfskräfte abgefragt wurde. Legt man dieselben Parameter wie bei den Abfragen in 2008 und 2013 zugrunde, liegt der Gesamtwert im Jahr 2017 bei 1.723 studentischen Hilfskräften, was einer Erhöhung um 7,9 % in neun Jahren entspricht. Im gleichen Zeitraum wuchs die Anzahl der Studierenden im Land Bremen um 9,2 %. Die jeweiligen Stichtagsbetrachtungen der Universität zu den Jahren 2008, 2013 und 2017 sind aus Anlage 1 (Antwort zu Frage 1a) ersichtlich.

5. Welche Vertragslaufzeiten haben die Verträge der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 2 Monate“, „2-4 Monate“, 4-6 Monate“, „6-12 Monate“, „über 12 Monate“.)

s. Anl. 2.

6. Wie hoch ist dabei der gesamte Arbeitszeitumfang der Verträge? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 30“, „30-60“, „60-120“, „über 120“ Stunden.)

s. Anl. 3.

7. Wie hoch ist dabei die durchschnittliche Wochenarbeitsstundenzeit der studentischen Hilfskräfte? (Bitte aufschlüsseln nach „unter 4“, „4-8“, „8-12“, „12-16“, „16-20“, „über 20“.)

s. Anl. 4.

8. Wie will der Senat der strukturellen Ungerechtigkeit entgegenwirken, dass studentische Hilfskräfte im Bereich der Lehre in der Regel keine durchlaufenden Verträge erhalten, d.h. selbst bei anschließenden Tutorien im Folgesemester Vertragsunterbrechungen haben, während längerfristig in Forschungszusammenhängen beschäftigte studentische Hilfskräfte durchlaufende Verträge erhalten?

Studentische Hilfskraft-Verträge sind grundsätzlich nicht als „Dauerbeschäftigungsverhältnisse“ angelegt; primäres Ziel ist das Sicherstellen des Studienerfolgs, unabhängig von der Tätigkeit als studentische Hilfskraft.

In diesem Zusammenhang wird auf die Antwort zu Frage 7 der in der Vorbemerkung zitierten Kleinen Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom März 2018 verwiesen:

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 auf Grund 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.

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 Tutor*innen?

Vergleichbare Vertragskonstellationen sind nicht bekannt.

10. Bei Tutorien oder ähnlichen studentischen Hilfsverträgen für Lehre, Lehrunterstützung oder Beratung: Wie viele Stunden Vor- und Nachbereitungszeit sind pro Veranstaltungsstunde für die Tutor*innen eingeplant? Gibt es hierbei Unterschiede zwischen den Hochschulen und Fachbereichen?

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.

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.)

Die Gesamtausgaben für studentische Hilfskräfte beliefen sich im Jahr 2017 auf 7.183.840 Euro, weitergehende Angaben zur Herkunft der Mittel sind Anl. 4 zu entnehmen.

12. Wie haben sich die Gesamtausgaben für studentische Hilfskräfte an den einzelnen Hochschulen in den letzten 10 Jahren entwickelt und wie hoch ist ihr Anteil am Gesamtetat der Hochschulen?

Hochschule	Gesamtetat* 2008	Gesamtetat* 2017	Anteil 2008 Stud. HK	Anteil 2017 Stud. HK
Universität	136.592.872	209.986.902	3,9 %	2,8 %
HS für Künste	12.352.710	15.590.216	0,6 %	0,8 %
HS Bremen	39.005.492	51.871.022	1,3	1,8 %
HS Bremerhaven	15.659.140	21.756.623	0,8 %	1,2 %

(*Gesamtetat in EURO)

13. Unter welchen Bedingungen können Student*innen während eines Urlaubssemesters als studentische Hilfskräfte tätig sein? Haben sich diese Regelungen in den vergangenen Jahren verändert und wenn ja, wie?

Studierende innerhalb eines Urlaubssemesters sind im Sinne des Sozialversicherungsrechts i.d.R. keine „ordentlichen Studierenden“. Aus diesem Grund können mit ihnen keine Hilfskraftverträge abgeschlossen werden. Diese Regelung gilt unverändert.

