

JUNG, AKADEMISCH, (IMMER NOCH) PREKÄR

Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen
und Forschungseinrichtungen

Marvin Hopp
Ann-Kathrin Hoffmann
Nina Moya Schreieder
Heiner Heiland

JUNG, AKADEMISCH, (IMMER NOCH) PREKÄR

Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen
und Forschungseinrichtungen

Marvin Hopp
Ann-Kathrin Hoffmann
Nina Moya Schreieder
Heiner Heiland

Impressum

JUNG, AKADEMISCH, (IMMER NOCH) PREKÄR

Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

von:

Marvin Hopp

Ann-Kathrin Hoffmann

Nina Moya Schreieder

Dr. Heiner Heiland (Projektleitung)

Institut für Soziologie

Georg-August-Universität zu Göttingen

Platz der Göttinger Sieben 3

37073 Göttingen

mit finanzieller Unterstützung von

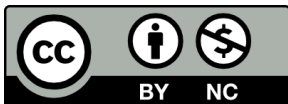


vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)



Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft (GEW)

Göttingen, Januar 2026



Dieser Text wird unter einer Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Lizenz (CC BY NC) zur Verfügung gestellt. Informationen zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Zitierempfehlung:

Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Moya Schreieder, Nina/Heiland, Heiner (2026): Jung, akademisch, (immer noch) prekär. Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Göttingen. DOI:

<https://doi.org/10.47952/gro-publ-370>

Datenvisualisierung: **Sriram Srivigneswaramoorthy**

Gestaltung/Layout: **Arne Hoffmann**

Vorwort

Es ist ein altbekanntes Problem: Die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r muss man sich angesichts von kurzen Verträgen und geringer Bezahlung leisten können und zudem noch auf Mitbestimmungsrechte weitgehend verzichten. Seit nunmehr rund 40 Jahren verweigert die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) dieser großen Gruppe von Beschäftigten im öffentlichen Dienst die tarifliche Absicherung. Aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder und des Landes Hessen sind studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sowie Tutor*innen ausgeschlossen. In Berlin, wo bereits 1980 der erste Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud) erkämpft werden konnte, zeigt sich hingegen: Ein TVStud ist möglich und wirkt sich zusammen mit Mindestvertragslaufzeiten und gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechten für studentische Personalräte positiv auf die Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten aus!

Widerstand gegen die Blockadehaltung der TdL gab es immer. Seit Beginn der bundesweiten TVStud-Vernetzung 2021 mit systematischem Aufbau von Aktivengruppen und der gewerkschaftlichen Organisation mittels Organizing-Ansätzen erreichte diese jedoch eine neue Qualität. Es folgten Etappensiege: Zunächst eine Gesprächszusage über die „Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen studentischer Hilfskräfte“ im Jahr 2021. Im Zuge der Tarifrunde der Länder 2023 konnte erstmals eine schuldrechtliche Vereinbarung mit der TdL erzielt werden, die ein Mindeststundenentgelt und eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel einem Jahr vorsieht. In Hessen konnte 2024 eine ähnlich lautende Vereinbarung erzielt werden, ergänzt um Mindestvertragsumfänge von zehn Stunden pro Woche. Ein Erfolg der studentischen Beschäftigten, die 2021 und 2023 im Rahmen einer bundesweiten Tarifbewegung Druck auf die Arbeitgeber*innen ausübten. In beiden Tarifrunden beteiligten sich viele studentische Beschäftigte aus zahlreichen Städten erstmals am gemeinsamen Arbeitskampf mit den anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Der vorläufige Höhepunkt war der 20. November 2023, als im Rahmen eines bundesweiten Aktionstags erstmals an über 80 Hochschulen zeitgleich gestreikt wurde. In den aktuell laufenden Tarifrunden 2025/26 fordern die studentischen Beschäftigten von der TdL und dem Land Hessen erneut die Tarifierung ihrer Arbeitsbedingungen, damit die offensichtliche Ungerechtigkeit der Ausnahme vom Tarifvertrag ein Ende hat. Doch die Arbeitgeber*innenseite ist hartnackig und äußert sich zu Beginn der Tarifrunden weiter ablehnend: Für eine Tarifierung sehe sie keine neuen Argumente und damit keinen Handlungsbedarf.

Die bereits 2021 vereinbarte Bestandsaufnahme zu den Arbeitsbedingungen haben die studentischen Beschäftigten selbst in die Hand genommen, denn weder über die Zahl der Beschäftigten noch über deren konkrete Beschäftigungsbedingungen lagen aktuelle Erkenntnisse vor. Dies änderte die erste Fassung des vorliegenden Forschungsberichts aus dem Jahr 2023, die das Ergebnis der bislang größten Befragung von studentischen Beschäftigten in der Bundesrepublik war. Durchgeführt wurde sie von der Abteilung „Wandel der Arbeitsgesellschaft“ des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen (iaw) in Kooperation mit ver.di und GEW sowie den bundesweiten TVStud-Initiativen.

Mit der nun vorliegenden Folgebefragung aus dem Sommersemester 2025, die von einem Team der Georg-August-Universität Göttingen durchgeführt wurde, bestätigt sich erneut das erschreckende Bild: Ein großer Teil der Beschäftigten nimmt bestehenden Urlaubsanspruch nicht wahr oder arbeitet Krankheitstage nach – und das teilweise unter expliziter Aufforderung durch Vorgesetzte, wochenlang ohne Bezahlung oder gar Arbeitsvertrag. Studentische Beschäftigte erbringen ihre Tätigkeiten weiterhin in einem Feld, in dem sie oft weitgehend von betrieblicher Mitbestimmung ausgeschlossen werden und in dem grundlegende Arbeitsrechtsverstöße die Regel statt die Ausnahme sind.

Die schuldrechtlichen Vereinbarungen von 2023 und 2024 haben nur teilweise Verbesserungen bewirkt: Die Regelung zu der Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr wird nicht flächendeckend eingehalten. Das Forschungsprojekt macht darüber hinaus deutlich, dass im Tätigkeitsbereich studentischer Beschäftigter durch Nichteinhaltung der für die Arbeitswelt vorgesehenen Standards zur Regulierung von Arbeitsbeziehungen – wie unter anderem gesetzliche Mitbestimmung und Tarifverträge – weiter systematisch Arbeitnehmer*innenrechte unterlaufen werden. Die Arbeitgeber*innen kommen ihren gesetzlichen Fürsorgepflichten immer noch nicht aus-

reichend nach. Dies zeigt sich erst recht dort, wo studentische Beschäftigte in Verwaltung, IT und Bibliotheken angestellt oder mit technisch-administrativen Tätigkeiten betraut werden, wo sie gemäß geltender Tarifregelungen und Rechtsprechungen bereits jetzt nach Tarifvertrag beschäftigt werden müssten.

Sichtbar wird im Vergleich zu Berlin aber auch: Wo Arbeitsbeziehungen über einen Tarifvertrag reguliert sind und ein eigener studentischer Personalrat besteht, steigt der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitnehmer*innenrechte kennen und durchsetzen, deutlich an. Die Notwendigkeit für eine Tarifierung ist dringend. Und das nicht nur, weil bei studentischen Beschäftigten schon jetzt eine der größten Tariflücken im öffentlichen Dienst klafft.

Zusätzliche Bedeutung gewinnt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter dadurch, dass in Deutschland eine immer stärkere Akademisierung der Arbeitswelt stattfindet: Mehr als die Hälfte eines jeden schulischen Abschlussjahrgangs nimmt mittlerweile ein Studium auf. Die Hochschulen bilden damit für eine wachsende Zahl von (jungen) Beschäftigten den Ausgangsort ihrer beruflichen Sozialisation und Integration in den Arbeitsmarkt. Das Argument der Qualifizierung darf hier nicht länger gegen regulierte Arbeitsverhältnisse ausgespielt werden – Unsicherheit ist kein Innovationsmotor, sondern ein soziales Risiko. Der Staat als Arbeitgeber sollte Vorbild für die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten durch Mitbestimmung und Tarifverträge sein – und nicht für deren Unterwanderung.

Lohn- und Tarifverhandlungen sind nicht Sache der Politik; eine politische Blockade von Tarifverträgen für einzelne Beschäftigtengruppen ist daher gerade im öffentlichen Dienst höchst problematisch. Denn die Landesregierungen haben eine besondere Verantwortung: Sie sind Arbeit-, Geld- und Gesetzgeber zugleich. Erfreulich ist: In mittlerweile acht Bundesländern ist die Forderung nach einer Tarifierung der studentischen Beschäftigten in die Koalitionsvereinbarungen der jeweiligen Regierungsparteien aufgenommen worden. Einige Bundesländer sorgen auf landespolitischer Ebene für erste Verbesserungen. Es ist jetzt an der Zeit, dass die Länder ihrer Verantwortung nachkommen und sich auch innerhalb ihres Arbeitgeber*innenverbands dafür einsetzen, den Weg für Tarifverhandlungen freizumachen.

In diesem Sinne bedanken wir uns beim Forschungsteam für das erneute Sichtbarmachen der zahlreichen Missstände und wünschen den Ergebnissen dieses Forschungsberichts eine weite Verbreitung. Als Gewerkschaften stehen wir fest an der Seite unserer studentischen Mitglieder und kämpfen mit ihnen gemeinsam für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen! Und das bedeutet nicht mehr und nicht weniger als:

Keine halben Sachen – her mit Tarifverträgen und Mitbestimmung für studentische Beschäftigte!



Maïke Finnern
Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung
und Wissenschaft (GEW)

Maïke Finnern



Frank Werneke
Vorsitzender der Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Frank Werneke

Inhaltsverzeichnis

1. Studentische Beschäftigte – Zentrum des studentischen Arbeitsmarktes	9
2. Forschungsstand	13
3. Erwerbsarbeit im Spannungsverhältnis politischer (De-)Regulierung	15
3.1 Macht, Herrschaft, Arbeitsbeziehungen – Rahmung eines Forschungsfeldes	15
3.2 Jung, akademisch, prekär?	18
3.2.1 Die Leerstelle: Wie nehmen studentische Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit und soziale Lage wahr?	20
3.2.2 Strukturellen Prekaritätsrisiken studentischer Erwerbsarbeit – zur Forschungsheuristik	22
4. Studentische Beschäftigte – Bestimmung und Abgrenzung im Spiegel veränderter rechtlicher Regulierung	24
4.1 Eine Abgrenzung der Beschäftigtengruppen	24
4.2 Zaghafte Regulierungsbestrebungen – rechtliche Veränderungen seit 2023	26
4.3 Operationalisierung: Drei Regulierungsszenarien studentischer Erwerbsarbeit	31
5. Methodische Vorgehensweise und Reflexion des Forschungsprozesses	32
5.1 Anzahl der Beschäftigten	32
5.2 Fragebogen und Feldzugang	35
5.3 Rücklauf und Zusammensetzung der Daten	35
6. Jung, akademisch, (immer noch) prekär?	45
6.1 Sozialstruktur und Rekrutierung: Wer arbeitet an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – und wer nicht?	45
6.1.1 Soziodemografische Merkmale studentischer Beschäftigter	45
6.1.2 Bildungs- und Erwerbsbiografien im Spiegel der sozioökonomischen Herkunft	47
6.1.3 Zugang auf Anfrage – Exklusivität studentischer Beschäftigung, vor allem an Hochschulen	49
6.2 Materielle Standards – Einkommen und soziale Lage der studentischen Beschäftigten und Angestellten	51
6.2.1 Vergütung unweit des Mindestlohns: die schuldrechtliche Vereinbarung und der Gestaltungsspielraum von Ländern und Hochschulen	51
6.2.2 [Mindest-]Stundenumfänge und Minijobs – die Schwelle der Geringfügigkeit	54
6.2.3 Nebenjob und Mehrfachbeschäftigungen: Voraussetzung und Hürde für das Studium	56
6.2.4 Gesamteinkommen der studentischen Beschäftigten	57
6.3 Rechtliche Regulierung der Vertragslaufzeiten: Arbeitsverträge im Lichte von WissZeitVG und Mindestvertragslaufzeiten	59
6.3.1 Nicht von kurzer Dauer – Studienbegleitende Beschäftigung	61
6.3.2 Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung – durchschnittliche Vertragslaufzeiten	63
6.3.3 Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung – Verteilung der Vertragslaufzeiten	66
6.4 Rechtliche Standards – Nicht-Einhaltung als Regelfall?	69
6.4.1 Hilfskraft oder Tarifflicht? Eine Frage der Tätigkeiten	69
6.4.2 Arbeit ohne Bezahlung – ein strukturelles Problem	72
6.4.3 Arbeitszeit: entgrenzt, flexibel, unbezahlt	73
6.4.4 Gesetzliche Mindeststandards und ihre [Nicht-]Einhaltung: Urlaub und Krankheit	74
6.5 Betriebliche Integration – Kolleg*in oder „Hilfskraft für alles“?	76
6.5.1 Integration in kollegiale Strukturen und Arbeitsorganisation	77
6.5.2 Integration in die betriebliche Mitbestimmung – große Diskrepanzen zwischen den Bundesländern	79
6.5.3 Integration in die kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften – Erhebliche Potentiale	84

7. Jung, akademisch, (immer noch) prekär – und wie es anders gehen kann	85
Abkürzungsverzeichnis	88
Abbildungsverzeichnis	89
Literaturverzeichnis	91
Anhang 1: Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentische*r Beschäftigte*r	106
Anhang 2: Hochschulen des Bundes	116
Anhang 3: Staatliche Universitäten (mit mehr als 3.000 Studierenden)	116
Anhang 4: Staatliche Hochschulen (mit mehr als 3.000 Studierenden)	117
Anhang 5: Nicht-staatliche Hochschulen (mit mehr als 3.000 Studierenden)	121
Anhang 6: Gesetzliche Rahmenbedingungen zu den Arbeitsverhältnissen von studentischen Beschäftigten	122
Anhang 7: Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen	145

1. Studentische Beschäftigte

– Zentrum des studentischen Arbeitsmarktes

Der Studierendenstatus täuscht schnell darüber hinweg, dass es sich bei immer größeren Teilen der rund 2,9 Millionen Studierenden in Deutschland zugleich um erwerbstätige Arbeitnehmer*innen handelt. Auswertungen unter anderem des aktuellen Mikrozensus zeigen, dass die Zunahme der Nebentätigkeiten von Studierenden den zentralen Treiber des erheblichen und überdurchschnittlichen Anstiegs der Erwerbsbeteiligung der 20- bis 24-Jährigen darstellt (Hellwagner/Weber 2025). In diesem Zusammenhang sind zwei weitere Aspekte von großer Bedeutung: Zum einen hat sich wenig daran geändert, dass die Chancen auf erfolgreiche Bildungsabschlüsse in Schulen und Hochschulen in Deutschland weiterhin stark von der sozioökonomischen Herkunft bestimmt werden (BMBF 2023: 25–30; OECD 2025). Zum anderen hat die Zunahme akademischer Abschlüsse bei gleichzeitiger Globalisierung zu einer relativen Entwertung formaler akademischer Abschlüsse sowie zu einer Verschärfung der Konkurrenz unter (insbesondere jungen) Akademiker*innen geführt (u.a. Geißler 2011: 277). Vor diesem Hintergrund gewinnt Arbeiten neben dem Studium immer weiter an Bedeutung: Zum einen dient sie dazu, im Wettbewerb um attraktive Jobs durch erste Berufserfahrungen im Lebenslauf zu punkten. In den Worten der Bundesagentur für Arbeit (o. J.): „Ein Nebenjob bringt oft mehr als nur ein Plus auf dem Konto.“ Zum anderen liegt auf der Hand, dass nicht alle Studierenden aus Elternhäusern stammen, die ein Studium vollständig finanzieren können. 82,7 % der Studierenden erhalten finanzielle Unterstützung von ihren Eltern oder anderen Verwandten – der damit weiterhin bedeutsamsten Finanzierungsquelle, um ein Studium absolvieren zu können. Die Höhe der Unterstützung sowie ihr Anteil vom Gesamteinkommen wird – ähnlich wie die Anzahl der Arbeitsstunden in Nebentätigkeiten – durch die soziale Herkunft beeinflusst (BMBF 2023: 90, 99f.). Hinzu kommt, dass staatliche Unterstützung schwindet: Allein von 2023 bis 2024 ist die BAföG-Fördersumme von drei auf rund 2,5 Milliarden Euro gekürzt worden (GEW 2026). Zeitgleich ist die Quote der Geförderten um einen Prozentpunkt auf 11,6 % gesunken (ebd.). Von ihnen wiederum erhielten nur 49 % eine Vollförderung (Deutscher Bundestag 2025: 34).¹ Angesichts dieser Umstände kommt der eigenen Erwerbstätigkeit neben dem Studium eine wachsende Bedeutung zu: Inzwischen gehen über 1,8 Millionen Studierende (63 %) (ebd.: 84) während der Vorlesungszeit einer bezahlten Beschäftigung nach.

Einen Eindruck davon, welche Jobs von Studierenden gemacht werden, vermittelt die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Rubrik „Jobben neben dem Studium“, in der sie über mögliche Stellen und die erwartbaren Beschäftigungsbedingungen informiert. Neben finanzieller Absicherung seien diese auch für den Erwerb von „Praxis und Soft Skill[s]“ von Interesse und würden berufliche Orientierung bieten. Die vorgeschlagenen Tätigkeiten unterteilen sich in drei Kategorien: (1) sogenannte „*Kurzfristige oder saisonale Jobs*“, wozu „Messe- und Promotions- oder Inventurjobs“ gehören, welche „meist als kurzfristige Beschäftigung ausgeschrieben“ werden, oder (2) „*Aushilfsjobs*“, „zum Beispiel in der Gastronomie, bei Events oder im Einzelhandel, [die] meist flexibel im Studienalltag unterzubringen [sind]“. Und letztlich (3) „*Jobs mit Fachbezug*“, die „ideal [sind], um Berufsluft zu schnuppern und [...] sich meist gut mit dem Studium vereinbaren [lassen]. Dazu gehören *Werkstudierendenjobs*, *Minijobs in einem Unternehmen* oder *wissenschaftliche Hilfskraft-Stellen (HiWi) an der Hochschule*. HiWi-Stellen laufen meist als Mini-Job oder Werkstudierendenstelle“ (Bundesagentur für Arbeit 2026, Hervorhebungen im Original).

Die hier benannten Beschäftigungsbereiche und Jobs geben uns Hinweise darauf, was Studierende auf dem studentischen Arbeitsmarkt zu erwarten haben. Wir haben es erstens mit meist flexiblen Arbeitsverhältnissen zu tun, die so zum Studium passen sollten – denn ein Nebenjob könne den Studierenden „viel geben – solange [das] Studium weiterhin Priorität hat“ (ebd.). Der arbeitsinhaltliche Charakter der Jobs ist zweitens weitgehend geprägt von Aushilfe, Unterstützung und Hilfskrafttätigkeiten, und drittens sind die Kontrakte auf Kurzfristigkeit angelegt und häufig auf Minijob-Basis.

Einen Einblick in die Bereiche, in denen die mehr als 1,8 Millionen erwerbstätigen Studierenden zahlenmäßig am meisten vertreten sind, ermöglicht näherungsweise die 22. Sozialerhebung des Bundesministerium für

1 Dass selbst der BAföG-Höchstsatz zwischenzeitlich unterhalb des Existenzminimums, hatten studentische Interessenverbände wie der freie Zusammenschluss von student*innenschaften, die GEW oder das Deutsche Studentenwerk ebenso scharf kritisiert wie den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, dass es „keinen verfassungsrechtlichen Anspruch auf BAföG in Höhe des Existenzminimums“ gäbe (GEW 2024, Tagesschau 2025a).

Bildung und Forschung (BMBF). Demzufolge sind **von diesen erwerbstätigen Studierenden 21,3 % als studentische Hilfskraft „außerhalb der Hochschule – z.B. an einem Forschungsinstitut“ und weitere 17,8 % „an der Hochschule“ (BMBF 2023: 87) tätig.**² Studentische Beschäftigte an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung stellen damit die größte Säule der studentischen Erwerbsarbeit und der öffentliche Dienst den größten Arbeitgeber von Studierenden dar. **Die Arbeit als studentische/wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent*in³ oder Tutor*in bildet folglich das Zentrum des studentischen Arbeitsmarktes und dürfte somit in vielerlei Hinsicht prägend für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Studierenden insgesamt sein.** Somit kommt der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen für studentische Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst auch eine besondere *sozialpolitische Bedeutung* zu – ein guter Grund, diesen Bereich genauer unter die Lupe zu nehmen.

Darüber hinaus besitzt studentische Erwerbsarbeit eine erhebliche *bildungs- und gleichstellungspolitische Relevanz*. Während von 100 Akademiker*innenkindern 64 einen Bachelor-, 43 den Masterabschluss und sechs sogar eine Promotion erreichen, gelingt von 100 Nichtakademiker*innenkindern nur 20 der Erwerb eines Bachelorabschlusses, elf der Abschluss eines Masters und nur zwei Personen das Absolvieren einer Promotion (Hochschul-Bildungs-Report 2022: 87). Über die Promotion hinaus in Richtung einer Professur lichtet sich das Feld noch mehr. Und gleichzeitig spielt die „herkunftsbedingte Selektion“ in der Forschung umso weniger eine Rolle, je weiter man die inneruniversitäre Hierarchie nach oben geht (Möller 2018: 262f.).

Was sich hier zeigt, ist die „Illusion der Chancengleichheit“ (ebd.: 275 unter Bezug auf Bourdieu/Passeron 1971). Denn der sogenannte „wissenschaftliche Nachwuchs“ stellt eine „stark vorselektierte Gruppe“ (Möller 2018: 264) dar, bei der über die Hürden von Schule und Studium hin zur Promotion etappenweise Selektion erfolgt, die gerade nicht allein nach guten Noten sortiert, sondern nach den „feinen Unterschiede“ sozialer Herkunft (Bourdieu 2023 [1987]). Wer hat wie viele Ressourcen, um sich im Feld zu beweisen? Wer hat wie viel Zeit für Bildung, weil er*sie nicht (zu viel) mit Erwerbsarbeit neben dem Studium verbringen muss (ökonomisches Kapital)? Wer kennt die sozialen Spielregeln im Feld, um sich unter seinesgleichen zu bewegen, um maximal positiv aufzufallen (kulturelles Kapital)?⁴ Und wer verfügt über die sozialen Beziehungen zu Dozent*innen und Professor*innen, um unter anderem eine*n Betreuer*in für die nächste Qualifizierungsarbeit zu finden oder eine (Anschluss-)Stelle zu erlangen (soziales Kapital)?⁵

Die Arbeit als Hilfskraft und oder Tutor*in fungiert für viele Studierende als Türöffner in das Berufsfeld Wissenschaft, indem sie einen tiefergehenden Einblick in den Wissenschaftsbetrieb erlaubt und „das entscheidende bisschen“ mehr an sozialem Kapital bedeuten kann (u.a. BMBF 2006; Jaksztat 2014; Schneickert/Lenger 2016: 266). Dass laut einer Studie 75 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen vorher als studentische Beschäftigte tätig waren (Lenger 2009: 121), unterstreicht die strukturelle Bedeutung dieser Stellen. Diese Bedeutung scheint auch den Ländern als Arbeitgebern und Verantwortlichen für die Hochschulbildung bewusst zu sein. So formulierte etwa das baden-württembergische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2024: 9), dass „[d]ie studentischen und insbesondere die wissenschaftlichen Hilfskräfte [...] auch ein wertvolles Personalreservoir [bilden], aus dem die Hochschulen junge Talente für eine akademische Karriere auswählen können“. Vor diesem Hintergrund stellt sich aus gleichstellungspolitischer Sicht in besonderem Maße die Frage, wer neben dem Studium als studentische*r Beschäftigte*r arbeitet – und wer tut es (warum) nicht?

Trotz ihrer zahlenmäßigen wie auch gleichstellungspolitischen Bedeutung stand studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen lange nicht auf der Tagesordnung von Politik (und Forschung). Erst die Streikbewegungen 2021 und 2023 haben dies geändert (u.a. Hoffmann/Hopp 2025). Seither wird in vielen Bundesländern darüber gestritten, ob und wie studentische Beschäftigte in das „duale System“ (Keller

2 Zu den Schwierigkeiten einer genauen Bezifferung und angemessenen statistischen Erfassung siehe Abschnitt 5.1.

3 In Thüringen werden Hilfskräfte Assistent*innen genannt. Für die bessere Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden nur studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutor*innen oder den Sammelbegriff studentische Beschäftigte (→ Abschnitt 4.1).

4 Gerade in Deutschland ist „das Auswahlverfahren für Promovierende [...] traditionell deutlich informeller [als in den USA, Anmerkung der Autor*innen] und in hohem Maße abhängig von der subjektiven Bewertung der Betreuerin bzw. des Betreuers“ (Jaksztat 2014: 288).

5 Zu den Begriffen ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital siehe Bourdieu (1992).

2010: 91; Müller-Jentsch 2017: 41) regulierter Arbeitsbeziehungen, bestehend aus den zwei Säulen Mitbestimmung und Tarifvertrag, integriert werden können und sollen.

