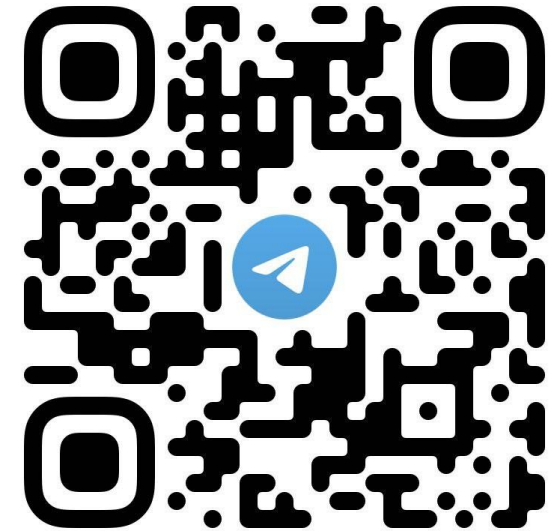


JUNG, AKADEMISCH, PREKÄR.

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

Herzlich
willkommen



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

iauw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

in Kooperation mit:



TV STUD

Warum eigentlich eine Bestandaufnahme über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter?



Get organized to win!

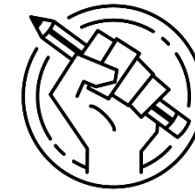
Warum gerade jetzt?

- (1) Mit der „Bestandsaufnahme“ über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter soll bis zur Tarifrunde Klarheit geschaffen werden. „Wir haben keinen Überblick“ darf ab dann nicht mehr als Ausrede gegen eine Tarifierung zählen.
- (2) Auf Basis unseres Drucks steht es zwischen den Bundesländern nun **10 zu 6**.
- (3) Die Konstellation an der Spitze des Arbeitgeberverbandes hat sich verändert.
- (4) In Berlin formiert sich in Anbetracht der Inflation eine TVStud-Bewegung, die der bundesweiten TVStud-Bewegung zusätzlichen Rückenwind verleihen könnte.
- (5) Wir haben großartige Vorarbeit geleistet, auf der wir nun aufbauen können.

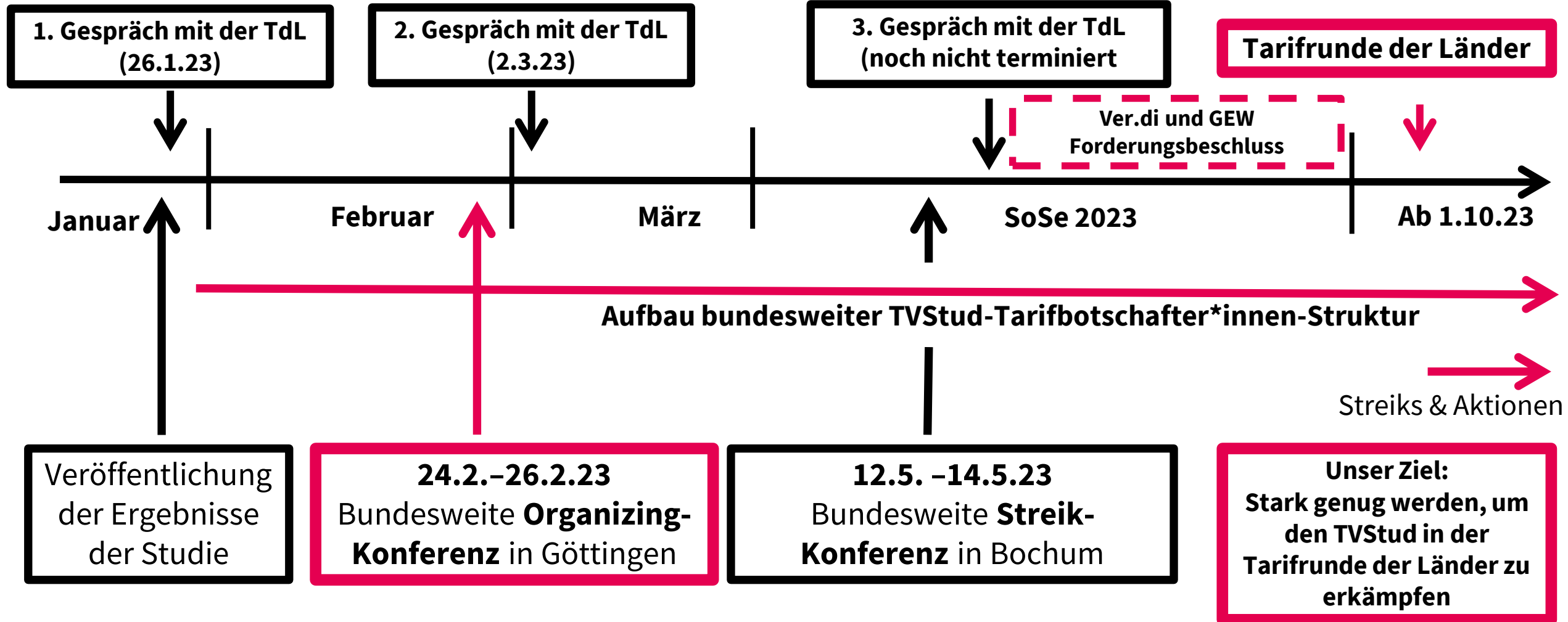
→ Die Chancen stehen so gut, wie in den letzten 40 Jahren nicht!

Daher: „Jetzt oder nie!“

Zeitplan für die Vorbereitung der Tarifbewegung 2023



TVSTUD



Nur mit dir!

Anmeldung zur Konferenz:



**JETZT
ODER
NIE!**

GET ORGANIZED TO WIN!

Konferenz zur Vorbereitung einer bundesweiten Streikbewegung Studentischer Beschäftigter

24. — 26. Februar 2023
Georg-August-Universität Göttingen

Programm & Anmeldung

Nur mit dir!

Bring dich ein und werde TVStud-Botschafter*in

Wir benötigen viele Aktive und vor allem

Multiplikator*innen, damit wir im entscheidenden Moment genügend Druck auf die Arbeitgeber*innen ausüben können. Das Erste, was jede*r von uns zum Erfolg beitragen kann, ist sich auf dem Laufenden zu halten und sich und seine Kolleg*innen über den aktuellen Stand der Gespräche zu informieren. Dafür brauchen wir viele **Beschäftigte oder solidarische Unterstützer*innen, die als TVStud-Botschafter*innen vor Ort informieren und das Gespräch mit anderen suchen.**

Anmeldung als
TVStud-
Botschafter*in:



Vorstellung der Studie

- **Forschungsteam:** Marvin Hopp, Ann-Kathrin Hoffmann, Aaron Zielke, Lukas Leslie und Martin Seeliger
- **3 Teile:**
 - (1) Bundesweite Befragung
 - (2) 20 Interviews
 - (3) Gruppendiskussionen

JUNG, AKADEMISCH, PREKÄR.

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

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

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitskammer Bremen

Abschnitte 2–3

- **Rahmung: studentische Beschäftigte als Teil des öffentlichen Dienstes**
- **Zentrale Problemstellung: Weitestgehende Ausnahme vom dualen System, geringe individuelle und kollektive Durchsetzungsmacht**

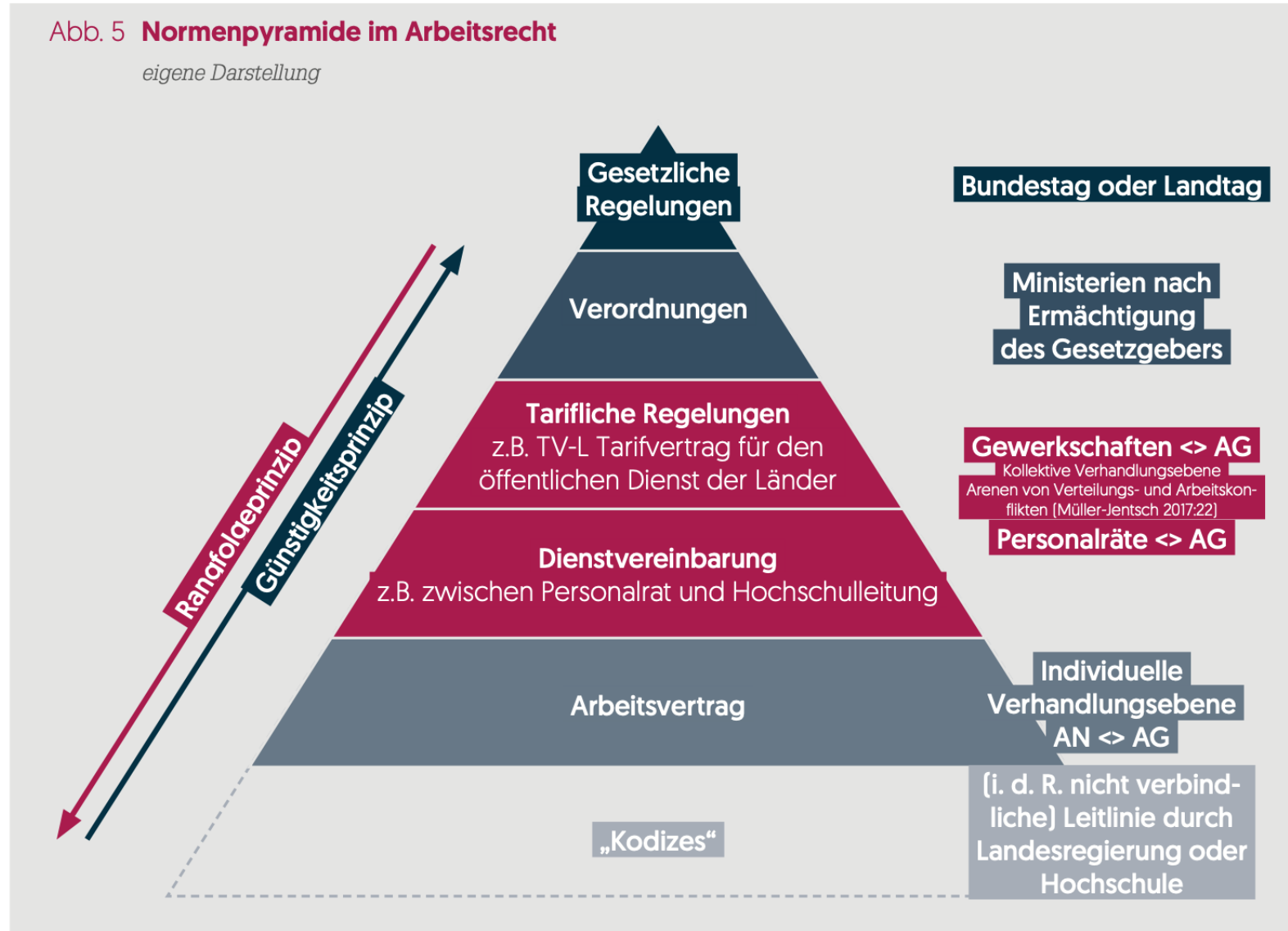
(Studentische) Arbeitsbeziehungen im Lichte der neoliberalen Transformation von Hochschulen

- „[Z]wischen Wissensproduktion und Marktzwang“ – Wandel zur unternehmerischen Universität u.a. durch New Public Management (Dörre/Neis 2010)
- Neben der „wettbewerbsbasierte (Unter-)Finanzierung von Forschung und Lehre“, hält sich gleichzeitig das System akademischer Feudalität“ mit seiner „feudale[n] Privilegierung von Professor_innen“ hartnäckig (van Dyk/Reitz 2017: 63)

Studentische Beschäftigte: Eine Ausnahme vom „dualen System“ regulierter Arbeitsbeziehungen

Abb. 5 **Normenpyramide im Arbeitsrecht**

eigene Darstellung



Studentische Beschäftigte: Eine Ausnahme vom „dualen System“ regulierter Arbeitsbeziehungen

- (1) Ausnahme von einem
Tarifvertrag (große
Beschäftigtengruppe ohne TV
im öffentlichen Dienst)

	Tarifvertrag
Baden-Württemberg	
Bayern	
Berlin	
Brandenburg	
Bremen	
Hamburg	
Hessen	
Mecklenburg-Vorpommern	
Niedersachsen	
Nordrhein-Westfalen	
Rheinland-Pfalz	
Saarland	
Sachsen	
Sachsen-Anhalt	
Schleswig-Holstein	
Thüringen	
Legende	
	Trifft zu
	Trifft zu

Studentische Beschäftigte: Eine Ausnahme vom „dualen System“ regulierter Arbeitsbeziehungen

- (1) Ausnahme von einem Tarifvertrag (große Beschäftigtengruppe ohne TV im öffentlichen Dienst)
- (2) Unmittelbare und mittelbare Ausnahme von der gesetzlichen Mitbestimmung

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

Studentische Beschäftigte: Eine Ausnahme vom „dualen System“ regulierter Arbeitsbeziehungen

- (1) Ausnahme von einem Tarifvertrag (große Beschäftigtengruppe ohne TV im öffentlichen Dienst)
- (2) Unmittelbare und mittelbare Ausnahme von der gesetzlichen Mitbestimmung
- (3) Überwiegende Ausnahme vom Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf Basis des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG § 6)

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

Leitende Grundannahme: Hohe Machtasymmetrie prägt die Arbeit

„[D]ie Kombination aus (jungen) Arbeitnehmer*innen mit keinen bis wenig **Berufserfahrungen**, größtenteils **fehlender tariflicher Regulierung**, kurzen **Vertragslaufzeiten**, hiermit verbundenen **Kettenbefristungen** und fehlenden oder nicht zur Anwendung kommenden **Mitbestimmungsrechten** [erzeugt] eine besonders hohe Machtasymmetrie zwischen **Vorgesetzten (zumeist Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen)** und studentischen Beschäftigten. Diese wird durch eine feldspezifische und in dieser Form einmalige **Hierarchie** verstärkt, da die studentischen Beschäftigten als Studierende unter anderem mit Blick auf ihre **Noten** und als Beschäftigte unter anderem mit Blick auf eine eventuelle **Karriere im Wissenschaftsbetrieb** in besonderer Form persönlich von ihren Vorgesetzten abhängig sind. **Diese Konstellation prägt die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen und begünstigt das Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Gesetzen**“ (S. 37).

Beschäftigungsgruppen und -zahlen

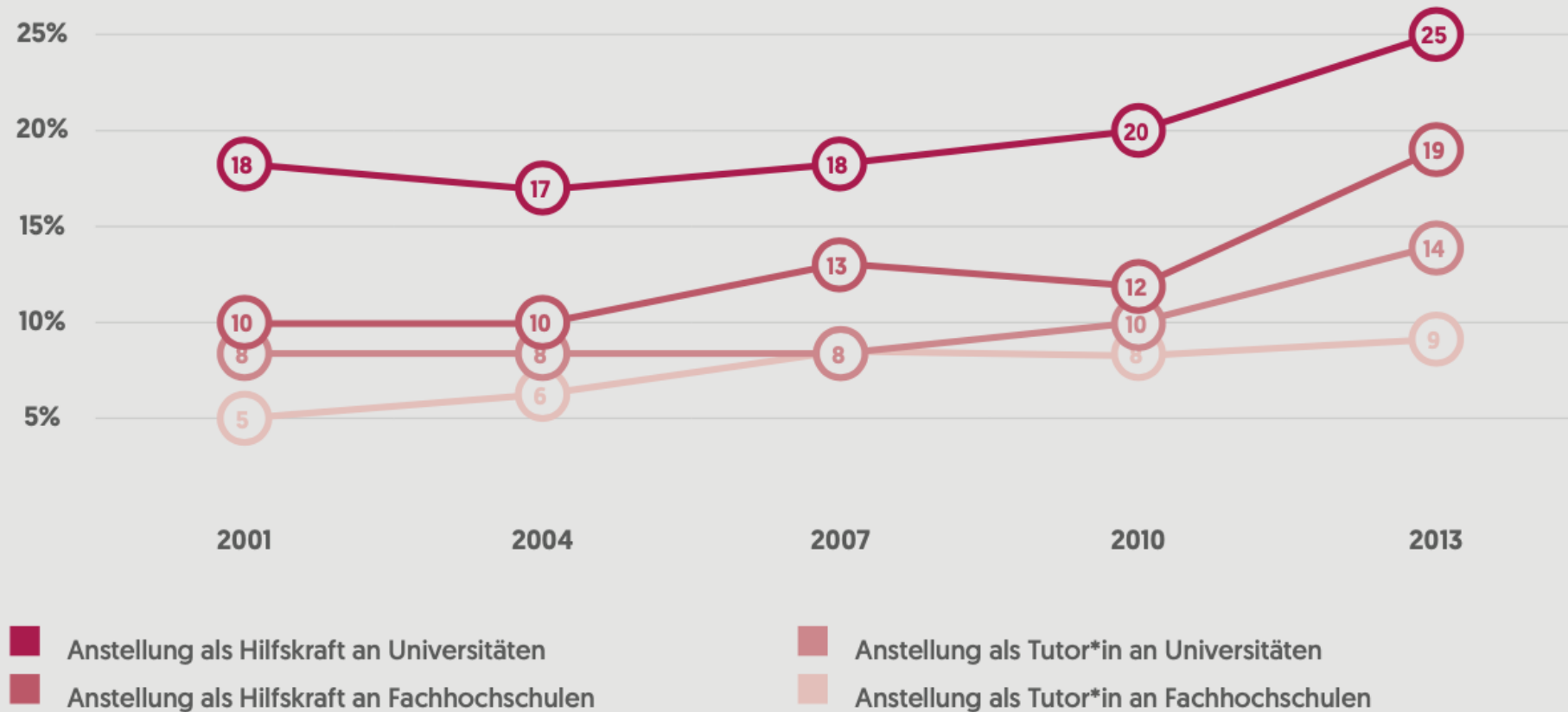
Beschäftigungszahlen

- Fehlendes Wissen über die Beschäftigungszahlen:
 - **bis zu 400.000** für das Jahr 2010/11 laut einer Hochrechnung auf Basis von Daten der Sozialerhebung 2011 (Lenger et al. 2012)
 - **136.879** sollen es laut Statistisches Bundesamt in 2020 gewesen sein (44.034 wissenschaftliche, 87.278 studentische und 5.567 sonstige Hilfskräfte) (2021c: 18; 31)
 - WissZeitVG-Evaluation (Sommer et al. 2022): **81.671** Vertragsverhältnisse von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutor*innen **allein in 42 Hochschulen und Forschungseinrichtungen** (ebd.: 146f.) – von bundesweit 1.500 (Statistisches Bundesamt 2019).
- **Große Dunkelziffer! Die Beschäftigtenzahlen dürften deutlich höher sein.**