14. Welche Regelungen existieren zur Elternzeit von studentischen Hilfskräften? Falls keine solchen Regelungen existieren, sieht der Senat hier Änderungsbedarf?

Für die Gewährung von Elternzeit gelten auch für Studentische Hilfskräfte die gesetzlichen Regelungen nach Bundesrecht. Es besteht daher keine Regelungslücke.

15. Ist sichergestellt, dass Zeiten als studentische Hilfskraft bei späteren WiMi-Verträgen grundsätzlich nicht auf Qualifikationszeiten nach 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?

Nach § 2 Abs. 3 WissZeitVG sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden, anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Dies gilt jedoch ausdrücklich nicht für Arbeitsverhältnisse nach § 6 WissZeitVG, sodass sich eine entsprechende Aufklärung erübrigt.

16. Bislang 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?

Der Grund für die genannte Konstellation ist das Anschlussverbot bei sachgrundlosen Befristungen. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Geltung dieses Grundsatzes hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 6. Juni 2018 (1 BvL 7/14) bestätigt und die Rechtsprechung des BAG, wonach eine drei Jahre zurückliegende „Zuvor-Beschäftigung“ beim selben Arbeitgeber doch zulässig sein soll, aufgehoben. Eine vorherige Beschäftigung bei der Freien Hansestadt Bremen (FHB) – zum Beispiel als studentische Hilfskraft, aber auch in allen anderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung – lässt die erneute, sachgrundlose Befristung bei der FHB somit unzulässig werden. Vor dem Hintergrund, dass das Anschlussverbot der Verhinderung von Missbrauch befristeter Arbeitsverträge (Kettenbefristungen) dient, ist eine Initiative zur Änderung des TzBfG nicht geplant. Die FHB hat bereits Initiativen gestartet, sachgrundlose Befristungen so weit wie möglich zu vermeiden: Bereits 2014 haben der Präsident des Senats und die Senatorin für Finanzen die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen – Gemeinsame Erklärung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich des Bremischen öffentlichen Dienstes“ abgegeben, in der statuiert wurde, dass im Bremischen Öffentlichen Dienst grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse begründet werden und sachgrundlose Befristungen nur in besonderen Ausnahmefällen vorkommen sollten. Die kürzlich mit der Senatsvorlage 19/1771 festgestellte Anzahl sachgrundlos befristeter

Arbeitsverhältnisse in der Bremischen Verwaltung haben der GPR und die Finanzsenatorin in die Evaluation und Überarbeitung der Erklärung einfließen lassen; zudem wird der Senat einen Vorschlag zum nachhaltigen Abbau sachgrundloser Befristung unterbreiten. Für den Wissenschaftsbereich wurde im Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ vereinbart, sachgrundlose Befristungen nur in besonderen Fällen und mit besonderer Begründung vorzunehmen.

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?

Wie in der Antwort bereits ausgeführt, werden Dienstleistungen in Forschung und Lehre im weitesten Sinne 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 ihr Studium und die berufliche Entwicklung förderlich sind bzw. sein können. Im Übrigen s. Antwort zu Frage 2.

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.)

s. Antwort zu Frage 1b.

19. Wie hat sich der Anteil der studentischen Hilfskräfte pro Jahr, die im „weitesten Sinne“ Dienstleistungen in Forschung und Lehre erbringen in den vergangenen 5 Jahren entwickelt? (Bitte nach Hochschulen aufschlüsseln.)

s. Antwort zu Frage 1b.

20. Inwiefern dienen Aufgaben in der für Forschung und Lehre erforderlichen Infrastruktur der eigenen Ausbildung der studentischen Hilfskraft (§27 BremHG)?

Wie bereits in der Antwort auf die Kleine Anfrage vom 16. Januar 2018 zur Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte ausgeführt wurde, sind Kenntnisse in der Organisation und Verwaltung einer Lehr- und Forschungseinrichtung für Studierende auch im Hinblick auf ihr Studium bzw. die berufliche Entwicklung förderlich bzw. können förderlich sein.

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?