Bislang verfügen studentische Beschäftigte in dreifacher Hinsicht über einen rechtlichen Sonderstatus: *Erstens* sind Hilfskräfte und Tutor*innen, außer in Berlin, nicht in einen Tarifvertrag integriert. *Zweitens* sind sie in den meisten Bundesländern mittelbar oder sogar unmittelbar von den Personalvertretungsgesetzen (dem Pendant des Betriebsverfassungsgesetzes für den öffentlichen Dienst) ausgenommen und profitieren folglich gar nicht oder nur bedingt vom Grundsatz der betrieblichen Mitbestimmung als Instrument zur Teildemokratisierung der Arbeitswelt. *Drittens* hat der Gesetzgeber mit dem Paragraphen 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) 2016 ein Sonderbefristungsrecht auch für studienbegleitende wissenschaftliche Hilfstätigkeiten geschaffen. Hochschulen und Forschungseinrichtungen konnten lange Zeit, unter der Voraussetzung einer Immatrikulation, auf Basis des WissZeitVG für die Dauer von sechs Jahren mit Studierenden so kurze und zahlenmäßig viele Arbeitsverträge schließen, wie sie wollten. Dieser Zustand hatte vor allem eine Vielzahl an (Ketten-)Arbeitsverträgen mit (teils extrem) kurzen Laufzeiten von im Mittel rund 6 Monaten zur Folge (Sommer et al. 2022: 143; Hopp et al. 2023: 70).

Doch spätestens mit dem Ergebnis der Tarifrunde der Länder 2023 ist Bewegung in die Arbeitsbeziehungen gekommen. Erstmals vereinbarten der Arbeitgeberverband (die Tarifgemeinschaft deutscher Länder – TdL) und die Verhandlungsgemeinschaft aus DGB-Gewerkschaften und „dbb beamtenbund und tarifunion“ mit einer sogenannten „schuldrechtlichen Vereinbarung“ (ver.di 2024a: 325) eine kollektivrechtliche Regelung, die unter anderem Mindeststundenlöhne und Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel zwölf Monaten vorsieht. Ergänzend wurden Anfang 2024 im Rahmen der Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vergleichbare Regelungen beschlossen, hier noch ergänzt um eine Vereinbarung über einen Mindeststundenumfang von in der Regel zehn Wochenstunden.

Auch in der Politik gab es Entwicklungen, die in diese Richtung wiesen. Neben der (inzwischen gescheiterten) Novelle des WissZeitVG, in der ebenfalls Mindestvertragslaufzeiten von zwölf Monaten für die studentischen Beschäftigten vorgesehen waren, schafften es Mindestvertragslaufzeiten – wenn auch unterschiedlich ambitioniert – in einigen Bundesländern in die Hochschulgesetze. Gleichzeitig gab es –ebenfalls unterschiedlich ambitionierte – Maßnahmen, um die studentischen Beschäftigten voll oder teilweise in die betriebliche Mitbestimmung zu integrieren (→ Anhang 6). Hinzu kommen mehrere politische Absichtserklärungen, wie etwa in den Koalitionsverträgen mehrerer Landesregierungen, die die Verbesserung der Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter ankündigten oder forderten (→ Anhang 7). Insgesamt handelt es sich somit um ein Feld, in dem derzeit stärker als bislang über mögliche Wege der Regulierung gerungen wird.

Die vorliegende Untersuchung greift die aktuelle arbeitspolitische Dynamik auf und erweitert – im Anschluss an Lenger et al. 2012 und insbesondere an die Studie „Jung, akademisch, prekär“ aus dem Jahr 2023 (Hopp et al.) – die Datenlage um eine dritte bundesweite Befragung. **Im Mittelpunkt stehen die Auswirkungen der aktuellen rechtlichen Veränderungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der studentischen Beschäftigten.** Konkret haben wir dafür drei Gruppen studentischer Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen betrachtet und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Regulierungsszenarien,⁶ landesspezifischer Besonderheiten und in der Gegenüberstellung von Hochschule und Forschungseinrichtung vergleichend analysiert:

1. (Studentische) Angestellte nach jeweils geltendem Flächentarifvertrag des öffentlichen Dienstes
2. Hilfskräfte und Tutor*innen
3. Hilfskräfte und Tutor*innen in Berlin nach dem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud III), mit Mindestvertragslaufzeiten von 24 Monaten und studentischen Personalräten (zur genaueren Differenzierung → Abschnitt 4).

Die Untersuchung gliedert sich in drei Teile. Zu Beginn führen wir in den Forschungsstand (Abschnitt 2), die theoretische Rahmung zu Arbeitsbeziehungen und prekärer Erwerbsarbeit (Abschnitt 3) sowie die Bestimmung der Beschäftigungsgruppe und Darstellung aktueller Regulierungsversuche (Abschnitt 4) in den wissenschaftlichen und politischen Stand der Auseinandersetzung mit studentischen Beschäftigten und die Forschungsheuristik der Regulierungsszenarien ein. Im zweiten Teil wird das methodische Vorgehen dargestellt.

⁶ Eine ähnliche, jedoch anders gelagerte Verwendung des Begriffs findet sich mit Blick auf nationalstaatliche Regulierungsszenarien bei Mayer-Ahuja (2011).

Hier findet sich unter anderem ein Überblick über die Größe der Beschäftigtengruppen, den Aufbau des Fragebogens, den gewählten Feldzugang und den Rücklauf der Erhebung (Abschnitt 5). Im Hauptteil werden sodann die Befunde zu den studentischen Beschäftigten hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung (Abschnitt 6.1), Haushaltslage (Abschnitt 6.2), Vertragssituation (Abschnitt 6.3), Arbeitsbedingungen (Abschnitt 6.4) und dem Grad ihrer betrieblichen Integration (u. a. in die Mitbestimmung) (Abschnitt 6.5) vorgestellt. Der empirische Teil schließt unter Berücksichtigung der eingangs definierten Regulierungsszenarien mit einer problemzentrierten Reflexion der Forschungsergebnisse (Abschnitt 7).

Im Anhang sind der verwendete Fragebogen (Anhang 1) und die darin aufgeführten Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Anhang 2–5) dokumentiert. Hinzu kommt eine Übersicht über die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu den Arbeitsverhältnissen von studentischen Beschäftigten inklusive deren Veränderungen zwischen 2023 und 2025 (Anhang 6) sowie eine Synopse der aktuellen Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen, die sich auf diese Beschäftigtengruppe beziehen (Anhang 7).

Als Forschungsteam möchten wir uns an dieser Stelle besonders bedanken bei den Vertreter*innen der Hochschulleitungen sowie der Studierenden- und Personalvertretungen für das Ermöglichen des Feldzugangs, bei Stefani Sonntag, stellvertretend für viele weitere fachkundige Kolleg*innen, für ihren kritischen Blick und wertvolle Kommentierung sowie bei Elisa Bröcker, Lukas Doil und Tim Sterzenbach für das sorgfältige Lektorat. Weitere Unterstützung erhielten wir dankenswerterweise für die Teilfinanzierung (u. a. des Layouts) durch die Gewerkschaften ver.di und GEW.

2. Forschungsstand

Im Feld der Hochschulforschung und der Arbeitssoziologie existieren – erst recht gemessen an der sozial- und bildungspolitischen Bedeutung studentischer Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst sowie an den aktuellen arbeitspolitischen Konflikten und damit verbundenen Regulierungsversuchen – bislang nur wenige Arbeiten, die sich systematisch mit den Arbeitsbedingungen oder der Rolle der studentischen Beschäftigten im Wissenschaftssystem befassen. Im Fokus dieser Studien standen – neben der Darstellung der konkreten Arbeitsbedingungen (Lenger et al. 2012) – vor allem bildungssoziologische Fragestellungen sowie eine Verortung studentischer Beschäftigung in der arbeitssoziologischen Diskussion um eine angenommene, zunehmende (Selbst-)Subjektivierung von Arbeitnehmer*innen (Schneickert/Lenger 2010; 2016; Schneickert 2013).

Neben diesen wissenschaftlichen Arbeiten existiert zudem eine Reihe gewerkschaftlicher Ratgeberliteratur, die versucht, rechtliche Rahmenbedingungen systematisch zu erfassen sowie Erfahrungswissen mit Blick auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu bündeln. Die in dieser Literatur (häufiger) benannten Themen geben bereits Hinweise auf strukturell bedingte Problemstellungen studentischer Beschäftigung (siehe u.a. ver.di 2014; George et al. 2018; Gassmann et al. 2020; TVStud o. J. a).

Die erste zu identifizierende quantitative Studie wurde an der Universität Göttingen durchgeführt. Sie umfasste 100 befragte wissenschaftliche Hilfskräfte, wurde 1970 veröffentlicht und betrachtete vor allem das besondere Verhältnis von Hilfskrafttätigkeit und Studium sowie der Bedeutung für die Finanzierung des eigenen Studiums (Vogel 1970). Charlotte-Ada Regelmann (2004) legte am Beispiel der Philipps-Universität Marburg ebenfalls eine Fallstudie vor, bei der 154 studentische Beschäftigte (von damals insgesamt 749) mittels eines standardisierten Fragebogens befragt wurden. Ähnlich wie bereits Ulrike Vogel (1970: 3) hob sie die besondere Doppelrolle von studentischen Beschäftigten als zugleich Studierende und Arbeitnehmer*innen hervor und wies unter anderem auf die Doppelrolle der Vorgesetzten als Chef*innen und Prüfer*innen hin.

Ferner wird betont, dass Erwerbsarbeit für die Studierenden nicht nur als Einkommensquelle fungiert, sondern zugleich als eine Gelegenheit, sich im akademischen Feld weiter zu qualifizieren und die eigenen Chancen verbessern zu können (Regelmann 2004; siehe ähnlich Hopp et al. 2023: 53). Die Möglichkeit, eine solche Stelle wahrnehmen zu können, werde für viele als „Auszeichnung“ wahrgenommen; die besondere Nahbeziehungen mache das Arbeiten für die Befragten angenehmer und führe dazu, dass man sich nicht über „vermeintliche, Kleinigkeiten“ beschwere“. Gleichzeitig erzeugt dieses Verhältnis jedoch auch Druck, um dem Anspruch eines „guten Eindruck[s]“ zu genügen und sich im System Hochschule zu bewähren (Regelmann 2004: 42f.).

Bereits in dieser Studie wird zudem ersichtlich, dass sich studentische Beschäftigte „in erster Linie aus finanziell privilegierteren Schichten [rekrutieren]“ (ebd.: 22). Regelmann kommt zu dem Ergebnis, dass die durch geringe Bezahlung, (Ketten-)Befristung und unsichere Übergänge zwischen den Verträgen gekennzeichneten, „prekären Erwerbsverhältnisse an der Marburger Universität [...] in den meisten Fällen deshalb ohne dramatische Folgen [sind], weil viele studentische Beschäftigte durch ihre Eltern finanziell abgesichert sind“ (ebd.: 26).⁷

Die erste *bundesweite* quantitative Erhebung wurde von Alexander Lenger, Christian Schneickert und Stefan Priebe 2012 vorgelegt. Sie umfasst Daten zu Beschäftigungsverhältnissen und sozialer Lage von 3.961 befragten studentischen Beschäftigten von 19 Universitäten, vier Fachhochschulen und einer unbestimmten Anzahl an Universitätsbibliotheken und Max-Planck-Instituten (ebd.: 102ff.). Weitere Informationen lassen sich darüber hinaus der „Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ (Sommer et al. 2022) entnehmen, die durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben wurde. Im Abschnitt „Studienbegleitende Beschäftigung“ (ebd.: 143–152) finden sich eine Reihe an Daten, rechtlichen Problemstellungen und Bewertungen, die die Befristungs- und damit verbundene Einstellungspraxis nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz betreffen.

Die mit 11.107 bundesweit befragten studentischen Beschäftigten umfassendste Untersuchung ist die bereits erwähnte Vorgängerstudie „Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen“ (Hopp et al. 2023). Das am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen angesiedelte Projekt wurde in Kooperation mit den Gewerkschaften ver.di, GEW und der Tarfbewegung studentischer Beschäftigter (TVStud) durchgeführt. Der Feldzugang erfolgte über unterschiedliche Kanäle; den mit 56,3 % der Daten größten Rücklauf generierte das Anschreiben aller studentischen Beschäftigten über interne Mailverteiler an insgesamt 43 Hochschulen.

⁷ Daher auch der Titel ihrer Studie: „Man muss es sich leisten können...“ (Regelmann 2004).

Die Befragung umfasst Daten zu den Themen Bezahlung, Vertragslaufzeiten, Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten, Umgang mit und Wissen über Mitbestimmung, soziale Lage und Herkunft sowie Erwerbsmotive. Im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse von 3.081 Textantworten konnten zudem Erkenntnisse über die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie gewonnen werden (ebd. 2023: 109ff.). Zusätzlich wurden parlamentarische Anfragen aus allen Bundesländern im Zeitraum von 2002 bis 2022 ausgewertet. Diese Studie dient aufgrund ihres Umfangs und der Aktualität als wichtige Referenz für die vorliegende Arbeit.⁸

Weitere wichtige Vergleichsdaten stellt die „22. Sozialerhebung“ als größte Studierendenbefragung in Deutschland bereit, welche zuletzt im Sommersemester 2021 durchgeführt wurde (BMBF 2023). Sie beinhaltet neben zahlreichen Erkenntnissen zur sozialen Zusammensetzung und Lage von Studierenden ebenfalls hilfreiche Informationen zur Erwerbssituation von Studierenden.

Qualitative Studien liegen vor von Schneickert (2013) und Schneickert/Lenger (2010; 2016). Diese verbinden bildungs- und arbeitssoziologische Perspektiven und analysieren das Zusammenspiel von Bildungserwerb, Wettbewerb im akademischen Feld und dem Anwachsen moderner Arbeitsformen, die den Anforderungen an hochqualifizierte und flexibilisierte Arbeitnehmer*innen entsprechen. Das Zusammenspiel aus strukturellen Rahmenbedingungen und den „subjektiven Erwartungen an eine lohnende Investition in die eigene Bildungslaufbahn“ seitens der studentischen Beschäftigten ermöglicht ihnen zufolge letztlich die „Ausbeutung günstiger Arbeitskraft“ (Schneickert/Lenger 2010: 219; ähnlich Schneickert 2013; Schneickert/Lenger 2016). Die „entformalisierten Beschäftigungsverhältnisse“ würden „mit dem wissenschaftlichen Weiterbildungseffekt gerechtfertigt“ (Schneickert/Lenger 2016: 266, unter Bezug auf Regelman 2004: 4).

In ihrem späteren Beitrag typisieren Schneickert und Lenger die Arbeit studentischer Beschäftigter in Anlehnung an die Überlegungen von Hans J. Pongratz und Gert Günter Voß zum „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) mit der Formulierung der „studentischen Arbeitskraftunternehmer“ als einen „Prototyp“ desselben (Schneickert 2013; Schneickert/Lenger 2016). Voß und Pongratz hatten mit ihrem Konzept einen Wandel der ökonomischen und politischen Struktur kapitalistischer Gesellschaften reflektiert, der veränderte Anforderungen an die Arbeitenden stellt. Statt Standardisierung und Formalisierung beim „verberuflichten Arbeitnehmer“ rücke das „Selbst“ ins Zentrum der Arbeit. Im Arbeitsprozess und außerbetrieblich würden die Subjekte zunehmend *selbstkontrolliert*, *-ökonomisiert* und *-rationalisiert*, indem sie den Arbeitsprozess eigenständig planen, steuern und überwachen, ihre eigenen Fähigkeiten und Leistungen hierfür vermarkten, um deren Verwertung für den Produktionsprozess verfügbar zu machen und indem sie dazu ihren Alltag und Lebenslauf zunehmend anpassen, mit einer „Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung“ (Voß/Pongratz 1998: 12).

Gerade die oben bereits angesprochenen, strukturellen Rahmenbedingungen studentischer Beschäftigung – geringe Formalisierung und hohe Flexibilität in Verbindung mit den Bildungsvorteilen im akademischen Feld und einer hohen Arbeitszufriedenheit – entsprechen nach Schneickert und Lenger (2016) einer solchen Entwicklung des Kapitalismus, die auf die Anrufung des Subjektes angewiesen ist. Dies gibt Hinweise darauf, dass das akademische Feld weniger durch die Wirtschaft kolonialisiert werde: „Vielmehr produziert das Feld selbst eine immer größere Zahl subjektivierter Arbeitskraftunternehmer*innen, die den gesellschaftlichen Strukturwandel der Arbeitswelt vorantreiben“ (ebd.: 283).

An diese Überlegungen anschließend untersucht Hopp (2025) den besonderen Klassencharakter prekärer Erwerbsarbeit am Beispiel studentischer Beschäftigter. Er arbeitet heraus, dass die Bewältigung der unsicheren Vertragsbedingungen in besonderem Maße vom Haushaltskontext und der sozialen Herkunft der Beschäftigten beeinflusst wird. In Anbetracht ausgeprägter informeller Arbeitsbeziehungen führen die besonderen Abhängigkeiten zu verstärkten Machtasymmetrien, die wiederum die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen auf der Ebene zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten stark beeinflussen.

8 Neben den vier genannten quantitativen Arbeiten wurde eine Vielzahl an kleineren Befragungen durch Initiativen studentischer Beschäftigter und gewerkschaftlicher Hochschulgruppen durchgeführt, die hier nicht weiter aufgezählt werden. Eine Übersicht findet sich u.a. bei Hopp et al. (2023: 24).

3. Erwerbsarbeit im Spannungsverhältnis politischer (De-)Regulierung

In modernen Gesellschaften ist Erwerbsarbeit in vielfacher Hinsicht institutionell eingebettet und rechtlich reguliert, wobei Grad und Form der Regulierung als das Ergebnis von historisch spezifischen Kräfteverhältnissen betrachtet werden können. Im Folgenden arbeiten wir zuerst die strukturellen Ursachen und Grundlagen des dualen Systems regulierter Arbeitsbeziehungen in Deutschland heraus (Abschnitt 3.1), um uns anschließend mit seinen Erosionstendenzen im Zuge weitreichender Deregulierungsprozesse zu beschäftigen, die auch am öffentlichen Dienst und an den Hochschulen nicht spurlos vorbeigingen (Abschnitt 3.2). Insbesondere die arbeitssoziologische Prekaritätsforschung bietet uns ein umfassendes Repertoire an Begriffen und Instrumenten, auf das wir bei der Entwicklung unserer Forschungsheuristik zurückgreifen können.

3.1 Macht, Herrschaft, Arbeitsbeziehungen – Rahmung eines Forschungsfeldes

Der (Arbeits-)Vertrag unter „Freien“ und „Gleichen“ ist bis heute eines der zentralen strukturgebenden Merkmale moderner Gesellschaften. Er regelt den Austausch von Arbeitsleistung gegen Lohn und schafft damit die rechtlichen Voraussetzungen einer Gesellschaft, in der der weit überwiegende Teil der Menschen als sogenannt *abhängig beschäftigt* gelten kann (Mayer-Ahuja 2025: 78). *Gleich*, weil alle Vertragsparteien (Käufer*innen und Verkäufer*innen von Arbeitskraft) vor dem Gesetz gleich sind; *frei*, weil in bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaften in formeller Hinsicht kein Zwang besteht, im Dienste einer spezifischen Person zu arbeiten. Ob ein Mensch einen Arbeitsvertrag unterschreibt, steht ihm frei (Abschlussfreiheit). Die sogenannte Vertragsfreiheit (als Teil der Privatautonomie) besagt darüber hinaus, dass jede*r sich seine*n Vertragspartner*in frei wählen kann (Partnerwahlfreiheit) und die Vertragsparteien gleichzeitig die Freiheit haben, sich einvernehmlich auf den Inhalt des Arbeitsvertrages zu verständigen (Gestaltungsfreiheit).⁹ Hiervon ausgehend erscheint der Arbeitsvertrag schnell als eine Angelegenheit, in der sich zwei Parteien auf Augenhöhe begegnen. Dass dem nicht so ist, erkennt nach Jahrzehnten von Arbeitskämpfen und sozialen Bewegungen auch das Arbeitsrecht an. So verrät ein Blick in § 611a Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), dass „[d]urch den Arbeitsvertrag [...] der Arbeitnehmer *im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit* verpflichtet [wird]“ (Hervorhebung der Autor*innen).

Was hier (auch sprachlich) in die Definition der Arbeitnehmer*innen eingeflossen ist, ist der Umstand, dass abhängige Beschäftigung in mehrfacher Hinsicht eine *vermachtete* Angelegenheit ist. Gehen wir von einer geläufigen Definition aus, dann bedeutet Macht „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 2005 [1922]: 38). Auf unseren Gegenstand übertragen kann somit gefragt werden: Wer hat innerhalb des Interessengegensatzes zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmer*innen mehr Macht, das eigene Interesse, etwa nach mehr Lohn bzw. mehr Profit oder einem sicheren Arbeitsverhältnis bzw. mehr „unternehmerischer Freiheit“ bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen durchzusetzen?

Der Ursprung dieses Konflikts zwischen den beiden Vertragsparteien liegt in der Warenförmigkeit von Erwerbsarbeit. Arbeitskraft wird wie jede andere Ware behandelt, die es auf einem Markt – in diesem Falle dem Arbeitsmarkt – zu handeln bzw. gegen eine andere Ware – das Geld (Lohn) – zu tauschen gilt. Beide Parteien sind zwar aufeinander angewiesen – Unternehmer*innen auf die Arbeitskraft und die abhängig Beschäftigten auf ihren Lohn – doch in unterschiedlichem Ausmaß und mit unterschiedlichen Konsequenzen, weshalb in dieser Beziehung von einer Machtasymmetrie gesprochen wird. Sie rührt zum einen daher, dass das Angebot von Arbeitskraft, mit wenigen Ausnahmen (z.B. einer besonders seltenen Qualifizierung), die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt überschreitet.¹⁰ Zum anderen können abhängig Beschäftigte den Verkauf ihrer Arbeitskraft nur unter bestimmten Voraussetzungen verweigern, hängt mit der Frage der Arbeitslosigkeit doch nicht weniger als die soziale Lage zusammen. Für abhängig Beschäftigte herrscht folglich „Angebotszwang“ (Müller-Jentsch 2017: 11, unter

9 Siehe die gängigen Einführungen in das Arbeitsrecht, zum Beispiel Junker 2017: 7.

10 2025 waren in Deutschland durchschnittlich 2,9 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet (Bundesagentur für Arbeit 2026), wobei in dieser Berechnung unter anderem noch die große Zahl derjenigen Menschen ausgenommen ist, die sich beispielsweise in Qualifizierungsmaßnahmen befinden.

Bezug auf Brentano 1890), während hingegen Unternehmer*innen in der Regel frei darüber entscheiden können, ob sie mit einer bestimmten Person einen Arbeitsvertrag schließen oder Arbeit vielleicht doch lieber digitalisiert, verlagert oder anderweitig umstrukturiert wird, ohne dass dies zur Folge hätte, dass ihr persönlicher Lebensstandard dadurch beeinträchtigt werden würde (ebd.). Die strukturelle Voraussetzung dafür, auf welcher Seite ein Mensch in diesem Tauschhandel steht, wird durch „die Scheidung zwischen den Arbeitern und dem Eigentum an den Verwirklichungsbedingungen der Arbeit“ (MEW 23: 742) geschaffen. Während die eine Vertragspartei in der Regel nur über ihre Arbeitskraft verfügt, besitzen die anderen Produktionsmittel (Arbeitsmittel und -gegenstände). Karl Marx sprach daher von einer „Polarisation des Warenmarkts“ (ebd.), auf dem Käufer*innen und Verkäufer*innen von Arbeitskraft unterschiedliche Ausgangs- und damit Verhandlungspositionen besitzen, die durch weitere strukturgebende Aspekte (wie u.a. Geschlecht und Migrationsgeschichte) weiter verstärkt oder gemildert werden können. Auf dem Arbeitsmarkt haben wir es so in gewisser Hinsicht mit einem unpersonalisierten Herrschaftsverhältnis zu tun. Es ist nicht unmittelbarer Zwang durch den*die Arbeitgeber*in, sondern viel eher der „stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse“ (MEW 23: 765), der am Ende die Vertragsbeziehungen zwischen beiden Parteien prägt.

Spätestens nach Vertragsschluss ändert sich dieses Verhältnis jedoch notgedrungen und erhält in der Regel einen persönlichen, wenn auch oftmals indirekt vermittelten Charakter. Da nur die Arbeitskraft für einen bestimmten Zeitraum gekauft wird, hat der Arbeitsvertrag Lücken, denn nicht jede konkrete Tätigkeit kann darin bis ins kleinste Detail geregelt werden. Dieser Umstand wird in der Arbeitssoziologie gemeinhin als *Transformationsproblem* bezeichnet, also die Frage, wie es im Sinne des Unternehmers gelingen kann, Arbeitskraft möglichst effizient in Arbeit zu transformieren. Das Direktions- bzw. „Weisungsrecht des Arbeitgebers“ (§ 106 Gewerbeordnung) schafft dafür die rechtlichen Voraussetzungen. Es regelt, dass Arbeitsanweisungen während der gekauften bzw. verkauften Arbeitszeit befolgt werden müssen und sonst im Zweifel sogar Kündigungen ausgesprochen werden dürfen. Hier haben wir es erkennbar mit einem „Herrschaftsverhältnis“ zu tun (Müller-Jentsch 2017: 11), schließlich kann darunter „die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“ verstanden werden (Weber 2005 [1922]: 38). Abhängige Arbeit ist folglich eine weitestgehend fremdbestimmte Angelegenheit, der Betrieb ein „vordemokratische[r] Raum“ (Urban 2024: 15), in dem im Regelfall nicht demokratisch darüber entschieden wird, *was, wie und unter welchen Bedingungen* erstellt wird (siehe u.a. auch Mayer-Ahuja 2025: 30).