Beschäftigungsentwicklung

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

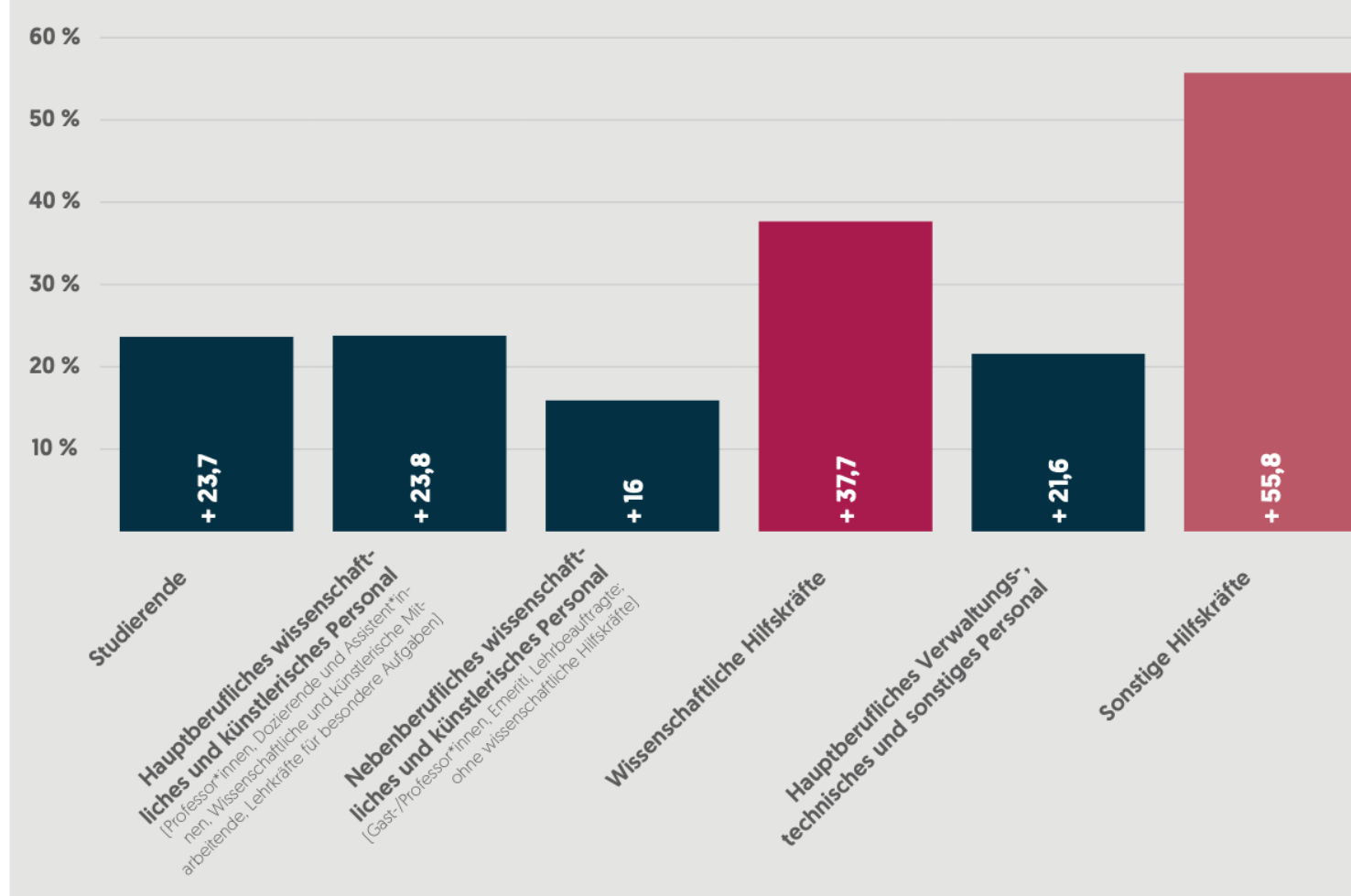
Sozialerhebung 2014, Angaben in Prozent (eigene Darstellung)



Beschäftigungsentwicklung

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

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



Abschnitte 2–3 – Teilschlussfolgerung

Bedeutung für den Tarifvertrag

„Studentische Beschäftigte bilden eine große, nicht unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder fallende (geringer bezahlte) Beschäftigungsgruppe. Ohne einheitliche Beschäftigungsbezeichnungen, klar bestimmte Tätigkeiten, Transparenz über Beschäftigungszahlen und deren Entwicklung sowie hiermit verbundene demokratische Kontrolle **besteht die Gefahr, dass sie in Konkurrenz zu den Tarifbeschäftigten treten und damit der geltende Tarifvertrag unterlaufen wird**“ (S. 120 ff.).

Abschnitte 4–5

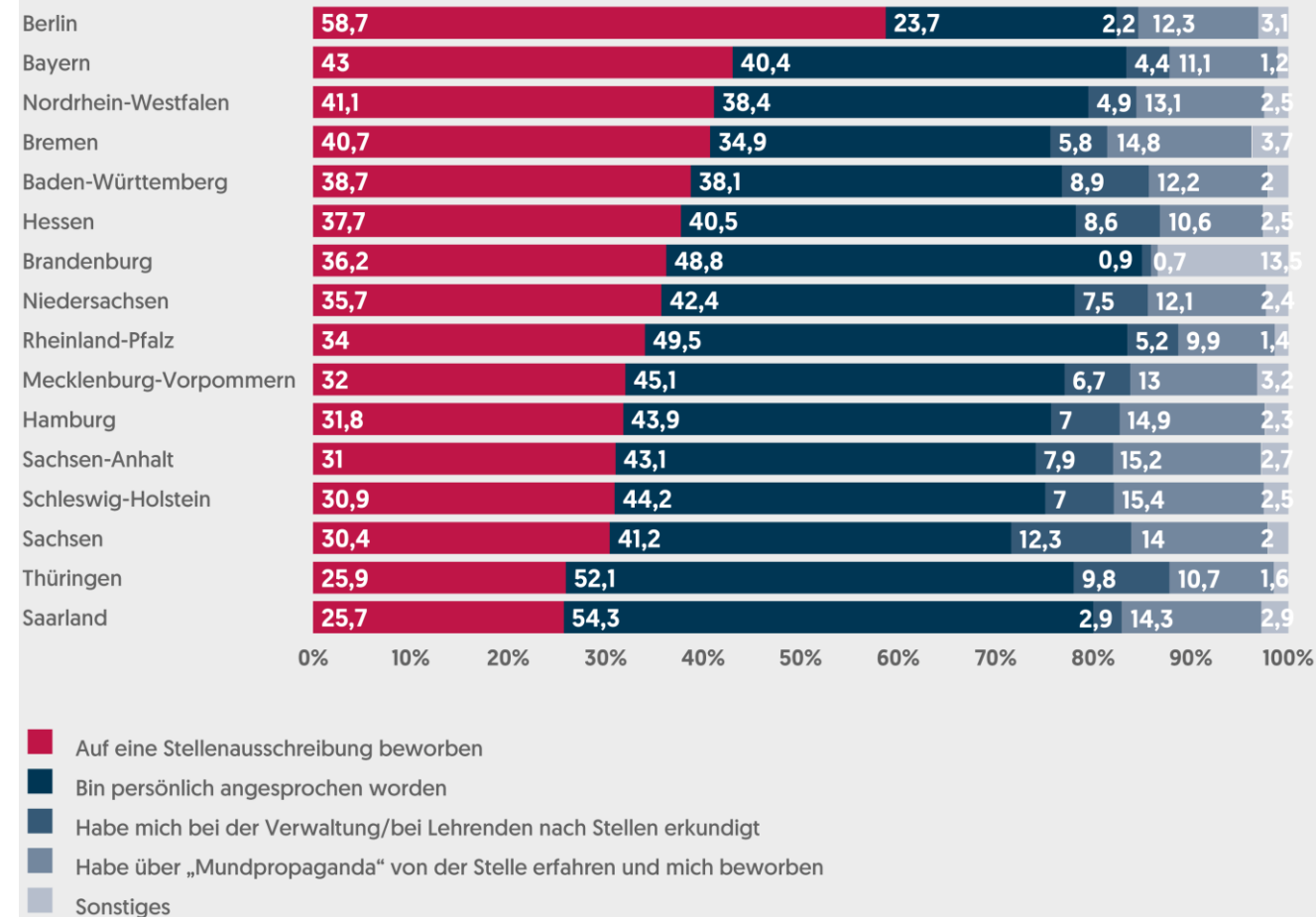
**Zwischen Lohn und Lebenslauf: Wer arbeitet als
studentische*r Beschäftigte*r – und warum?**

(Informelle) Rekrutierung

- (1) nur 36,7% der Befragten über formalisierten Weg einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung
- (2) 41,4% wurden „persönlich angesprochen“, 6,8% erkundigten sich bei der Verwaltung oder Lehrenden nach Stellen und 12,1% haben sich beworben, nachdem sie über Mundpropaganda davon gehört haben
- (3) Insgesamt wurden 60,3% auf einem (eher) informellen Weg rekrutiert

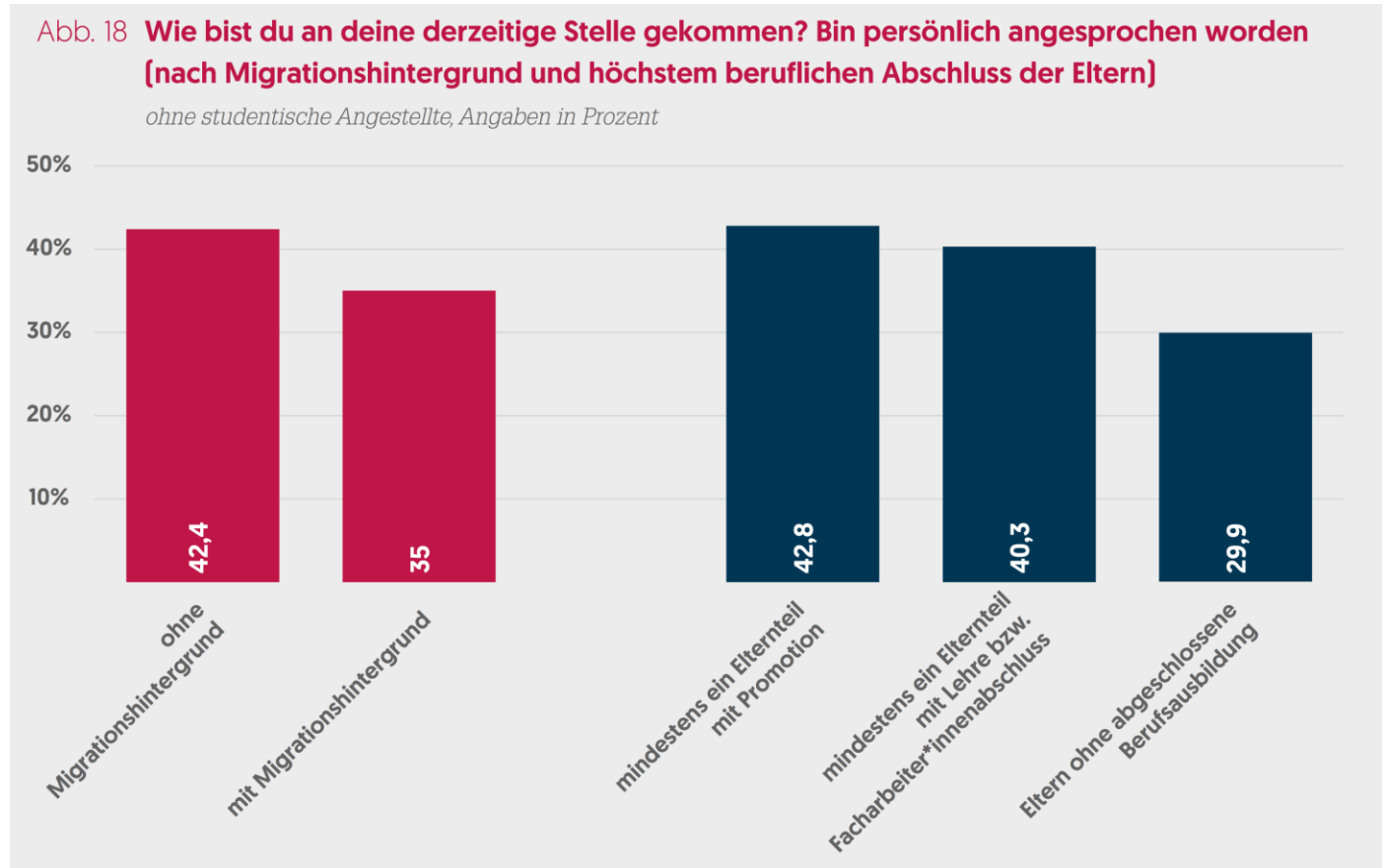
Abb. 17 **Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



(Informelle) Rekrutierung

- (1) Studierende mit Migrationshintergrund, Frauen und nicht-binäre Studierende sowie diejenigen, deren Eltern einen formal niedrigeren Berufsabschluss haben, geben demgegenüber wiederum häufiger an, über eine Ausschreibung an ihre aktuelle Stelle gekommen zu sein

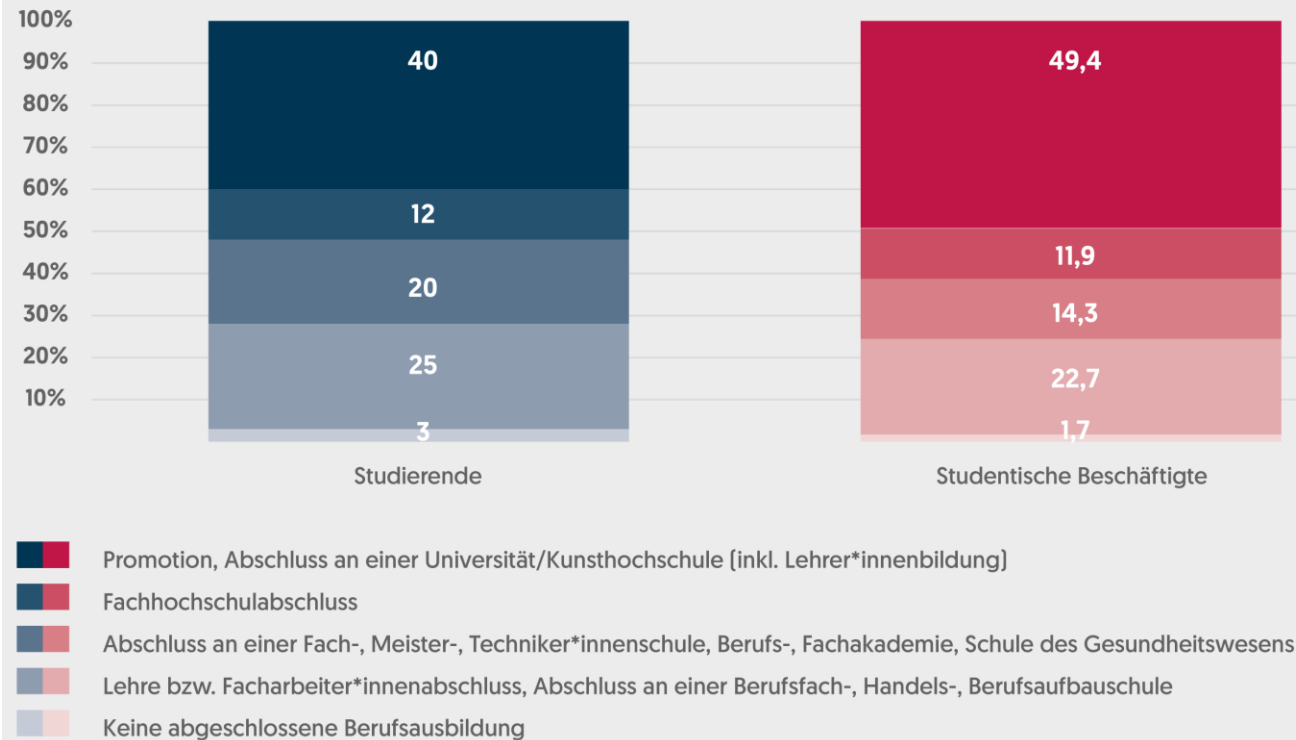


Sozio-ökonomische Herkunft

- (1) Studentische Beschäftigte kommen überdurchschnittlich häufig aus bildungsnahen Familien
- (2) 61,3% haben mindestens ein Elternteil mit (Fach-) Hochschulabschluss, verglichen mit nur 52% der Studierenden insgesamt

Abb. 15 Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben deine Eltern?

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

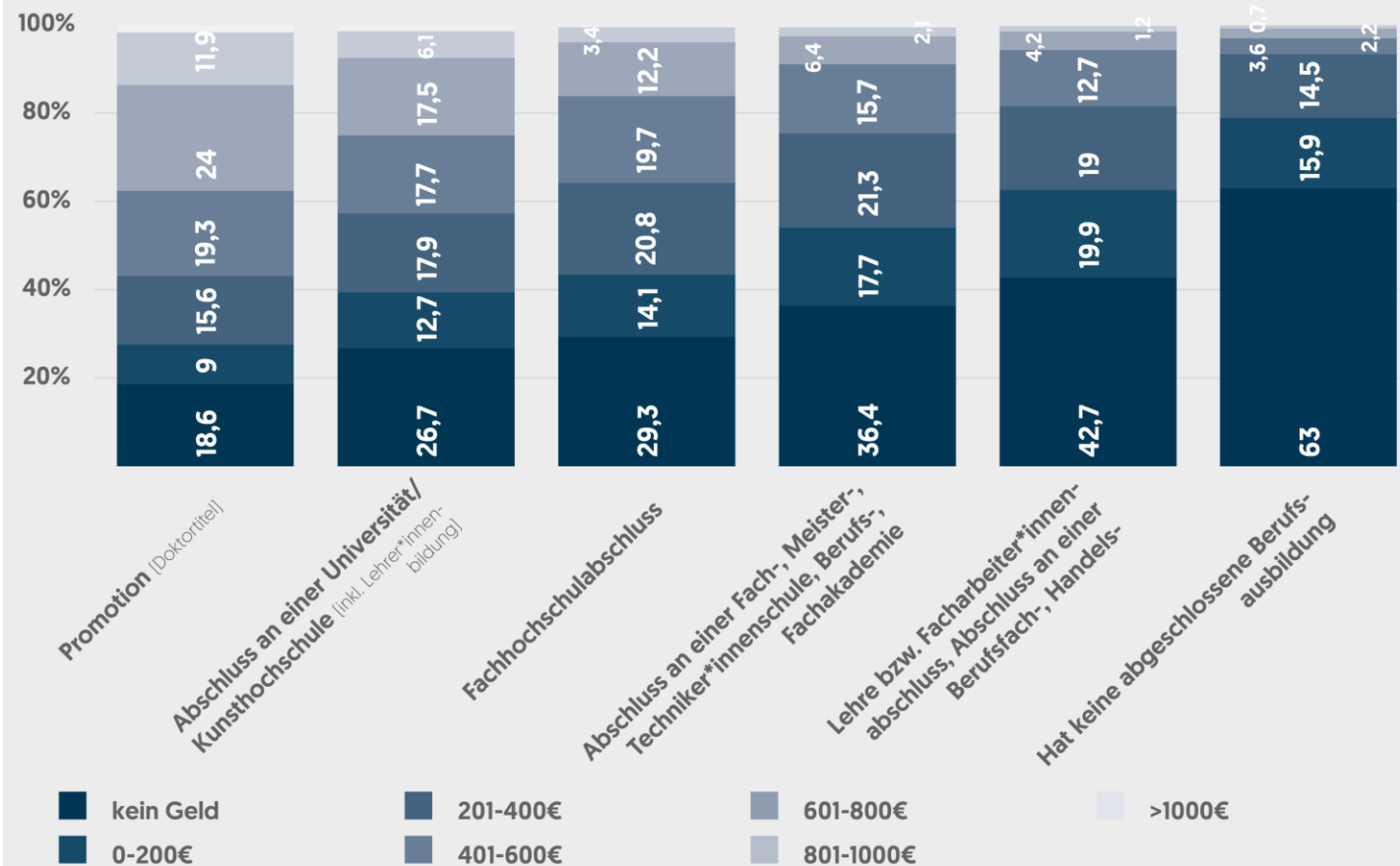


Sozio-ökonomische Herkunft

- (1) 18,6% der Hilfskräfte und Tutor*innen (ohne studentische Angestellte) mit mindestens einem promovierten Elternteil geben an, kein Geld von ihren Eltern zu erhalten
- (2) bei denjenigen mit Eltern ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind es mit 63% mehr als dreimal so viele