Die Fragen 21 a bis c werden zusammen beantwortet: Ein allgemeinverbindliches Mindestmaß kann nicht vom Senat oder dem Ressort vorgegeben werden, sondern es ist vielmehr bei jedem Vertragsschluss von den Hochschulen selbst und eigenverantwortlich von den Studierenden darauf zu achten, dass die vereinbarten Tätigkeitsbereiche den Vorgaben des § 27 BremHG entsprechen und die Dienstleistungen in Forschung und Lehre im Regelfall auch der eigenen Ausbildung dienen.

Im Übrigen haben sich die Hochschulen mit der Unterzeichnung des Rahmenkodex zu guten Beschäftigungsbedingungen an den bremischen staatlichen Hochschulen im November 2016 auch entsprechend verpflichtet. Eine spätere Evaluation u.a. der Wirksamkeit der Vereinbarungen des Rahmenkodex ist im BremHG normiert.

22. Wie wird konkret sichergestellt, dass die Dienstleistungen in Forschung und Lehre „im weitesten Sinne“ (also etwa an der Garderobe, in Callcenter-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?

Wie in der Antwort auf die Kleine Anfrage vom 16. Januar 2018 zur Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte mitgeteilt wurde, sind die zu erbringenden Dienstleistungen in den jeweiligen Verträgen der Hochschulen definiert. Gemeinsame „Aufgabenbeschreibungen“ für studentische Hilfskräfte zu entwerfen, würde den vielfältigen Tätigkeiten und dem großen Aufgabenspektrum der studentischen Hilfskräfte weder gerecht werden noch wäre ein solches Vorgehen mit der Hochschulautonomie vereinbar. Die Hochschulen verfügen im Rahmen der gesetzlichen/rechtlichen Regelungen über Personalhoheit. Eine nicht abschließende Aufzählung der Tätigkeiten von studentischen Hilfskräften erfolgte zudem bereits im gemeinsam unterzeichneten Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“. Sofern Gerichtsurteile allgemeine Voraussetzungen definieren, die auch im konkreten Einzelfall einschlägig sind, werden diese von den Bremischen Hochschulen beachtet.

Entlohnung und Arbeitsbedingungen

23. Wie bewertet der Senat, dass an der Hochschule Bremen für Tutor*innen ein Lohn von 10 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?

Die Vergütungen für studentische Hilfskräfte an den staatlichen Hochschulen in Bremen stehen im Einklang mit den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, in denen Höchstgrenzen für die Vergütungen von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften festgesetzt werden. Innerhalb dieser Höchstgrenzen können die Hochschulen selbst darüber entscheiden, ob sie eine über den Mindestlohn hinausgehende Vergütung aus ihrem Budget zahlen.

Tutor(inn)en an der Hochschule Bremen müssen ein Tutorienprogramm mit Abschluss eines Tutorienzertifikats durchlaufen haben. Bei erfolgreicher und qualifizierter Teilnahme an vorgeschriebenen Veranstaltungen wird das Tutorienzertifikat der Hochschule Bremen mit 6 ECTS-Punkten erworben.

Im Übrigen hat die ständige Mindestlohnkommission der Bundesregierung in ihrer Sitzung am 26. Juni 2018 einstimmig empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn zum 1. Januar 2019 von derzeit 8,84 EURO brutto auf 9,19 EURO brutto und ab dem 1. Januar 2020 auf 9,35 EURO brutto je Zeitstunde anzuheben. Es ist davon auszugehen, dass die Bundesregierung dieser Empfehlung folgen wird und die Anhebung durch Rechtsverordnung in Kraft setzt. Eine inhaltliche Änderung der Empfehlung durch die Bundesregierung ist nicht möglich.

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 sog. Insellösung besteht, die der Senat an anderen Stellen tunlichst vermeiden möchte?

Jedes Bundesland kann innerhalb der „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“ die Höhe der Vergütung von studentischen Hilfskräften selbst festlegen. Insofern differieren die Vergütungssätze von Bundesland zu Bundesland.

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“ (<https://www.finanzverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/tdl-richtlinien-whk-shk-durchgeschriebene-fassung-gultig-ab-25.-mai-2015.pdf>) vorgesehen ist?