Seit es die Arbeiter*innenbewegung gibt, ging es ihren (Massen-)Organisationen stets darum, sowohl die Kommodifizierung der Ware Arbeitskraft und die daraus resultierende Machtasymmetrie zurückzudrängen, also den Angebotszwang zu mildern und der Verfügung über die Arbeitskraft bzw. dem „Kommando über die Arbeit“ (MEW 23: 328) Schranken zu setzen, den Betrieb zu demokratisieren oder die skizzierten Verhältnisse gar gänzlich zu überwinden. Die den Unternehmer*innen und Regierungen abgerungenen Zugeständnisse sind zwar selten identisch mit den ursprünglichen Forderungen der Arbeiter*innenbewegung – im Ergebnis haben sie jedoch ein umfassendes System *wohlfahrtsstaatlicher* Arrangements und *regulierter* Arbeitsbeziehungen ausgebildet. Unter Arbeitsbeziehungen sind dabei „ganz allgemein die wirtschaftliche Austauschprozesse und Kooperations- und Konfliktbeziehungen“ (Müller-Jentsch 2017: 3) zwischen Käufer*innen von Arbeitskraft, zumeist Unternehmer*innen (zu denen auch der Staat als Unternehmer zählt) und Verkäufer*innen von Arbeitskraft zu verstehen. Reguliert werden diese von „Normen, Verträgen, Institutionen und Organisationen“, welche wiederum Ergebnis von Aushandlungs- und Konfliktprozessen zwischen Belegschaften sowie ihren Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. deren Verbänden sowie staatlichen Instanzen sind (ebd.). Historisch herausgebildet hat sich auf dieser Basis ein institutionelles Mehrebenen-Geflecht organisierter Interessen, welches Müller-Jentsch (u.a. 1997: 80f.; 2017: 6f.) in Arenen (als „Kampfplätze“) modellierte: (1) den Betrieb, in dem Betriebsräte und Personalräte (u.a. auf Basis von Betriebsverfassungs-, Bundes- sowie landesspezifischen Personalvertretungsgesetzen) – ohne legale Möglichkeit des Einsatzes von Streiks – um die „Anwendungsbedingungen“ (ebd. 2017: 42) der Arbeitskraft ringen; (2) die Tarifpolitik, in der Gewerkschaften und Arbeitgeber(-verbände) die „Tauschbedingungen“ (ebd.) der Ware Arbeitskraft verhandeln – in der wiederum unter bestimmten Voraussetzungen beiden Seiten Arbeitskämpfmaßnahmen gestattet sind –, und (3) den Staat bzw. die Politik, wo – in Deutschland ohne das Mittel des Streiks – unter anderem Auseinandersetzungen über Gesetze zur (De-)Regulierung von Arbeit geführt werden.

Dem Staat kommt in diesem Geflecht eine besondere Rolle zu; das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sieht hier sogar die Notwendigkeit eines „Ausgleich[s] gestörter Vertragsparität“ (zitiert nach Kittner 2021: 21), welche sich aus dem Sozialstaatsprinzip (Artikel 20 Abs. 1 und Artikel 28 Abs. 1 GG) ableiten lässt.

Dort,

„[w]o es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt, ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Ausgleich der Interessen zu gewährleisten. Das ist bei Abschluss von Arbeitsverträgen typischerweise der Fall. In einer solchen Lage sind die objektiven Grundsatzentscheidungen der Verfassung im Grundrechtsabschnitt und im Sozialstaatsgebot durch gesetzliche Vorschriften, die sozialem und wirtschaftlichem Ungleichgewicht entgegenwirken, zu verwirklichen“ (BVerfG 28.1.1992 – 1 BvR 1025/82, 1 BvL 16/83, 1 BvL 10/91, NjW 92, 964, 966 zitiert nach Kittner 2021: 21).

Der Weg, auf dem dieses „Entgegenwirken“ in der Regel verwirklicht wird, ist durch die Gesetzgebung. Sie zielt dabei vor allem auf die Hilfe zur „Selbsthilfe der Arbeitnehmer“, etwa durch die in der Verfassung verankerte Möglichkeit zur Nutzung der Tarifautonomie oder durch die gesetzlich garantierte Möglichkeit zur Bildung von Betriebs- und Personalräten, um Mitbestimmung auszuüben (Kittner 2021: 21).

Zugleich wirkt der Staat über seine Arbeitgeberfunktion auf die Verfasstheit der Arbeitsbeziehungen und die Lage von abhängig Beschäftigten ein. **In der Bundesrepublik Deutschland ist der Staat bzw. der öffentliche Dienst sogar mit rund 5,3 Millionen Beschäftigten der größte Käufer von Arbeitskraft (Statistisches Bundesamt 2024a).** Allein im Länderbereich arbeiten rund 2,7 Millionen Beschäftigte, davon 1,37 Millionen Beamt*innen und 1,3 Millionen Angestellte (Statistisches Bundesamt 2025a). Auf Ebene der Länder machen wiederum die Hochschulen mit 636.300 Beschäftigten nach den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen (929.100) den zweitgrößten Aufgabenbereich aus (Statistisches Bundesamt 2025b).

Im System regulierter Arbeitsbeziehungen kam dem Staat als Arbeitgeber lange eine Art Modellfunktion zu. Zwar verfügt er in seiner Sonderrolle als Arbeit- und Gesetzgeber über eine besonders starke Verhandlungsposition gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Doch zugleich handelt es sich umgekehrt bei den Beschäftigten sowie den Empfänger*innen von dessen Arbeitsergebnissen in der Regel um Staatsbürger*innen und damit Wahlberechtigte. Diese Konfliktkonstellation ist damit schon immer eine in besonderem Maße politisierte, was lange dazu führte, dass die Gewährung von Mitbestimmungsrechten und der Abschluss von Flächentarifverträgen in gewisser Hinsicht der Idee einer Vorbildfunktion verpflichtet schien (Briken et al. 2014). Mit dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) bestand im öffentlichen Dienst lange Zeit ein über alle Ebenen, von Bund, Ländern bis Kommunen reichender kollektivrechtlicher Vertrag, der im Zentrum des deutschen Arbeitsmarktes die Arbeitsbeziehungen regulierte und Strahlkraft auf die Privatwirtschaft hatte; auch der hohe Deckungsgrad von Personalräten ist Zeugnis einer verhältnismäßig etablierten Mitbestimmungskultur (Keller 2010: 91; Brehmer 2016: 299).

Mit zunehmender Etablierung der neoliberalen Doktrin in den USA und Großbritannien in den 1980er-Jahren wurde dieses System ab Anfang der 1990er-Jahre in erheblichem Maße in Frage gestellt. So wandelte sich auch in Deutschland der öffentliche Dienst zu einem „wichtig[en] Zentrum des Wandels der Arbeitswelt“ (Vogel 2018: 695). Zwar hatte er weiterhin Modellcharakter, nun jedoch für die weitreichende Deregulierung von Arbeit. Ein Feld, auf dem die Auswirkungen besonders sichtbar wurden, waren die Entwicklungen rund um den Flächentarifvertrag im öffentlichen Dienst. Dieser wurde unter anderem geschwächt durch:

- eine massive Welle der (Teil-)Privatisierungen, die zur Folge hatte, dass die Beschäftigten von ehemaligen staatlichen Unternehmen, wie der Bahn oder der Post, nicht weiter Teil des Flächentarifvertrags waren und Politiker*innen sich dadurch der politischen Verantwortung für die Qualität dieser Dienstleistungen ein Stück weit entziehen konnten,
- den Abbau von Beschäftigung, wodurch der Teil der abhängigen Beschäftigten reduziert wurde, der unter den Flächentarifvertrag fiel,
- das Ende des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) im September 2005 und den Zerfall der Verhandlungsgemeinschaft aus Kommunen, Ländern und Bund, womit aus einem Flächentarifvertrag drei wurden. Bereits 2004 war das Land Hessen ausgetreten und verhandelt seitdem einen eigenständigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) mit den Gewerkschaften. Seit 2006 verhandelt die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für die anderen 15 Bundesländer den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), unter den die Beschäftigten in Bund und Kommunen fallen, bildet ein eigenes Tarifwerk (siehe u.a. Hopp/Mayer-Ahuja 2025: 30f.).

Neben der benannten Schwächung des Flächentarifvertrags und einer Reihe weiterer Veränderungen (siehe u.a. Vogel 2018), hatten vor allem die Lockerungen im Bereich des Befristungsrechts Auswirkungen auf die Arbeit im öffentlichen Dienst. An Hochschulen arbeiten inzwischen 21,6 % des Verwaltungs- und 19 % des technischen Personals auf einem befristeten Arbeitsvertrag (Banscherus 2020: 28, 36). Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (HFVG) von 1985, Vorgänger des heutigen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, leitete auch im Bereich der Wissenschaft einen Wandel ein (Bahr et al. 2022; Bahr et al. 2024). Inzwischen gilt es seit drei Jahrzehnten als normal, dass rund 70 bis 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen befristet beschäftigt sind (Konsortium BuWiK 2025: 126).

Diese hier notwendig nur angerissenen Umbrüche prägen einerseits den Rahmen und die Möglichkeitsfenster, in welchen studentische Beschäftigte um eine Integration in den jeweils geltenden Tarifvertrag gerungen haben und noch immer ringen (Gruber/Hoffmann 2025), und andererseits die (veränderten) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (auch) an Hochschulen. Um letztere und damit unseren Forschungsgegenstand systematisch erfassen zu können, wenden wir uns für das theoretische Gerüst unserer Analyse der Forschung um prekäre Erwerbsarbeit zu.

3.2 Jung, akademisch, prekär?

Der Begriff *prekär* stammt aus dem Französischen und bezeichnet etwas, das „durch Bitten erlangt; widerruflich, unsicher, heikel“ ist (Duden). Die deutsche arbeitssoziologische Forschung reflektiert mit den Begriffen Prekarität (bzw. prekäre Beschäftigung) und Prekarisierung einen bereits in den 1980er-Jahren diagnostizierten und bis heute anhaltenden Trend der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985; 2010). In quantitativer Hinsicht manifestiert sich dieser vor allem in einem wachsenden Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Zu diesen zählen vor allem befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sogenannte Minijobs und Midijob; siehe u.a. Mayer-Ahuja 2003; 2019; Seifert 2017).

Dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gehören, bedeutet jedoch nicht, dass jedes atypische Beschäftigungsverhältnis automatisch auch prekär ist. Vielmehr kann davon gesprochen werden, dass in ihnen ein erhöhtes „prekäres Potential“ (Mayer-Ahuja 2003: 54) angelegt ist, das sich in spezifischen Konstellationen – etwa einer veränderten gesundheitlichen Situation oder eines kurzfristigen Jobverlusts – realisieren kann.

Die wissenschaftliche Debatte über Prekarität wurde maßgeblich in Frankreich geprägt, ist eng verbunden mit den Namen Pierre Bourdieu und Robert Castel und beschränkt sich nicht darauf, die unmittelbaren Auswirkungen struktureller Veränderungen der Arbeitswelt auf individuell Betroffene zu erfassen.¹¹ Vielmehr sollten vor allem auch die Auswirkungen der Normalisierung unsicherer Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die Verfasstheit der gesamten Gesellschaft kenntlich gemacht werden (Motakef 2015: 6). Bourdieu fasst Prekarität daher als eine neue staatliche und unternehmerische *Herrschaftsform* im neoliberal organisierten Kapitalismus. Die wachsende Verunsicherung im Zuge des Wandels wohlfahrtsstaatlicher Grundprinzipien sowie die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen befördere – besonders vor dem Hintergrund drohender (Phasen von) Erwerbslosigkeit – eine neue Form der Disziplinierung der Arbeitenden und hat darüber hinaus eine verunsichernde Wirkung auf weite Teile der Gesellschaft zur Folge – auch jener, die nicht unmittelbar von einer prekären Lebenslage oder einem prekären Beschäftigungsverhältnis betroffen sind (Bourdieu 1998: 100).

Bei Castel erfährt der Begriff eine erste und breit rezipierte arbeitssoziologische und historische Fundierung (Motakef 2015: 6; Lütten 2022: 162). In seinem Zonenmodell wird greifbar, dass innerhalb der Erwerbsgesellschaft verschiedene Abstufungen sozialer Stabilität vorherrschen, die sich in teils erheblichem Maße unterscheiden: Im Zuge des historischen Prozesses der Prekarisierung bildet sich um die *Zone der Integration*, die noch für soziale Stabilität und gesellschaftliche Integration in Sozialbeziehungen steht, eine wachsende *Zone der Verwundbarkeit* (Prekarität), in der Menschen zu verorten sind, die etwa in atypischen oder gar prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. An den Rändern wächst zugleich eine *Zone der Entkoppelung* (auch

11 Für die Anfänge der Auseinandersetzung mit Prekarisierung in der Arbeitssoziologie der 1980er-Jahre in der Bundesrepublik siehe Doil 2026.

Exklusion) und eine *Zone der Fürsorge* (Castel 2000: 360f.). Das Anwachsen dieser „prekären Peripherie“ hat – ähnlich der Annahme von Bourdieu – die Entstehung eines gesamtgesellschaftlichen Bewusstseins über die eigene Verwundbarkeit zur Folge und bedeutet nicht weniger als die „Destabilisierung des Stablen“ (ebd.: 357) im Zentrum der Erwerbsarbeit – der „Angstrohstoff“ (Negt 2004: 46), breitet sich aus und erfasst die Gesellschaft als Ganze.

Seit Anfang der 2000er ist in Deutschland eine Intensivierung der Forschung zu beobachten, die die Prekarität und Prekarisierung der Erwerbsarbeit zum Thema hat. Diese Studien fokussieren in sozialkritischer Tradition vor allem die Ränder der Erwerbsarbeit. Im Mittelpunkt stehen neben einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse etwa die Entstehung und das Anwachsen sogenannter Randbelegschaften von beispielsweise Leiharbeiter*innen (u.a. Brinkmann/Nachtwey 2014; 2017), (teils ausgelagerten) geringfügigen Beschäftigten (u.a. Mayer-Ahuja 2003) oder Menschen, die an der Schwelle zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit unter dem Hartz-IV-Regime tätig sind (u.a. Dörre et al. 2013). Weitere Untersuchungen nehmen zudem in den Blick, welche Auswirkungen die Zunahme derartiger Beschäftigungsformen auf die Einstellungsmuster und das Sicherheitsempfinden sogenannter Kernbelegschaften hat, also auf jene in der *Zone der Integration* (siehe bspw. Dörre et al. 2013; Dörre 2014: 17, 30).

Die Verortung studentischer Erwerbsarbeit – die in der Regel auf Minijob-Basis, ohne Tarifvertrag und Mitbestimmung, in Teilzeit und befristet erfolgt – innerhalb dieses Diskurses trifft auf eine Forschungslücke und stößt auf mehrere theoretische Herausforderungen. Eine besteht darin, dass die bisherige Prekaritätsforschung ihren Blick bislang vergleichsweise selten auf junge Menschen gerichtet hat, die sich am Anfang des Erwerbslebens und oder noch in der Qualifizierungsphase vor dem ersten (oder weiterführenden) Studienabschluss und damit an der Schwelle zum Arbeitsmarkt befinden. Auch die unmittelbaren Arbeitsbedingungen von ausgebildeten Akademiker*innen (Hochqualifizierten) standen, trotz der Gleichzeitigkeit der Prekarisierungsprozesse an Hochschulen und in der Privatwirtschaft (siehe u.a. Hopp/Mayer-Ahuja 2025), bisher weniger im Fokus (zur Kritik daran und einer Ausnahme siehe bspw. Sander 2011).

Akademische Prekarität an Hochschulen wird in der Literatur oft als Sonderfall beschrieben (u.a. Dörre/Rackwitz 2018), unter dem primär wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen subsumiert werden können, die unterhalb der Professur beschäftigt sind – die studentischen Beschäftigten tauchen auch hier allenfalls am Rande auf (siehe etwa Dörre/Rackwitz 2018; Kuhnt et al. 2022; Bahr et al. 2022). Dörre und Rackwitz (2018: 201) werfen beispielsweise in einem Aufsatz zwar einen kurzen Blick auf studentische Beschäftigte, bezeichnen sie jedoch als eine Art „Sonderfall akademischer Arbeitsleistung“ und weisen darauf hin, dass die mit studentischen Beschäftigungen „verbundene[n] Spielarten von Prekarität [...] zeitlich befristet“ seien und es sich „häufig um einen Gratifikationsaufschub auf Zeit [handle], der sich keineswegs mit der Prekarität von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal auf eine Stufe stellen“ lasse (ebd.: 202). Ihnen zufolge können aus diesen und weiteren Gründen „instabile Beschäftigungsverhältnisse studentischer Mitarbeiterinnen, die individuell auch der Absicherung des Studiums dienen, nicht umstandslos und ohne nähere Untersuchung als prekär bezeichnet werden“ (ebd.). Genau diese nähere Untersuchung nehmen wir im Folgenden vor.

Wie bereits an anderer Stelle dargelegt (Hopp 2025), bedarf es einer ganzheitlichen und vergleichenden Betrachtung der strukturellen Rahmenbedingungen studentischer Erwerbsarbeit, um das »prekäre[.] Potential« (Mayer-Ahuja 2003: 54) ihrer Beschäftigungsverhältnisse zu erfassen. Denn wie problematisch beispielsweise geringe Bezahlung oder kurze Vertragslaufzeiten sind, hängt nicht zuletzt maßgeblich von der jeweiligen Haushaltslage der Beschäftigten ab, die wiederum eng verflochten ist mit der sozioökonomischen Herkunft der Studierenden. Zugespitzt formuliert: Woher kommt das Geld für Miete und Semesterbeitrag, wenn Anschlussvertrag und Bezahlung kurzfristig ausbleiben?

Um solche Kontextbedingungen zu berücksichtigen, schlägt Klaus Kraemer (2008; 2009) eine *mehrdimensionale* Betrachtungsweise vor. Hierfür unterscheidet er zunächst zwischen prekärer Erwerbsarbeit bzw. einer *prekären Erwerbsstelle* und einer *prekären Lebenslage* und bezieht ferner die *Erwerbslage* in einer verzeitlichten Perspektive (*Dynamisierung*) sowie weitere Faktoren, wie beispielsweise die *subjektive Wahrnehmung* der eigenen Lage (gefühlte Prekarisierung) mit ein. Bevor wir unsere Heuristik für die Analyse der strukturellen Rahmenbedingungen und deren Auswirkung auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen vorstellen, die überwiegend auf Kraemers und Mayer-Ahujas Überlegungen zu Prekarität aufbaut (3.2.2), gehen wir zunächst auf die subjektive Dimension und die Frage ein, wie studentische Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit und soziale Lage eigentlich wahrnehmen (3.2.1).

3.2.1 Die Leerstelle: Wie nehmen studentische Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit und soziale Lage wahr?

Unser Forschungsdesign einer quantitativen Querschnittstudie und das notwendig reduzierte Fragensample erlauben uns weder weitreichende Aussagen über die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten, noch über die verzeitlichte Dimension, da Erwerbsverläufe nur retrospektiv erfasst werden können und studentische Beschäftigte sich zum Zeitpunkt unserer Befragung noch am Anfang ebendieser befinden. Dennoch lassen sich auf Basis des aktuellen Forschungsstands zwei zentrale Aspekte zur subjektiven Dimension und zum erwartbaren Erwerbsverlauf hervorheben, die für die Lektüre des vorliegenden Berichts von Interesse ist und zum anderen Hinweise für weitere Forschungsaktivitäten liefern.

Erstens: „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“ (Dörre 2017: 258). Es bietet sich folglich – wie in der Arbeitssoziologie üblich und von uns vorgenommen – eine Annäherung an den Gegenstand über die Betrachtung der strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeit an, um sich in einem nächsten Schritt mit der Fragestellung der subjektiven Verarbeitung auseinanderzusetzen. Dabei liegt im Feld studentischer Erwerbsarbeit ein genauere Blick auf die subjektive Verarbeitung insbesondere unter der Berücksichtigung struktureller Kontextbedingungen nahe, denn die Bewertung dessen, was als prekär und nicht-prekär gilt, lebt von relationalen Bezügen und ist das „Ergebnis sozialer Zuschreibungen und Klassifikationen auf Basis eines normativen Vergleichsmaßstabs“ (Kraemer 2009: 246).

Subjektive Verarbeitungsmuster von Prekarität erfordern immer auch eine Einbettung in bestehende Erfahrungs- und damit verbundene Erwartungshorizonte. Zu fragen wäre demnach etwa: Befindet sich ein*e studentische*r Beschäftigte*r beispielsweise in seinem*ihrem ersten Arbeitsverhältnis oder konnten bereits vorher oder gleichzeitig weitere Arbeitserfahrungen gesammelt werden? Welche weiteren Vergleichswerte bestehen etwa durch Austausch mit Kommiliton*innen oder Familienmitgliedern, die sowohl Erwartungen als auch Ansprüche an die eigene Arbeit prägen? Wie bereits in einer ersten qualitativen Untersuchung auf der Basis von 15 Interviews mit studentischen Beschäftigten herausgearbeitet wurde, kann sich die Wahrnehmung über das, was als „normal“ beziehungsweise Anspruch an studentische Erwerbsarbeit gilt, schnell ändern. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn von einem Arbeitsverhältnis als Hilfskraft auf eines als (studentische*r) Angestellte*r gewechselt wird, plötzlich die Umsetzung des Urlaubsanspruchs und Arbeitszeiterfassung zu einer „normalen“ Angelegenheit werden und so die zuvor hohe Informalität der studentischen Erwerbsarbeit an Hochschulen exemplarisch sichtbar wird (Hopp 2025: 76f.).

Kraemer (2009: 248, ähnlich Pelizzari 2009; Hopp 2025) weist zudem auf einen „schichtspezifischen Erwartungshorizont“ hin, demzufolge die subjektive Wahrnehmung der eigenen Lage eng verknüpft ist mit dem eigenen Klassenhintergrund und den daraus resultierenden eigenen Erwartungen an die Erwerbsbiografie. Wird wie von Dörre und Rackwitz (2018) also die zeitliche Befristung der prekären Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden an Hochschulen und Forschungseinrichtung als Einwand gegen deren Prekarität angeführt, bleibt die Argumentation klassenblind und blendet mit der sozioökonomischen Lage und Herkunft von Studierenden zentrale gesellschaftliche Ungleichheitsdimensionen aus.

Zweitens: Inzwischen existiert eine Reihe von Arbeiten, die die angesprochene subjektive Dimension der Prekarisierung der Arbeitswelt sowie die spezifische subjektive Verarbeitung von prekären Erwerbsstellen und/oder Erwerbslagen in den Blick nehmen (siehe u.a. Brinkmann et al. 2006; Dörre 2013; 2014; Sander 2011; Baron 2018; Kuhnt et al. 2022). Im Fokus steht allerdings oft die – mit Reckwitz (2019: 86–90) gesprochen – *alte (oder auch traditionelle) Mittelklasse*, die insbesondere im Zuge der aktuellen Transformationsprozesse vom Abstieg bedroht ist. Deutlich weniger Aufmerksamkeit erhält hingegen die *neue (akademische) Mittelklasse*¹², zu der die verhältnismäßig hoch Qualifizierten zählen, die sich im relativen Vergleich in einer eher guten Erwerbslage befinden.

Gleichwohl zeigen einzelne Studien, dass sich auch unter Hochqualifizierten eine gefühlte Prekarisierung ausbreitet. Verunsicherung resultiert hier vor allem aus einer eingeschränkten Zukunfts- und Lebensplanung durch Befristungen (Sander 2011: 162; für den wissenschaftlichen Mittelbau an den Hochschulen: Kuhnt et al. 2022).

12 „Sie ist die Klasse der Hochqualifizierten, das heißt derjenigen, die in der Regel über einen Hochschulabschluss verfügen und in der Wissensökonomie im weitesten Sinne beschäftigt sind. Insofern ist sie eine Akademikerklasse“ (Reckwitz 2019: 90).

In der Wissensgesellschaft¹³ kommt Wissen zur Beherrschung und Optimierung von einfachen und komplexen Prozessen oder zur Entwicklung neuer Produkte in vielen Teilen der Arbeitswelt eine wachsende Bedeutung als Produktivfaktor zu (Kraemer/Bittlingmayer 2001). Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Anforderungen an (Weiter-)Qualifizierungen. Für die Träger*innen von Wissen bedeutet diese Beschleunigung des Wandels zum einen eine wachsende Nachfrage nach der Fähigkeit, „flexibel die Innovation in Permanenz verarbeiten [zu] können“ (ebd.: 318f.). Damit geht eine Verkürzung der Halbwertszeit (Temporalisierung) von Wissen einher, was wiederum zu einer wachsenden Gefahr für den eigenen Statuserhalt im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt wird. Zum anderen folgt daraus, dass der einmalige Erwerb eines Bildungstitels keine lebenslange Absicherung mehr garantiert. Umgekehrt ist der Erwerb eines Bildungstitels zur „unabdingbaren Minimalvoraussetzung“ geworden „wenn höher bewertete Berufschancen gewahrt werden sollen“ (ebd.: 316).