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

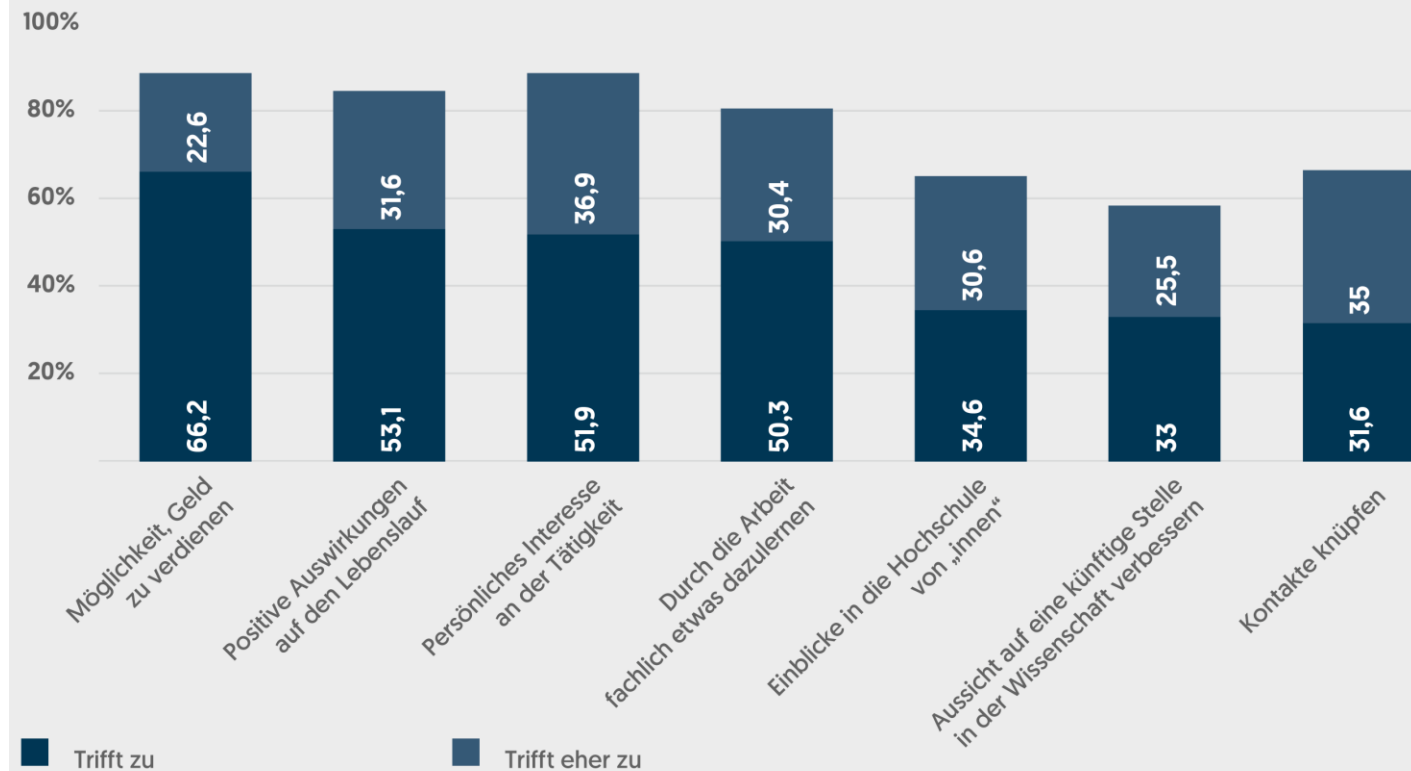


Motive

- (1) Größtes Motiv: die Möglichkeit, Geld zu verdienen (66,2%)
- (2) Erwerbsmotive differieren vor allem hinsichtlich der sozio-ökonomischen Herkunft: je höher die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern, desto weniger wird als Erwerbsmotiv der studentischen Beschäftigten die Möglichkeit des Geldverdienens genannt

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

Angaben in Prozent



Vergütung

Abb. 22 Vergütung nach Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

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

Vergütung

- (1) Zwischen 10,00€ (Thüringen) und 12,96€ (Berlin)
- (2) Durchschnitt: 11,03€
- (3) In nur wenigen Bundesländern landesweit einheitliche Regelungen
- (4) Uneinheitlichkeit in der Bezeichnung und hinsichtlich der gestaffelten Bezahlung nach formaler Qualifikation



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

Median, Angaben in Euro

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

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

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

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

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

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

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

Vergütung

- (1) Zwischen 11€ (Thüringen) und 13€ (Schleswig-Holstein)
- (2) Durchschnitt: 12,36€
- (3) In nur wenigen Bundesländern landesweit einheitliche Regelungen
- (4) Uneinheitlichkeit in der Bezeichnung und hinsichtlich der gestaffelten Bezahlung nach formaler Qualifikation



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

Median, Angaben in Euro

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

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

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

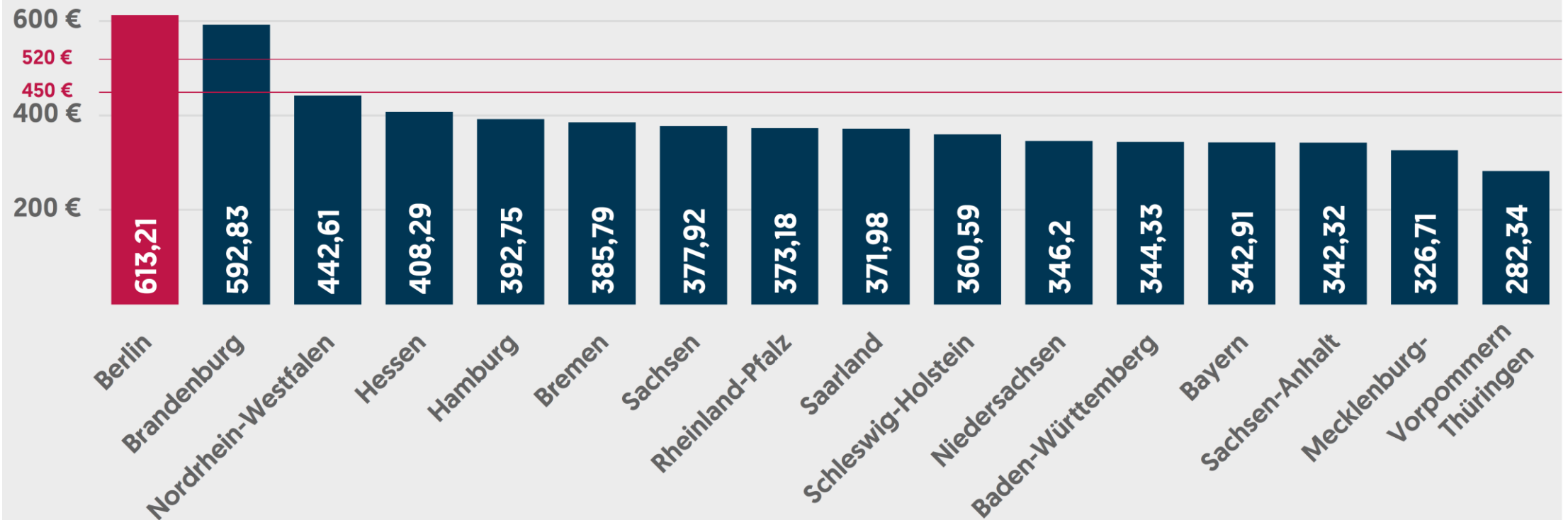
*** Wert von 12,43€ entspricht dem Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur 2019 (zuletzt geändert 2022), gültig ab SoSe 2021.

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

Monatliches Einkommen

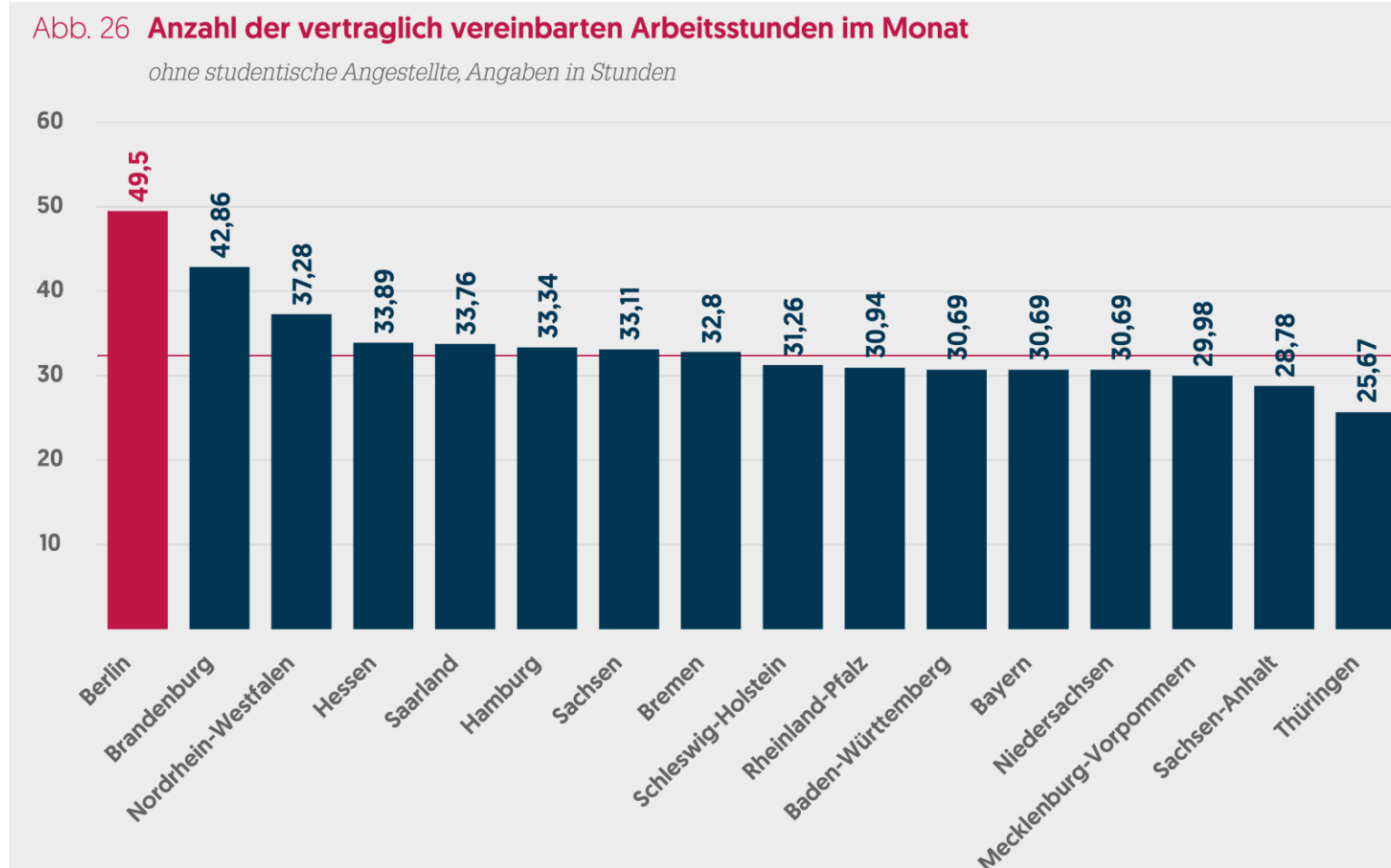
Abb. 25 **Monatliches Geld aus Tätigkeit[en] als studentische*r Beschäftigte*r**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Euro



Monatliches Arbeitsvolumen

- (1) Durchschnittliches vertraglich vereinbartes Arbeitsvolumen (ohne Berlin: 32,8 Stunden
- (2) Mindeststundenumfang von 40 Stunden/Monat im Berlin nach TVStud III

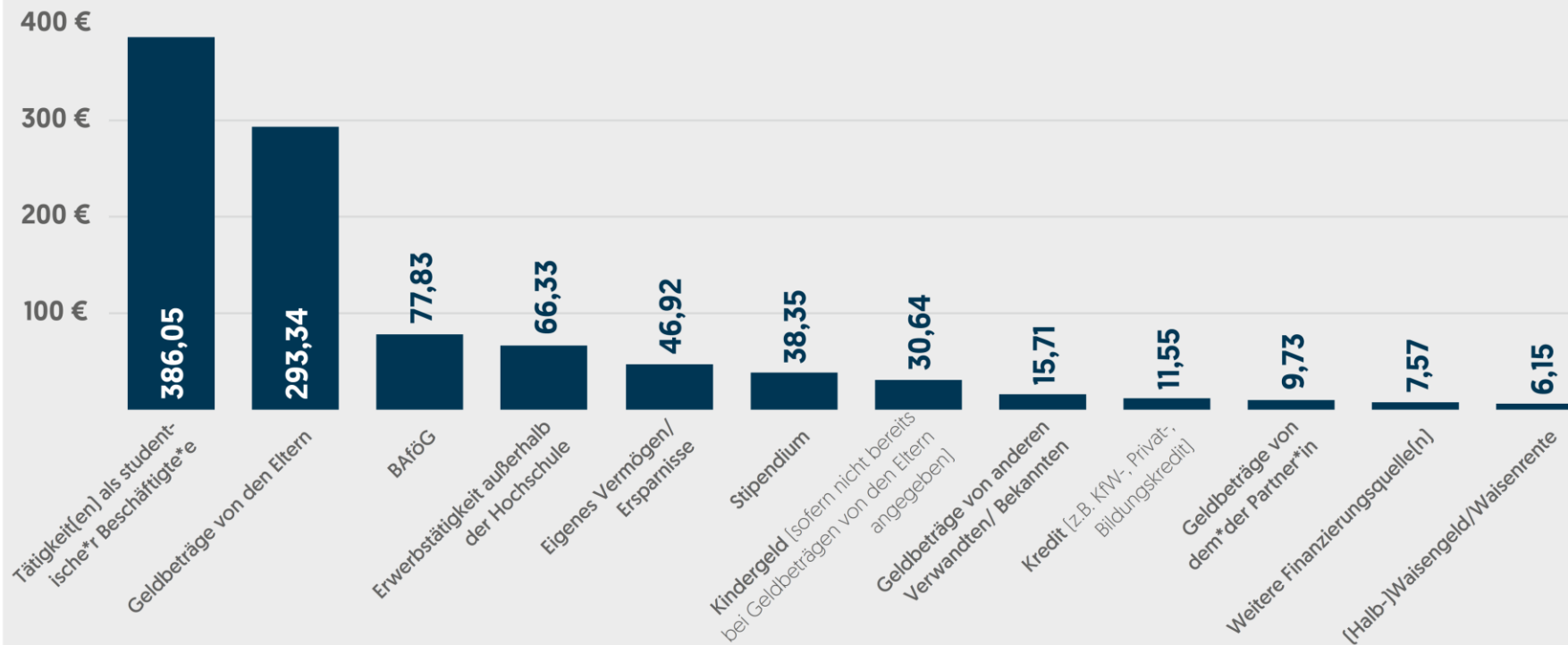


Studentische Beschäftigung als Haupteinnahmequelle

- (1) Durchschnittliches Einkommen aus studentischer Beschäftigung: monatlich 386,05€ → **knapp 40% des Gesamteinkommens**

Abb. 29 Wie verteilt sich das dir zur Verfügung stehende Geld auf die folgenden Quellen?

ohne studentische Angestellte, Angaben in Euro

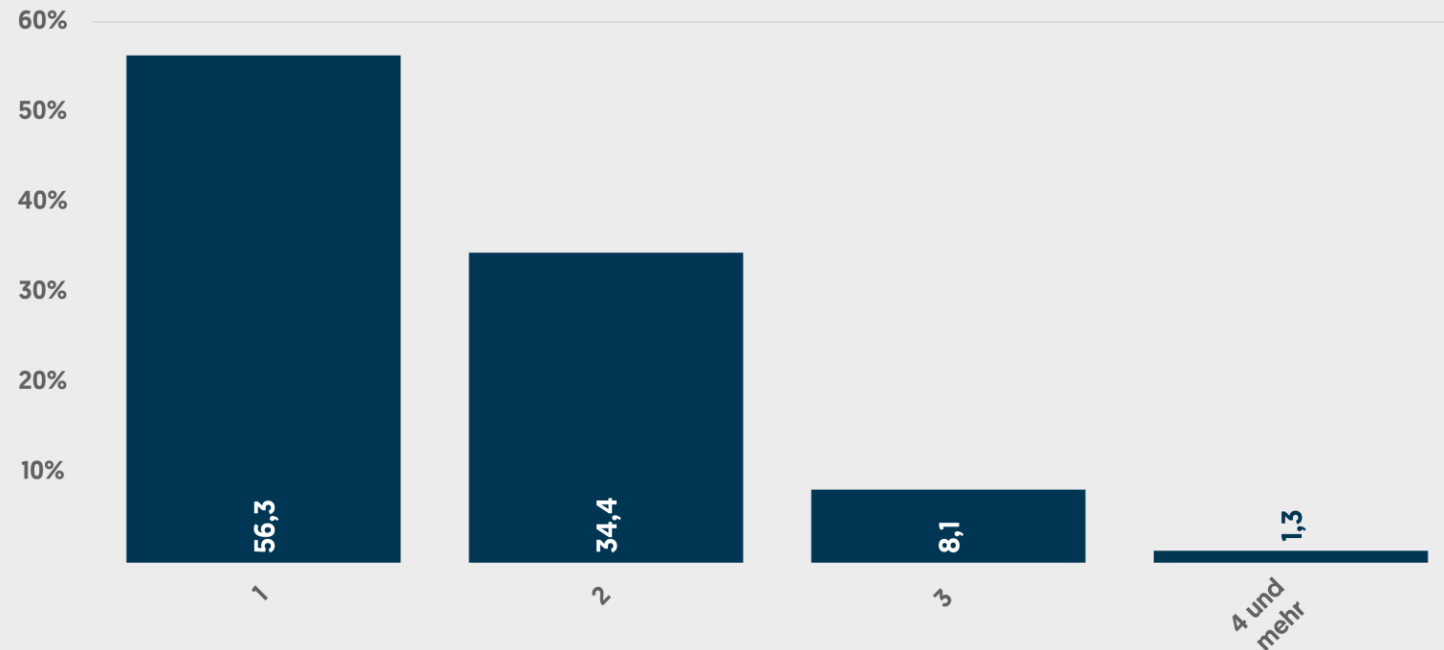


Studentische Beschäftigung als Haupteinnahmequelle

- (1) 34,4% geben an, wenn auch nur zeitweise bis zu 2 Arbeitsverträge gleichzeitig gehabt zu haben
- (2) 9,4% haben/hatten 3 oder mehr

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

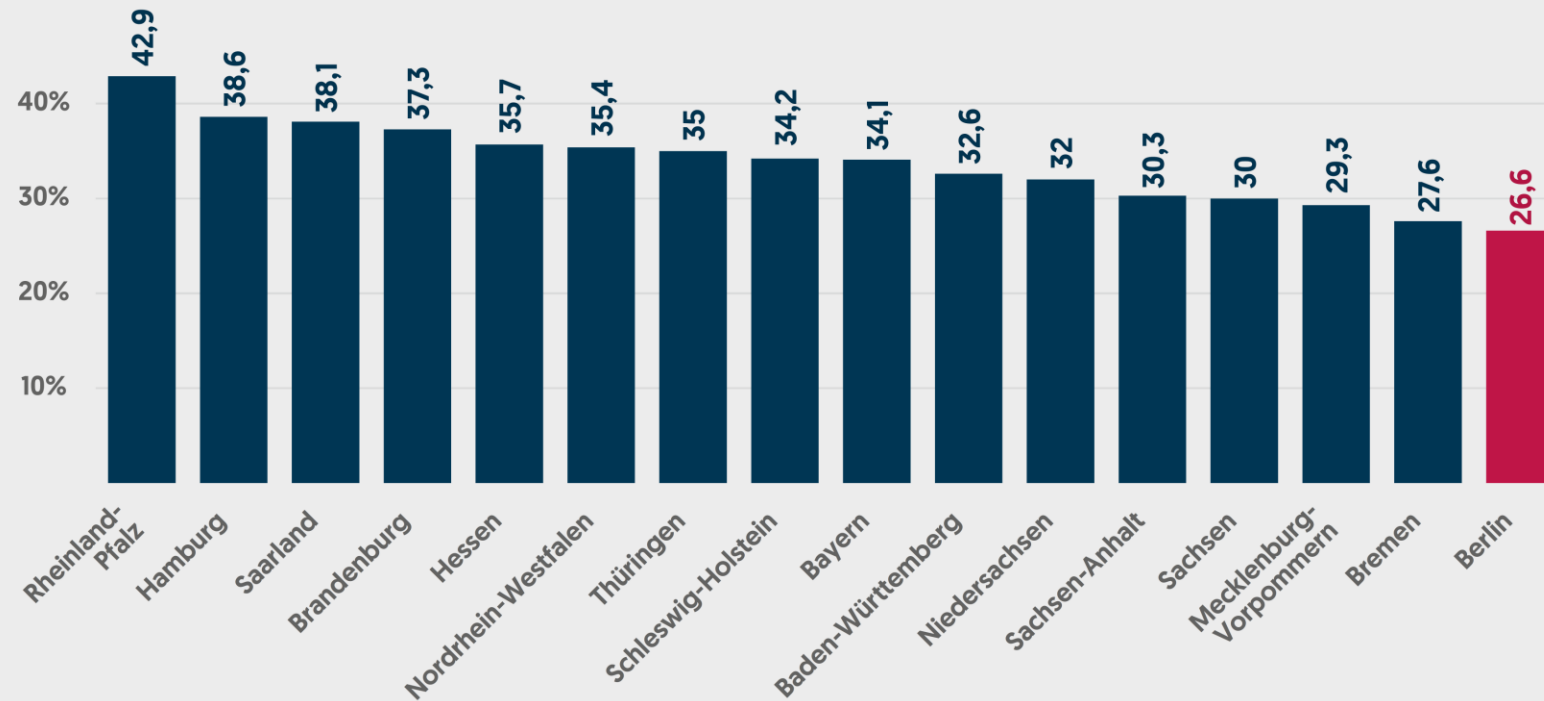


Weitere Einnahmequellen

- (1) **ein Drittel (33,4%)** ist außerdem in den vergangenen 12 Monaten **mindestens einer weiteren Nebentätigkeit außerhalb der Hochschule** und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen
- (2) „Spitzenreiter“: Rheinland-Pfalz mit 42,9%