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. Die Höchstgrenzen konnten aufgrund der finanziellen Situation nicht ausgeschöpft werden.

26. Welche zusätzlichen Mittel wären nötig, um die studentische Hilfskräfte als Sofortmaßnahme auf dem Niveau dieser Richtlinie - ohne Bachelorabschluss 9,83 Euro, mit Bachelorabschluss 11,44 Euro - zu entlohnen?

Da nicht bekannt ist, wie viele Studierende mit Bachelorabschluss einen Vertrag als studentische Hilfskraft haben, ist eine entsprechende Berechnung nicht möglich (s. Antwort auf Frage 28). Im Rahmen der Diskussion des neuen Wissenschaftsplans 2020-2025 muss geprüft werden, ob für studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss eine höhere Vergütung gezahlt werden kann. Dies würde zusätzliche Mittel erfordern.

Eine Erhöhung auf 9,83 Euro/Stunde würde unter Zugrundelegung der Gesamtaufwendungen der Hochschulen für studentische Hilfskräfte Mehrkosten in Höhe von gut 800.000 Euro generieren.

27. Studentische Hilfskräfte erhalten ihr Gehalt i.d.R. 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 01. des Folgemonats auszuzahlen?

Nach § 2 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem oder der Arbeitnehmer/in den Mindestlohn zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit zu zahlen, jedoch spätestens am letzten Bankarbeitstags des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Da frühestens am Monatsende die genaue Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden feststeht, ist die vertraglich vereinbarte Auszahlung zum 15. des Folgemonats daher der frühestmögliche Zeitpunkt für die Auszahlung der Vergütung. Eine Änderung der Auszahlungsmodalitäten ist nicht vorgesehen.

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)?

Wie in der Antwort auf die Kleine Anfrage vom 16. Januar 2018 zur Beschäftigungssituation der studentischen Hilfskräfte mitgeteilt wurde, erhalten zurzeit an den Hochschulen alle studentischen Hilfskräfte unabhängig von ihrer Tätigkeit und unabhängig davon, ob bereits ein erster Studienabschluss erreicht wurde, eine Stundenvergütung in Höhe von 8,84 €

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?

Aufgrund der Tatsache, dass Ende 2016 mit dem Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ zwischen dem Ressort, den Hochschulen, den Gewerkschaften, den Personalräten und der Arbeitnehmerkammer auch umfängliche Vereinbarungen zu den Beschäftigungsbedingungen der studentischen Hilfskräfte getroffen wurden, sieht das Ressort derzeit keine Notwendigkeit zum Abschluss eines Tarifvertrages für studentische Hilfskräfte. Die im Rahmenkodex getroffenen Vereinbarungen werden zu einer Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen beitragen – primäres Ziel ist daher die Umsetzung des Rahmenkodexes in allen Hochschulen.

30. Unterstützt der Senat in diesem Zusammenhang das Bemühen der studentischen Hilfskräfte, sich für einen Tarifvertrag einzusetzen?

s. Antwort zu Frage 29.

31. Ist der Senat hier selbst Tarifvertragspartei oder müssten sich entsprechende Verhandlungen an die Rektorate richten? Wie würde sich eine etwaige Verhandlungskommission zusammensetzen?

s. Antwort zu Frage 29. Ein isolierter Landes-Tarifvertrag ausschließlich für studentische Hilfskräfte wird nicht für sinnvoll erachtet; derzeit sind die studentischen Hilfskräfte vom Anwendungsbereich des TV-L ausgeschlossen. Wollte man indes einen Tarifvertrag abschließen, wäre die Verhandlungskommission die des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L); für Bremen würde als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) das Finanzressort verhandeln.

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 i.d.R. hochschulöffentlich ausgeschrieben werden?**

- a) Nach § 14 a BremHG wird der Rahmenkodex, der den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trägt, durch die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz gemeinsam mit den Hochschulen und Interessenvertretungen der Beschäftigten vereinbart. Dieser Rahmenkodex wird von der durch die

Senatorin bei Bedarf erneut einzuberufenden Arbeitsgruppe evaluiert und weiterentwickelt.