Dies verändert die Bedeutung von Bildung und führt im Kontext der andauernden Bildungsexpansion zu einer Veränderung der Klassenstruktur (siehe u.a. Reckwitz 2019) und neuen Unsicherheiten – insbesondere für junge Menschen. Waren 1960 noch 6,1 % der 19- bis 21-Jährigen in Westdeutschland dazu berechtigt, eine Hochschule zu besuchen, lag diese Quote in der Bundesrepublik 2020 schon bei 46,8 %. Während 1950 nur 129.000 Menschen ein Studium aufnahmen und 971.000 eine Berufsausbildung (auf 10 Studierende kamen 75,5 Auszubildende), hat sich dieses Verhältnis 1990 umgekehrt und sich bis 2021 weiter auseinander entwickelt. Im Jahr 2021 standen 2,9 Millionen Studierende in der Bundesrepublik lediglich 1,3 Millionen Auszubildende gegenüber, sodass auf 10 Studierende nur noch 4,3 Auszubildende kamen (Statistisches Bundesamt 2023). Zwar schützt Bildung in der Tendenz immer noch vor Arbeitslosigkeit und erhöht die Chance auf ein höheres Einkommen (OECD 2023), allerdings haben trotz des gestiegenen Bedarfes auch (hoch) Qualifizierte mit wachsenden Unsicherheiten zu kämpfen.¹⁴

Bei jungen Akademiker*innen zeigt sich dies besonders durch den verzögerten Erwerbseinstieg. Offenbar hat sich die Erwartung normalisiert, dass man sich „mehrfach bewähren müsse“ (Nachtwey 2016: 153), bevor ein gesichertes Arbeitsverhältnis erreicht wird. (Ketten-)Praktika, Auslandsaufenthalte und unsichere Erwerbstätigkeiten bilden ein langes Übergangsstadium zu einem gesicherten Arbeitsverhältnis (ebd.: 126f.). Obwohl Bildung weiterhin die Chancen zum sozialen Aufstieg erhöht, reicht dafür der Titelerwerb allein bei weitem nicht mehr aus (Kraemer/Bittlingmayer 2001): „Qualifizierung und relative Dequalifizierung sind simultane Prozesse“ (Nachtwey 2016: 151f.; ähnlich auch Castel 2000: 552f.). Bildung wird in der Folge für die Konkurrierenden um Arbeitsplätze, aber auch aus Sicht des Staates ihres „aufstiegsoptimistischen Charakters entkleidet und auf Fragen ökonomischen Nutzens konzentriert“ (Vogel 2018: 693).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Konsequenzen diese Entwicklungen für die Arbeit in der Wissenschaft haben. Klaus Dörre, der das Zonenmodell von Castel auf die Bundesrepublik übertragen hat, verweist auf den Grenzfall der „kreativen Prekarität“ (Dörre 2009: 50), unter den er auch die Arbeit des akademischen Mittelbaus subsumiert. Es sei das Zusammenspiel von kreativer Arbeit und unsicherer Beschäftigung, das akademische Prekarität ausmache (ebd.; ähnlich Dörre/Rackwitz 2018). Die Aussicht auf ein *sicheres* Beschäftigungsverhältnis am Ende der Qualifizierungsphase diene dabei als Antrieb, die *unsicheren* Beschäftigungsverhältnisse auf sich zu nehmen. Kleine Erfolge in „geringen Dosen“, wie die Veröffentlichung von Beiträgen oder das Erreichen der nächsten Qualifikationsstufe, machen vor dem Hintergrund des Ziels einer unbefristeten Stelle oder gar Professur „die Gefährdung erträglich“ (Dörre 2009: 51; Dörre/Neis 2010).

Die klassische Regulierung von Arbeitsverhältnissen (wie sie im öffentlichen Dienst sonst überwiegend der Fall ist) wird eher als Behinderung auf diesem Weg wahrgenommen. Stattdessen ist die Arbeitssituation eher geprägt von einem „geringen Formalisierungsgrad, hoher sozialer Integration und großen Spielräumen für Selbstorganisation“ (Dörre 2009: 50). Derartige veränderte Anforderungen an das Subjekt erzeugen Leitbilder, die soziologisch in Sozialfiguren wie dem „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) oder dem „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007) kritisch reflektiert werden. Im akademischen Feld finden sie ihr Pendant in den „stu-

13 Ob von einer Wissensgesellschaft gesprochen werden kann, ist zurecht umstritten (siehe u.a. Minssen 2006: 213). Unstrittig ist hingegen, dass der Bedarf an (hoch-)qualifizierten Arbeitskräften angestiegen ist.

14 Unter der Überschrift „Jung, studiert, arbeitssuchend“ berichtete die Tagesschau (2025b) erst im Oktober darüber, dass die Wirtschaftskrise nun auch „die Akademiker erreicht“ habe, „[d]ie Arbeitslosenzahlen unter Hochschulabsolventen steigen“ und „[f]ür Menschen, die gerade mit dem Studium fertig sind [...] der Arbeitsmarkt enger“ werde. Auch die Bundesagentur für Arbeit spricht von einem „kräftige[n] Anstieg“, nachdem die Arbeitslosenquote unter Akademiker*innen „von 2,5 Prozent im Jahr 2023 auf 2,9 Prozent im Jahr 2024“ gestiegen war – „[v]or der Corona-Krise 2019 hatte sie noch bei 2,1 Prozent gelegen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2025). In absoluten Zahlen sind das 290.000 arbeitslose Hochqualifizierte.

dentische[n] Arbeitskraftunternehmer*innen“ (Schneickert 2013; Schneickert/Lenger 2016) und im Begriff „akademischer Subjektivierung“ (Lenk 2022a; 2022b), die hier nicht weiter ausgeführt werden können. Im Anschluss daran stellt studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein besonders aufschlussreiches Untersuchungsfeld dar. Studentische Beschäftigte befinden sich in einem Übergangsstadium, in dem sie sich in besonderer Weise mit sich wandelnden Erwartungen an Arbeit sowie mit veränderten Ansprüchen an ihre eigene Erwerbstätigkeit auseinandersetzen müssen. Eine zugespitzte Fragestellung lautet daher: Was muss eigentlich vorgelagert passieren, damit akademisch Qualifizierte sich am Ende ihres Studiums dazu entscheiden, sich „auf das Prekarisierungsrisiko“ Wissenschaft einzulassen und „zu geduldigen Prekariern“ (Dörre 2009: 51; Dörre/Neis 2010) werden?

3.2.2 Strukturellen Prekaritätsrisiken studentischer Erwerbsarbeit – zur Forschungsheuristik

Für die systematische Analyse der strukturellen Rahmen- und Kontextbedingungen studentischer Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtung orientieren wir uns nun zum einen an der Differenzierung zwischen *Erwerbsstelle* und *Lebenslage* (Kraemer 2008; 2009). Zum anderen greifen wir zur genaueren Analyse des „prekären Potentials“ (bzw. der Prekaritätsrisiken) studentischer Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen auf die Heuristik zur Analyse atypischer Beschäftigung von Nicole Mayer-Ahuja (2003) zurück. Dieser folgend wird Prekarität von Erwerbsstellen bzw. Beschäftigungsverhältnissen in der „relative[n] Benachteiligung in drei Dimensionen“ ersichtlich, die sich an „gesellschaftlich etablierte[n] Standards von Erwerbstätigkeit“ orientieren:

„die Unterschreitung von **materialen Standards**, von durch Arbeits- und Sozialrecht, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen festgelegten **rechtlichen Standards** sowie von ‚normalen‘ **betrieblichen Integrationsstandards**, die vor allem in der geringen Einbindung in kollegiale Strukturen und der eingeschränkten Repräsentanz durch betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen zum Ausdruck kommt“ (ebd.: 15, eigene Markierungen).

Diese drei Dimensionen sind dabei nicht trennscharf und weisen in Teilen Überschneidungen auf. Ob beispielsweise ein Tarifvertrag gilt, ist zunächst eine Frage von rechtlichen Standards, hat in der Regel aber zugleich auch Auswirkungen auf die materiellen Bedingungen der Arbeit. Von Bedeutung ist außerdem, dass alle drei Dimensionen normativen Charakter haben, der Ausdruck einer je „spezifischen historischen Situation“ (ebd.) ist, die als permanent umkämpft gelten kann. Beispielsweise kann inzwischen unweigerlich als umstritten gelten, ob die Existenz eines Tarifvertrags oder Betriebsrats noch eine Norm darstellt, da inzwischen beides eher „vom Standard zur Ausnahme geworden“ ist (Dribbusch/Birke 2019: 19). Gleichzeitig gibt es trotz sinkender Tarifbindung und wachsender mitbestimmungsfreier Zonen gute Gründe dafür, weiterhin vom Gegenteil auszugehen. So mahnte die EU beispielsweise die Bundesrepublik Deutschland auf Basis der Mindestlohnrichtlinie dazu an, die anvisierte Abdeckung durch Tarifverträge von 80 % durch entsprechende politische Maßnahmen zu flankieren (Deutscher Bundestag 2024) – einer der Gründe dafür, dass derzeit seitens der Bundesregierung die Einführung eines Tariftreuegesetzes in Arbeit ist, welches ab einem gewissen Finanzvolumen von öffentlichen Aufträgen deren Vergabe an die Einhaltung von Standards koppeln will, die sich an geltenden Tarifverträgen orientieren sollen. Ein weiteres Argument dafür, weiterhin bei Tarifvertrag und Mitbestimmung in normativer Hinsicht von einem Standard und nicht von einer Ausnahme auszugehen, ergibt sich neben den zahlreichen politischen Bekenntnissen zu Tarifautonomie und Mitbestimmung aus der Tatsache, dass insbesondere im öffentlichen Dienst – zu welchem auch die von uns untersuchten studentischen Beschäftigten gehören – immer noch eine vergleichsweise hohe Abdeckung durch Personalräte und Tarifverträge existiert (Keller 2010: 10; 90ff.; Brehmer 2016: 299).

Ergänzend zu diesen drei Dimensionen nehmen wir eine Betrachtung der spezifischen Lebenslage studentischer Beschäftigter vor, indem wir die aktuelle Erwerbslage *kontextualisiert* und im Zusammenhang mit der *Haushaltslage* betrachten (Kraemer 2008; 2009). Wie bereits beschrieben, können sich die definierten drei Dimensionen unterschiedlich auf die soziale Lage studentischer Beschäftigter auswirken. Aus materieller Sicht kann der klassische Zuverdienst aus einem atypischen Beschäftigungsverhältnis zu einem besser bezahlten Arbeitsverhältnis eine andere Absicherung bedeuten als die alleinige Finanzierung aus einem geringfügigen Beschäf-

tigungsverhältnis. Existiert beispielsweise eine weitgehende finanzielle Absicherung des Studiums durch die Eltern oder andere Angehörige, also eine „risikoabsorbierende Haushaltsstruktur“ (Kraemer 2009: 245), dann kann die Arbeit als Hilfskraft oder Tutor*in den Charakter eines „netten Zuverdienstes“ haben, der zugleich der Profilbildung im Lebenslauf dient (siehe auch BMBF 2023: 87, Hopp et al. 2023: 27).¹⁵ Eine geringe oder ausbleibende Bezahlung, kurze Vertragslaufzeiten und Kettenverträge erscheinen vor diesem Hintergrund weniger als ein Prekaritätsrisiko. Fehlt hingegen eine Einbettung in eine stabile Haushaltslage, weil die Eltern nicht (ausreichend) in der Lage oder Willens sind, finanzielle Unterstützung zu leisten, kann sich das prekäre Potential der Unterschreitung von arbeitsweltlichen Standards tendenziell eher entfalten. Hier gilt, was schon für die Aufnahme des Studiums von großer Bedeutung ist und sozial selektiv wirkt:

„Die risikoreichen und damit oft auch die prestigeträchtigen Bildungslaufbahnen und Berufskarrieren haben immer ein weniger ruhmvolles ‚Gegenstück‘, das denen überlassen bleibt, die nicht genügend (ökonomisches, kulturelles und soziales) Kapital haben, um das Risiko einzugehen, das man nur dann eingeht, wenn man sicher ist, niemals alles zu verlieren“ (Bourdieu 1981: 180, zitiert nach Möller 2018: 271).

Die drei Dimensionen relativer Benachteiligung sowie die kontextualisierte Haushaltslage (Lebenslage) bilden die Heuristik der nachfolgenden Analyse, die vor dem Hintergrund der dargestellten konzeptionellen Überlegungen in fünf Abschnitte gegliedert ist. Wir beginnen mit der *Kontextualisierung*, in welcher wir die *soziale Zusammensetzung* der studentischen Beschäftigten genauer betrachten (→ Abschnitt 6.1). Anschließend vertiefen wir diese Kontextualisierung, indem wir sie mit der *materiellen Dimension* unter Betrachtung der *Haushaltslage* studentischer Beschäftigter verknüpfen (→ Abschnitt 6.2). Im nächsten Schritt gehen wir auf die *rechtliche Situation* ein. Aufgrund der Besonderheit der Vertragssituation durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die neuesten Veränderungen durch die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten, widmen wir uns dieser zuerst und gesondert (→ Abschnitt 6.3), bevor wir uns der Umsetzung weiterer arbeitsrechtlicher Standards zuwenden (→ Abschnitt 6.4). Zum Abschluss folgt ein Blick auf die *betriebliche Integration* der studentischen Beschäftigten (→ Abschnitt 6.5). Bevor diese Heuristik zur Anwendung kommt und die relative Benachteiligung bestimmt werden kann, werden zunächst die geltenden rechtlichen Standards und Regulierungsversuche studentischer Erwerbsarbeit beschrieben (→ Abschnitt 4) sowie unsere methodische Vorgehensweise bei deren Untersuchung (→ Abschnitt 5) erläutert.

15 In der 22. Sozialerhebung heißt es sogar mit Bezug auf die studentische Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen recht kurzfristig: „Auch die Art der studentischen Erwerbstätigkeit ist im Kontext der wirtschaftlichen Lage von Studierenden von Bedeutung, weil sie Hinweise darauf gibt, ob die Tätigkeit vorrangig der finanziellen Absicherung dient oder andere Funktionen erfüllt, wie die Weiterqualifizierung neben dem Studium (z. B. in studentischen Hilfskraftjobs)“ (BMBF 2023: 87).

4. Studentische Beschäftigte – Bestimmung und Abgrenzung im Spiegel veränderter rechtlicher Regulierung

4.1 Eine Abgrenzung der Beschäftigtengruppen

Als studentische Beschäftigte zählen Studierende, die neben ihrem Studium an einer Hochschule oder anderen öffentlichen Einrichtung erwerbstätig sind. Unterschieden wird allgemein zwischen *studentischen Hilfskräften/Assistent*innen*¹⁶ (SHK), die noch nicht über einen Hochschulabschluss verfügen, *wissenschaftlichen Hilfskräften/Assistent*innen* (WHK), die bereits über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen sowie jenen *mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung* (Master, erstes Staatsexamen oder vergleichbare Abschlüsse) (siehe u.a. TdL 2024), studentischen (Unterrichts-)Tutor*innen und (studentischen) Angestellten.

Die Bezeichnungen in Verbindung mit teilweise zugeordneten Qualifikationsniveaus und Tätigkeiten sind nicht immer trennscharf zu unterscheiden, und zwischen den Bundesländern lassen sich unterschiedliche Praktiken beobachten (George et al. 2018: 13; Hopp et al. 2023: 19). Am weitesten verbreitet ist wohl die namentliche, inhaltliche und letztlich auch Lohnunterscheidung zwischen den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften nach Abschlüssen, wie sie etwa in der Richtlinie der TdL seit Jahrzehnten üblich ist, die den Ländern und Hochschulen als Orientierung dient (zuletzt TdL 2024). In Berlin findet wiederum die Bezeichnung „studentische Beschäftigte“ Anwendung: In § 121 des Berliner Hochschulgesetzes Abs. 2 (BerlHG) ist dahingehend geregelt, dass „Studentische Beschäftigte [...] Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch[führen]“ und „die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten [unterstützen]“. Bei der Bezeichnung wird in Berlin folglich nicht zwischen Qualifikation und Art der wissenschaftlichen Hilfstätigkeit unterschieden – auch nicht beim Stundenentgelt.

Ein zwischen den arbeitspolitischen Akteur*innen kontroverses Thema sind die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung. Aus Sicht der Gewerkschaften (siehe u.a. GEW 2018: 6) handelt es sich bei dieser Form der Beschäftigung um eine Umgehung des Tarifvertrags, der für wissenschaftliche Tätigkeiten von Beschäftigten mit Masterabschluss im Zuständigkeitsbereich der Länder eine Beschäftigung nach TV-L vorsieht (i.d.R. Entgeltgruppe 13 bei entsprechender Tätigkeit). In mehreren Landeshochschulgesetzen ist diese Form der Beschäftigung nicht (mehr) vorgesehen. Die Bundesländer Bayern, Berlin, Hessen und Bremen schließen die Anstellung als Hilfskraft nach abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschulabschluss und damit außerhalb tarifierter Beschäftigungsverhältnisse von Rechts wegen aus.¹⁷ Eingeschränkt wird diese Möglichkeit der Anstellung auch in Brandenburg, wo mit abgeschlossenem Studium „nur“ als wissenschaftliche Hilfskraft arbeiten darf, wer als Studierende*r weiterhin eingeschrieben ist. In Mecklenburg-Vorpommern wiederum ist eine solche Beschäftigung auf zwei Jahre nach dem Hochschulabschluss begrenzt, und in Nordrhein-Westfalen wird zumindest ab abgeschlossener Promotion eine Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft vom Gesetzgeber ausgeschlossen (→ Anhang 6).

Auch bei den sogenannten Tutor*innen, die zumeist Begleitseminare für Vorlesungen und Seminare anbieten und über ihre Tätigkeitsinhalte definiert werden, lassen sich zwischen den Bundesländern unterschiedliche Anwendungspraktiken identifizieren. Sie werden beispielsweise in Hamburg in § 33 des Hamburger Hochschulgesetzes (HmbHG) erfasst und bilden dort – bundesweit einzigartig – eine eigene Beschäftigtengruppe, deren Arbeitsumfang und Vergütung abweichend vom Stundenentgelt der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Unterrichts- bzw. Semesterwochenstunden berechnet wird (siehe u.a. Hamburg 2023). In Thüringen wiederum werden sie laut § 95 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) (wie Hilfskräfte) als studentische und wissenschaftliche sowie künstlerische Assistent*innen eingestellt.

16 Im Thüringischen Landeshochschulgesetz wird die Bezeichnung studentische und wissenschaftliche „Assistent*innen“ anstelle von Hilfskräften verwendet. Der besseren Lesbarkeit wegen wird die Bezeichnung „Assistent*innen“ im Folgenden nicht mehr mit angeführt.

17 Inwiefern diese Rechtswege auch eingehalten oder umgangen werden, ist Gegenstand arbeitspolitischer Konflikte, unter anderem in Bayern, wo die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung erst mit Inkrafttreten des Hochschulinnovationsgesetzes zum 1. Januar 2023 abgeschafft wurde (Wiarda 2023).

Lediglich die (studentischen) Angestellten können klar von Tutor*innen wie auch Hilfskräften unterschieden werden. Sie werden in der Regel nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TV-L, TV-H, TVöD) eingestellt und eingruppiert. Dieser sieht keine Unterscheidung bei der Eingruppierung nach Studierendenstatus vor.¹⁸ Die Bezeichnung (studentische) Angestellte wird an einigen Orten zwar verwendet, ist aber in dieser Form als Bezeichnung kein Bestandteil des Tarifvertrags (Hopp et al. 2023: 19). Sie dient uns (ähnlich wie in den Bundesländern, die mit dieser Bezeichnung arbeiten, beabsichtigt) vor allem der Abgrenzung ihrer Arbeit von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskraft- und Tutor*innentätigkeiten sowie der Sichtbarmachung dieser weit verbreiteten Anstellungsform für Studierende an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Um auf diesen Umstand aufmerksam zu machen, wählen wir in diesem Forschungsbericht die Schreibweise „(studentische) Angestellte“. (Studentische) Angestellte arbeiten in den meisten Fällen in Technik und Verwaltung (u.a. Studierendenbüros) sowie den Bibliotheken (George et al. 2018: 13). In Abgrenzung zu den Hilfskräften und Tutor*innen, die überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten ausüben, verrichten sie also zumeist wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten.¹⁹ Und gerade die auszuübenden Tätigkeiten – nicht die Bezeichnungen – sind entscheidend, denn mit ihnen hängt neben der Frage, ob die Studierenden unter den Tarifvertrag fallen (müssen), auch die, ob sie nach Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) oder Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet werden dürfen zusammen (siehe u. a. BAG 30. Juni 2021, Az: 7 AZR 245/20).

Der Oberbegriff „studentische Beschäftigte“ für alle studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte bzw. Assistent*innen und Tutor*innen, der in Berlin bereits länger in den gesetzlichen und tariflichen Regelungen verwendet wird, findet mit den schuldrechtlichen Vereinbarungen im Ländertarifbereich 2023 und in Hessen 2024 auch bundesweit Verbreitung.²⁰ Darüber hinaus ist er auch im Hamburger Code of Conduct zu studentischer Beschäftigung, dem novellierten Hochschulgesetz in Brandenburg oder dem Entwurf des niedersächsischen Hochschulgesetzes zu finden (→ Anhang 6).

Um trotz der unterschiedlichen Differenzierung und Begriffsverwendung zwischen den Bundesländern in der vorliegenden Studie Vergleichbarkeit herzustellen, werden die Beschäftigtengruppen wie folgt voneinander unterschieden (→ Abb. 1):

Abb. 1 Abgrenzung der Beschäftigtengruppen

Status*	Bezeichnung	Qualifikationsniveau
Studierende*r	Tutor*in	unabhängig vom Abschluss
Studierende*r	Studentische Hilfskraft/Assistent*in	ohne ein abgeschlossenes Hochschulstudium
Studierende*r	Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent*in	mit einem ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss (z.B. Bachelor)
i.d.R. Studierende*r **	Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent*in	mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss (z.B. Master/1. Staatsexamen)
Studierende*r; nach geltendem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes angestellt	{Studentische*r} Angestellte*r	unabhängig vom Abschluss

* zum Zeitpunkt der Befragung

** Je nach Landeshochschulgesetz ist auch eine [zeitweise] Beschäftigung ohne Studierendenstatus möglich.

18 Für die Einstellung ist der Studierendenstatus nur insofern relevant, als dass bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden das sogenannte „Werkstudierendenprivileg“ greift, was in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit bedeutet, d.h., dass die Beiträge für die studentische (ab dem 25. Lebensjahr) bzw. die reguläre gesetzliche Krankenversicherung (ab dem 30. Lebensjahr) – wenn nicht privat versichert – von den Beschäftigten übernommen werden muss (Rentenversicherung o. J.).

19 Zur Kategorie der wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten/Bereiche und deren Arbeitsbedingungen siehe unter anderem Bamberger 2025.

20 In der im Anschluss beschlossenen Lohnrichtlinie der TdL ist jedoch weiterhin von „wissenschaftliche[n] und studentische[n] Hilfskräfte[n]“ (TdL 2024) die Rede.

Die Hilfskräfte und Tutor*innen werden in dieser Studie als studentische Beschäftigte zusammengefasst, die (studentischen) Angestellten gesondert aufgeführt. An relevanten Stellen wird zwischen den in Abbildung 1 dargestellten Beschäftigtengruppen unterschieden. Ebenfalls gesondert aufgeführt werden in der Regel die studentischen Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen.

4.2 Zaghafte Regulierungsbestrebungen – rechtliche Veränderungen seit 2023

Die studentischen Beschäftigten – von denjenigen in Berlin abgesehen – stellen in rechtlicher Hinsicht im bundesweiten Vergleich weiterhin eine besondere „Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen“ (Hopp et al. 2023) dar, und zwar sowohl hinsichtlich der tariflichen Absicherung, der betrieblichen Mitbestimmung wie auch der (Sonder-)Befristungsregeln. Zugleich gibt es in all diesen drei Bereichen seit 2023 Bewegung, die als zaghafte Regulierungsversuche gedeutet werden können (→ Abb. 2).

