

## Gute Arbeit von Anfang an – Studentische Beschäftigung stärken und weiterentwickeln

Studentische Beschäftigung<sup>1</sup> ist an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen weit verbreitet. Studentische Beschäftigte erfüllen vielfältige Aufgaben für ihre Institutionen und leisten bundesweit in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern einen enormen Beitrag zum Erfolg der Einrichtungen, in denen sie angestellt sind. So leiten sie z.B. Lerngruppen als Tutor\*innen, arbeiten in Bibliotheken und in der Hochschulverwaltung, unterstützen das hauptamtliche Personal – zumeist Professor\*innen – direkt bei ihrer Forschungstätigkeit. Sie stehen am Kopierer, am Empfangsschalter der Studienberatung, im Labor und sind genau wie alle anderen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitskräfte vollständig in die jeweiligen Betriebsabläufe integriert. Mit diesem Beschluss formulieren wir Grundsätze, die grünen Wissenschaftspolitiker\*innen auf Landesebene bei der politischen Regelung dieser für Wissenschaftseinrichtungen und Studierende immens wichtigen, aber politisch oft wenig beachteten Personalkategorie helfen sollen.

Dies ist vor allem wichtig, weil Beschäftigungsbedingungen für studentische Beschäftigte in der Regel wesentlich schlechter sind als die des restlichen Hochschulpersonals. In 15 Bundesländern werden ihre Beschäftigungsbedingungen, so sie überhaupt über das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß geregelt sind, einseitig von der Arbeitgeber\*innenseite festgesetzt. Urlaubs- oder Krankengeldansprüche bleiben oft gänzlich unberührt und fallen weit hinter das Absicherungsniveau anderer Beschäftigter an Hochschulen zurück. Lediglich in Berlin gibt es einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte, der in 2018 erfolgreich neu verhandelt wurde. Damit bilden studentische Beschäftigte einen noch extremeren Sonderfall innerhalb der allgemein schon prekären Situation von Beschäftigten in der Wissenschaft. Zu befristeten Verträgen kommen bei untertariflichen Vertragsbedingungen meistens sehr geringe Stundenkontingente, da studentische

---

<sup>1</sup> Unter studentischen Beschäftigten verstehen wir diejenigen Studierenden, die 1. an einer Hochschule immatrikuliert sind, 2. an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung angestellt sind und 3. dort einer Beschäftigung nachgehen, die explizit als studentische Beschäftigung im Sinne des jeweils geltenden Hochschulgesetzes ausgewiesen ist.

Beschäftigung bereits per Definition neben dem Studium stattfinden muss und somit für gewöhnlich bei maximal der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der hauptamtlichen Beschäftigten gedeckelt ist.

### **Studentische Beschäftigung als Sparmaßnahme und Substitut für regulär Beschäftigte**

Zu diesen besonderen Bedingungen bei der Einstellung von studentischen Beschäftigten kommt das sogenannte Werkstudentenprivileg in der Sozialversicherung, durch das Studierende die in Teilzeit arbeiten und deren Arbeitgeber\*innen mit Ausnahme der Rentenversicherung in allen Sozialversicherungszweigen von Beiträgen befreit sind. Das macht studentische Beschäftigte zu einer günstigen Personalreserve für Hochschulen und Forschungseinrichtungen und erklärt teilweise, warum beispielsweise an Berliner Hochschulen über 8.000 Studierende als studentische Beschäftigte an den Hochschulen tätig sind (Stand 2015).

Wir Grüne sind dafür, Beschäftigungsmöglichkeiten für Studierende im akademischen Bereich zu schaffen, möchten aber verhindern, dass studentische Beschäftigte vorrangig aufgrund der geringeren Personalkosten angestellt werden. Die meisten Landeshochschulgesetze enthalten bereits jetzt Klauseln, wonach eine Verdrängung des hauptamtlichen Personals durch studentische Beschäftigte vermieden werden soll. Allerdings ist eine genaue Beweisführung hier schwierig, zumal in vielen Hochschulen der Mittelbau bereits so stark abgebaut ist, dass es kaum Stellen gibt, die verdrängt werden können. Dies führt dazu, dass in administrativen Teilbereichen der Hochschulen wie Rechenzentren oder Bibliotheken, studentische Beschäftigte bereits jetzt weitgehend eigenständig den Betrieb aufrechterhalten. Ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 5.6.2018, nach dem eine studentische Beschäftigte im Hochschulrechenzentrum der Humboldt Universität in Zukunft nach TV-L bezahlt und entfristet angestellt werden muss, zeigt, dass diese Praxis nicht nur politisch zweifelhaft, sondern auch rechtlich angreifbar ist. Wir erwarten, dass Länder und Wissenschaftseinrichtungen ihre Einstellungspraxis für studentische Beschäftigte regelmäßig reflektieren und untersuchen, inwiefern studentische Beschäftigung (vielleicht auch in Pfadabhängigkeit) als Ersatz für reguläre Beschäftigung genutzt wird.