Die Vertragslaufzeiten von studentischen Hilfskraftverträgen werden an den Hochschulen bedarfsgerecht festgelegt. Bei Aufgaben in der Lehre sind curriculare Vorgaben zu berücksichtigen. Zudem müssen Studierende ihre eigene Studienplanung einschließlich Praxis- und Auslandssemester mit den studentischen Hilfskraftverträgen in Einklang bringen, sodass längerfristige Verträge oft gar nicht möglich sind. Kürzere Laufzeiten sind Projekten mit kurzen Laufzeiten, dem Einsatz auf einzelnen Veranstaltungen u.ä. geschuldet.

- b) Die Bekanntmachung von Beschäftigungsmöglichkeiten erfolgt mit Blick auf die fachlichen Anforderungen in den Fachbereichen/Fakultäten und Studiengängen sowie auf den Websites der Hochschulen.

33. Welche konkreten Maßnahmen hinsichtlich einer Verbesserung der Situation studentischer Hilfskräfte plant der Senat mit Blick auf den Wissenschaftsplan 2025?

Verbesserungen zur Situation der studentischen Hilfskräfte wurden mit dem Rahmenkodex vereinbart. Eine Erhöhung der Vergütung der studentischen Hilfskräfte würde in Folge der Annahme der Empfehlungen der ständigen Mindestlohnkommission vorgenommen werden.

Anl. 1 (zu Frage 1a)

Universität Bremen

An der Universität Bremen gibt es in der Ganzjahresbetrachtung 2524 (1263 m, 1261 w) studentische Hilfskräfte (Stand 2017). Das entspricht 225 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) auf der Basis von durchschnittlich 174 Stunden pro Vertrag. In der Stichtagsbetrachtung sind es 1.326 studentische Hilfskräfte (s. 2. Tabelle).

Vertragsmonate	Personen	in %
1	247	10%
2	321	13%
3	432	17%
4	150	6%
5	105	4%
6	238	9%
7	133	5%
8	101	4%
9	219	9%
10	82	3%
11	75	3%
12	421	17%
HK Ges	2524	100%

	Monate	Wochenstd	Monatsstd
MW	6,0	7,4	31,1
Median	6,0	7,1	30,0

Hilfskräfte	2524
Gesamtstd	469804
MW Vertragsstunden	186,1347

Vertragsart	Anz
Geringfügig	2367
nicht geringfügig	157
Ges	2524

2017

Orgeinheit	M	W	Ges	w in %
FB 01	80	29	109	27%
FB 02	36	37	73	51%
FB 03	127	37	164	23%
FB 04	85	32	117	27%
FB 05	16	6	22	27%
FB 06	19	26	45	58%
FB 07	42	29	71	41%
FB 08	34	45	79	57%
FB 09	25	52	77	68%
FB 10	8	35	43	81%
FB 11	18	30	48	63%
FB 12	20	48	68	71%
SFB *	89	129	218	59%
Sonstige	79	113	192	59%
Gesamt	678	648	1326	49%

2013

Orgeinheit	M	W	Ges	w in %
FB 01	97	31	128	24%
FB 02	18	27	45	60%
FB 03	77	36	113	32%
FB 04	83	39	122	32%
FB 05	7	8	15	53%
FB 06	18	15	33	45%
FB 07	36	21	57	37%
FB 08	44	43	87	49%
FB 09	10	30	40	75%
FB 10	12	20	32	63%
FB 11	17	38	55	69%
FB 12	20	56	76	74%
SFB's	114	107	221	48%
Sonstige	81	94	175	54%
Gesamt	634	565	1199	47%

2008

Orgeinheit	M	W	Ges	w in %
FB 01	60	14	74	19%
FB 02	29	33	62	53%
FB 03	71	41	112	37%
FB 04	98	32	130	25%
FB 05	22	11	33	33%
FB 06	6	13	19	68%
FB 07	20	15	35	43%
FB 08	29	34	63	54%
FB 09	20	30	50	60%
FB 10	7	21	28	75%
FB 11	18	46	64	72%
FB 12	19	38	57	67%
SFB's	152	66	218	30%
Sonstige	94	89	183	49%
Gesamt	645	483	1128	43%

*inkl. Sonst. Forschungsschwerpunkte

Verträge in mehreren Arbeitsgruppen/Fachbereichen wurden zu einem aggregiert.