Erstens: Tarifbindung. Nur in Berlin gilt seit 1980 ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud). 1986 wurde er zum TVStud II erneuert (Mackenthun 1986), (erst) 2018 folgte wieder eine Tarifbewegung studentischer Beschäftigter, die zum Abschluss des TVStud III führte (Bouali et al. 2019).²¹ In keinem weiteren Bundesland existiert derzeit ein Tarifvertrag für studentische Beschäftigte an Hochschulen. Auch an den Forschungseinrichtungen sind die studentischen Beschäftigten unter Verweis auf entsprechende Regelungen im TV-L und TVöD, an die häufig angelehnt beschäftigt wird, nicht tarifiert.²² Eine Orientierung an den Bedingungen im Länderbereich besteht gleichwohl, wenn etwa die Fraunhofer-Gesellschaft (o. J. a) den Rahmen, den die TdL-Richtlinie für studentische Beschäftigung vorgibt, in verbindlicher Weise in einer Gesamtbetriebsvereinbarung anwendet. Seit den Streiks 2023 gibt es bei der Frage der kollektivrechtlichen Regulierung bundesweit bedeutende Veränderungen. Erstmals verständigten sich TdL und Gewerkschaften mit einer sogenannten „schuldrechtlichen Vereinbarung“ auf eine kollektivrechtliche Regelung (ver.di 2025). Das Land Hessen zog kurz darauf nach (GEW Hessen 2024). Eine solche Vereinbarung ist zwar ein beidseitig ausgehandelter Vertrag, entfaltet jedoch nicht die gleiche Rechtswirkung wie ein Tarifvertrag, der „unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen“ gilt (siehe § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz, Wirkung der Rechtsnormen). § 3 (Tarifgebundenheit) Abs. 1 des Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.“ Daraus erwächst ein individuell (einklagbarer) Rechtsanspruch auf Einhaltung des Tarifvertrags für jedes Gewerkschaftsmitglieds. Bei schuldrechtlichen Vereinbarungen hingegen, können nur die beiden Vertragsparteien (im vorliegenden Falle also Gewerkschaften und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder bzw. das Land Hessen) bei Verstößen auf die Einhaltung notfalls vor Gericht einklagen, nicht jedoch die Beschäftigten zum Beispiel die Einhaltung der schuldrechtlichen Vereinbarungen gegenüber ihren Hochschulen. Es handelt sich um ein vergleichsweise neues Instrument, das auch im Zuge der Entlastungsbewegungen in den Krankenhäusern zur Anwendung kommt (siehe u.a. ver.di 2024b) und in der arbeitsrechtlichen Hierarchie eine weitere Stufe unterhalb des Tarifvertrags angesiedelt ist. Seine Anwendung lässt sich daher auf Seiten der öffentlichen Arbeitgeber als Ausdruck eines veränderten Verständnisses ihrer Rolle als Tarifpartei verstehen.

Die Bezahlung der studentischen Beschäftigten wurde bis 1. April 2024, mit Ausnahme Berlins²³ und Hessens²⁴, durch eine einseitige Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geregelt, welche in der Regel nach

21 Zur Geschichte der Berliner TVStud-Bewegung siehe Büchner et al. 1986 und Bouali et al. 2018, zur bundesweiten Bewegung Gruber/Hoffmann 2025.

22 Die „Max-Planck-Gesellschaft, Fraunhofer-Gesellschaft und der überwiegende Teil der Zentren der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren wenden den TVöD an“ – wengleich teilweise nur einzelvertraglich –, während „[f]ür die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft [...] – mit Ausnahme des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung – ausschließlich Landesrecht“ gilt und mal auf der Basis des TVöD oder des TV-L angestellt bzw. bezahlt wird (Deutscher Bundestag 2021: 148f.; Leibniz-Gemeinschaft 2020: 9).

23 Hier hat der TVStud III in seiner Fassung von 2018 Geltung.

24 Mit dem „Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen“ ist Ende 2021 nach der TV-H-Runde ein Stundenlohn von 12 Euro mit einer zeit- und inhaltsgleichen Anpassung an die Entgeltentwicklung des TV-H ab Wintersemester 2022/23 festgelegt worden; zuvor hatten die Hochschulen autonom die Stundensätze festgelegt.

Abb. 2 Ausnahmen vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen

	Tarifvertrag	Von Hochschulpersonalrat vertreten	Aktives Wahlrecht	Passives Wahlrecht	Eigene Vertretung	Mindestvertragslaufzeit
Baden-Württemberg						
Bayern						
Berlin	TVStud III					i.d.R. 24 Monate
Brandenburg						i.d.R. 12 Monate
Bremen						i.d.R. 12 Monate
Hamburg						
Hessen						
Mecklenburg-Vorpommern						
Niedersachsen						
Nordrhein-Westfalen						
Rheinland-Pfalz						
Saarland						
Sachsen						i.d.R. 12 Monate
Sachsen-Anhalt						
Schleswig-Holstein						
Thüringen						

Trifft zu	Trifft zu	Trifft zu
Trifft eingeschränkt zu (z.B. kollektiv wirkende, aber nicht individuell einklagbare schuldrechtliche Vereinbarung)	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 eingeschränkt zu (z.B. nicht rechtsverbindlich in einem Gesetz oder Tarifvertrag, sondern einem Kodex, einer schuldrechtlichen Vereinbarung o.Ä. geregelt)
Trifft nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft nicht zu
Trifft seit Neuregelung (2023–2025) eingeschränkt zu	Trifft seit Neuregelung (2023–2025) eingeschränkt zu	Trifft seit Neuregelung (2023–2025) eingeschränkt zu
Trifft seit Neuregelung (2023–2025) eingeschränkt zu (z.B. kollektiv wirkende, aber nicht individuell einklagbare schuldrechtliche Vereinbarung)	Trifft seit Neuregelung (2023–2025) 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 seit Neuregelung (2023–2025) eingeschränkt zu (z.B. nicht rechtsverbindlich in einem Gesetz oder Tarifvertrag, sondern einem Kodex, einer schuldrechtlichen Vereinbarung o.Ä. geregelt)

jeder Erneuerung des TV-L angepasst wurde. Die Löhne der studentischen Hilfskräfte beliefen sich bisher in etwa auf Mindestlohniveau, etwas mehr verdienen die wissenschaftlichen Hilfskräfte (studentische Beschäftigte nach erstem bzw. wissenschaftlichen Hochschulabschluss) (Hopp et al. 2023: 60f.). Bisher regelte die TdL-Richtlinie ausschließlich Höchststundenentgelte und unterschied neben den Abschlüssen zudem zwischen Ost und West. Die schuldrechtliche Vereinbarung (SV), die ab April 2024 in Kraft trat, hebt nicht nur die Unter-

teilung von Ost- und Westlöhnen auf, sondern legt erstmals kollektivrechtlich ein *Mindeststundenentgelt* fest, was auch in die Richtlinie der TdL überführt wurde. Zu den Stundenlöhnen wissenschaftlicher Hilfskräfte findet sich keine Regelung im Einigungspapier – diese wurden dann in der neuen, die SV integrierenden TdL-Richtlinie aufgeschlüsselt (ver.di 2023a: 12). Länder und Hochschulen können damit die Löhne zwischen dem Mindeststundenentgelt der SV als Untergrenze und den weiter einseitig von der TdL festgelegten Lohnobergrenzen frei regeln (ebd.).

Zweitens: Mitbestimmung. Studentische Beschäftigte stellen weiterhin eine „unmittelbare oder mittelbare Ausnahme von der gesetzlich garantierten Mitbestimmung“ (Hopp et al. 2023: 32) dar. Während die Beschäftigten in der Privatwirtschaft sowie an vielen außeruniversitären Forschungseinrichtungen²⁵ durch das Betriebsverfassungsgesetz und im öffentlichen Dienst der Länder in der Regel durch die jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetze erfasst sind (so etwa auch die (studentischen) Angestellten), gilt dies nur mit Einschränkungen für die studentischen Beschäftigten (→ Anhang 6). Dabei stellen sich mit Blick auf die Mitbestimmung drei Fragen der Einbindung und Partizipation. Neben der Frage der (1) *Zuständigkeit* des Personalrats kann bei den Partizipationsmöglichkeiten zwischen (2) *aktivem* und (3) *passivem Wahlrecht* unterschieden werden. Während das aktive Wahlrecht regelt, unter welchen Voraussetzungen ein*e Beschäftigte*r – je nach Bundesland alle vier oder fünf Jahre – an einer Wahl zum Personalrat teilnehmen darf, regelt das passive Wahlrecht die Voraussetzung, unter denen ein*e Beschäftigte*r selbst gewählt werden kann.

Wir sprechen in diesem Kontext dann von einer *unmittelbaren* Ausnahme von der betrieblichen Mitbestimmung, wenn studentische Beschäftigte insgesamt oder Teilgruppen – etwa die studentischen Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss – gar nicht von einem Personalrat vertreten werden (bzw. dieser nicht zuständig ist), wie es etwa in Niedersachsen der Fall ist, oder die Rechte des Personalrats in Angelegenheiten, die die studentischen Beschäftigten betreffen, eingeschränkt sind (bzw. nur bei bestimmten Teilaspekten die Möglichkeit zur Einflussnahme besteht). Von einer *mittelbaren* Ausnahme kann gesprochen werden, wenn

1. studentische Beschäftigte nur auf Antrag seitens der Beschäftigten (wie z.B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Sachsen), lediglich in bestimmten Beschwerdefällen (bspw. in Hamburg) durch einen Personalrat vertreten werden oder erst nach einer bestimmten Vertragslaufzeit (bspw. in Schleswig-Holstein) (→ Anhang 6). Dies setzt allerdings die Kenntnis über deren Existenz, Ansprechbar- und Zuständigkeit voraus (→ Abschnitt 6.5).
2. die Voraussetzungen, unter denen sowohl aktives als auch passives Wahlrecht gewährt werden, in vielen Ländern so angelegt sind, dass aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten der studentischen Beschäftigten faktisch ein Ausschluss von der demokratischen Willensbildung und Mitwirkung an der betrieblichen Mitbestimmung vorherrscht. So regelt beispielsweise das Bremische Personalvertretungsgesetz (BremPVG) in § 10 Absatz 1, dass nur diejenigen wählbar sind (passives Wahlrecht), „die am Wahltage seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind“. Und laut Art. 13 (Wahlberechtigung) des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) sind „Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, es sei denn, daß sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden [nicht wahlberechtigt]“.
3. zwar ein passives Wahlrecht existiert, die Integration von studentischen Beschäftigten als Personalräte in die reguläre Personalratsarbeit durch kurze Vertragslaufzeiten (vorzeitiges Amtsende bei Nicht-Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags) und durch 100 %ige Teilzeitquote mit Stundenumfängen von durchschnittlich 34,4 Stunden im Monat (→ Abschnitt 6.2) erschwert bis verunmöglicht wird.

Um diesen strukturellen Besonderheiten und dem besonderen Status der Hilfskräfte und Tutor*innen als Studierende gerecht zu werden, haben einige Bundesländer eigene Verfahren etabliert (u.a. mit entsprechenden

25 Das Betriebsverfassungsgesetz findet unter anderem Anwendung bei den Einrichtungen der Max-Planck- und der Fraunhofer Gesellschaft, während es in der Leibniz-Gemeinschaft sowie der Helmholtz-Gesellschaft sowohl Betriebs- als auch Personalräte gibt (AGBR o. J.; Fraunhofer Gesellschaft o. J. b; Max-Planck-Gesellschaft o. J.; PBL o. J.).

angepassten Amtszeiten bzw. Wahlzeiträumen), um die Integration von studentischen Beschäftigten²⁶ in die gesetzliche Mitbestimmung teilweise oder vollständig zu ermöglichen. Unterschieden werden kann zwischen drei Formen rechtlich gewährter Teilhabe an der betrieblichen Mitbestimmung:

1. eigenen studentischen Personalräten (Berlin und Brandenburg) mit weitgehend den gleichen Mitbestimmungsrechten wie der Personalräte
2. Interessenvertretungen wie Hilfskräfte- (Hessen) und Assistent*innenräte (Thüringen) sowie „Vertretungen der Belange studentischer Hilfskräfte“ (Nordrhein-Westfalen) mit in erster Linie Anhörungs- und Mitwirkungsrechten, aber eingeschränkten oder gar keinen Mitbestimmungsrechten.
3. einer nicht allein von und für studentische Beschäftigte verfassten „Vertretung der nichtständigen Beschäftigten“ (Schleswig-Holstein, bislang allerdings nur rechtlich hypothetisch möglich und nicht konstituiert).

Auch in diesem „Flickenteppich“ der Mitbestimmung (Hopp et al. 2023: 92) gab es seit 2023 Veränderungen.

1. In Brandenburg wurden studentische Personalräte eingeführt. Diese haben umfassende Beteiligungsrechte, insbesondere bestimmt er bei allen Ersteinstellungen mit.²⁷ Bei einer Vertragsverlängerung oder Einstellung auf einer anderen Stelle greift die Mitbestimmung erst auf Antrag der*des Beschäftigten. Wird an einer Hochschule kein eigener studentischer Personalrat gebildet, ist der Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal bis zur Gründung eines solchen zuständig. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Übergangsregelung, die lediglich in der laufenden Wahlperiode gilt.
2. In Hessen wurden sogenannte Hilfskräfteräte eingeführt. Ein Mitglied des Hilfskräfterates kann an den Sitzungen des Personalrats mit Rederecht teilnehmen und verfügt über Antrags- und Stimmrecht, sobald Angelegenheiten die studentischen Beschäftigten betreffen.
3. Im Saarland werden studentische Beschäftigte (auf Antrag) durch den Personalrat vertreten.
4. Da in Schleswig-Holstein nur diejenigen vom Personalrat vertreten werden, die mindestens 12 Monate an einer Hochschule beschäftigt sind, kann aufgrund der in der SV regelten Mindestvertragslaufzeit sowie der Streichung der Höchstbeschäftigungsdauer von 12 Monaten im Landeshochschulgesetz ein größerer Teil der studentischen Beschäftigten vom Personalrat Wissenschaft vertreten werden. Zudem hat ein Gerichtsurteil vom Januar 2025 die Mitbestimmungspflicht des Personalrats des technischen und administrativen Personals bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften mit nicht-wissenschaftlichen Aufgaben noch einmal ausdrücklich festgestellt.
5. Im neuen Hochschulgesetzesentwurf Nordrhein-Westfalens sollen die SHK-Räte wieder verpflichtend werden statt wie bisher nur optional sein.

Drittens: Vertragslaufzeiten. Die geltenden Befristungsregelungen sind eng mit den ausgeführten Tätigkeiten verbunden (→ Abschnitt 6.4). (Studentische) Angestellte fallen in der Regel unter das Teilzeit- und Befristungsgesetz, nach welchem die Befristung „durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt“ sein muss (§ 14 TzBfG), wozu unter anderem ein nur vorübergehender Bedarf oder Vertretungsregelungen gehören. Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig, eine Verlängerung einer befristeten Anstellung höchstens dreimal innerhalb dieses Zeitraums (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Für die studentischen Beschäftigten wiederum bildet weiterhin § 6 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die wesentliche Befristungsgrundlage, in dem es heißt:

26 Ähnlich, wie es auch bei anderen nichtständigen Beschäftigten erfolgt, wie etwa bei Auszubildenden und Dual-Studierenden, die mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine eigene Interessenvertretung wählen dürfen, die eng mit Personal- bzw. Betriebsräten zusammenarbeitet.

27 Die 2024 geänderte Regelung in § 63 Abs. 2 PersVG Brandenburg betrifft sowohl das wissenschaftliche und künstlerische Personal als auch die studentischen Beschäftigten. „Die Gesetzesänderung aus 2024 hebt damit die unzulässige Benachteiligung von Hochschulpersonal auf.“ (Seidel 2025: 255).

„Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“

Hieraus ergibt sich nicht nur die Höchstbeschäftigungsdauer, sondern auch die innerhalb dieser sechs Jahre weder hinsichtlich der Anzahl noch der Länge eingeschränkte Vertragsgestaltung. Einhegungen der in der Praxis gängigen Kurzzeit- und Kettenverträge gab es lange Zeit lediglich in Berlin mit einer gesetzlichen Mindestvertragslaufzeit von vier Semestern (§ 121 Abs. 3 BerlHG) sowie in Hessen mit einer „regelmäßige[n] Mindestbeschäftigungsdauer“ von einem Semester (§ 82 Abs. 1 S. 2).

Wenngleich mit der gescheiterten WissZeitVG-Novellierung auch die im Entwurf vorgesehene Mindestvertragslaufzeit von in der Regel 12 Monaten nicht in Kraft treten konnte, die eine gesetzliche Regelung auf Bundesebene für studentische Beschäftigte ermöglicht hätte, gab es auf unterschiedlichen Ebenen Regulierungsversuche.

1. In den Tarifeinigungen zum TV-L und TV-H wurden schuldrechtliche Vereinbarungen mit Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel 12 Monaten festgelegt.
2. In Hamburg wurde ein Code of Conduct erlassen mit einer Operationalisierung der schuldrechtlichen Vereinbarung und möglichen Ausnahmefällen.²⁸
3. In Brandenburg wurde eine gesetzliche Mindestvertragslaufzeit von in der Regel mindestens einem Jahr für alle studentischen Beschäftigten ins Hochschulgesetz aufgenommen (§ 65 BbgHG), in Bremen von in der Regel zwei Semestern (§ 27 BremHG) sowie in Sachsen „grundsätzlich für jeweils mindestens ein Semester“ für studentische Hilfskräfte und „mindestens zwölf Monate“ für wissenschaftliche Hilfskräfte (§ 58 Absatz 3, SächsHG).
4. In Thüringen wurde eine Rahmendienstvereinbarung mit einer Mindestvertragslaufzeit von mindestens sechs Monaten für Tutorien und 12 Monaten für alle anderen studentischen Beschäftigten inklusive einer Operationalisierung der Ausnahmegründe getroffen.
5. Im Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetz wurde die *Höchstvertragslaufzeit* von maximal einem Jahr gestrichen.
6. Im Entwurf für das neue Niedersächsische Hochschulgesetz ist eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel einem Jahr vorgesehen.

Studierende arbeiten folglich an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in doppelter Hinsicht – inhaltlich und regulativ – in und zwischen zwei Welten regulierter Arbeitsbeziehungen. *Die erste Welt: eine Anstellung zur Durchführung von wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten besonders in Technik und Verwaltung*, die mit einem Anspruch auf (1) eine tarifliche Absicherung, (2) eine durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) begrenzte Möglichkeit befristeter Einstellung und (3) die Vertretung durch einen Personalrat einhergeht. *Die zweite Welt: eine Anstellung zur Durchführung von unterstützenden Tätigkeiten in Forschung und Lehre*, die (1) vom Geltungsbereich des TV-L (wie auch des TVöD und TV-H) ausgenommen ist, (2) befristungsrechtlich durch § 6 des WissZeitVG die Möglichkeit für Kettenverträge bietet und (3) nur in wenigen Bundesländern volle Mitbestimmungsrechte umfasst. Berlin bildet insofern eine Zwischenwelt, weil mit dem dort geltenden Personalvertretungsgesetz und dem TVStud III eine Integration der studentischen Beschäftigten in das duale System regulierter Arbeitsbeziehungen existiert.

Dieses Nebeneinander begünstigt einerseits Tariffucht (→ Abschnitt 6.4) und führt andererseits zu einer unterschiedlichen Selbstverständlichkeit in der Umsetzung und Inanspruchnahme von Arbeitnehmer*innenrechten, was insbesondere dann zu Irritation führen kann, wenn Beschäftigte – teilweise bei gleichbleibenden Tätigkeiten – zwischen diesen Welten wechseln (Hopp et al. 2025).

²⁸ Arbeitspolitische Konflikte gibt es hier über die Anwendung der Mindestvertragslaufzeit auch auf die Vertragsverhältnisse der Tutor*innen (TVStud Hamburg 2025).

4.3 Operationalisierung: Drei Regulierungsszenarien studentischer Erwerbsarbeit

Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Besonderheiten sowie Veränderungen sind wir in unserer Erhebung der Fragestellung nachgegangen, wie sich die Arbeits- und Beschäftigtenbedingungen der studentischen Beschäftigten angesichts unterschiedlicher und sich verändernder Rahmenbedingungen darstellen. Hierbei unterscheiden wir zwischen drei Szenarien, die wir bei der Auswertung der Daten untereinander ins Verhältnis gesetzt haben:

- **Regulierungsszenario 1:** Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zumeist im Bereich Technik und Verwaltung (u.a. Studienbüros) sowie den Bibliotheken (wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten) als sogenannte „(studentische) Angestellte“ auf Basis des jeweils geltenden Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TV-L, TV-H, TVöD). Sie gelten als Beschäftigte der Länder und werden grundsätzlich von den Personalvertretungsgesetzen erfasst; Abweichungen ergeben sich aber auch hier, je nach Bundesland, aufgrund der Vertragslaufzeiten. Befristungsrechtlich wird ihre Arbeit zumeist durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) reguliert.
- **Regulierungsszenario 2:** Studentische Erwerbsarbeit als **Hilfskraft oder Tutor*in**, die zwar nicht tariflich, seit Sommersemester 2024 aber durch schuldrechtliche Vereinbarungen reguliert ist. Die Hilfskräfte und Tutor*innen sind nur in wenigen Fällen vollständig durch die betriebliche Mitbestimmung erfasst. An einigen Orten existieren eigene Interessensvertretungen, jedoch in weniger als der Hälfte der Fälle mit vergleichbaren Mitbestimmungsrechten wie Personalräte. Befristungsrechtlich werden ihre Vertragslaufzeiten überwiegend durch die Sonderregelungen des WissZeitVG geregelt, ergänzt um die in den schuldrechtlichen Vereinbarungen beschlossenen Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel 12 Monaten. Im Tarifgebiet Hessen wurden außerdem Mindeststundenumfänge von 10 Stunden pro Woche vereinbart.
- **Regulierungsszenario 3:** Studentische Erwerbsarbeit als **Hilfskraft oder Tutor*in an einer Berliner Hochschule**. Berlin stellt im Feld der studentischen Erwerbsarbeit an Hochschulen weiterhin eine Besonderheit dar. Bundesweit gilt nur hier ein eigener Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (der „TVStud III“). Zudem werden einmal im Jahr eigene studentische Personalräte gewählt und das Berliner Hochschulgesetz sieht Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel 24 Monaten vor (§ 121 Abs. 3 – BerlHG).

Diese drei Szenarien setzen unterschiedliche Standards für studentische Erwerbsarbeit und dürften – so die Annahme – unterschiedliche Auswirkungen auf die *materielle* Situation (bzw. die soziale Lage), den Umgang mit *rechtlichen* Ansprüchen als auch auf die *betriebliche Integration* der Beschäftigten haben. Der Vergleich der drei skizzierten Szenarien sowie ihre jeweilige Untersuchung auf mögliche Prekaritätspotentiale (→ Abschnitt 3.2.2) bilden damit in der vorliegenden Studie die zentrale Vergleichsgröße, auf die wir immer wieder zurückkommen werden. Um den landesspezifischen Unterschieden etwa bei der Mitbestimmung oder den Mindestvertragslaufzeiten ebenfalls angemessen Rechnung zu tragen, wird in einer zweiten Vergleichsdimension die Arbeit von Hilfskräften und Tutor*innen an geeigneter Stelle zusätzlich nach Bundesländern unterteilt und vergleichend analysiert. Darüber hinaus werden die studentischen Beschäftigten der Forschungseinrichtungen, welche erstmals im Rahmen einer bundesweiten Erhebung gesondert berücksichtigt wurden, denen an den Hochschulen gegenübergestellt. Hieraus ergibt sich folgende Heuristik (→ Abb. 3):

Abb. 3 Regulierungsszenarien studentischer Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Regulierungsszenario 1	[studentische] Angestellte	
Regulierungsszenario 2	studentische Beschäftigte bundesweit (außer Berlin)	Differenzierung 1: Vergleich zwischen den Bundesländern
		Differenzierung 2: Vergleich zwischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen
Regulierungsszenario 3	studentische Beschäftigte in Berlin	

Von diesem aus Rechtsnormen abgeleiteten Systematisierungsversuch studentischer Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden wir uns nun schrittweise von der Statistik (Abschnitt 5.1) über den Feldzugang (Abschnitt 5.2) und die Zusammensetzung unserer Daten (Abschnitt 5.3) bis zur Beschäftigungswirklichkeit (Abschnitt 6) vorarbeiten, um zu prüfen, wie diese sich innerhalb der beschriebenen Regulierungsszenarien ausgestaltet.

5. Methodische Vorgehensweise und Reflexion des Forschungsprozesses

Die vorliegende Studie fußt maßgeblich auf den Daten einer bundesweiten Befragung von studentischen Beschäftigten und (studentischen) Angestellten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, also einem Forschungsfeld, das einerseits erst anfänglich erschlossen ist (→ Abschnitt 2) und andererseits einige Herausforderungen in der Erschließung mit sich bringt. Eine davon ist die unzureichende statistische Erfassung und damit die Frage der Grundgesamtheit, welcher wir uns daher gleich zu Beginn zuwenden (Abschnitt 5.1). Im Anschluss stellen wir den Fragebogen sowie den gewählten Feldzugang vor (Abschnitt 5.2), bevor wir uns dem Rücklauf und der Zusammensetzung der Daten widmen (Abschnitt 5.3).