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

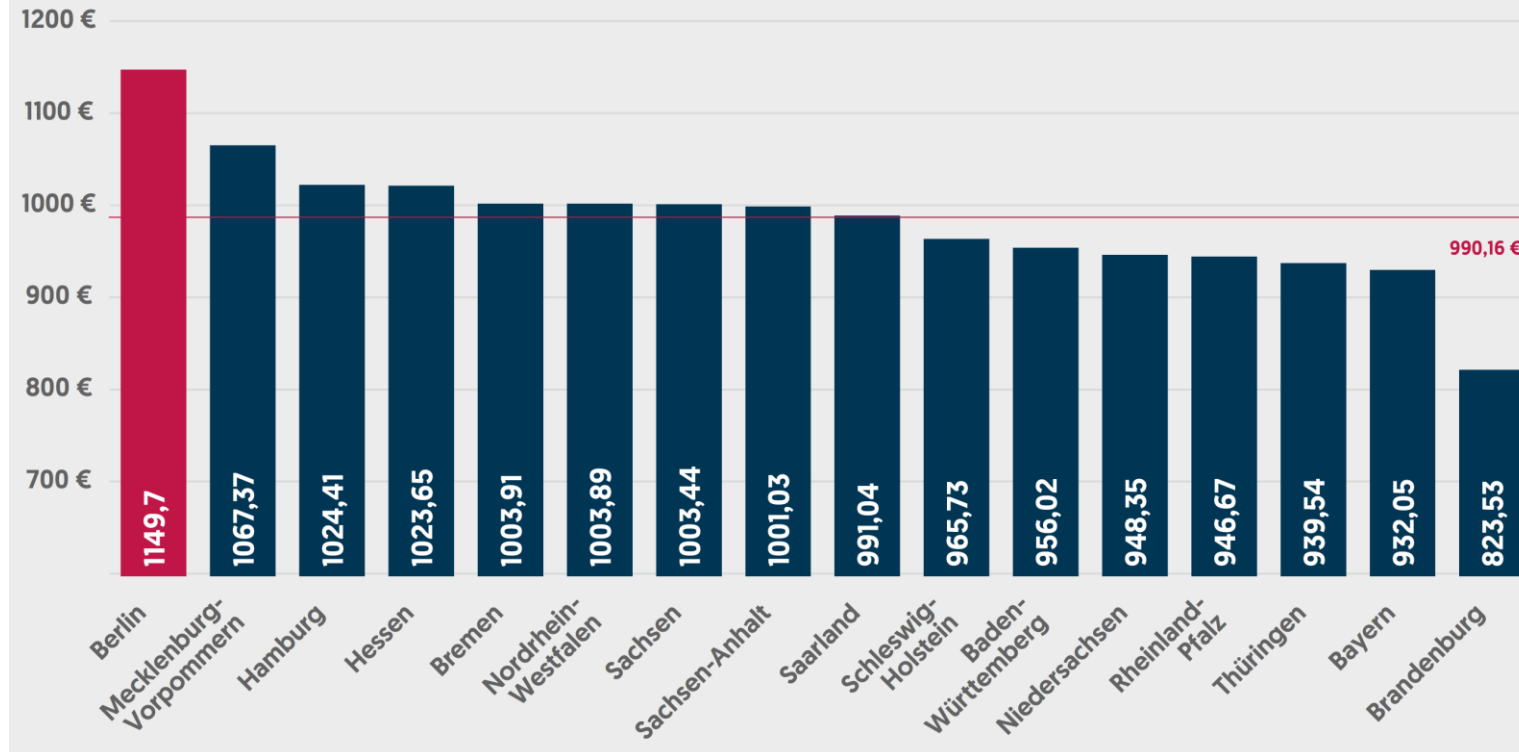


Gesamteinkommen studentischer Beschäftigter

- (1) mit durchschnittlich 990,16€ Gesamteinkommen (2021/22) liegen studentische Beschäftigte knapp 70€ unter dem durchschnittlichen Einkommen der Studierenden von 1.060€ (2018)

Abb. 30 Wie viel Geld steht/stand dir als studentische*r Beschäftigte*r insgesamt monatlich zur Verfügung?

ohne studentische Angestellte, Angaben in Euro

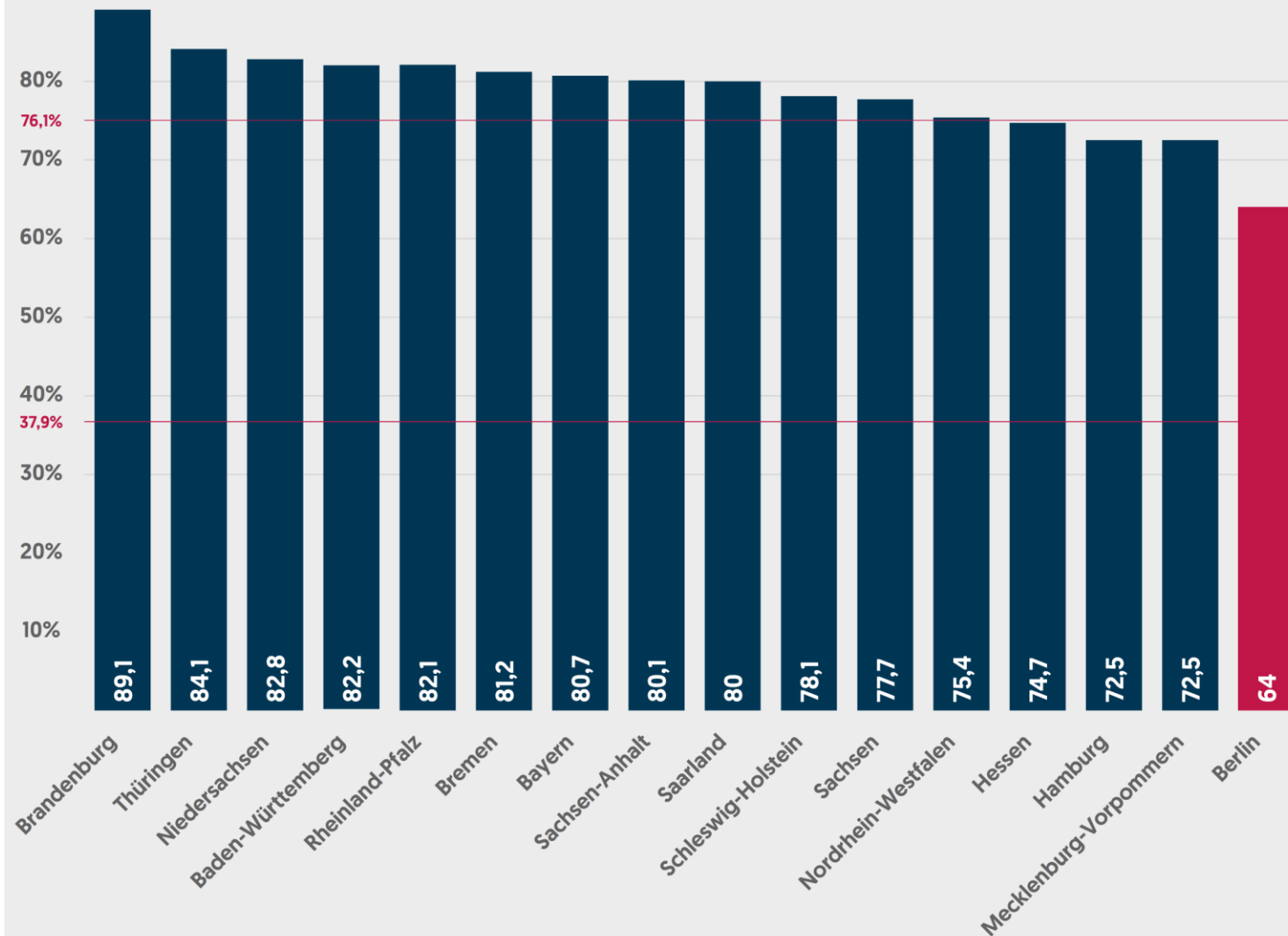


Armutsrisiko unter studentischen Beschäftigten

(1) 77,8% der studentischen Beschäftigten gelten als armutsgefährdet, verglichen mit 37,9% bzw. 76,1% der Studierenden

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Abschnitte 4/5 – Zusammenfassung

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

Abschnitte 4/5 – Zusammenfassung

- Die Löhne studentischer Beschäftigter orientieren sich an der TdL-Richtlinie und bewegen sich vor allem bei den studentischen Hilfskräften im Durchschnitt nur knapp über Mindestlohniveau.
- Der Lohn stellt für die studentischen Beschäftigten mit Abstand die zentrale Erwerbsquelle dar und ist damit wichtigster Bestandteil des Gesamteinkommens.
- Studentische Beschäftigte liegen trotz ihrer vergleichsweise höheren sozio-ökonomischen Herkunft mit ihrem Gesamteinkommen unterhalb dem der Studierendenschaft, wobei das Gesamteinkommen besonders stark von den Zuwendungen der Eltern abhängig ist: Je höher der formale Bildungshintergrund der Eltern, desto höher die monatliche Zuwendung.
- 2021 galten 76,1% der Studierenden als armutsgefährdet (Statistisches Bundesamt 2022d). Studentische Beschäftigte liegen bei 77,8%.

Abschnitte 4/5 – Teilschlussfolgerung

„Die Arbeit bedeutet für die studentischen Beschäftigten Erwerbsarbeit und Qualifizierung zugleich.“ (S. 119)

„Studentische Beschäftigte sind trotz ihrer Arbeit im öffentlichen Dienst von Armut bedroht.“ (S. 120)

Abschnitt 5

Gestaltung der Arbeitsverträge: Zur Prekarität der studentischen Beschäftigungsverhältnisse

Gestaltung der Arbeitsverträge: Zur Prekarität der studentischen Beschäftigungsverhältnisse

Allgemein gelten „Arbeits-, Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse“ dann als prekär, wenn sie durch **Unsicherheit und fehlende Planbarkeit geprägt sind**. Ein Erwerbsverhältnis ist in ökonomischer Hinsicht als prekär zu bezeichnen, „wenn es nicht dauerhaft oberhalb eines von der Gesellschaft definierten kulturellen Minimums existenzsichernd ist“ (Dörre 2017: 258).

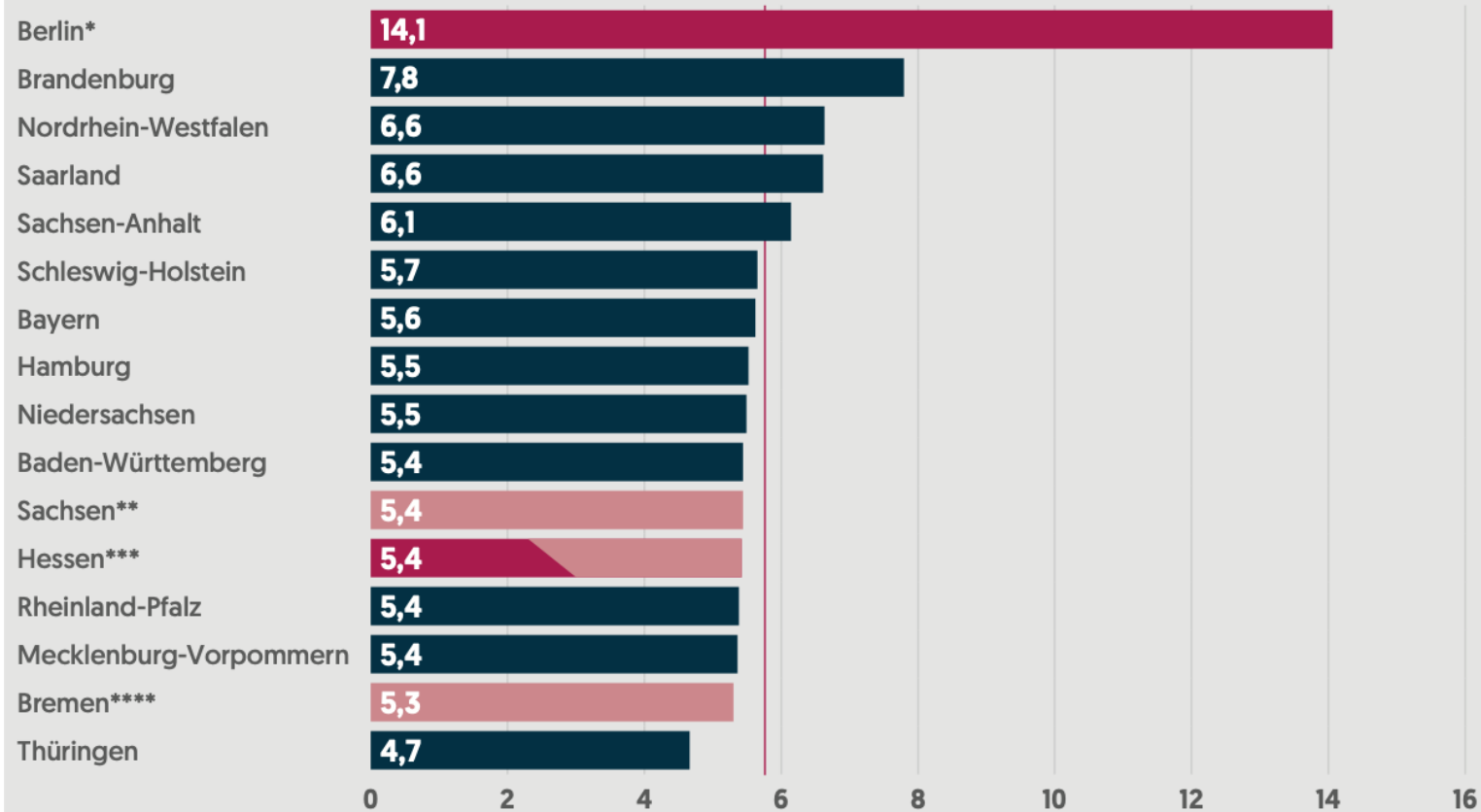
Bei Prekarität geht es somit nicht um eine subjektive Deutung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation: „Eine strukturell unsichere Erwerbstätigkeit muss subjektiv keineswegs als prekär empfunden werden. Umgekehrt können strukturelle Prekaritätsrisiken auch dann vorhanden sein, wenn es sich im Bewusstsein der Betroffenen um eine gewünschte Form der Erwerbstätigkeit handelt“ (ebd.).

Vertragslaufzeiten und -häufigkeit

- (1) In **Berlin** laufen die Verträge mit im Schnitt **14,1 Monaten** mit großem Abstand am längsten
- (2) In Thüringen mit durchschnittlich 4,7 Monaten lediglich etwa ein Drittel dessen
- (3) **Bundesdurchschnitt** (ohne Berlin) bei **5,7 Monaten**

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Monaten



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

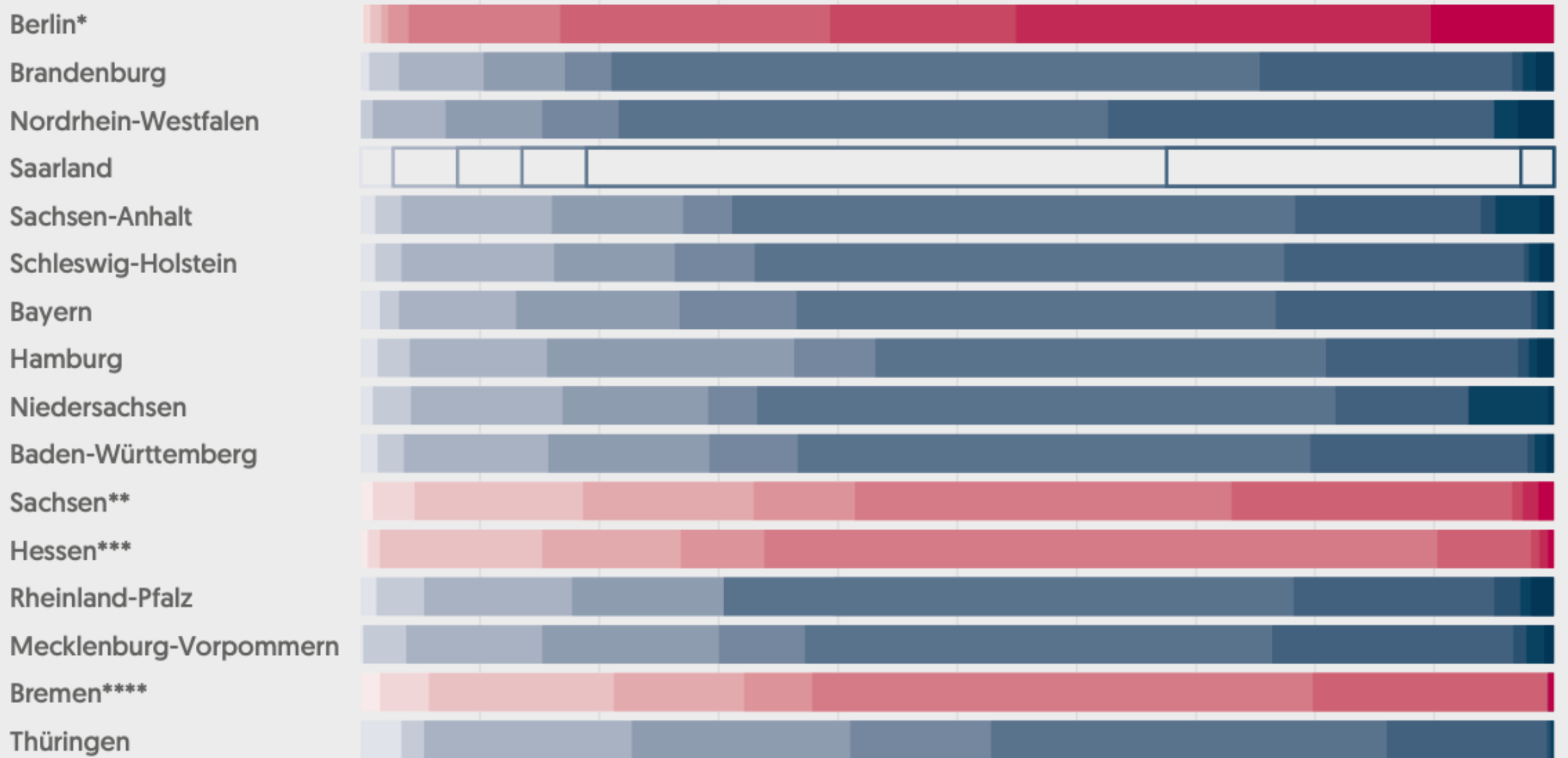
** § 82 Abs. 1 Hessisches Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet.“ § 10 Abs. 5 Kodex Hessen: „Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester [...] dauern.“