Anlage 1 (zu Frage 1a)

Hochschule für Künste

Studentische Hilfskräfte an der HfK Bremen Stand 02/2018		
Stud. HK-Verträge (Köpfe)	M	W
Fachbereich Kunst und Design	36	32
Fachbereich Musik	14	17
Gesamt	50	49

Hochschule Bremen (Ganzjahresbetrachtung)

Hochschule: Hochschule Bremen

	Anzahl sHK		Anzahl Arbeitsverträge		Fakultät 1		Fakultät 2		Fakultät 3		Fakultät 4		Fakultät 5	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
2008	788		846		135		83		94		93		258	
2009	810		950		229		106		108		73		185	
2010	817		921		200		130		100		86		183	
2011	391	348	479	388	74	94	51	44	31	45	65	34	114	42
2012	422	376	503	428	82	96	58	45	31	55	80	40	130	56
2013	492	465	596	522	76	118	67	53	37	77	82	42	167	69
2014	432	399	518	457	64	107	80	52	39	58	58	31	150	59
2015	404	392	481	432	60	103	76	64	29	49	60	40	128	43
2016	405	419	476	483	67	108	75	72	17	53	71	39	124	39
2017	438	434	509	481	83	112	89	60	22	70	71	29	116	44

Hochschule Bremerhaven

	Anzahl sHK		Anzahl Arbeitsverträge		Fachbereich 1		Fachbereich 2		Einsatz Forschung		Einsatz Lehre	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
2008	90	54	139	87	78	55	42	23	22	11	66	57
2017	107	104	177	174	110	63	26	19	21	19	112	62

Anlage 2 (zu Frage 5)

Universität Bremen

2017

2013

2008

Laufzeit	M	WV	Ges	In %	Laufzeit	M	WV	Ges	In %	Laufzeit	M	WV	Ges	In %
bis 2 Mon	10	10	20	1,51%	bis 2	77	74	151	12,59%	bis 2	65	58	143	12,68%
3 bis 4	46	44	90	6,79%	3 bis 4	210	219	429	35,78%	3 bis 4	258	230	488	43,26%
5 bis 6	109	95	204	15,38%	5 bis 6	276	206	482	40,20%	5 bis 6	222	140	362	32,09%
ab 7	513	499	1012	76,32%	ab 7	71	66	137	11,43%	ab 7	80	55	135	11,97%
Gesamt	678	648	1326	100%	Gesamt	634	565	1199	100%	Gesamt	645	483	1128	100%

Hochschule für Künste

Dauer des Arbeitsvertrages Stand 05/2013

Max. 2 Monate	0
Zwischen 2 und 4 Monaten	7
Zwischen 4 und 6 Monaten	50
6 Monate und mehr	7
Gesamt	64

Hochschule Bremen (Ganzjahresbetrachtung 2017)

Tabelle zu Fragen 5, 6 und 7

	Anzahl	Arbeitsumfang der Verträge				Durchschn. Wochenarbeitsstundenzahl					
		< 30	30-60	60-120	>120	< 4	4- unter 8	8 bis unter 12	12 bis unter 16	16 bis unter 20	> 20
Unter 2 Monaten	106	22	84	0	0	18	38	50	0	0	0
Ab 2 Monate bis unter 4 Monate	188	14	101	59	14	72	71	44	1	0	0
4 Monate bis unter 6 Monate	318	11	130	119	58	178	97	43	0	0	0
6 Monate bis unter 12 Monate	269	12	13	73	171	108	87	73	1	0	0
12 Monate und darüber	107	0	1	6	100	32	39	36	0	0	0

Hochschule Bremerhaven

Dauer des Arbeitsvertrags Stand 05/2013	
Max. 2 Monate	8
Zwischen 2 und 4 Monaten	18
Zwischen 4 und 6 Monaten	16
6 Monate und mehr	42
Gesamt	84

Anl. 3 (zu Frage 6)

Universität Bremen (Stichtagsbetrachtung 2017)