5.1 Anzahl der Beschäftigten

Wie viele Studierende an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie anderen öffentlichen Einrichtungen als Hilfskraft oder Tutor*in arbeiten, ist noch immer ebenso weithin unbekannt wie die Zahl derjenigen Studierenden, die ebendort als Tarifbeschäftigte nach TV-L, TV-H oder TVöD angestellt sind (u.a. Lenger et al. 2012: 14f.; Hopp et al. 2023: 19–23). Laut der aktuellsten Sozialerhebung war 2021 „[j]eweils rund ein Fünftel der erwerbstätigen Studierenden [...] als studentische Hilfskraft an der eigenen Hochschule oder außerhalb der Hochschule – z. B. an einem Forschungsinstitut – tätig (21,3 bzw. 17,8 Prozent)“ (BMBF 2023: 87). Bei 2.787.800 Studierenden im Erhebungszeitraum Sommersemester 2021 (Statistisches Bundesamt 2022) und einer Erwerbsquote von 63 % (BMBF 2023: 8), also 1.756.314 erwerbstätigen Studierenden, wären das **312.624 studentische Hilfskräfte an Hochschulen**, wobei davon auszugehen ist, dass hier „studentische Hilfskraft“ als Sammelbezeichnung für Hilfskräfte und Tutor*innen (unabhängig ihres Abschlusses) verwendet wird.²⁹ Die Hochschulpersonalstatistik wiederum, in der die „wissenschaftliche[n] (oder künstlerische[n]) Hilfskräfte (einschl. Tutoren, ab 1997 ohne studentische Hilfskräfte)“ der staatlichen Universitäten und Hochschulen als Teil des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals sowie sogenannte „sonstige Hilfskräfte“ erfasst sind, weist für das Jahr 2024 mit insgesamt **124.519 studentischen Beschäftigten** eine deutlich niedrigere Zahl aus,

Abb. 4 Studentische Beschäftigte nach Personalgruppen und Hochschulart

Hochschulpersonalstatistik 2024 [Statistisches Bundesamt 2025c, TB 21341-04; 21341-05]

	Universitäten	Pädagogische Hochschulen	Theologische Hochschulen	Kunsthochschulen	Fachhochschulen	Verwaltungsfachhochschulen	Gesamt
Studentische Hilfskräfte	68.379*			1.718	11.822	40	81.959
Wissenschaftliche Hilfskräfte	24.299	133	19	206	3.105	–	27.762
Tutoren	5.048	–	3	378	2.785	–	8.214
Sonstige Hilfskräfte	4.946	8	39	203	1.387	1	6.584
Gesamt	102.672	141	61	2.505	19.099	41	124.519

* Die Zahl der studentischen Hilfskräfte an Universitäten schließt diejenigen an pädagogischen und theologischen Hochschulen mit ein, da die Hochschulpersonalstatistik diese nicht getrennt ausweist.

der zufolge der Großteil an einer Universität (82,5 %)³⁰ angestellt und zur Personalgruppe der studentischen Hilfskräfte (65,8 %) gehöre (Statistisches Bundesamt 2025c; → Abb. 4).

29 In der Angabe berücksichtigt wurden bei der zugehörigen Frage nach bis zu drei Erwerbstätigkeiten nur die Erstnennungen.

30 Auch die Autor*innen der Sozialerhebung weisen im Vergleich der Hochschularten darauf hin, „dass Studierende an Universitäten statistisch signifikant häufiger als studentische Hilfskraft an der Hochschule tätig sind als Studierende an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (22,0 vs. 10,4 Prozent [...])“ (BMBF 2023: 88).

Trotz dieser – wie auch im weiteren Verlauf noch zu sehen sein wird und mit Ausnahme der (studentischen) Angestellten – mittlerweile differenzierten Aufschlüsselung der zu den studentischen Beschäftigten zählenden Personalgruppen unterliegt die Aussagekraft der Hochschulpersonalstatistik in dieser Hinsicht weiterhin erheblichen Einschränkungen. So sind

„[I]aut Definitionenkatalog der Statistik über das Hochschulpersonal [...] ‚studentische Hilfskräfte‘ nur dann zu melden, wenn sie als wissenschaftliche Hilfskraft tätig sind und wenn sie nach Landesrecht zum Hochschulpersonal zählen und ihre Tätigkeit vertraglich mit der Hochschule geregelt ist. Studentische Hilfskräfte, die einen Privatdienstvertrag, z.B. mit einem Professor haben, sind nicht zu melden. In einer Reihe von Bundesländern zählen die studentischen Hilfskräfte nach Landesrecht nicht zum Hochschulpersonal und werden somit in der amtlichen Statistik auch nicht erfasst. Dies führt dazu, dass eine länderübergreifende Vergleichbarkeit der erhobenen Daten zu den studentischen Hilfskräften nicht gegeben ist“ (Statistisches Bundesamt 2025c, TB „Informationen zur Statistik“, Hervorhebungen im Original).

Hinzu kommt, dass bereits auf Hochschul- und Landesebene erhebliche Probleme existieren, die genaue Anzahl der Hilfskräfte und Tutor*innen zu erfassen. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die hohe Anzahl von Kurzzeit- und Kettenverträgen. So berichten einige Hochschulen und Wissenschaftsministerien davon, dass teilweise nur Verträge ab einer Dauer von mindestens sechs Monaten und nur Verträge dokumentiert werden, nicht aber die Zahl der Beschäftigten, außerdem der Personalbestand nur zu einem Stichtag pro Jahr erhoben wird oder mitunter nur die Hochschulen, nicht aber An-Institute und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen (bzw. weitere Behörden) erfasst würden (siehe ausführlicher Hopp et al. 2023: 21f.). Zudem kann davon ausgegangen werden, dass es bei der gegenwärtigen Arbeitsorganisation zu größeren Schwankungen zwischen Winter- und Sommersemester kommt.³¹

Um die Aussagekraft der in der Hochschulpersonalstatistik ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen besser einordnen zu können, bietet sich – sofern verfügbar – der Abgleich mit den Beschäftigtendaten aus parlamentarischen Anfragen an, wobei diese teilweise ähnlichen Schwierigkeiten unterliegen, da sie auf die Meldungen der Hochschulen angewiesen sind. Für das Erhebungsjahr der aktuellen Hochschulpersonalstatistik, 2024 mit Beschäftigungsfällen zum Stichtag 1. Dezember, mögen dies näherungsweise zwei Beispiele illustrieren. Das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2025: Anlage 1) weist zum Stichtag 1. Mai 2024 – also für das Sommersemester – mit 2.991 studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent*innen an Hochschulen, Forschungs- und anderen öffentlichen Einrichtungen des Landes erkennbar weniger Beschäftigte aus als die dem Statistischen Bundesamt für das Wintersemester gemeldeten 3.446 Hilfskräften und Tutor*innen. Dem entgegen steht Hessen mit einer erheblichen Abweichung nach oben: Statt nur 320 wissenschaftlichen und sonstigen Hilfskräften aus der amtlichen Statistik dokumentiert das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur (2025: 2) zum Stichtag 31.12.2024 mit 12.329 studentischen Beschäftigten ein Vielfaches mehr. Für den Untersuchungszeitraum im Sommersemester 2025 liegen lediglich zwei parlamentarische Anfragen mit Beschäftigungszahlen vor. Darin werden mit Stichtag 1. Mai 2025 für Sachsen 5.917 Hilfskräfte und Tutor*innen aufgeführt (Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Sachsen 2025b), für Nordrhein-Westfalen 32.649 studentische Beschäftigte (Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen 2026), was im Vergleich mit der amtlichen Statistik einem Rückgang von 19,87 % bzw. 11,51 % binnen eines Semesters entspräche.

Dass angesichts der vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen Einschränkungen in der Erfassung sowie der weiteren Befunde die Größe dieser Beschäftigtengruppe tendenziell eher unter- als überschätzt wird, legt neben der Sozialerhebung auch die durch das BMBF in Auftrag gegebene Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Sommer et al. 2022) nahe. Im Rahmen ihrer Erhebung auf Basis einer Stichprobe an 42 Einrichtungen (von rund 1.500 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft bzw. Förderung) kamen die Autor*innen auf 81.671 Vertragsfälle von Tutor*innen sowie studentischen und wissenschaftlichen

31 Hinweis darauf geben die Hochschulen selbst. Demzufolge schwanke insbesondere die Zahl der benötigten Tutor*innen stark und der Bedarf sei zu Beginn eines Studienjahres etwa durch Einführungstutorien höher als im weiteren Verlauf (siehe u.a. Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Sachsen 2025a; HAW Hamburg o. J).

Hilfskräften. Alleine auf die in der Stichprobe enthaltenen 15 Universitäten (von insgesamt 109 in ganz Deutschland; Statista 2025) entfallen 70.098 Vertragsfälle (Sommer et al. 2022: 146f.), was selbst angesichts zu erwartender Mehrfachbeschäftigung und Kettenverträge eine hohe Zahl studentischer Beschäftigter nahelegt. Vor dem Hintergrund dieser je unterschiedlich erhobenen Daten gehen wir weiterhin von über 300.000 studentischen Beschäftigten an Hochschulen aus.

Bislang gar nicht statistisch erfasst sind demgegenüber (studentische) Angestellte an Hochschulen und öffentlichen Einrichtungen – vermutlich, weil der Studierendenstatus nur für Fragen der Sozialabgaben und Krankenversicherung, nicht aber der Eingruppierung relevant ist. Um diese Informationslücke (auch) für die Gruppe der tarifbeschäftigten Studierenden zu schließen, gab es daher jüngst einzelne parlamentarische Anfragen. Für den Stichtag 1. Mai 2025 konnte die Freie und Hansestadt Hamburg (2025) 660 (studentische) Angestellte (ohne Universitätsklinikum Eppendorf) anführen, das sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (2025) lediglich 32 von vier Hochschulen – alle anderen hatten „Fehlmeldungen“ angegeben.³² Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen (2026) wiederum antwortete auf die Frage, „wie viele Studierende [...] zum Stichtag 01.05.2025 nach Tarifvertrag der Länder an wissenschaftlichen Einrichtungen angestellt [waren]“ mit dem Hinweis, dass „[n]ach § 1 Absatz 3 b) und c) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) [...] der Tarifvertrag auf wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte keine Anwendung“ finden würde und konnte so die im eigenen Land gängige Praxis, Studierende als TV-L-Beschäftigte anzustellen, nicht beziffern.

Auch Einschätzungen zu studentischer Erwerbsarbeit außerhalb der Hochschulen, etwa an Forschungseinrichtungen, sind durch lückenhafte Daten nur schwer möglich. Laut den Daten der Sozialerhebung ist der Anteil derer, die angeben, „studentische Hilfskraft außerhalb einer Hochschule“ zu sein, bei 21,3 % – was im Erhebungsjahr 2021 374.095 studentische Beschäftigte bedeuten würde – und damit sogar höher als an den Hochschulen (BMBF 2023: 87). Referenzdaten, um diese Zahl zu plausibilisieren, gibt es kaum angesichts der nahezu unüberschaubaren Forschungslandschaft mit allein rund 1.000 öffentlichen bzw. öffentlich geförderten privaten Forschungseinrichtungen bundesweit (Statistisches Bundesamt 2019). Kleine Einblicke in dieses Feld gewähren uns lediglich eine parlamentarische Anfrage sowie einzelne Angaben der großen Forschungsgesellschaften. So führt das Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2024) beispielsweise zum 1. Mai 2024 410 in Landeseinrichtungen beschäftigte studentische, wissenschaftliche und künstlerische Assistent*innen auf, davon 167 bei der Fraunhofer Gesellschaft, 109 an Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, 82 an Leibniz-Instituten, eine Person bei der Helmholtz-Gemeinschaft und 51 an weiteren Forschungseinrichtungen. Von den vier großen Forschungsgesellschaften selbst gibt die Fraunhofer-Gesellschaft die ausführlichsten Einblicke. Für das Jahr 2024 werden hier 6.872 beschäftigte Studierende ausgewiesen, was bei 31.877 Beschäftigten einem Anteil von 21,6 % entspricht (Fraunhofer 2024). Weiterhin findet sich der Hinweis, dass es zwischen 2023 und 2024 einen „deutliche[n] Rückgang der Studierenden in Höhe von 12,9 Prozent (–1015 Personen)“ gegeben habe, worin auch „ein Verlagerungseffekt von 255 studentischen Angestellten enthalten [sei], die jetzt den Tarifangestellten des wissenschaftlich-technischen Personals (WTA) zuzurechnen“ seien (ebd.: 29). Die Max-Planck-Gesellschaft (2025: 30f.) dokumentiert für das Jahr 2024 1.494 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte – eine Größenordnung, die seit 2020 relativ stabil ist (S. 30f.) und knapp 7 % der Gesamtbelegschaft entspricht. In den Jahresberichten der Leibniz-Gemeinschaft (2025) und der Helmholtz-Gesellschaft (2024) finden sich hingegen keine Informationen zu studentischen Beschäftigten.

Die beschriebene, statistisch unzureichende Erfassung erschwert Aussagen über studentische Erwerbsarbeit in der Wissenschaft und die Personalgruppe(n) der studentischen Beschäftigten und im öffentlichen Dienst tätigen Studierenden an sich, und das besonders an den Standorten, wo Personalgruppen für ganze Bundesländer (wie etwa studentische Hilfskräfte in Hessen oder Tutor*innen in Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland; Statistisches Bundesamt 2025c, TB 21341-04; 21341-06) oder Branchenzweige – wie die außeruniversitäre (öffentliche) Forschung – nicht ausgewiesen werden. Neben den daraus resultierenden Schwierigkeiten für die Forschung fehlt damit auch eine wichtige Datengrundlage für die arbeits- und wissenschaftspoli-

32 Ob (studentische) Angestellte dort nicht tätig sind oder nicht ausgewiesen werden können, geht daraus nicht hervor..

tische Debatte, die auf Transparenz angewiesen ist.³³

5.2 Fragebogen und Feldzugang

Beim Fragebogen (→ Anhang 1) orientierten wir uns weitgehend an dem der Vorgängerstudie (Hopp et al. 2023: 144–155; zu dessen Konzeption ebd.: 36ff.), reduzierten allerdings die Zahl der Items um rund ein Fünftel. Nicht erneut abgefragt wurden dieses Mal unter anderem Informationen zu Arbeitsplatz und -mitteln, Motiven und im Abschnitt „Weiteres“ zu pandemiebedingten Veränderungen, neu hinzugekommen bzw. adaptiert wurde ein Abschnitt zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Die aktualisierte Fassung enthielt insgesamt 41 Fragestellungen[ar][as], die sich auf acht Themenfelder verteilen:

1. Art, Anzahl und Ort der Beschäftigung(en),
2. (Institutionelle) Verortung des Beschäftigungsverhältnisses,
3. Bezahlung und Arbeitszeit,
4. Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses,
5. Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
6. Urlaub und Krankheit,
7. Zugang und Arbeitsklima,
8. Soziodemographische Daten³⁴.

Die über einen Pretest ermittelte, durchschnittliche Bearbeitungszeit lag insgesamt bei rund 12 Minuten.

Ziel war es, ein möglichst breites Bild studentischer Erwerbsarbeit im Bereich der Wissenschaft zu zeichnen. Entsprechend richteten sich der Fragebogen wie auch die Anschreiben an alle öffentlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen und die dort im Sommersemester 2025 erwerbstätigen Studierenden – Hilfskräfte und Tutor*innen wie auch die (studentischen) Angestellten. Letztgenannte wurden erstmals als solche explizit adressiert und der Fragebogen bzw. die Antwortkategorien, sofern notwendig, dahingehend angepasst. Aufgrund der je nach Bundesland differierenden Bezeichnungen der Personalgruppen sowie den verschiedenen in Frage kommenden Beschäftigungsorten haben wir in der Kommunikation mit Multiplikator*innen sowie im Fragebogen selbst besonderen Wert auf erklärende Hinweise gelegt, um unsere Zielgruppe(n) möglichst adäquat anzusprechen. Um eine hohe Datenqualität zu gewährleisten, war der Limesurvey-Link zur Befragung nicht über die Projektwebsite o.Ä. zugänglich, sondern wurde von uns im Rahmen eines Musteranschreibens zur Verfügung gestellt. Dieses haben wir mit der Bitte um Weiterleitung an die ihnen jeweils zur Verfügung stehenden Studierenden- bzw. Beschäftigtenverteiler versendet an

- die Hochschulleitungen, die im jeweiligen Bundesland zuständigen Personalvertretungen und die Studierendenvertretungen jeder staatlichen Hochschule und Universität – aus Kapazitätsgründen – mit mehr als 3.000 Studierenden (CHE-Übersicht zum WiSe24/25; Centrum für Hochschulentwicklung 2025),
- die (Gesamt-)Personal- bzw. Betriebsräte(-verteiler) der Fraunhofer-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft.

5.3 Rücklauf und Zusammensetzung der Daten

33 Ein Beispiel hierfür bildet der Hochschulreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2025), der aufgrund der unzureichenden Datenlage in der Hochschulpersonalstatistik die Personalgruppe der studentischen Beschäftigten in Gänze unberücksichtigt lassen musste.

34 Aus forschungspraktischen Gründen konnte hier nur eine begrenzte Anzahl an potenziellen Einflussfaktoren abgefragt werden, die die Bildungs- und Erwerbsbiografie sowie die gegenwärtige Lebenslage der studentischen Beschäftigten prägen. Hierzu gehören etwa Elternschaft (7,8 % der Studierenden), Pflegeaufgaben für Familie, Freunde und Bekannte (11,9 %), gesundheitliche Beeinträchtigungen ohne (7,8 %) bzw. mit Studienschwernis (15,9 %), internationale Studierende (15 %), die Lebens- und Wohnsituation sowie die Studienform (Teil- vs. Vollzeit, Präsenz vs. online) (Sozialerhebung 2023: 5; 12; 23f.; 43). Auch konnte der Fragebogen nur in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt werden.

Den Rücklauf haben wir über den gesamten Erhebungsprozess vom 1. Juni bis zum 5. Oktober 2025 fortlaufend ausgewertet, um mögliche Leerstellen zu identifizieren und durch erneute Erinnerungsschreiben an die Hochschulleitungen, Personal- und Studierendenvertretungen ausgleichen zu können. Der Rücklauf liegt bei insgesamt 9.263 Fällen. Nicht berücksichtigt wurden diejenigen, in denen der Fragebogen nur aufgerufen, aber nicht ausgefüllt worden war. Um mögliche Verzerrungen zu vermeiden, haben wir zudem nur Fälle von denjenigen Einrichtungen einbezogen, für die wir einen zentralen Versand über Studierenden- und oder Beschäftigtenverteiler rekonstruieren konnten.³⁵ Auf diesem Wege konnte sichergestellt werden, dass alle studentischen Beschäftigten einer berücksichtigten Hochschule oder Forschungseinrichtung mindestens einmal per Mail angeschrieben und zur Teilnahme aufgefordert wurden.³⁶ Aus diesem Grunde nicht berücksichtigt wurden teilnehmende studentische Beschäftigte von privaten Hochschulen, Hochschulen des Bundes, Universitätskli-



niken³⁷ sowie anderen öffentlichen Einrichtungen, darunter Museen, Landesämter und öffentliche Archive. Der bereinigte Datensatz umfasst die Antworten von 5.827 studentischen Beschäftigten, wovon mit 82 % die Mehrheit auf staatliche Universitäten entfällt, weitere 7 % auf staatliche Hochschulen und 11 % auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (→ Abb. 5).

Die berücksichtigten Befragungsteilnehmer*innen verteilen sich auf 90 Einzeleinrichtungen – darunter 58 staatliche Universitäten (→ Abb. 6), 29 staatliche Hochschulen (→ Abb. 7) und drei Forschungseinrichtungen (→ Abb. 8) sowie vier Forschungsgesellschaften (ebd.). Unter den Universitäten mit dem höchsten Rücklauf befinden sich die RWTH Aachen (N = 278), die Universität Bielefeld (N = 261), die Universität Leipzig (N = 237), die CAU Kiel (N=230) und die Universität Duisburg-Essen (N = 221), die Top 5 seitens der Hochschulen bilden die Technische Hochschule Nürnberg (N = 37), die Hochschule Düsseldorf (N = 36), die Pädagogische Hochschule Freiburg (N = 34), die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (N = 31) und die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (N = 23). Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen führt die Fraunhofer-Gesellschaft die Tabelle an (N = 319), gefolgt von der Leibniz-Gemeinschaft (N = 155). Der Rücklauf war, wie bereits 2022,

35 An der TU Braunschweig und der Universität zu Lübeck konnte der Versand nur über einen Zwischenschritt in Form von Fachschafts- und Institutsverteilern realisiert und so nur der Möglichkeit nach alle studentischen Beschäftigten erreicht werden. Da alle Fachbereiche gleichermaßen berücksichtigt worden waren und die Gelegenheit zur Weiterleitung bzw. Teilnahme erhielten, wurden die Fälle dieser Hochschulen dennoch berücksichtigt. Sie umfassen insgesamt 44 Befragte.

36 Vorausgesetzt, sie waren zum Zeitpunkt der Befragung auf den entsprechenden Mail-Verteilern erfasst. Eine geringe Anzahl an studentischen Beschäftigten, die nicht an der Hochschule arbeiten, an der sie immatrikuliert sind, konnte über den Weg der Studierendenverteiler voraussichtlich nicht erreicht werden.

37 Ausnahmen bilden die Charité Berlin und die Medizinische Hochschule Hannover, da diese in der Liste der staatlichen Universitäten gelistet werden (Centrum für Hochschulentwicklung 2025; → Anhang 3).

Abb. 6 Anteil der Befragten von staatlichen Universitäten

Einrichtung	Bundesland	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025	
		Häufigkeit	Prozent
Aachen, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule	Nordrhein-Westfalen	278	5,8
Bielefeld, Universität	Nordrhein-Westfalen	261	5,5
Leipzig, Universität	Sachsen	237	5
Kiel, Christian-Albrechts-Universität	Schleswig-Holstein	230	4,8
Duisburg-Essen, Universität	Nordrhein-Westfalen	221	4,6
Jena, Friedrich-Schiller-Universität	Thüringen	174	3,6
Darmstadt, Technische Universität	Hessen	171	3,6
Köln, Universität	Nordrhein-Westfalen	162	3,4
Erlangen-Nürnberg, Friedrich-Alexander-Universität	Bayern	155	3,2
Berlin, Freie Universität	Berlin	133	2,8
Konstanz, Universität	Baden-Württemberg	124	2,6
Dresden, Technische Universität	Sachsen	120	2,5
Halle-Wittenberg, Martin-Luther-Universität	Sachsen-Anhalt	111	2,3
Marburg, Philipps-Universität	Hessen	109	2,3
Paderborn, Universität	Nordrhein-Westfalen	109	2,3
Berlin, Technische Universität	Berlin	108	2,3
Osnabrück, Universität	Niedersachsen	107	2,2
Hannover, Gottfried Wilhelm Leibniz Universität	Niedersachsen	102	2,1
Bremen, Universität	Bremen	100	2,1
Oldenburg, Carl von Ossietzky Universität	Niedersachsen	95	2
Berlin, Humboldt-Universität	Berlin	92	1,9
Saarbrücken, Universität des Saarlandes	Saarland	91	1,9
Bochum, Ruhr-Universität	Nordrhein-Westfalen	90	1,9
Hamburg, Universität	Hamburg	89	1,9
Heidelberg, Ruprecht-Karls-Universität	Baden-Württemberg	88	1,8
Gießen, Justus-Liebig-Universität	Hessen	84	1,8
Bamberg, Otto-Friedrich-Universität	Bayern	79	1,7
Potsdam, Universität	Brandenburg	76	1,6
Freiburg, Universität	Baden-Württemberg	67	1,4
Bonn, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität	Nordrhein-Westfalen	60	1,3
Chemnitz, Technische Universität	Sachsen	58	1,2
Göttingen, Georg-August-Universität	Niedersachsen	58	1,2
Magdeburg, Otto-von-Guericke-Universität	Sachsen-Anhalt	57	1,2
Tübingen, Eberhard Karls Universität	Baden-Württemberg	54	1,1
Berlin, Charité Universitätsmedizin	Berlin	52	1,1
Lüneburg, Leuphana Universität	Niedersachsen	48	1
Rostock, Universität	Mecklenburg-Vorpommern	46	1
Greifswald, Universität	Mecklenburg-Vorpommern	45	0,9
Hagen, FernUniversität	Nordrhein-Westfalen	44	0,9
Düsseldorf, Heinrich-Heine-Universität	Nordrhein-Westfalen	41	0,9
Hannover, Medizinische Hochschule	Niedersachsen	41	0,9
Frankfurt [Oder], Europa-Universität Viadrina	Brandenburg	35	0,7
Cottbus-Senftenberg, Technische Universität	Brandenburg	28	0,6
Koblenz, Universität	Rheinland-Pfalz	26	0,5
Lübeck, Universität	Schleswig-Holstein	26	0,5
Passau, Universität	Bayern	25	0,5
Erfurt, Universität	Thüringen	22	0,5
Hamburg, HafenCity Universität	Hamburg	22	0,5
Frankfurt am Main, Johann Wolfgang Goethe-Universität	Hessen	20	0,4

Trier, Universität	Rheinland-Pfalz	20	0,4
Braunschweig, Technische Universität	Niedersachsen	18	0,4
Münster, Universität	Nordrhein-Westfalen	17	0,4
Flensburg, Europa-Universität	Schleswig-Holstein	16	0,3
Ulm, Universität	Baden-Württemberg	13	0,3
Ilmenau, Technische Universität	Thüringen	12	0,3
3 weitere staatliche Universitäten [Rücklauf <10]	Baden-Württemberg	13	0,3
	Bayern		
	Niedersachsen		
Gesamt		4.780	100,2

Abb. 7 Anteil der Befragten von staatlichen Hochschulen

Einrichtung	Bundesland	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025	
		Häufigkeit	Prozent
Nürnberg, Technische Hochschule Georg Simon Ohm	Bayern	37	9,1
Düsseldorf, Hochschule	Nordrhein-Westfalen	36	8,9
Freiburg, Pädagogische Hochschule	Baden-Württemberg	34	8,4
Weihenstephan-Triesdorf, Hochschule	Bayern	31	7,6
Eberswalde, Hochschule für nachhaltige Entwicklung	Brandenburg	23	5,7
Hannover, Hochschule	Niedersachsen	19	4,7
Weingarten, Pädagogische Hochschule	Baden-Württemberg	19	4,7
Magdeburg-Stendal, Hochschule	Sachsen-Anhalt	18	4,4
Potsdam, Fachhochschule	Brandenburg	15	3,7
Niederrhein, Hochschule	Nordrhein-Westfalen	14	3,4
Berlin, Alice Salomon Hochschule	Berlin	13	3,2
Mannheim, Hochschule	Baden-Württemberg	13	3,2
Saarbrücken, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes	Saarland	13	3,2
Stralsund, Hochschule	Mecklenburg-Vorpommern	13	3,2
Amberg-Weiden, Ostbayerische Technische Hochschule	Bayern	12	3
Ravensburg-Weingarten, Hochschule	Baden-Württemberg	11	2,7
Weimar, Hochschule für Musik Franz Liszt	Thüringen	11	2,7
Salzgitter/Suderburg/Wolfenbüttel/Wolfsburg, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften	Niedersachsen	10	2,5
11 weitere staatliche Universitäten [Rücklauf <10]	Baden-Württemberg	65	16
	Berlin		
	Bremen		
	Hamburg		
	Rheinland-Pfalz		
	Sachsen		
	Sachsen-Anhalt		
Schleswig-Holstein			
Gesamt		407	100,3

vor allem dann besonders hoch, wenn die Befragung als eigenständige Mail verschickt wurde und nicht etwa als Teil eines Newsletters.