### **Studentische Beschäftigung zur Studienfinanzierung**

Eine besonders wichtige Rolle nimmt studentische Beschäftigung für diejenigen ein, die neben dem Studium arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Eine Beschäftigung an der Hochschule ist oft attraktiv, da Studierende hier im Regelfall Wege sparen und oft Tätigkeiten ausüben, die im Zusammenhang mit ihrem Studium stehen oder sich zumindest in einem akademischen Umfeld bewegen (im Gegensatz zum Nebenjob an der Supermarktkasse). Dieser Vorteil darf jedoch nicht als Ausrede dafür herhalten, die restlichen

Beschäftigungsstandards weit unterhalb des Beschäftigungsniveaus des sonstigen Personals im gleichen Betrieb anzusiedeln.

Es ist durchaus legitim, wenn Studierende neben ihrem Studium in Teilzeit an ihrer Hochschule arbeiten und hierbei auch reguläre Verwaltungsaufgaben übernehmen. Teilweise eignen sich hier Studierende besonders als Angestellte, da sie mit den speziellen Bedürfnissen einer Hauptzielgruppe – ihren Kommiliton\*innen – und mit den Arbeitsabläufen ihrer Hochschule besonders vertraut sind.

Wenn hierbei jedoch von Seiten der Arbeitgeber\*innen oder der Geldgeber\*innen nicht darauf geachtet wird, dass fachlich attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten auch formal attraktiv ausgestaltet sind, besteht die Gefahr, dass studentische Beschäftigung lediglich denjenigen offensteht, die nicht auf die formalen Bedingungen der Anstellung wie Gehalt, Urlaubsanspruch oder eine Abgrenzung von Arbeitszeiten achten müssen. Studentische Beschäftigung kann unter diesen Bedingungen, ähnlich wie unbezahlte Praktika, sogar soziale Schieflagen in der Studierendenschaft verstärken. Wenn Studierende Tätigkeiten ausüben, die in ihrem Wesenskern keine besondere Aufgabe für studentische Beschäftigte darstellen und für die im regulären Tarifgefüge eine Eingruppierung möglich ist, sollte für die entsprechende Tätigkeit daher eine reguläre Beschäftigungsposition in Teilzeit geschaffen werden, die dann selbstverständlich auch mit geeigneten Studierenden besetzt werden kann.

### **Studentische Beschäftigung als Eintrittskarte in die (prekäre) wissenschaftliche Arbeitswelt**

In vielen Bereichen stellt studentische Beschäftigung außerdem die erste bezahlte Tätigkeit im wissenschaftlichen Werdegang dar. Gerade bei Tätigkeiten in Forschung und Lehre werden in studentischer Beschäftigung Praktiken eingeübt, die sich auf Erfolg oder Misserfolg der späteren akademischen Laufbahn auswirken. Studentische Beschäftigte sind oft in die wissenschaftliche Tätigkeit ihrer Arbeitsgruppen eingebunden und erleben die Arbeitswelt der Wissenschaft in all ihren Facetten, von den Möglichkeiten der Mitarbeit an spannenden Forschungsthemen bis hin zur Gefahr der Selbstausbeutung und der doppelten Abhängigkeit von Professor\*innen. Wir wollen dafür sorgen, dass das Bewusstsein hierfür sowohl bei studentischen Beschäftigten als auch bei Arbeitgeber\*innen geschärft wird, damit die Rekrutierungsfunktion für die Wissenschaft von Anfang an bei der Schaffung studentischer Beschäftigung mitgedacht werden kann. Gleichzeitig wollen wir dafür sorgen, dass auch bei studentischer Beschäftigung das Leitbild der guten Arbeit in der Wissenschaft greift.

Da in vielen Fällen bereits bei der Einstellung studentischer Beschäftigter eine Vorauswahl für anschließende Qualifikationsstellen getroffen wird, ist es außerdem umso wichtiger, dass die Einstellung studentischer Beschäftigter transparent ist und studentische Beschäftigungspositionen allen formal geeigneten

Studierenden offenstehen. Wo dies nicht der Fall ist, können bestimmte Studierende begünstigt und andere benachteiligt werden. Dies sehen wir insbesondere aus Gender- und Diversitygesichtspunkten kritisch und setzen uns für eine transparente Ausschreibep Praxis auch bei studentischen Beschäftigungspositionen ein.