Umfang	Ges	in %
über Geringf.	82	6,18

Umfang	Ges	in %
über Geringf.	68	5,67

Umfang	Ges	in %
über Geringf.	224	19,86

Std pro Vertrag	Ges	in %
unter 30	13	1%
30 bis 60	74	6%
> 60 bis 120	188	14%
> 120	1051	79%
Gesamt	1326	100%

Std pro Vertrag	Ges	in %
unter 30	41	3%
30 bis 60	115	10%
> 60 bis 120	320	27%
> 120	723	60%
Gesamt	1199	100%

Std pro Vertrag	Ges	in %
unter 30	50	4%
30 bis 60	187	17%
> 60 bis 120	330	29%
> 120	561	50%
Gesamt	1128	100%

Hochschule für Künste

Keine Antwort möglich.

Hochschule Bremen

s. Tabelle in Anl. 2

Hochschule Bremerhaven

Keine Antwort möglich.

Anlage 4 (zu Frage 7)

Universität Bremen (Stichtagsbetrachtung 2017)

WoStd	M	W	Ges	in %	WoStd	M	W	Ges	in %	WoStd	M	W	Ges	in %
< 2	20	27	47	3,54%	bis 2	5	13	18	1,50%	bis 2	22	22	44	3,90%
> 2 bis 4	74	114	188	14,18%	>2 bis 4	75	68	143	11,93%	>2 bis 4	41	81	122	10,82%
> 4 bis 6	169	151	320	24,13%	>4 bis 6	133	129	262	21,85%	>4 bis 6	97	98	195	17,29%
> 6 bis 8	116	142	258	19,46%	>6 bis 8	99	112	211	17,60%	>6 bis 8	98	73	171	15,16%
> 8 bis 10	169	118	287	21,64%	>8 bis 10	169	152	321	26,77%	>8 bis 10	213	99	312	27,66%
> 10	130	96	226	17,04%	>10	153	91	244	20,35%	>10	174	110	284	25,18%
Gesamt	678	648	1326	100%	Gesamt	634	565	1199	100%	Gesamt	645	483	1128	100%

Laufzeit	M	W	Ges	in %	Laufzeit	M	W	Ges	in %	Laufzeit	M	W	Ges	in %
bis 2 Mon	10	10	20	1,51%	bis 2	77	74	151	12,59%	bis 2	85	58	143	12,68%
3 bis 4	46	44	90	6,79%	3 bis 4	210	219	429	35,78%	3 bis 4	258	230	488	43,26%
5 bis 6	109	95	204	15,38%	5 bis 6	276	206	482	40,20%	5 bis 6	222	140	362	32,09%
ab 7	513	499	1012	76,32%	ab 7	71	66	137	11,43%	ab 7	80	55	135	11,97%
Gesamt	678	648	1326	100%	Gesamt	634	565	1199	100%	Gesamt	645	483	1128	100%

Hochschule für Künste

Wöchentliche Arbeitszeit Stand 05/2013

Unter 2h	12
Zwischen 2 und 4h	35
Zwischen 4 und 6h	11
Zwischen 6 und 8h	2
Zwischen 8 und 10h	4
Mehr als 10h	0
Gesamt	64

Hochschule Bremen s. Anl. 2

Hochschule Bremerhaven

Wöchentliche Arbeitszeit Stand 05/2013	
Unter 2 h	4
Zwischen 2 und 4 h	38
Zwischen 4 und 6 h	34
Zwischen 6 und 8 h	2
Zwischen 8 und 10 h	2
Mehr als 10 h	4
Gesamt	84

Anlage 4, Frage 11 Universität

kalkulatorische Hilfskraftausgaben inklusive FEK

2017		2013		2008	
Art	Ges	Art	Ges	Art	Ges
UNI	2.241.558,71	UNI	2.811.854,87	UNI	1.986.557,08
SoPro	269.215,52	SoPro	335.052,99	SoPro	276.729,38
DRIMI	3.352.483,10	DRIMI	3.066.473,03	DRIMI	3.116.305,87
Gesamt	5.863.257,33	Gesamt	6.213.380,89		5.379.592,33