Aufgrund der – wie bereits dargestellten – unzureichenden statistischen Erfassung existieren keine validen Daten über die Grundgesamtheit der studentischen Beschäftigten. Die Überprüfung der Repräsentativität unserer Stichprobe kann daher nur behelfsweise über eine Annäherung erfolgen. Mussten wir aufgrund mangelnder

Abb. 8 Anteil der Befragten von außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025	
	Häufigkeit	Prozent
Fraunhofer-Gesellschaft	319	49,8
Helmholtz-Gemeinschaft	70	10,9
Leibniz-Gemeinschaft	155	24,2
Max-Planck-Gesellschaft	65	10,2
3 weitere Einrichtungen	31	4,8
Gesamt	640	100

Abb. 9 Anteil der Befragten nach Bundesland im statistischen Vergleich

	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten mit (studentischen) Angestellten im Sommersemester 2025 (insgesamt)		Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025 (nur Hochschulen)		Studentische Beschäftigte im Wintersemester 2024/25 (Statistisches Bundesamt 2025c: TB 21341-04; 21341-05, 21341-06)	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Baden-Württemberg	481	8,3	396	8,1	15.985	12,8
Bayern	383	6,6	327	6,7	17.660	14,2
Berlin	522	9	372	7,6	7.365	5,9
Brandenburg	211	3,6	170	3,5	2.432	2
Bremen	136	2,3	100	2	147	0,1
Hamburg	144	2,5	107	2,2	4.227	3,4
Hessen	406	7	360	7,3	320	0,3
Mecklenburg-Vorpommern	115	2	103	2,1	2.737	2,2
Niedersachsen	536	9,2	464	9,5	14.196	11,4
Nordrhein-Westfalen	1.415	24,3	1.303	26,6	36.408	29,2
Rheinland-Pfalz	69	1,2	51	1	5.673	4,6
Saarland	104	1,8	97	2	1.766	1,4
Sachsen	540	9,3	404	8,2	7.384	5,9
Sachsen-Anhalt	220	3,8	187	3,8	2.974	2,4
Schleswig-Holstein	304	5,2	253	5,2	1.799	1,4
Thüringen	240	4,2	213	4,3	3.446	2,8
Gesamt	5.826*	100,3	4.907	100,1	124.519	100

* Ein*e Befragungsteilnehmer*in konnte keinem Bundesland zugeordnet werden.

Vergleichsdaten in der Vorgängerstudie als Referenz noch auf die Studierendenstatistik zurückgreifen, können wir in unserer aktuellen Erhebung auf die Hochschulpersonalstatistik von 2024 Bezug nehmen.³⁸

Die mit Abstand meisten Befragungsteilnehmer*innen (→ Abb. 9) arbeiten als studentische Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen (24,3 %), die wenigsten in Rheinland-Pfalz (1,2 %). Mit einem Anteil von 6,7 % der Teilnehmenden besteht im Vergleich zur Hochschulpersonalstatistik mit 14,2 % erfassten studentischen Hochschulbeschäftigten, die größte relative Abweichung für das Bundesland Bayern, gefolgt von Hessen (7,3 % vs. 0,3 %), wo die statistische Erfassung allerdings auch besonders unzureichend erscheint. Geringfügig, d.h. hier um drei bis fünf Prozentpunkte, unterrepräsentiert sind zudem Baden-Württemberg (8,1 % vs. 12,8 %) und Rheinland-Pfalz (1 % vs. 4,6 %), wohingegen Schleswig-Holstein (5,2 % vs. 1,4 %) leicht überrepräsentiert ist.

38 Im Vergleich zur uns 2022 zur Verfügung stehenden statistischen Auswertung über das Personal an Hochschulen (Statistisches Bundesamt 2021) enthalten die Hochschulpersonalstatistiken der Folgejahre unter anderem zusätzliche Zahlen zu Tutor*innen bzw. weisen diese gesondert aus und schlüsseln die Daten auch für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte differenzierter auf.

11,4 % geben an, als Tutor*in an der Befragung teilzunehmen, der weitaus größte Teil als studentische Hilfskraft ohne Hochschulabschluss (42,1 %) bzw. wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelorabschluss (37,1 %) und 3,7 % als wissenschaftliche Hilfskraft mit Masterabschluss. Hinzu kommen 5,8 % (studentische) Angestellte (→ Abb. 10). Im Vergleich der Befragungsteilnehmer*innen an Hochschulen mit der Hochschulpersonalstatistik fällt einerseits eine Überrepräsentation von Tutor*innen (+6,3 Prozentpunkte) und wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelorabschluss (+13,9 Prozentpunkte) sowie eine Unterrepräsentation der studentischen Hilfskräfte ohne Abschluss (-24 Prozentpunkte) im Sample auf. Mögliche Gründe für diese Abweichungen sind die für vier Bundesländer fehlenden Angaben zu Tutor*innen in der Hochschulpersonalstatistik sowie die fehlende Diffe-

Abb. 10 Anteil der Befragten nach Beschäftigungsgruppen im statistischen Vergleich

Hochschulpersonalstatistik 2024 [Statistisches Bundesamt 2025c, TB 21341-04; 21341-05]

	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025 mit (studentischen) Angestellten im Sommersemester 2025 (insgesamt)		Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025 (an Hochschulen)		Studentische Beschäftigte im Wintersemester 2024/25 [Statistisches Bundesamt 2025: TB 21341-05]	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Tutor*innen [unabhängig vom Abschluss]	662	11,4	659	13,4	8.214	7
Studentische Hilfskräfte/Assistent*innen ohne Bachelorabschluss	2.453	42,1	2.235	45,5	81.959	69,5
Wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent*innen mit Bachelorabschluss	2.161	37,1	1.837	37,4	27.762	23,5
Wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent*innen mit Masterabschluss/1. Staatsexamen	213	3,7	176	3,6	Nicht ausgewiesen	
(Studentische) Angestellte	338	5,8	0	0	Nicht ausgewiesen	
Gesamt	5.827	100,1	4.907	99,9	117.935*	100

* Ohne 6.584 „sonstige Hilfskräfte“, da keine Entsprechung in Personalkategorien gemäß der Hochschulgesetze, des WissZeitVG o.ä.

renzierung ebendort zwischen wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelor und Master.

Differenzieren wir die Beschäftigtengruppen nach Bundesländern (→ Abb. 11), fallen vor allem zwei Dinge auf. *Erstens*: der Anteil der Tutor*innen, der schwankt und mit 18,1 % in Hamburg erkennbar höher ist als in anderen Bundesländern. Hier kann davon ausgegangen werden, dass die Schwankungen weniger durch die tatsächlich unterschiedlichen Anteile der Tutor*innen unter den studentischen Beschäftigten zu erklären sind als dadurch, dass die eigene Zuordnung zu diesem Beschäftigungsverhältnis eher dann erfolgt, wenn die Bezeichnung an den jeweiligen Hochschulen bzw. in den Ländern für die Personalgruppe bzw. das Stellenprofil auch verwendet wird (bspw. in Hamburg). Inwiefern gleiches auch für die (studentischen) Angestellten gilt oder hier noch andere Faktoren eine Rolle spielen, können wir an dieser Stelle nicht hinreichend erörtern.

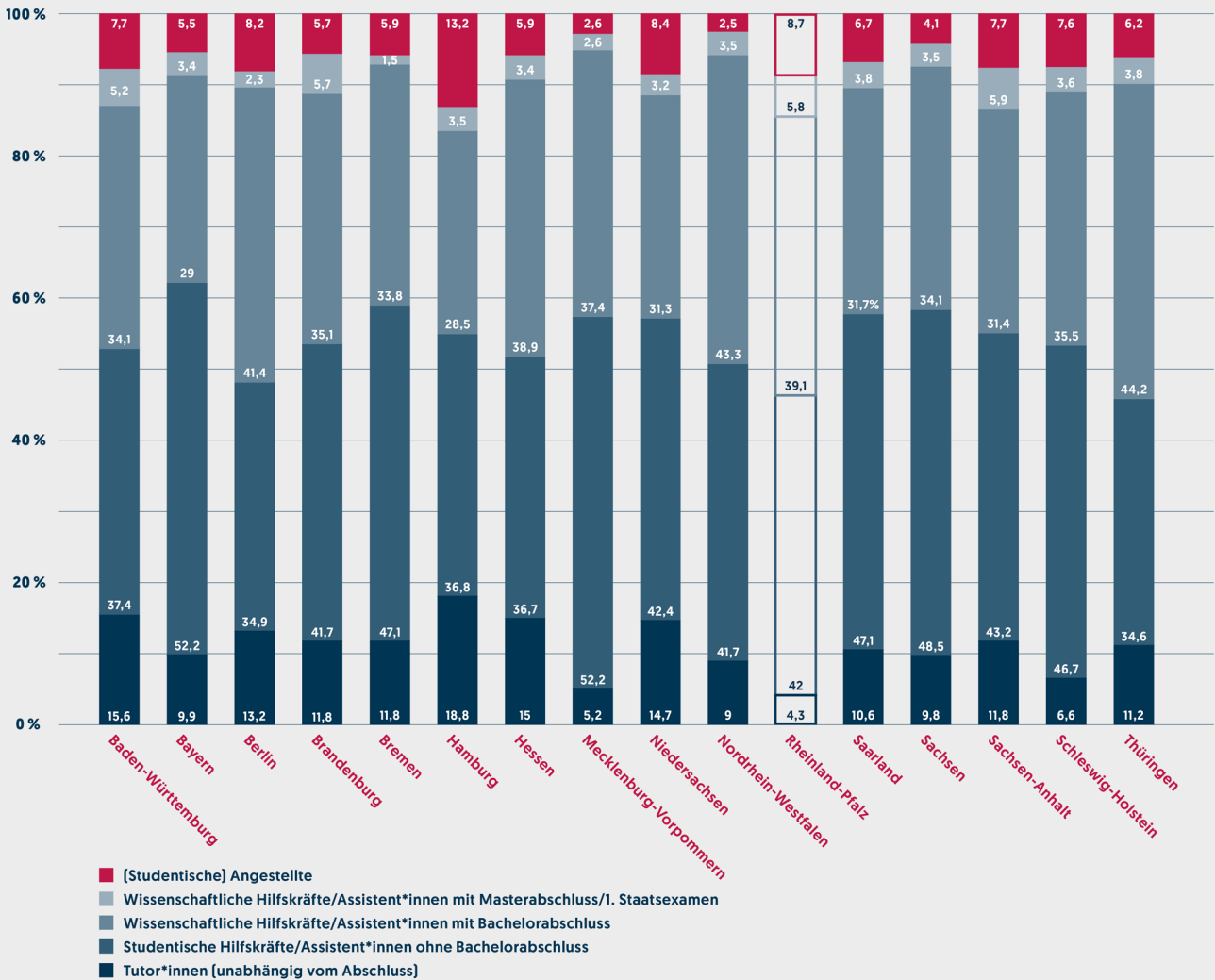
Zweitens weist die nur kleine Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss bzw. 1. Staatsexamen, deren Anteil sich zwischen 1,5 % in Bremen und 5,9 % in Sachsen-Anhalt variiert, vergleichsweise geringe Schwankungen zwischen den Bundesländern auf, obwohl sie in den Hochschulgesetzen einiger Länder gar nicht vorgesehen sind (→ Anhang 6). Entsprechende Fälle sind möglicherweise Übergangsphasen zwischen gesetzlichen Regelungen geschuldet, auf eine Nicht-Einhaltung ebendieser zurückzuführen oder durch eine fehlerhafte Zuordnung der Beschäftigten begründet.

Über diese zwei Beobachtungen hinaus sind zwei weitere Aspekte festzuhalten. Zum einen variieren die Bezeichnungen der Beschäftigtengruppen insgesamt zwischen den Bundesländern, nicht immer wird etwa sprachlich zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften unterschieden (z.B. in Berlin und Bremen) und Tutor*innen werden oft als studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt (→ Abschnitt 4.1).

Zum anderen hängen die abgebildeten Anteile der Beschäftigtengruppen pro Bundesland nicht nur von den jeweils dort bestehenden tatsächlichen Beschäftigtenzahlen ab, sondern mindestens ebenso von deren Erreichbarkeit. Während eine Mail mit dem Hinweis auf unsere Befragung über Studierendenverteiler zumindest all jene studentischen Beschäftigten erreicht, die an der gleichen Hochschule immatrikuliert sind, an der sie auch

Abb. 11 Anteil der Befragten nach Beschäftigtengruppen und Bundesland

Angaben in Prozent



arbeiten, weisen die Beschäftigtenverteiler von Personalräten und Hochschulleitungen gerade bei Hilfskräften und Tutor*innen (u.a. aufgrund kurzer Vertragslaufzeiten) in der Regel große Lücken auf und nicht immer gibt es eigene (aktuelle) Verteiler für studentische Beschäftigte.

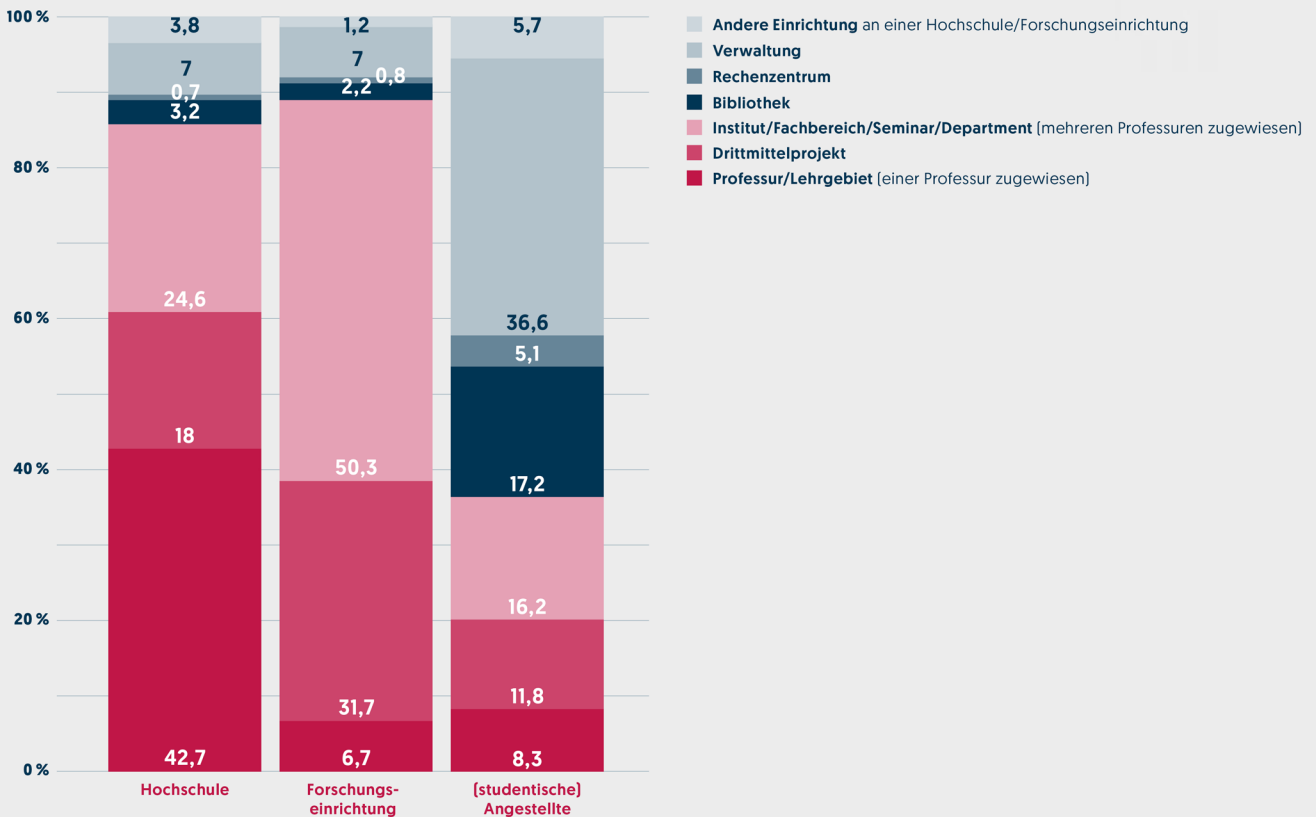
Hinzu kommt: Selbst wenn die Beschäftigtenverteiler aktuell und vollständig sind, müssen diese auch in Gänze bedient werden können. Dies ist dort möglich, wo die Hochschulleitung bzw. -verwaltung die Mail weiterleitet oder eine Personalvertretung dies übernimmt. Aufgrund der bereits dargestellten Lücken in vielen Personalvertretungsgesetzen ist dies jedoch in manchen Bundesländern gar nicht möglich oder bedeutet in Fällen wie Nordrhein-Westfalen, dass drei verschiedene Instanzen – der SHK-Rat für die Hilfskräfte und Tutor*innen ohne Abschluss, der Personalrat Wissenschaft für diejenigen mit Bachelor- und Masterabschluss und der Personalrat für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung für die (studentischen) Angestellten – die Mail versenden müssen, um sicherzustellen, dass alle studentischen Beschäftigten erreicht werden.

Bei der institutionellen Verortung auf der Ebene der einzelnen Einrichtungen (→ Abb. 12) zeigt sich, dass an Hochschulen mit 42,7 % der größte Teil der Befragten angibt, einer einzelnen Professur zugewiesen zu sein, während das etwa an den Forschungseinrichtungen nur für 6,7 % zutrifft. Dort ist mit 50,3 % der Großteil einer größeren Einheit – etwa einem Institut oder Department – zugeordnet, was an Hochschulen hingegen nur in 26,4 % der Fälle geschieht. Die meisten studentischen Angestellten (57,9 %) wiederum geben an, in der Hoch-

schulinfrastruktur (Bibliothek, Rechenzentrum, Verwaltung) zu arbeiten. Bei den Drittmittelprojekten geben vor allem studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte von Forschungseinrichtungen (31,7 %) an, dort angestellt zu sein, und damit deutlich mehr als an Hochschulen (18 %) oder unter der Gesamtheit der studentischen Angestellten (11,8 %).

Abb. 12 Wo ist bzw. war das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

Angaben in Prozent



Werfen wir über die institutionelle Verortung hinaus noch einen Blick auf die Finanzierung der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse (→ Abb. 13), lässt sich hier zunächst feststellen, dass die Herkunft der Mittel für einige Beschäftigte nicht bekannt zu sein scheint, da diese Frage mit 66,7 % die geringste Antwortrate der Umfrage aufweist. An Forschungseinrichtungen gibt die Hälfte (49,7 %) der studentischen Beschäftigten an, aus Drittmitteln finanziert zu sein, und damit deutlich mehr als an Hochschulen (36,7 %). Studentische Angestellte werden nach eigenen Angaben insgesamt überwiegend aus Haushalts- bzw. Grundmitteln bezahlt (73,4 %). Das Verhältnis von knapp zwei Drittel aus Haushalts- und rund einem Drittel aus Drittmitteln bei der Finanzierung von Hilfskräften und Tutor*innen an Hochschulen deckt sich im Wesentlichen mit den Angaben der Hochschulpersonalstatistik, die nach einer Umrechnung der „tatsächlichen Arbeitszeitanteil[e]“ in „Vollzeitäquivalente“ (Statistisches Bundesamt 2025c: TB 21341-13) für wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutor*innen auf 29,5 % Dritt- zu 68,5 % Grundmittelfinanzierung kommt (→ Abb. 14).

Bei den Fachgebieten (→ Abb. 15) haben sich die meisten Befragungsteilnehmer*innen (24,1 %) den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zugeordnet, dicht gefolgt von Mathematik und Naturwissenschaften (20,8 %) und den Geisteswissenschaften (20,6 %); die wenigsten entfallen auf den Bereich Sport (0,7 %). Im Vergleich zu der Hochschulpersonalstatistik bedeutet die Verteilung der studentischen Beschäftigten an Hochschulen eine Unterrepräsentation der Kategorie „fachbereichsübergreifend“ (10,9 % vs. 18 %). Überrepräsentiert sind wiederum die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (24,1 % vs. 18,7 %) sowie noch deutlicher die Geisteswissenschaften (20,6 % vs. 9,8 %). Da nur Datensätze von denjenigen Einrichtungen berücksichtigt

Abb. 13 Aus welchen Mitteln wird dein Beschäftigungsverhältnis finanziert?