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

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

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

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



Bis zu 1 Monat

Bis zu 3 Monate

Bis zu 5 Monate

Bis zu 12 Monate

Bis zu 24 Monate

Bis zu 2 Monate

Bis zu 4 Monate

Bis zu 6 Monate

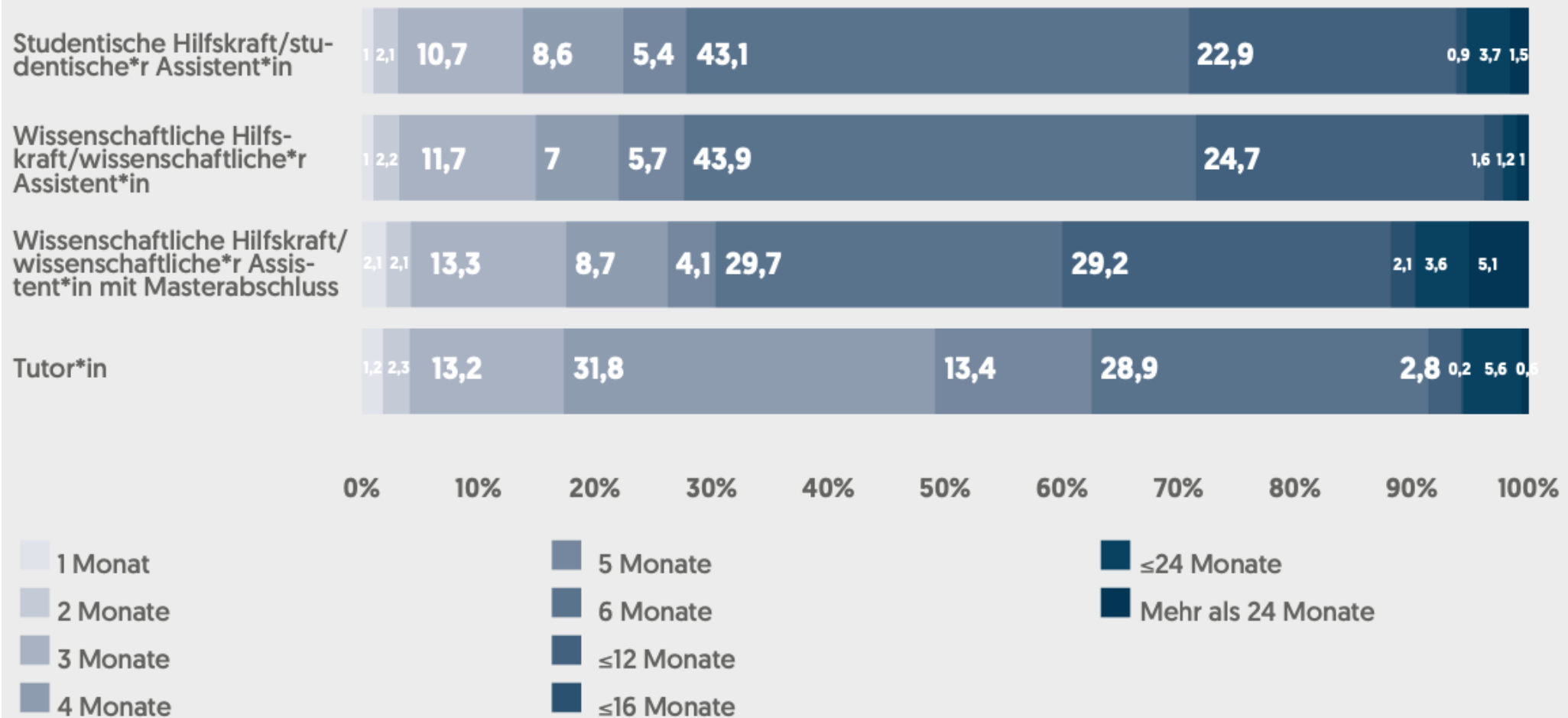
Bis zu 16 Monate

Mehr als 24 Monate

Vertragslaufzeiten nach Beschäftigungsformen

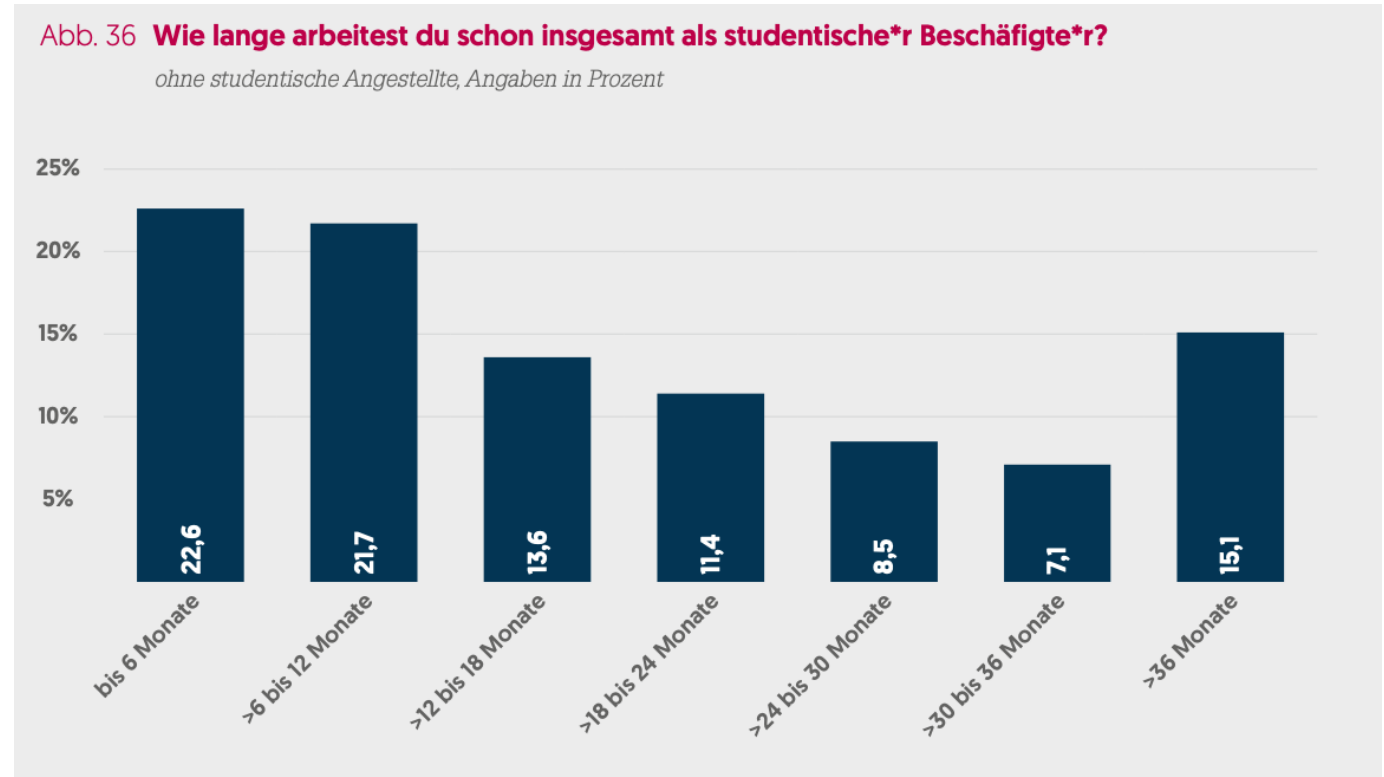
Abb. 34 **Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller oder letzter Arbeitsvertrag? (gestaffelt nach Beschäftigungsform)**

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



Keine kurzzeitige Angelegenheit: Dauer der Beschäftigung

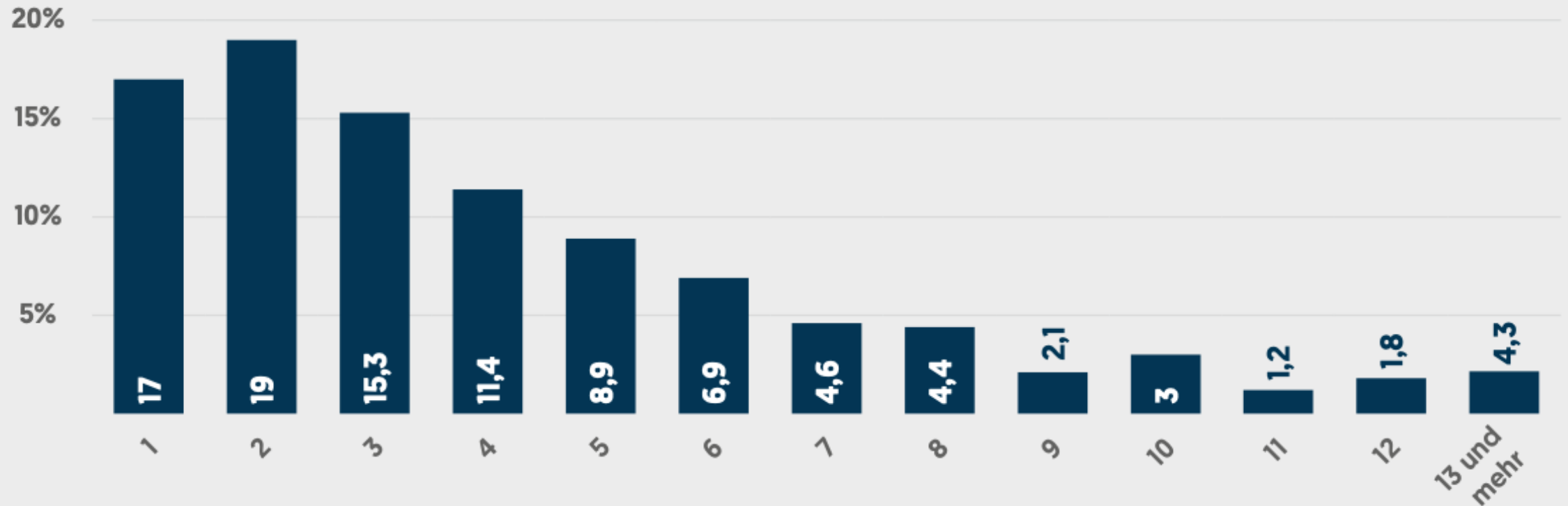
- (1) Im Durchschnitt sind studentische Beschäftigte schon seit **20,2 Monaten** an einer Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen tätig.
- (2) Im Durchschnitt schließen sie **4,6 Arbeitsverträge** mit einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtung



Kettenverträge als Normalität

Abb. 37 **Wie viele Arbeitsverträge hattest du bis heute insgesamt als studentische*r Beschäftigte*r?**

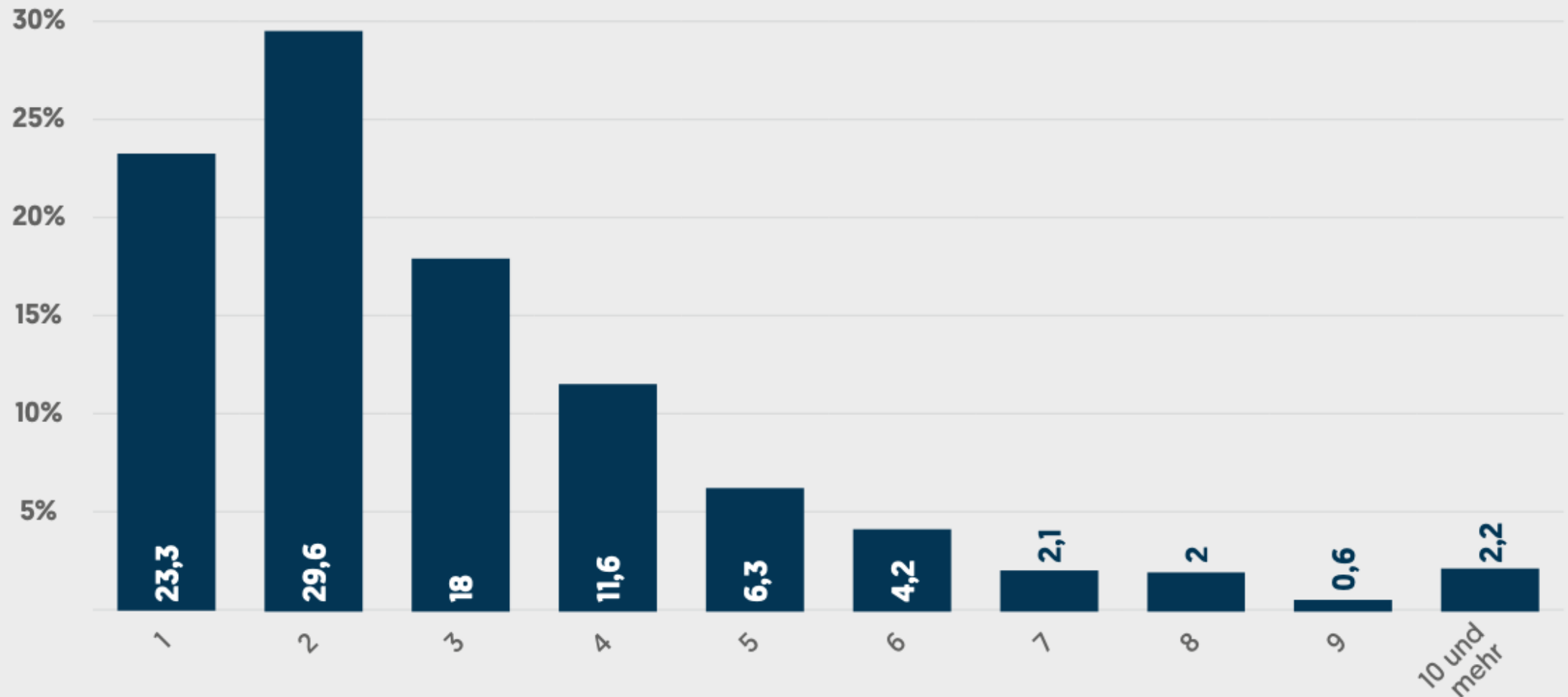
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Kettenverträge als Normalität

Abb. 38 **Das wievielte Mal infolge bist du auf derselben Stelle angestellt?**

mit Anschlussverträgen bzw. Vertragsverlängerungen, ohne Erstbeschäftigte und ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Gründe für kurze Vertragslaufzeiten

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

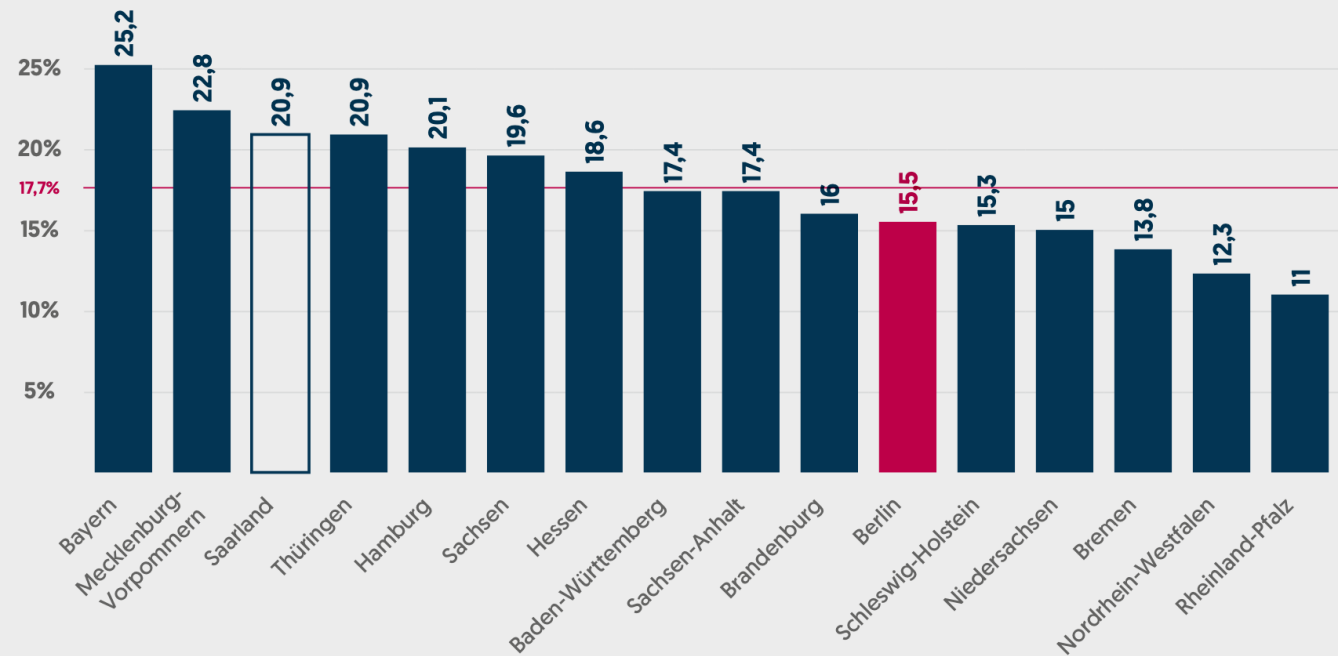
- die Verschiedenheit von Aufgabenfeldern und Arbeitsorten (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2022),
- der Bedarf der Hochschulen (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur Brandenburg 2019; Hamburgische Bürgerschaft 2021); die Aufgaben seien „oft nur von begrenzter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

Vertragspraxis mit Folgen

- (1) **Knapp 18%** haben schon einmal eine Zeit lang **ohne schriftlichen Arbeitsvertrag** gearbeitet
- (2) In Bayern sogar ein Viertel (25,2%)

Abb. 39 **Hast du an der Hochschule schon einmal eine Zeit lang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

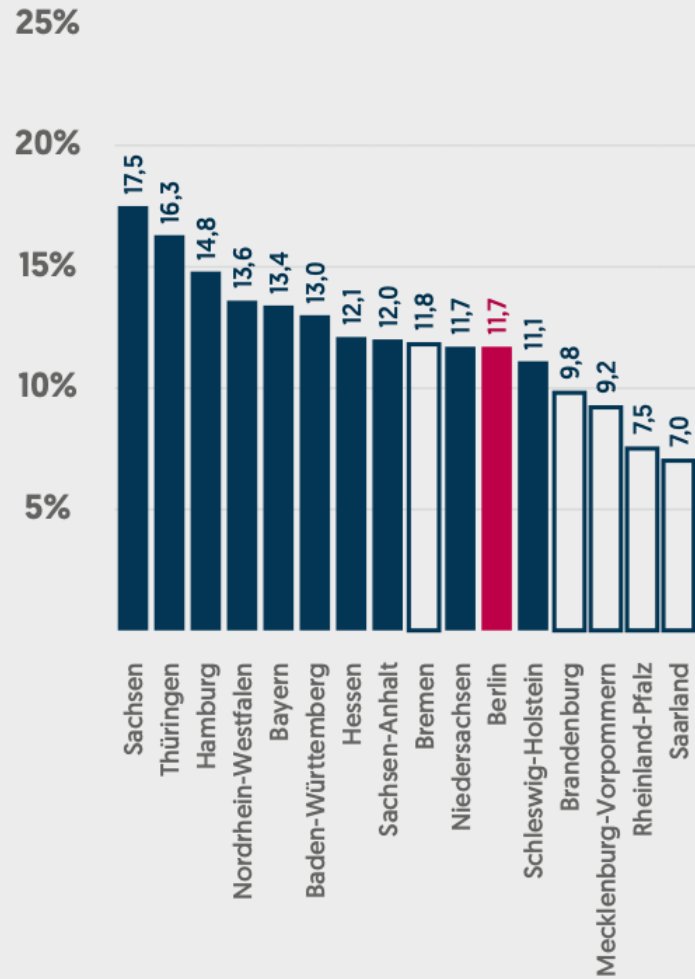


Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen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