FEK: Falleinzelkostenpauschale, berechnet von der Performa Nord

FinZweck	Bezeichnung	Art	2017	2013	2008
F10	Universität (zuschussrelevant)	Uni	2.196.193,81	2.707.422,56	1.936.518,58
F11	HBFG-Förderung	Uni	388,80	0,00	4.443,23
F98	Sonstige Zweckgebundene	Uni	44.976,10	104.432,31	45.595,27
		UNI	2.241.558,71	2.811.854,87	1.986.557,08
F35	ISP-F	SoPro	163.238,48	153.314,20	252.672,68
F36	HSP	SoPro	105.977,04	169.841,24	24.056,70
F37	Verb. Lehre	SoPro	0,00	11.897,55	0,00
		SoPro	269.215,52	335.052,99	276.729,38
F01	Bund	DriMi	0,00	0,00	328.007,28
F20	Länder	DriMi	35.936,34	46.562,41	15.649,23
F40	Land Bremen	DriMi	114.069,87	131.797,18	272.511,62
F41	Stadtgemeinde Bremen	DriMi	0,00	2.832,57	6.309,24
F50	Sonstige Gemeinden	DriMi	0,00	5.024,25	10.855,39
F51	DFG	DriMi	1.133.381,32	1.286.816,12	1.521.502,59
F54	DFG - Grad:kolleg	DriMi	121.964,15	0,00	0,00
F55	DAAD	Drimi	294.638,50	80.501,77	20.270,77
F60	Stiftungen	DriMi	120.814,25	142.075,14	190.281,08
F72	EU	DriMi	143.413,68	167.548,52	193.990,55
F73	Gewerb: Wirtschaft	DriMi	61.830,78	152.803,10	174.174,16
F74	Tagungen/Workshops	Drimi	19.565,98	0,00	0,00
F80	Bund BMBF	Drimi	650.390,22	513.936,07	11.611,92
F81	Bund MMfWirtschaft	Drimi	307.693,99	178.278,70	13.310,67
F89	Bund Sonstige	Drimi	109.321,20	146.828,96	6.757,66
F90	Drittmittelreste	DriMi	131.368,84	82.760,77	87.677,06
F99	Sonstige	DriMi	108.093,98	128.707,47	263.396,65
		DRIMI	3.352.483,10	3.066.473,03	3.116.305,87
Gesamt			5.863.257,33	6.213.380,89	5.379.592,33

ca. 320 Tsd FEK

HfK

2017		2013		2008	
Art	Gesamt	Art	Gesamt	Art	Gesamt
HfK	85.938,51	HfK	88.204,52	HfK	73.134,42
Sondermittel	21.165,00	Sondermittel	26.531,61	Sondermittel	0,00
Drittmittel	17.195,95	Drittmittel	9.248,25	Drittmittel	0,00
Gesamt	124.299,46	Gesamt	123.984,38	Gesamt	73.134,42

Anlage 4, Frage 11

Hochschule Bremen

Mittelherkunft	Ausgaben 2008	Ausgaben 2013	Ausgaben 2017
Hochschulpakt			353.622,85 €
Zukunftsfonds			679,11 €
Zuschuss			330.921,91 €
Drittmittel - Europäische Union			441,50 €
Drittmittel - Sonstige			197.494,17 €
Drittmittel - DAAD			11.083,26 €
Drittmittel - Bund			31.918,56 €
Spenden			8.358,09 €
Gesamt:	517.236,83	839.507,96	934.519,45 €

Hochschule Bremerhaven

Ausgaben für Studentische Hilfskräfte

Jahr		Zuschusshaushalt	Sondermittel	Drittmittel	Gesamt
2008	Ausgaben	101.978,51 €	3.993,98 €	20.275,79 €	126.248,28 €
	Zuweisung	18.786.324,00 €	2.970.800,00 €	Keine Angabe	
	Anteil	0,54 %	0,13 %	Keine Angabe	
2017	Ausgaben	150.838,46 €	38.274,32 €	72.651,14 €	261.763,92 €
	Zuweisung	14.580.000,00 €	1.079.140,00 €	Keine Angabe	
	Anteil	1,03 %	3,55 %	Keine Angabe	