**Wir fordern daher Folgendes:**

- Die Länder als Träger\*innen öffentlicher Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen müssen in einem transparenten Prozess untersuchen, wie die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter in ihrem Zuständigkeitsbereich aktuell ausgestaltet sind und festlegen, welche Aufgaben studentische Beschäftigung in Zukunft erfüllen soll. Diese muss in besonderem Maße aus der Situation der Studierenden gedacht werden und darf nicht vorrangig aus organisatorischen oder finanziellen Zwängen der einstellenden Einrichtung entstehen. Studentische Beschäftigung ist da legitim, wo eine Beschäftigung den Studierenden die Studienfinanzierung erleichtert und/oder wo sie zur beruflichen oder akademischen Qualifizierung der Studierenden beiträgt. Dabei muss jedoch vor allem eine klare Abgrenzung zu den Aufgabengebieten der restlichen Beschäftigten erkennbar sein.

- Studentische Beschäftigung muss in allen Belangen wie reguläre Beschäftigung behandelt werden und darf keine Anstellung zweiter Klasse sein. Studentische Beschäftigte sind Angestellte der Einrichtungen an denen sie arbeiten und genießen den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz wie alle anderen abhängig Beschäftigten in Deutschland. Der besonderen Situation von studentisch Beschäftigten, die gleichzeitig als Studierende Mitglied der Hochschule sind an der sie arbeiten, muss Rechnung getragen werden, damit – ähnlich wie bei Promovierenden – doppelte Abhängigkeitsverhältnisse vermieden werden können, z.B. durch eine parteiische Interessenvertretung der studentischen Beschäftigten oder eine Entkopplung der Rollen von Prüfenden und Dienstvorgesetzten. Hierbei geht es uns auch darum, einen Kulturwandel zu unterstützen und studentische Beschäftigte möglichst gleichberechtigt in die kooperativen Arbeitsstrukturen der Forschungs- und Wissenschaftslandschaft des 21. Jahrhunderts zu integrieren.

- Als Angestellte im öffentlichen Dienst sollten möglichst alle studentischen Beschäftigten die in Einrichtungen arbeiten in denen für das restliche Personal ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (z.B. der TV-L oder TVÖD) gilt, ebenfalls durch einen Tarifvertrag über das gesetzliche Mindestmaß hinaus abgesichert werden. Dabei geht es uns nicht nur um eine angemessene Entlohnung für studentische Beschäftigte, sondern explizit auch um eine Gleichbehandlung studentischer Beschäftigter in anderen Belangen, wie z.B. beim Urlaubsanspruch oder bei der Zahlung von Krankengeld. Idealerweise sollten studentische Beschäftigte dabei in die bestehende Tarifstruktur für das restliche Personal aufgenommen werden, auch um eine Abgrenzung zu den Tätigkeitsprofilen der restlichen Beschäftigten an Hochschulen zu vereinfachen. Auch separate Tarifabschlüsse für studentische Beschäftigte können eine gute Lösung sein, wie das Beispiel Berlin

zeigt. Wo noch kein Tarifvertrag existiert, sollten Standards oberhalb der gesetzlichen Mindestabsicherung angestrebt und unter Beteiligung der studentischen Beschäftigten verbindlich vereinbart werden, z.B. in den Hochschulgesetzen der Länder.

- In jedem Fall müssen auch für studentische Beschäftigte verbindliche Mindestvertragslaufzeiten definiert und besonders prekäre Kurzzeitverträge ausgeschlossen werden. Die Regelung im Berliner Hochschulgesetz – in der Regel vier Semester Vertragslaufzeit – halten wir für eine gute Richtschnur. Die Vergabe von Werkverträgen an Studierende durch Hochschulen oder Forschungseinrichtungen oder die Auslagerung studentischer Beschäftigung an andere Organisationen durch Hochschulen, hochschulnahe Einrichtungen (z.B. Studierendenwerke) oder Forschungseinrichtungen zur Umgehung tariflicher oder gesetzlicher Bestimmungen lehnen wir ab.

- Insbesondere da, wo studentische Beschäftigung einen Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere darstellt, also vor allem bei studentischen Tutor\*innen oder bei studentischen Beschäftigten die anderen Wissenschaftler\*innen direkt bei Tätigkeiten in Forschung und Lehre zuarbeiten, muss sichergestellt werden, dass der Zugang zu studentischer Beschäftigung über transparente Verfahren erfolgt, an denen alle Studierenden teilnehmen können, in der Regel also durch Ausschreibung. Darüber hinaus muss gewährleistet werden, dass studentische Beschäftigung auch für diejenigen attraktiv ist, die zur Finanzierung ihres Studiums arbeiten müssen.

*Beschluss der BAG Wissenschaft, Hochschule, Technologiepolitik vom 12.10.2018 (Berlin)*