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

(1) Im Durchschnitt sind es **4,5 Wochen** vor offiziellem Vertragsbeginn



Ja, unbezahlt vor offiziellem Vertragsbeginn

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

- (1) Im Durchschnitt sind es **4,5 Wochen** vor offiziellem Vertragsbeginn
- (2) **5,7 Wochen** über das offizielle Vertragsende hinaus

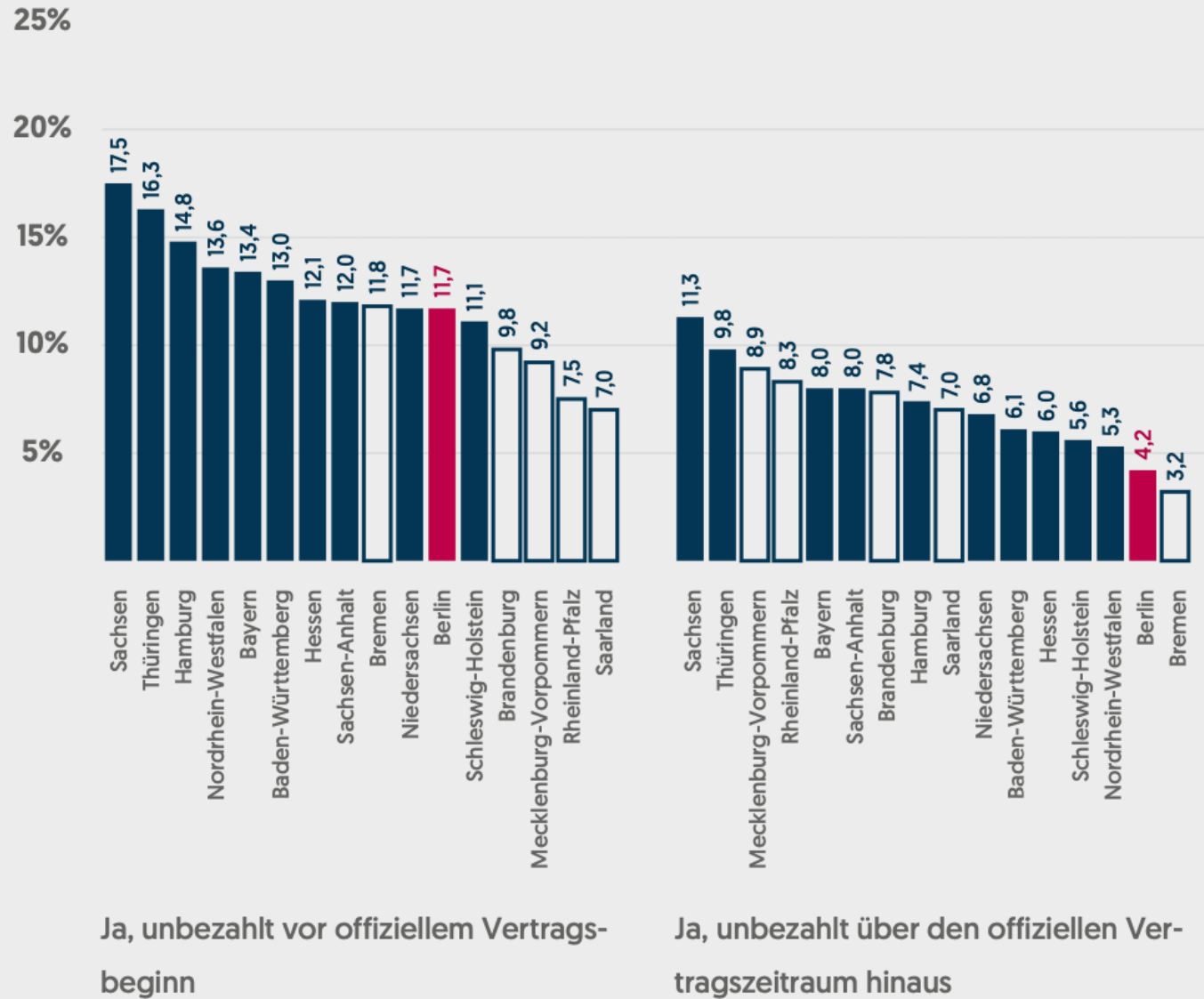
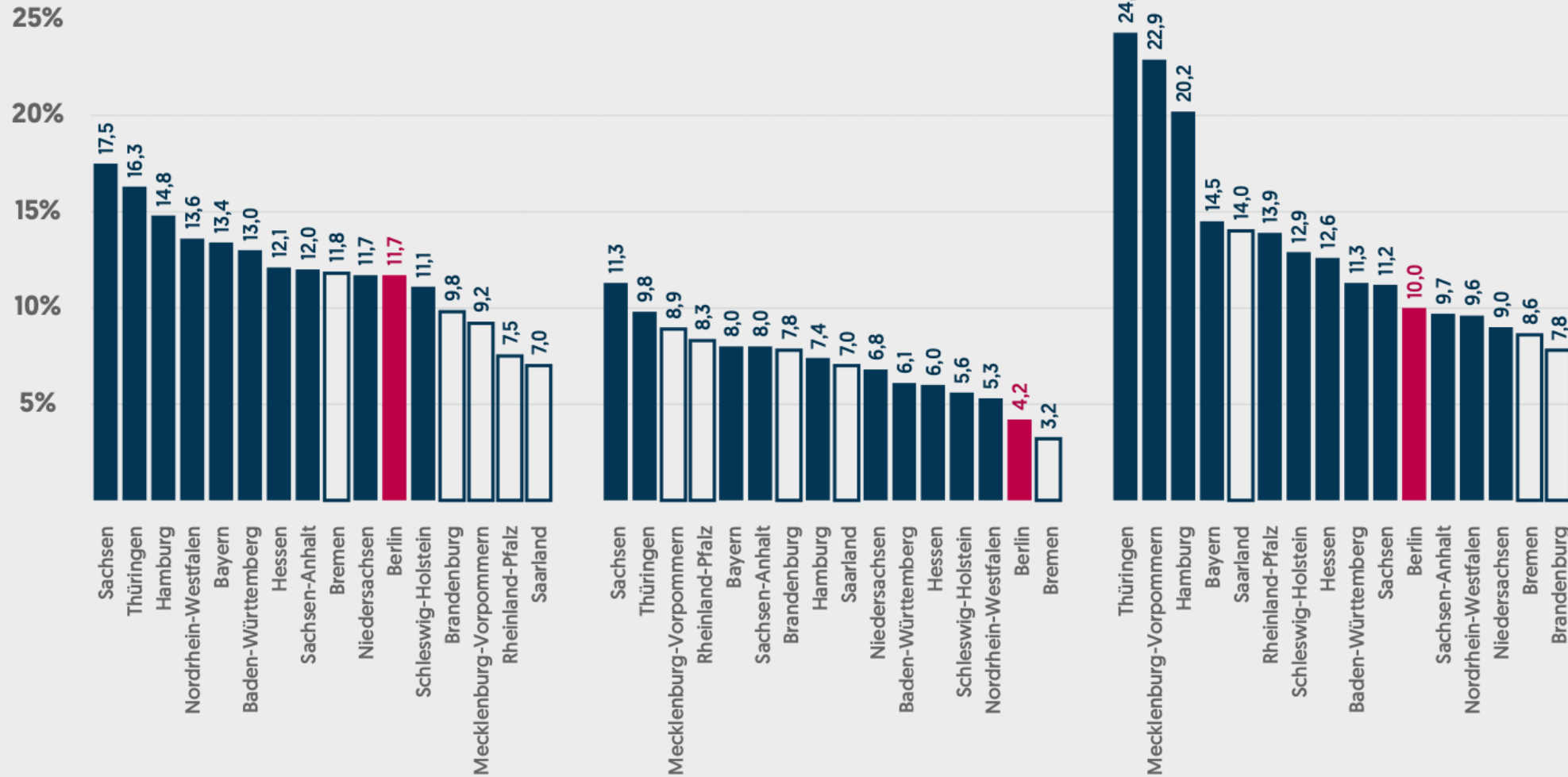


Abb. 41 **Hast du als studentische*r Beschäftigte*r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet?**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

- (1) Im Durchschnitt sind es **4,5 Wochen** vor offiziellem Vertragsbeginn
- (2) **5,7 Wochen** über das offizielle Vertragsende hinaus
- (3) Wenn die Löhne verspätet gezahlt werden, dann mit einer Verzögerung von durchschnittlich **6,7 Wochen**



Ja, unbezahlt vor offiziellem Vertragsbeginn

Ja, unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus

Ja, mit verspäteter Bezahlung („Nachzahlung“, die nicht vertraglich vereinbart war)

Abschnitt 5 – Zusammenfassung

- Bei Ausstellung von (Anschluss-)Verträgen kommt es in der Personalverwaltung länderübergreifend zu erheblichen Defiziten: 17,6% der Beschäftigten geben an, dass sie schon einmal eine Zeitlang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag gearbeitet haben.
- Bis zu 16,7% geben an, dass sie bereits unbezahlt (ohne Nachzahlung) vor und/oder nach Vertragsbeginn gearbeitet haben. Die Dauer beträgt durchschnittlich 4,9 Wochen
- Kurze Vertragslaufzeiten (durchschnittlich 6,1 Monate, ohne Berlin 5,7) sind mit Ausnahme Berlins (14,1 Monate) für studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen der Normalzustand.

Abschnitt 5 – Zusammenfassung

- Trotz kurzer Vertragslaufzeiten, handelt es sich bei der Arbeit als studentischer Beschäftigter um ein längerfristiges Arbeitsverhältnis. 17% arbeiten zum ersten Mal auf einer Stelle. 60,9% arbeiten zum Zeitpunkt der Befragung schon mindestens ein Jahr an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtungen. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beträgt zum Zeitpunkt der Befragung 20,2 Monate.
- Studentische Beschäftigte arbeiten in Kettenverträgen. Durchschnittlich haben sie bereits 4,6 Verträge geschlossen. Sind studentische Hilfskräfte und Tutor*innen mehr als einmal an einer Hochschule beschäftigt, arbeiten sie im Durchschnitt zum dritten Mal in Folge auf derselben Stelle.

Abschnitt 5 – Teilschlussfolgerung

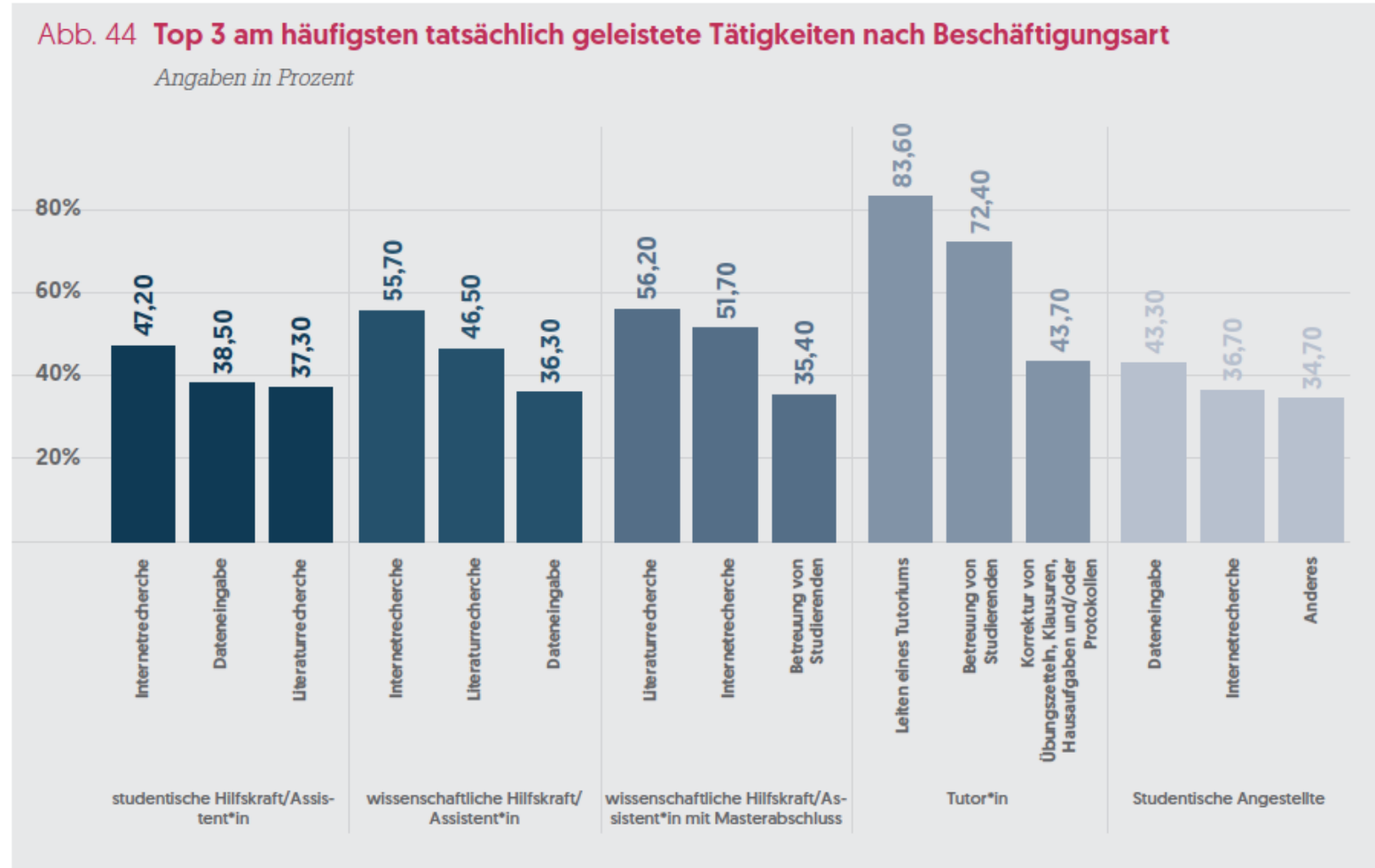
„Das System studentischer Beschäftigung ist ein System permanenter Bewährung“ (S. 125).

Abschnitte 6–7

Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten: Intransparenz und Nichteinhaltung sind die Regel

Wer leistet welche Tätigkeit?

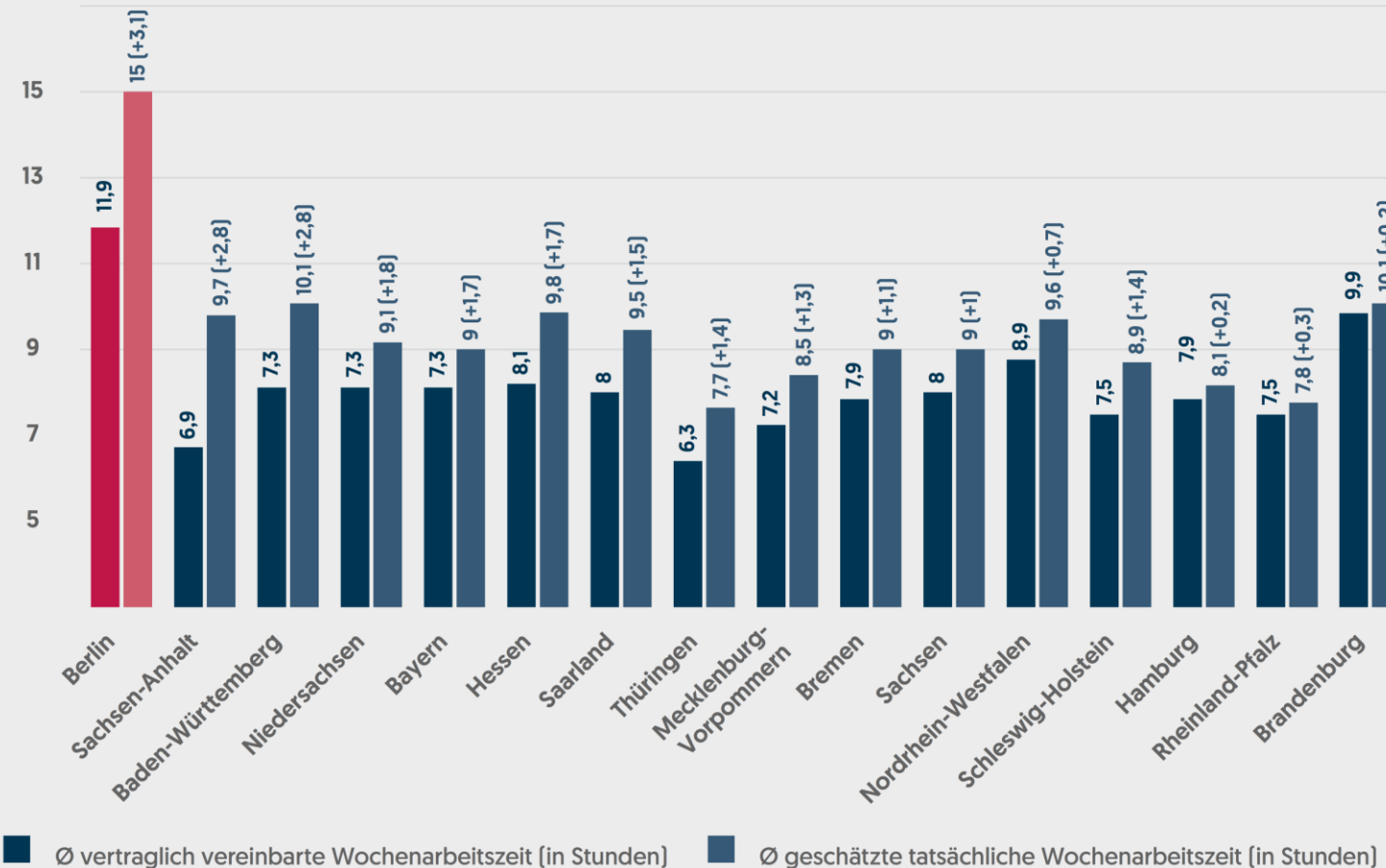
- (1) Keine bundesweit einheitliche Tätigkeitsdefinition, Abgrenzung von (studentischen) Angestellten
- (2) Studentische Beschäftigte leisten regelmäßig verwaltende und technische Tätigkeiten, die nach TV-L entlohnt werden müssten
- (3) Tatsächlich geleistete Tätigkeiten unterscheiden sich insb. zwischen SHK und WHK kaum → Trotzdem werden SHK schlechter entlohnt.



Arbeitszeit und Überstunden

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Stunden



Arbeitszeit und Überstunden

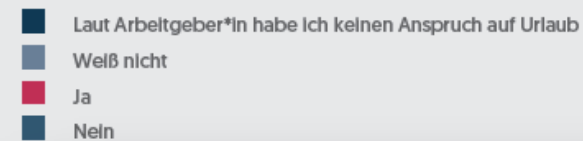
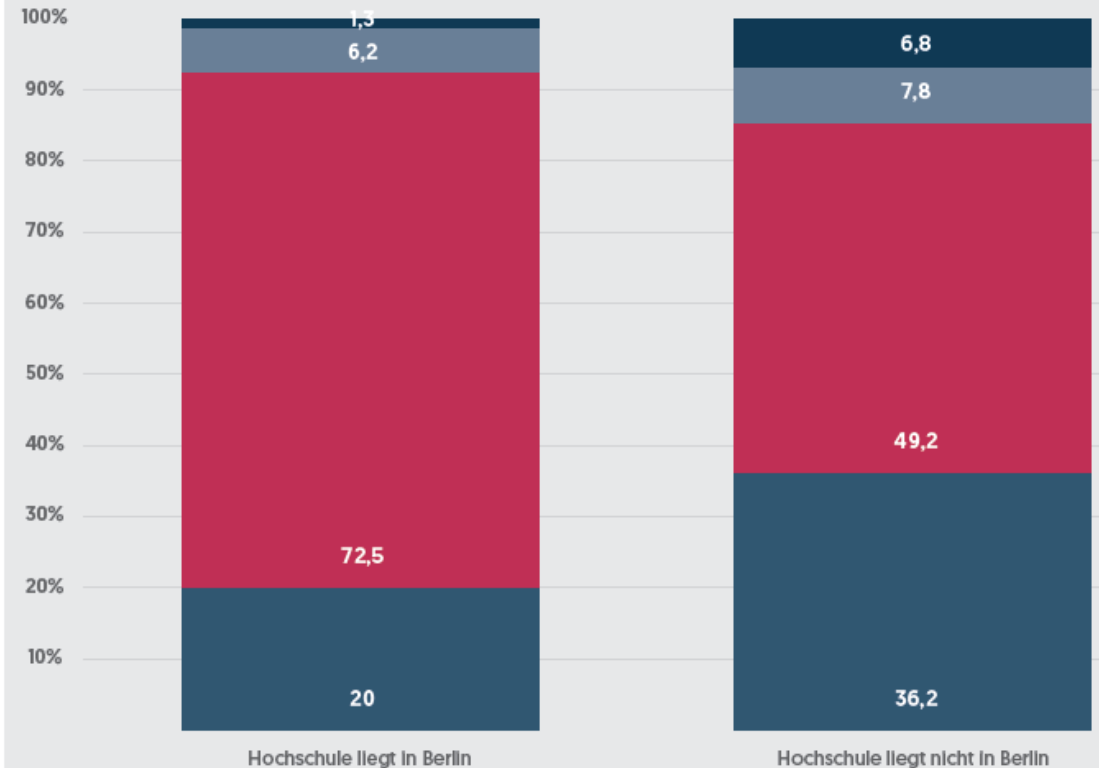
- (1) Vertraglich festgelegte durchschnittliche monatliche Arbeitszeit in den letzten 10 Jahren von 31 auf 33,6 Stunden angestiegen
- (2) Tatsächlich geleistete Arbeitszeit beträgt jedoch durchschnittlich 41,3 Stunden im Monat
- (3) 38,9% der Befragten leisten regelmäßig unbezahlte Überstunden, unter den Tutor*innen sind es sogar 50,6%
- (4) Nur 64% dokumentieren regelmäßig ihre Arbeitszeit
- (5) Wer seine Arbeitszeit nicht dokumentiert, macht häufiger unbezahlte Überstunden

Urlaubsanspruch

- (1) Mehr als ein Drittel der Befragten nicht über Urlaubsanspruch informiert
- (2) 39,6% nehmen Urlaub nicht vollständig in Anspruch

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

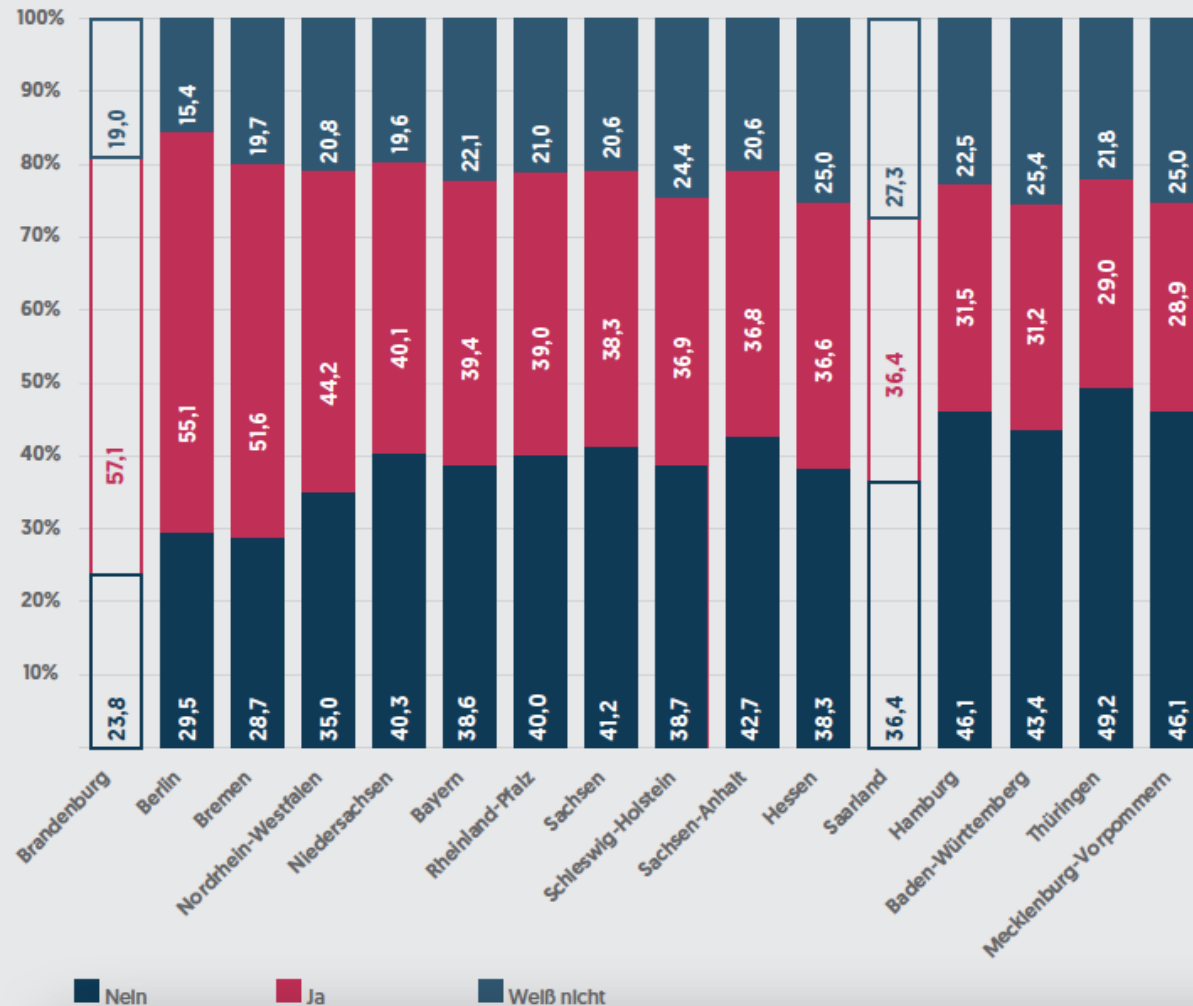
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Urlaubsanspruch

Abb. 48 Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch?

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Urlaubsanspruch

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

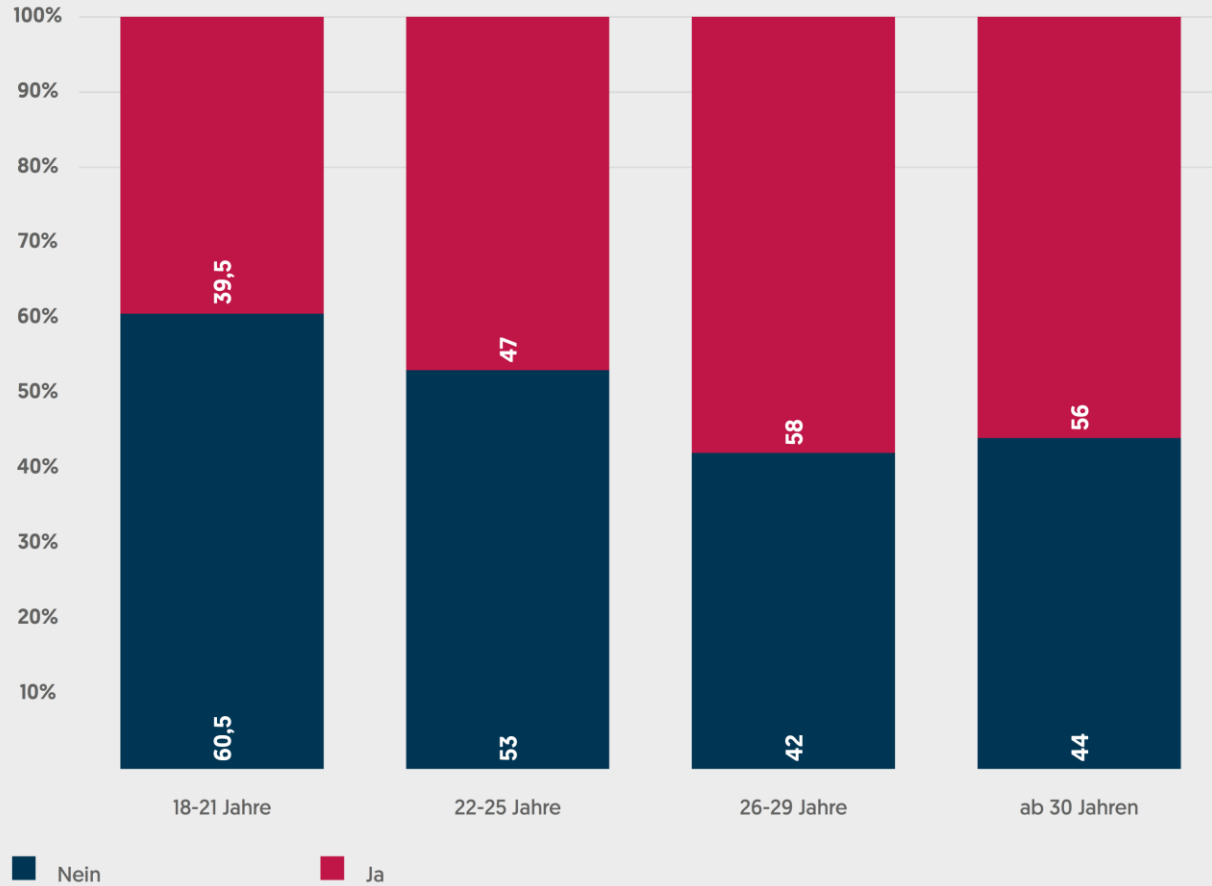
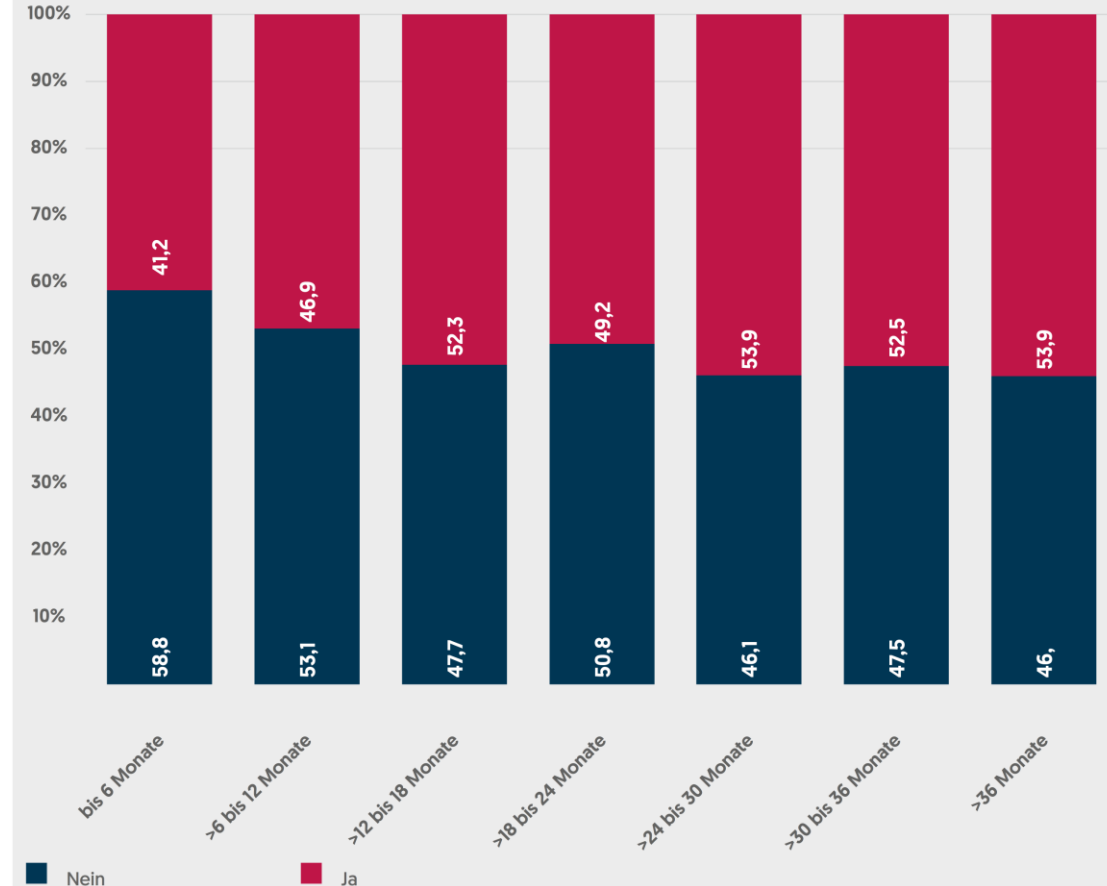


Abb. 56 Nimmst du deinen vollständigen Urlaub in Anspruch? (nach Beschäftigungsdauer)

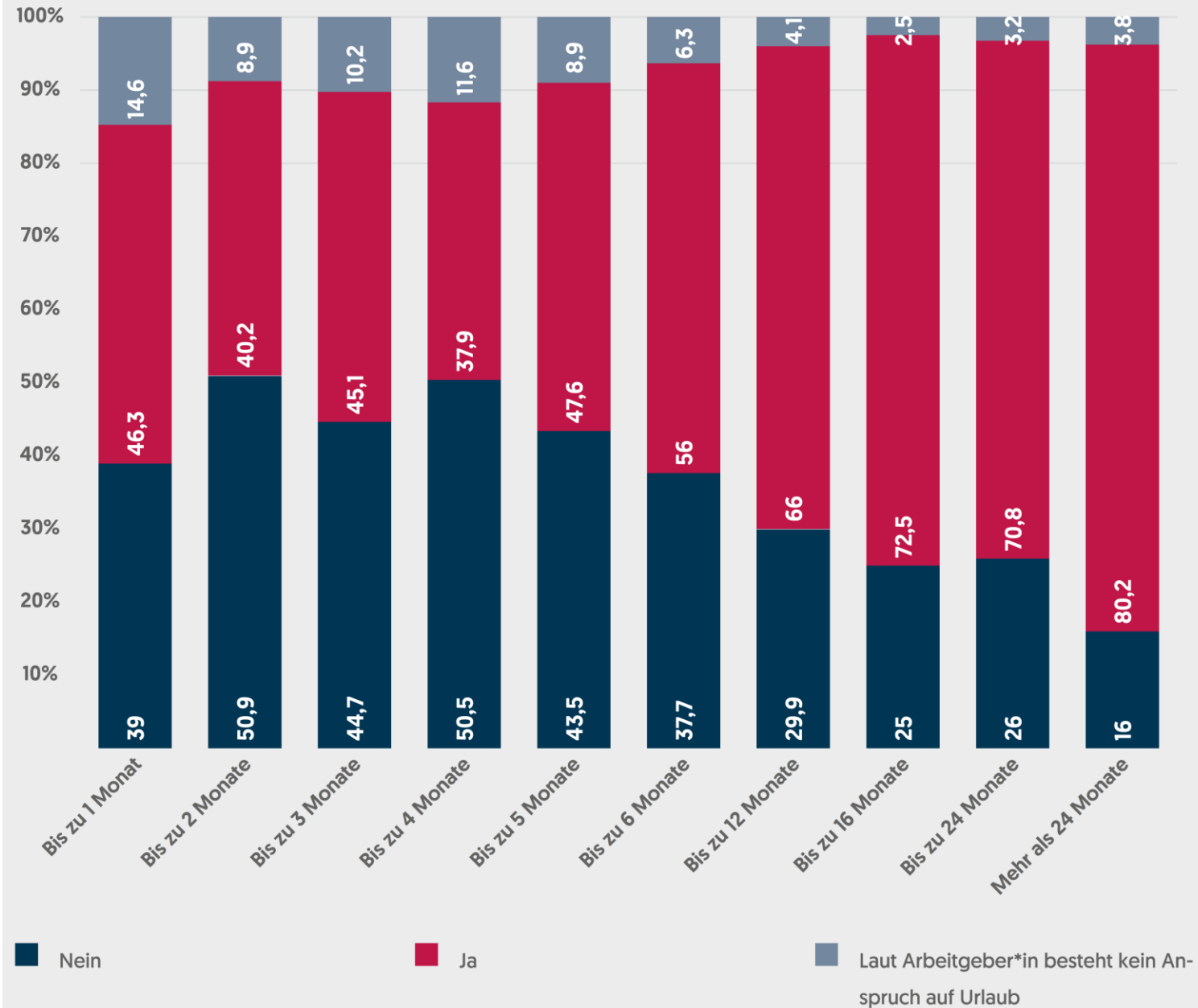
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Urlaubs- anspruch

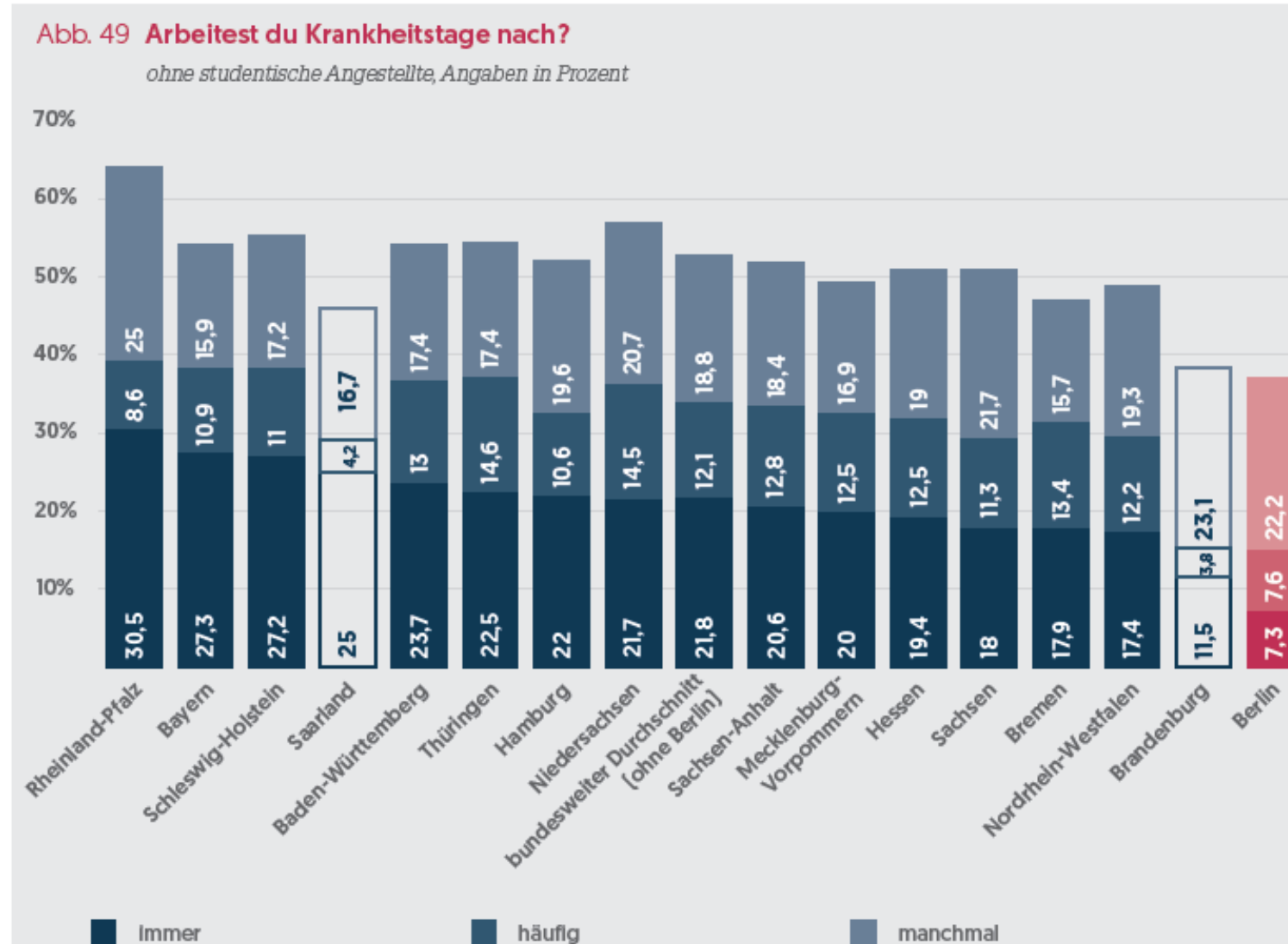
Abb. 58 **Wurdest du von deinem*deiner Arbeitgeber*in darüber aufgeklärt, dass du einen Anspruch auf Urlaub hast und wie viele Tage dir zustehen? (nach Vertragslaufzeit)**

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Krankheitstage

- (1) 29,3% wissen nicht, dass ihnen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zusteht
- (2) Befragte, die über Anspruch auf Lohnfortzahlung informiert sind, melden sich auch häufiger krank
- (3) Bundesweit (ohne Berlin) arbeiten 21,8% immer ihre Krankheitstage nach
- (4) 13,7% werden sogar von Vorgesetzten dazu angehalten, Krankheitstage nachzuarbeiten
- (5) Frauen, nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen arbeiten Krankheitstage häufiger nach als männliche Befragte



Krankheitstage

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent

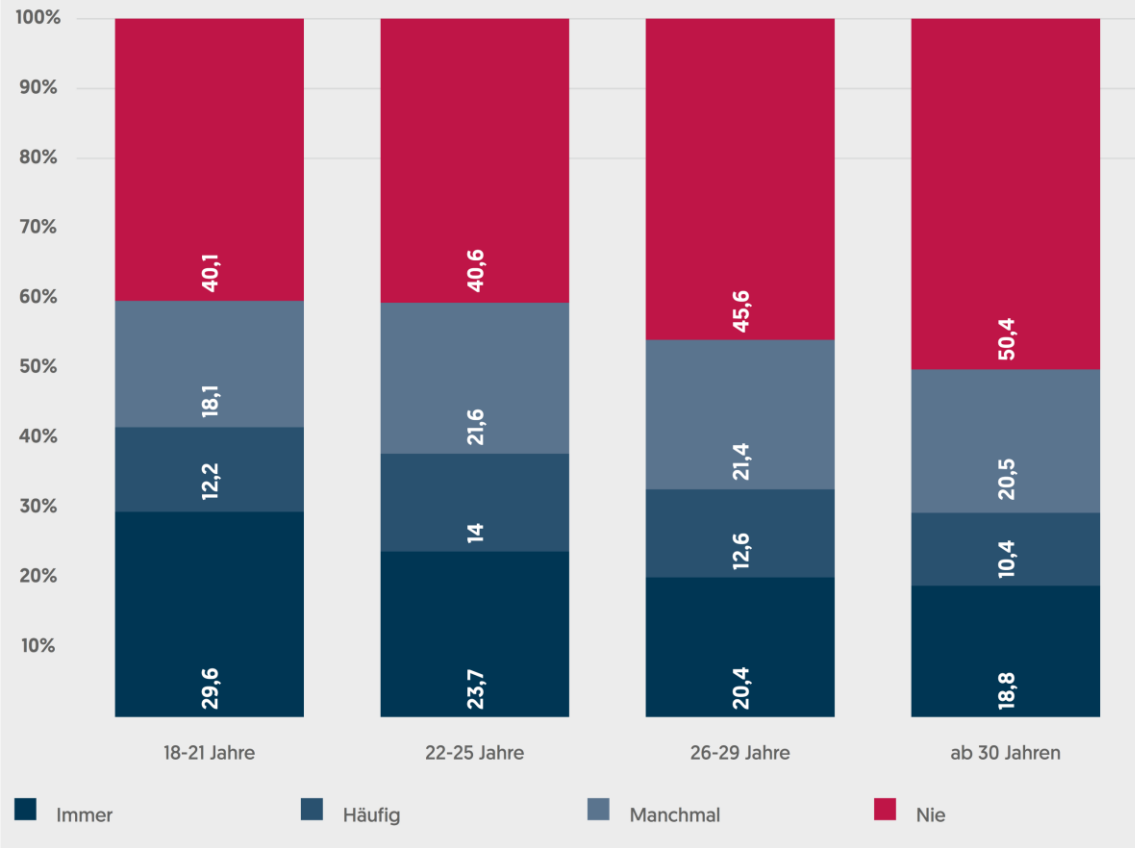
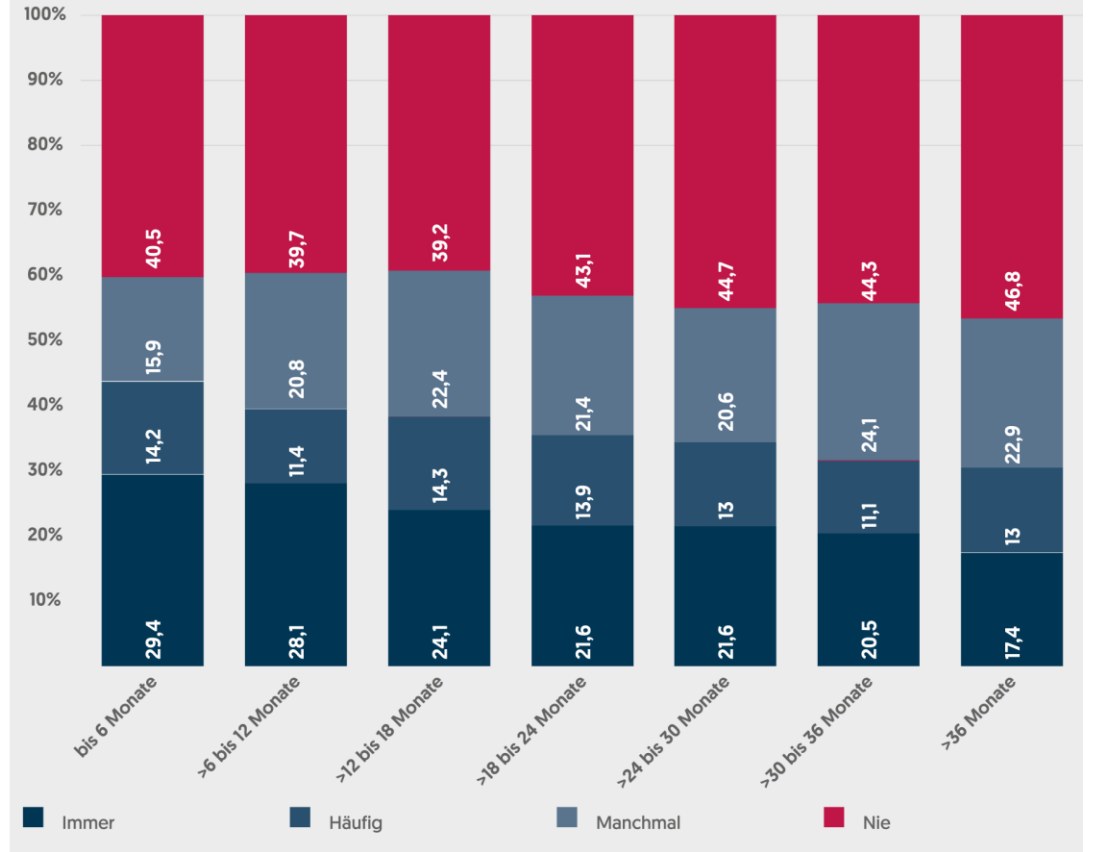


Abb. 57 Arbeitest du Krankheitstage nach? (nach Beschäftigungsdauer)

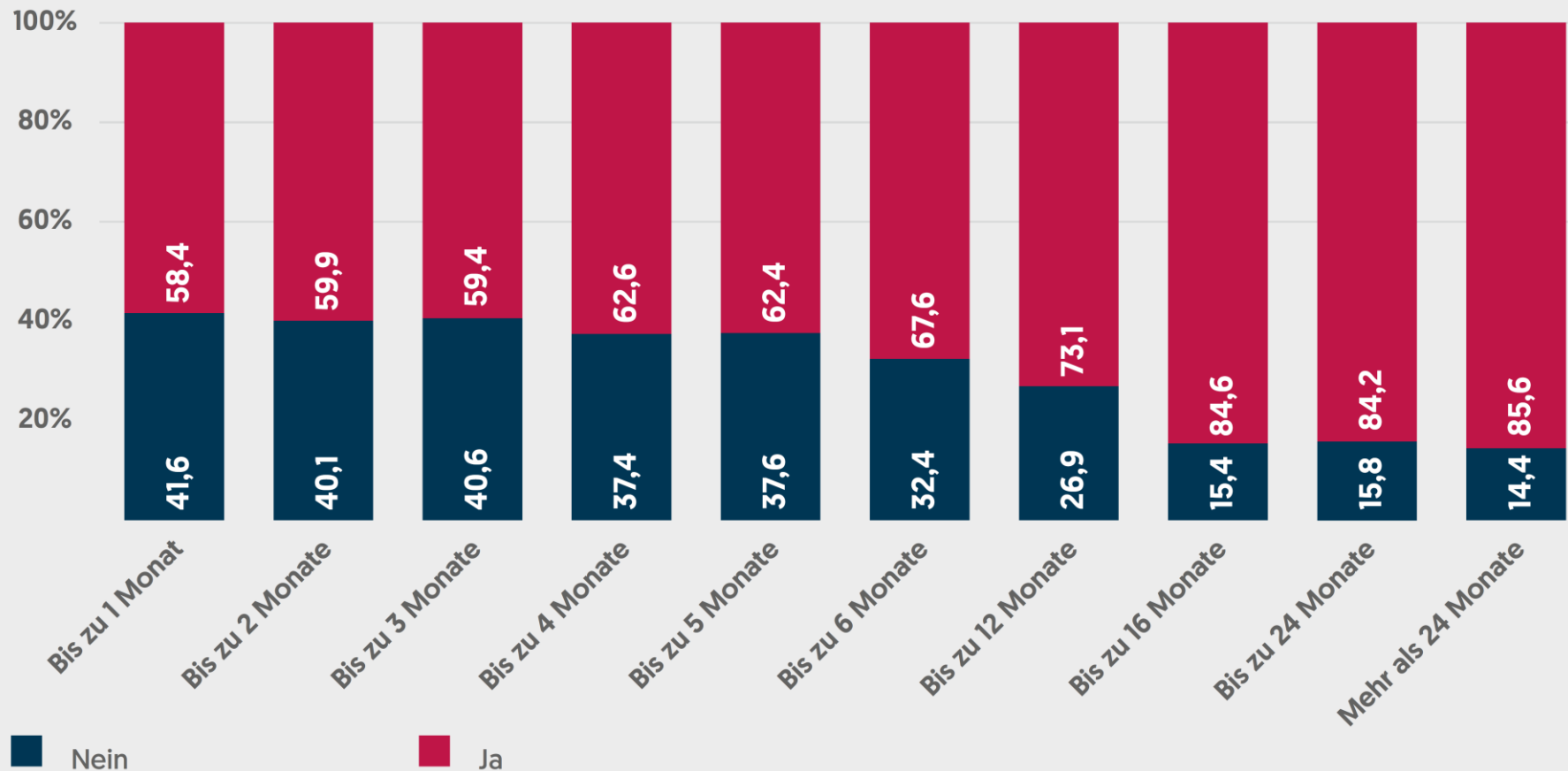
ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Krankheitstage

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



Urlaub und Krankheit

- (1) Mit mehr Berufserfahrung bestehen Beschäftigte eher auf Urlaubsanspruch und arbeiten Krankheitstage seltener nach
- (2) Befragte mit längeren Vertragslaufzeiten sind deutlich besser über ihre Rechte informiert

Arbeitsplatz und Arbeitsmittel

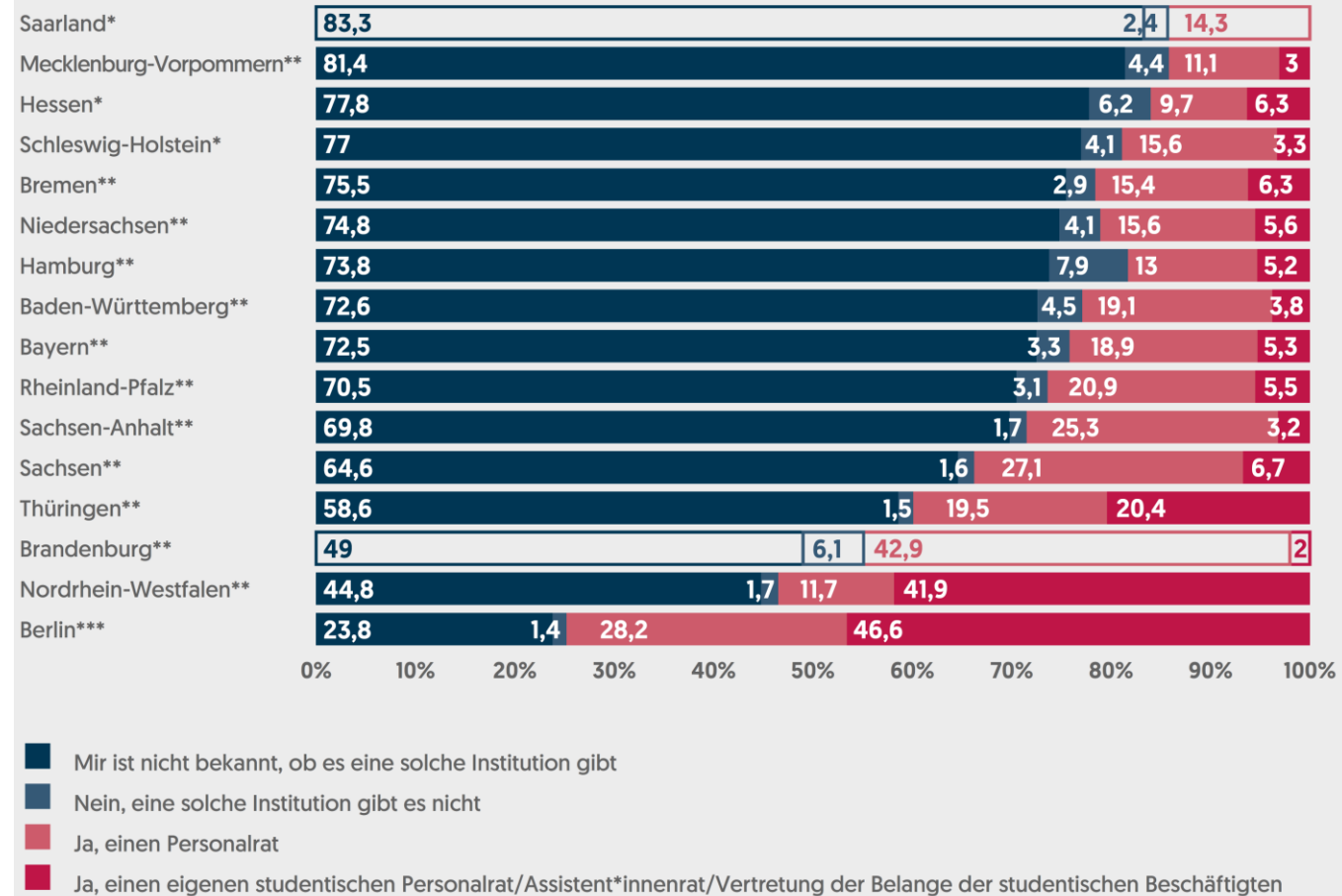
- (1) Regelmäßig private Arbeitsmittel nutzen 66,1%
- (2) 60,4% der Beschäftigten wird ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt
- (3) Bei längerer Gesamtbeschäftigungsdauer steigt der Anteil derer mit eigenem Arbeitsplatz
- (4) Am häufigsten (70,6%) geben die Befragten mit >30 bis 36 Monate Beschäftigungsdauer an, einen Arbeitsplatz zu haben

Mitbestimmung

- (1) Keine bundesweit einheitlichen Regelungen zur Mitbestimmung von studentischen Beschäftigten
- (2) Überwiegender Teil der Befragten ist kaum über Mitbestimmungsstrukturen informiert
- (3) Mitbestimmungsstrukturen wirken sich positiv auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten aus (Ausnahme: Überstunden)
- (4) Beschäftigte mit voller Mitbestimmung verfügen etwas häufiger über einen Arbeitsplatz und nutzen dagegen seltener private Arbeitsmittel

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

ohne studentische Angestellte, Angaben in Prozent



*Keine Personalvertretung

** (Eingeschränkte) Vertretung durch Personalrat und (eingeschränktes) aktives/passives Wahlrecht

***Eigener Personalrat für studentische Beschäftigte

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

Abschnitte 6–7: Zusammenfassung

- Keine einheitliche Tätigkeitsdefinition. Studentische Beschäftigte leisten häufig Tätigkeiten in Technik und Verwaltung.
- 38,9% der Befragten leisten regelmäßig Überstunden, nur zwei Drittel dokumentieren ihre Arbeitszeit
- Eine Mehrheit der Befragten ist nicht ausreichend über Arbeitnehmer*innenrechte informiert und ein großer Teil von deren Nichteinhaltung betroffen – längere Vertragslaufzeiten und mehr Berufserfahrung wirken dem entgegen
- Bundesweiter „Flickenteppich“ in puncto Mitbestimmung, jedoch: positive Auswirkung von Mitbestimmungsstrukturen auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten

Abschnitte 6–7: Zusammenfassung

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

Abschnitte 6–7: Teilschlussfolgerung

„Die Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten stellt den Regelfall dar“ (S. 126).

Fazit (1/3)

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

Fazit (2/3)

„Unter den gegenwärtigen Bedingungen **nutzt der Staat seine Doppelrolle als Arbeit- und Gesetzgeber aus**, um sich **zu Sonderkonditionen einen exklusiven Zugriff auf die Arbeitskraft** von jungen Menschen bzw. Studierenden zu verschaffen. Die gegenwärtigen Bedingungen bedeuten **Prekarität** und **begünstigen die Unterwanderung von Arbeitnehmer*innenrechten**. Dort, wo die Arbeitsbeziehungen reguliert werden, wirkt sich dies positiv auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten aus; wo ein Tarifvertrag gilt, hat dieser eine positive Wirkung auf die soziale Lage der Beschäftigten“ (S. 124).

Fazit (3/3)

„Das **Beispiel Berlin** zeigt weiterhin, dass eine **Integration studentischer Beschäftigter in das duale System möglich** ist. Ein Tarifvertrag, Mitbestimmung durch studentische Personalräte, formalisierte Rekrutierungsverfahren sowie Mindestvertragslaufzeiten haben sichtlich positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten“ (S. 125).

Mögliche Hebel einer Regulierung der Arbeitsbeziehungen

1. Erfassung der Beschäftigtenzahlen

2. Tarifvertrag:

1. Vereinheitlichung/Festlegung von Beschäftigtenbezeichnungen und Tätigkeitsprofilen
2. Einheitliche Festlegung der Löhne und Angleichung oder Integration in den TV-L (verhindert Tarifflicht)
3. Mindeststundenumfänge (bessere soziale Absicherung durch Midijobs)
4. Mindestvertragslaufzeiten (in Berlin und Hessen vorhanden, unter anderem in Brandenburg und Sachsen derzeit in der politischen Debatte, in Hamburg jüngst beschlossen)
5. Einheitliche Bestimmung und Festlegung von z.B. Urlaubsansprüchen

3. Konkretisierung und Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Pflichten: Arbeitszeiterfassung, Bereitstellung von Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln

4. Vollständige Integration der studentischen Beschäftigten in die gesetzliche Mitbestimmung. Schließen der demokratischen Repräsentationslücke durch die Einführung studentischer Personalräte.