Angaben in Prozent

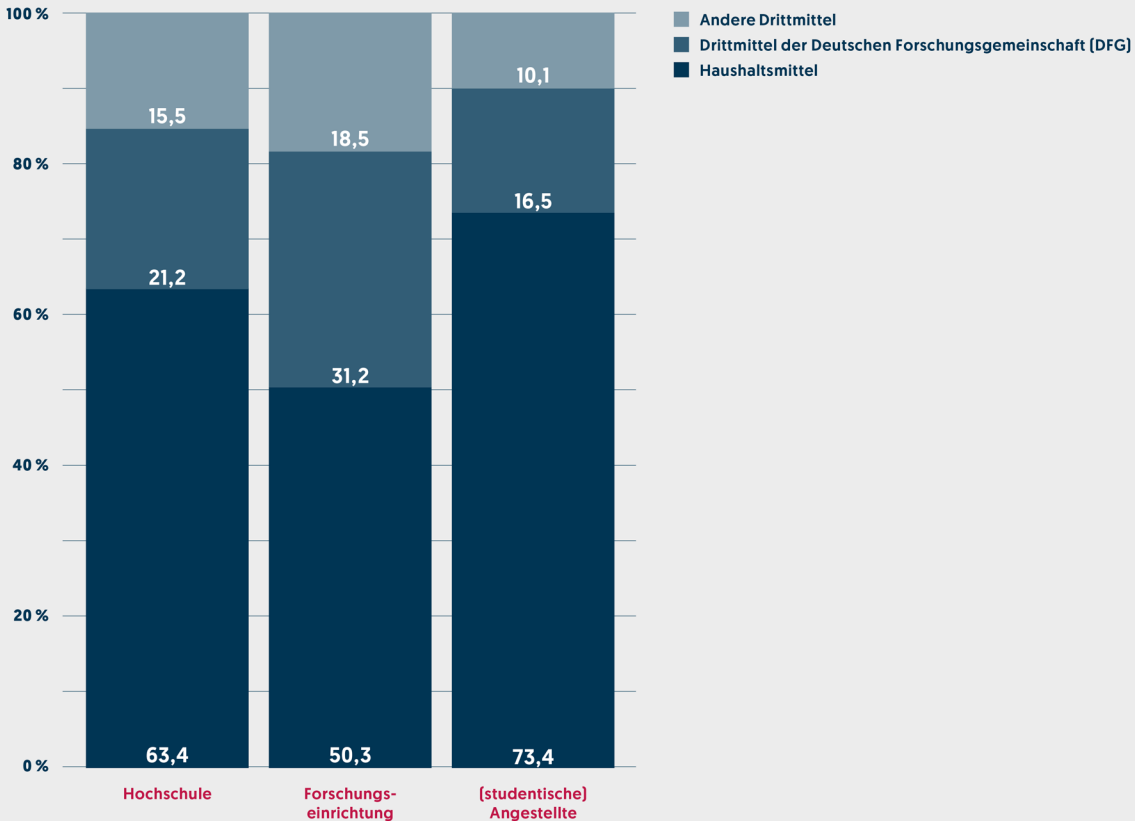


Abb. 14 Arten der Finanzierung

Hochschulpersonalstatistik 2024 [Statistisches Bundesamt 2025c, TB 21341-13]
Angaben in Vollzeitäquivalenten*

	Grundmittel					Drittmittel***		Sonstige Finanzierung/ ohne Angaben	Gesamt
	Stellenplan	sonstige Haushaltsmittel	Hochschul-pakt	Studien-beiträge/-gebühren	Grund-finanzierung Bund**	öffentlich	privat		
Wissenschaftliche Hilfskräfte	627 (8,7 %)	2.435 (33,9 %)	266 (3,7 %)	11 (0,2 %)	40 (0,6 %)	1.654 (23 %)	426 (5,9 %)	93 (1,3 %)	5.552 (77,2 %)
Tutoren	537 (7,5 %)	680 (9,5 %)	316 (4,4 %)	12 (0,2 %)	–	36 (0,5 %)	12 (0,2 %)	48 (0,7 %)	1.641 (22,8 %)
Sonstige Hilfskräfte	nicht ausgewiesen								
Gesamt	1.164 (16,2 %)	3.115 (43,3 %)	582 (8,1 %)	23 (0,3 %)	40 (0,6 %)	1.690 (23,5 %)	438 (6,1 %)	141 (2,0 %)	7.193 (100 %)

* „Die Berechnung [...] für das hauptberufliche Personal erfolgt anhand der Angaben zum tatsächlichen Arbeitszeitanteil. Das nebenberufliche Personal wird mit 0,2 gewichtet.“

** „Insbesondere Förderlinie Exzellenzstrategie: Exzellenzuniversitäten.“

*** „Die privaten Drittmittel setzen sich aus den Finanzierungsarten „Drittmittel von Stiftungen“ und „Drittmittel sonstige private Mittel“ zusammen. Die übrigen Drittmittel einschließlich „Drittmittel DFG“ werden unter den öffentlichen Drittmitteln nachgewiesen.“

wurden, für die ein zentraler Versand an alle Studierenden bzw. alle (studentischen) Beschäftigten dokumentiert werden konnte, können wir diese hohen Abweichungen nicht über die Verteiler bzw. Zugänglichkeit erklären, sondern am ehesten über eine in diesen Fachgebieten möglicherweise bestehende höhere Affinität bzw. Gewohnheit, an sozialwissenschaftlichen Studien teilzunehmen.

Die Frage nach einer bestehenden Gewerkschaftsmitgliedschaft, die mit 81,2 % eine geringere Rücklaufquote als die meisten anderen aufweist, wurde von nur 11,8 % mit „ja“ beantwortet. Da der zentrale Versand der Befragung über Studierenden- oder Beschäftigtenverteiler der gesamten Hochschule bzw. Forschungseinrichtung

Abb. 15 Anteil der Befragten nach Fachgebieten im statistischen Vergleich

Hochschulpersonalstatistik 2024 [Statistisches Bundesamt 2025c, TB 21341-04; 21341-05], Angaben in Prozent

	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten mit (studentischen) Angestellten im Sommersemester 2025 (insgesamt)	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025 (nur Hochschulen)	Studentische Beschäftigte im Wintersemester 2024/25 [Statistisches Bundesamt 2025c: TB 21341-04; 21341-05, 21341-06]
Fachgebietsübergreifend	10,9	8,7	18
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften [darunter Soziale Arbeit, Psychologie, Erziehungs-, Kommunikations-, Verwaltungs- und Regionalwissenschaften]	24,1	23,7	18,7
Ingenieurwissenschaften [darunter Architektur, Raumplanung, Informatik]	18,9	15,2	20,5
Mathematik, Naturwissenschaften [darunter Pharmazie, Geowissenschaften und Geographie]	20,8	18,3	16,5
Geisteswissenschaften [darunter Philosophie, Geschichte, Sprachen, Kultur-, Literatur-, Medien-, Informations- und Bibliothekswissenschaften]	20,6	20,8	9,8
Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften [darunter Zahnmedizin]	6,4	6,3	10,7
Kunst, Kunstwissenschaften	1,1	1,1	2,7
Sport	0,7	0,6	1,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	1,7	1,5	1,9
Außerhalb der Studienbereichsgliederung [darunter Studienkollegs, sonstige Fächer]	4,1	3,8	Nicht ausgewiesen
	109,3*	100	99,9**

* Mehrfachauswahl: 8,3 % (N = 480) haben mehrere Fächer ausgewählt, im Schnitt 1,1.
 ** Ohne „Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken (nur Humanmedizin)“.

Voraussetzung für die Berücksichtigung war, ist von keiner systematischen Verzerrung auszugehen, die auf eine gewerkschaftliche Nähe zurückzuführen ist, wobei ohnehin mit Ausnahme der Frage 32 nach „Furcht vor Konsequenzen“ keine subjektiven Wahrnehmungen oder Beurteilungen abgefragt wurden.

Die Anforderungen an das Sample und die Datenqualität der vorliegenden Untersuchung waren hoch: Zum einen waren nur diejenigen studentischen Beschäftigten angesprochen, die im Sommersemester 2025 als solche tätig waren, zum anderen wurden nur Datensätze von Einrichtungen bei der Auswertung berücksichtigt, an denen ein zentraler Versand gewährleistet und nachgewiesen werden konnte. Einfluss auf den Umfang des Rücklaufs hatte zudem vermutlich auch, dass sich der Erhebungszeitraum (1. Juni bis zum 5. Oktober 2025) aus nicht vermeidbaren organisatorischen Gründen in Teilen mit der vorlesungsfreien Zeit überschneidet. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage und Voraussetzungen sind der Rücklauf wie auch das finale Sample sowohl in ihrem jeweiligen Umfang als auch hinsichtlich ihrer Verteilung auf die Bundesländer, Beschäftigtengruppen und Fachgebiete – auch im Vergleich mit den zur Verfügung stehenden Vergleichsdaten – als sehr zufriedenstellend zu bewerten. Weitere Referenzdaten (u.a. die Sozialerhebung) werden dort, wo sie zur Verfügung stehen, in den nachfolgenden Analysen des empirischen Materials (Abschnitt 6) hinzugezogen, um die jeweiligen Ergebnisse zu kontextualisieren und entsprechend zu validieren.

6. Jung, akademisch, (immer noch) prekär?

Im vorliegenden Hauptteil stellen wir nun in fünf Schritten die empirischen Ergebnisse unserer Erhebung vor, wo möglich differenziert entlang unserer drei Regulierungsszenarien und den Vergleichskategorien der Hochschulen (nach Bundesland), Forschungseinrichtungen und (studentischen) Angestellten. Zum Einstieg (Abschnitt 6.1) gehen wir auf die soziale Zusammensetzung studentischer Beschäftigter und Angestellter ein, um jene im weiteren Verlauf ins Verhältnis mit den empirischen Befunden zu strukturellen Rahmenbedingungen setzen zu können. Daraufhin folgt eine Analyse der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entlang unserer drei theoretischen Dimensionen von Prekarität. Eingangs betrachten wir die materiellen Bedingungen studentischer Erwerbsarbeit (Abschnitt 6.2) und kontextualisieren diese mit der Haushaltslage der studentischen Beschäftigten und (studentischen) Angestellten. Anschließend widmen wir uns den rechtlichen Standards und deren Einhaltung (Abschnitt 6.3 und 6.4). Aufgrund der jüngsten rechtlichen Veränderungen zum Umgang mit den Vertragslaufzeiten wird diesen ein eigener Abschnitt gewidmet, bevor die Befunde zum Umgang mit weiteren arbeitsrechtlichen Standards dargestellt werden. Den Abschluss macht die Betrachtung der betrieblichen Integration studentischer Beschäftigter und Angestellter (Abschnitt 6.5).

6.1 Sozialstruktur und Rekrutierung: Wer arbeitet an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – und wer nicht?

- Bei studentischen Beschäftigten handelt es sich um eine junge Beschäftigtengruppe: Im Median sind studentische Beschäftigte 24,5 Jahre alt, (studentische) Angestellte ein Jahr älter.
- Nur 37,3 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen sind über eine Bewerbung auf eine Stellenausschreibung an ihre aktuelle Stelle gekommen; 43,8 % wurden persönlich angesprochen, insgesamt 62,7 % auf diesem oder anderem Wege informell rekrutiert.
- In Berlin (58,2%), bei den (studentischen) Angestellten (60,1 %) sowie an Forschungseinrichtungen (53,7 %) ist der Grad der Formalisierung bei der Rekrutierung, das heißt der Anteil derer, der über eine Stellenausschreibung an die eigene Stelle gekommen ist, erheblich höher als an den Hochschulen in anderen Bundesländern, wo der entsprechende Anteil zwischen 24,4 % und 45,1 % liegt.

Studierende, die an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung arbeiten, stellen keinen repräsentativen Querschnitt der Studierendenschaft dar, wie wir entlang verschiedener soziodemografischer Merkmale der Beschäftigtengruppe(n) (Abschnitt 6.1.1) und vor allem ihrer Bildungsbiografien und -herkunft zeigen (Abschnitt 6.1.2). Hierbei spielt auch die weitgehend informelle Rekrutierungspraxis (Abschnitt 6.1.3) eine Rolle, die – gerade in Verbindung mit deren materieller Ausgestaltung – zur sozialen Exklusivität dieser Beschäftigungsverhältnisse beiträgt.

6.1.1 Soziodemografische Merkmale studentischer Beschäftigter

Das Geschlechterverhältnis (→ Abb. 16) stellt sich bei Hochschulen und (studentischen) Angestellten sehr ähnlich dar: Wie bereits 2022 (Hopp et al. 2023: 46) gibt die Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen (60 % bzw. 59,7 %) an, sich mit dem weiblichen Geschlecht zu identifizieren, je etwas mehr als ein Drittel (36,3 % bzw. 35,3 %) mit dem männlichen und 3,6 % bzw. 5 % verstehen sich als „divers“. An Forschungseinrichtungen ist das Geschlechterverhältnis ausgewogener, hier gab die Hälfte (50,4 %) an, sich mit dem männlichen Geschlecht zu identifizieren. Die deutliche Überrepräsentation weiblicher Befragungsteilnehmer*innen besteht auch relativ im Vergleich zur Studierendenschaft insgesamt, in der im Wintersemester 2024/25 mit 51,2 % nur knapp mehr als die Hälfte dem weiblichen Geschlecht zugeordnet wurden (Statistisches Bundesamt 2025d: TB 21311-b01), während die Sozialerhebung (2023: 19f.) etwa gleich hohe Anteile aufweist und zudem noch die Kategorien „divers“ (0,7 %) und „andere“ (0,2 %). Der Befund der Sozialerhebung, dass männliche Studierende „etwas häufiger“ als studentische Hilfskraft tätig seien – obwohl weibliche Studierende „statistisch signifikant häufiger“ arbeiten (BMBF 2023: 89; 86) – findet sich hier nicht. Ein möglicher Grund hierfür könnte in der Überrepräsentation der eher weiblich geprägten Geistes- und Sozialwissenschaften bei gleichzeitiger Unterrepräsentation der männlicher geprägten Ingenieurwissenschaften liegen (Sommer et al. 2022: 147).

Etwas anders stellt es sich bei den Tutor*innen dar (→ Abb. 17). Zwar gaben auch hier weniger Befragungsteilnehmer*innen an, männlich (44,9 %) als weiblich (50,2 %) zu sein, allerdings mit einer geringeren Abweichung als in den anderen Gruppen. Die Hochschulpersonalstatik dokumentiert für die Tutor*innen sogar eine Mehrheit männlicher Beschäftigter (56,7 % vs. 43,3 %). Dieser Befund ist insofern überraschend, als dass sonst allgemein „Frauen in der Lehre [...] überproportional vertreten sind“ (Koch/Six 2025 unter Bezug auf Aulenbacher et al. 2012; Norkus 2018: 223). Weiterhin fällt auf, dass im Vergleich zu den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelorabschluss diejenigen mit Masterabschluss etwas häufiger angeben, weiblich (61,5 % vs. 58,4 %) oder divers (5,7 % vs. 2,9 %) zu sein.³⁹

Abb. 17 Studentische Beschäftigte nach Personalgruppen und Geschlecht

Angaben in Prozent

	Anteil der befragten studentischen Beschäftigten im Sommersemester 2025 (an Hochschulen)			Studentische Beschäftigte im Wintersemester 2024/25 (Statistisches Bundesamt 2025c: TB 21341-04; 21341-05)* **	
	weiblich	männlich	divers	weiblich	männlich
Tutor*innen (unabhängig vom Abschluss)	50,2	44,9	4,9	43,3	56,7
Studentische Hilfskräfte/Assistent*innen ohne Bachelorabschluss	60,9	35,8	3,3	53,3	46,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent*innen mit Bachelorabschluss	58,4	38,7	2,9	53,7	46,3
Wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent*innen mit Masterabschluss/1. Staatsexamen	61,5	32,8	5,7	Nicht ausgewiesen	
(Studentische) Angestellte	59,7	35,5	5	Nicht ausgewiesen	

* ohne „sonstige Hilfskräfte“

** „Personen mit den Geschlechtsangaben „divers“ und „ohne Angabe“ (nach § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz) werden in Geheimhaltungsfällen per Zufallsprinzip dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet.“ (Statistisches Bundesamt 2023: TB „Informationen zur Statistik“).

Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit zeigt sich eine besonders hohe Abweichung im Vergleich zur Studierendenschaft: 94,3 % aller Befragungsteilnehmer*innen geben an, eine deutsche Staatsangehörigkeit zu haben, 3,7 % eine doppelte bzw. Mehrfachstaatsangehörigkeit. Einen Migrationshintergrund⁴⁰ haben mit 11,6 % der Befragten an Forschungseinrichtungen und 14,7 % unter den (studentischen) Angestellten erkennbar mehr als studentische Beschäftigte an Hochschulen (8,6 %) (→ Abb. 18). Demgegenüber haben laut Sozialerhebung 17 % der Studierenden, die ihren Bildungsweg in Deutschland absolviert haben, einen Migrationshintergrund, „davon 72,5 % mit deutscher Staatsbürgerschaft“ (BMBF 2023: 5). Sie stammen „[e]twas häufiger als Studierende aus Deutschland ohne Migrationshintergrund [...] aus einem nicht-akademischen Elternhaus“, anders als internationale Studierende, die fast 15 % der Studierenden in Deutschland ausmachen und zu knapp 70 % aus akademischem Elternhaus kommen (ebd.).⁴¹

Das Alter der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegt, ähnlich wie 2022, im Median bei 24,5 Jahren und damit etwas höher als das der Studierenden insgesamt (24 Jahre, Statistisches Bundesamt 2025d: TB 21311-15). Die (studentischen) Angestellten hingegen sind mit 25,5 durchschnitt-

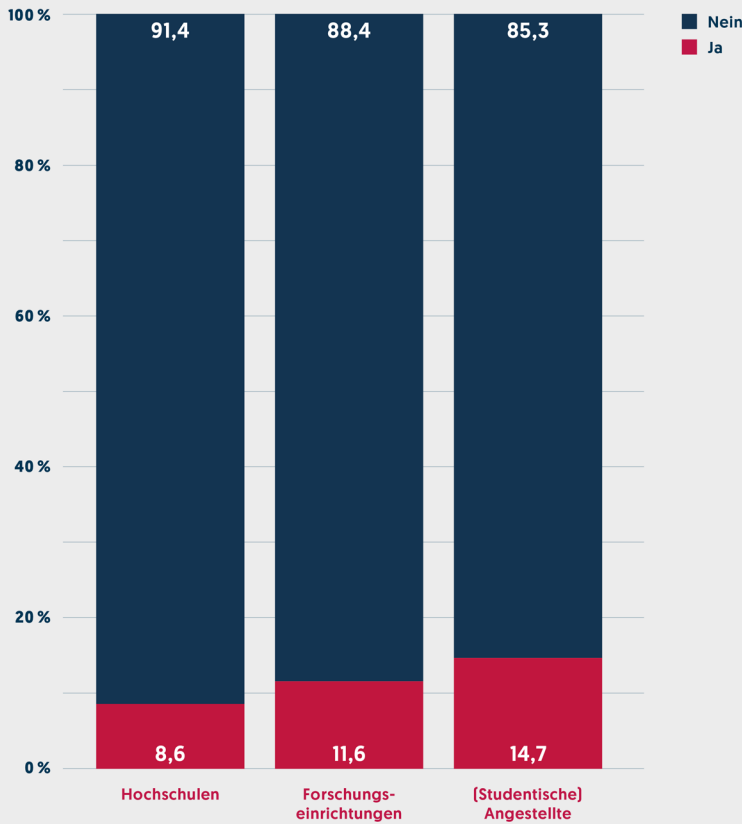
39 Zu „Geschlechterverhältnissen an der unternehmerischen Hochschule“ und den Wechselwirkungen von Prekarität, Tätigkeiten und Karrierechancen mit Geschlecht siehe Koch/Six 2025.

40 Migrationshintergrund meint hier, dass der*die Befragte eine nicht-deutsche oder doppelte Staatsangehörigkeit hat oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist. In der Studierendenstatistik für das Wintersemester 2024/25 wird von einem Migrationshintergrund gesprochen, wenn der*die Studierende selbst oder mindestens ein Elternteil eine nicht-deutsche oder doppelte Staatsangehörigkeit hat, in der Sozialerhebung 2023 dann, wenn der *die Studierende oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist.

41 Inwiefern es sich bei den Befragungsteilnehmer*innen um internationale Studierende handelt, haben wir nicht gesondert abgefragt. Der Fragebogen konnte allerdings lediglich in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt werden, was sich vermutlich negativ auf die Beteiligungsquote aus dieser Teilgruppe der Studierendenschaft ausgewirkt haben dürfte. Vergleichsdaten aus der Hochschulpersonalstatistik liegen weder zur Staatsangehörigkeit noch zum Migrationshintergrund vor.

Abb. 18 Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund

Studentische Beschäftigte, die eine nicht-deutsche oder doppelte Staatsangehörigkeit haben oder wo mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren ist, Angaben in Prozent



lich rund ein Jahr älter. Diese zunächst unscheinbare Differenz ist folgenreich: Zum einen erfolgt mit dem 25. Lebensjahr in der Regel der Übergang aus der Familien- in die studentische Krankenversicherung, zum anderen endet der Anspruch auf Kindergeld. Während also die Kosten auf der einen Seite steigen, fallen an anderer Stelle Zahlungen weg und führen in Summe zu einer erheblichen finanziellen Mehrbelastung während des Studiums, die zu bewältigen ist und ein Grund für die höhere Erwerbsquote unter älteren Studierenden im Vergleich zu jüngeren sein kann (BMBF 2023: 86).

6.1.2 Bildungs- und Erwerbsbiografien im Spiegel der sozioökonomischen Herkunft

Die Studienberechtigung hat der weit überwiegende Teil der Befragungsteilnehmer*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (94,5 % bzw. 94,2 %) über den sogenannten ersten Bildungsweg, also die allgemeine

Abb. 19 Über welchen Bildungsweg hast du deine Studienberechtigung erworben?

Angaben in Prozent

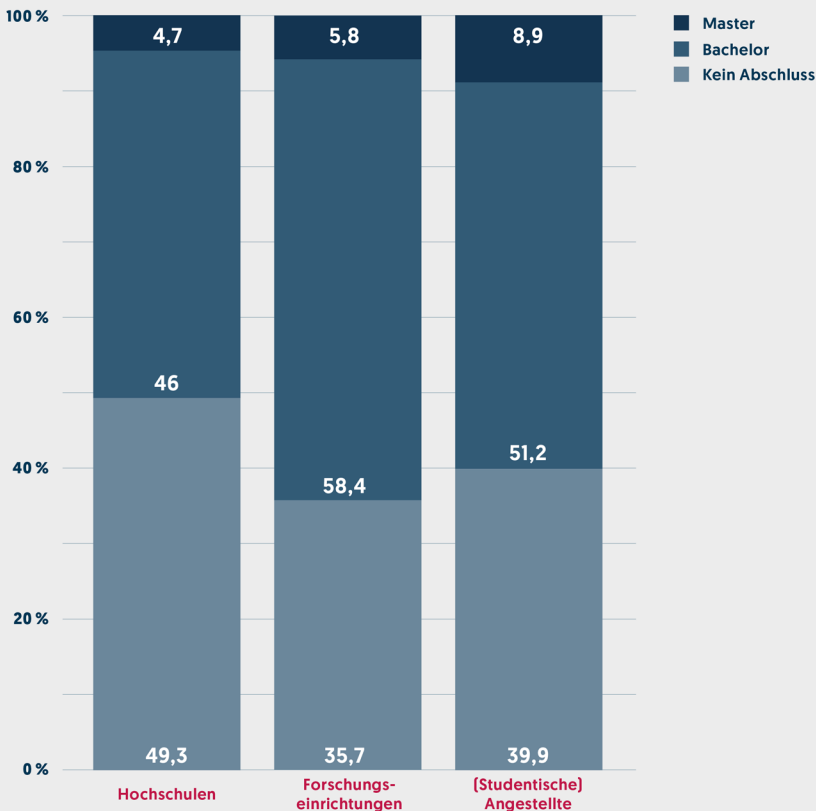
	Hochschulen	Forschungseinrichtungen	(Studentische) Angestellte
1. Bildungsweg	94,5	94,2	92,9
2. Bildungsweg	3,4	3,7	3,9
3. Bildungsweg	1,4	1,4	2,1
Andere	0,7	0,8	1,1

oder fachgebundene Hochschulreife erworben (→ Abb. 19). Auf die befragten (studentischen) Angestellten trifft das mit 92,9 % geringfügig seltener zu. Damit sind die Wege zur Hochschulzugangsberechtigung erkennbar homogener als unter den Studierenden insgesamt: Zwar erlangen auch sie mit 88,6 % die Studienberechtigung meistens über die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, aber immerhin 8,9 % mit der Fachhochschulreife über den sogenannten zweiten Bildungsweg sowie 2,5 % auf einem anderen, nicht-schulischen Weg (BMBF 2023: 47).

Wo sich die Befragungsteilnehmer*innen derzeit in ihrem Studienverlauf befinden, variiert: An Hochschulen hat knapp die Hälfte der studentischen Beschäftigten (47,3 %) noch keinen Hochschulabschluss, wohingegen deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an Forschungseinrichtungen mit 58,4 % über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen, ebenso mehr als die Hälfte der (studentischen) Angestellten (51,2 %) (-> Abb. 20).

Abb. 20 Was ist bisher dein höchster akademischer Abschluss?

Angaben in Prozent



Die Erwerbsarbeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung ist dabei über die Vergleichsgruppen hinweg für nur 21,7 % der Befragungsteilnehmer*innen das erste Beschäftigungsverhältnis. Ein möglicher Grund hierfür ist – neben der allgemein deutlich gestiegenen Erwerbsquote der 20- bis 24-Jährigen (Hellwagner/Weber 2025) –, dass schon Jugendliche, und zwar gerade aus „höheren sozialen Schichten“, häufig Nebenjobs nachgehen (41,7 % der 17-Jährigen; Geis-Thöne 2023: 47). Inwiefern der auf rund ein Viertel gestiegene Anteil von Studierenden, die vor dem Studium eine Ausbildung abgeschlossen haben (BMBF 2023: 48f.), hier eine Rolle spielt, können wir auf Grundlage unserer Daten nicht sagen. Aufgrund der beschriebenen Bildungsbiografien erscheint dies allerdings eher unwahrscheinlich.

Die sozioökonomische Herkunft bleibt dabei ein wesentlicher Faktor dafür, ob Studierende neben dem Studium arbeiten: Mit knapp 67 % liegt hierbei der Anteil bei Studierenden aus nicht-akademischem Elternhaus sieben Prozentpunkte höher als bei der Vergleichsgruppe aus akademischem Elternhaus und sie sind „häufiger auf ein eigenes Erwerbseinkommen angewiesen“ (BMBF 2023: 8; 86). Darüber hinaus beeinflusst die Bildungsherkunft ebenfalls, wo gearbeitet wird. Wie aus der Sozialerhebung hervorgeht, arbeiten Studierende aus akademischem Elternhaus „signifikant häufiger“ als studentische Beschäftigte (21 %, verglichen mit 14 % der Studierenden aus nicht-akademischem Elternhaus) (BMBF 2023: 89). Ein ähnliches Bild zeigten auch die Befunde unserer Vorgängerstudie: Auch hier kamen die studentischen Beschäftigten „überdurchschnittlich häufig aus bildungsnahen Familien“, wenngleich „die Differenz zur Gesamtstudierendenschaft“ – unter anderem durch ein allgemein höheres Bildungsniveau, weniger durch eine veränderte soziale Offenheit des Hochschulsystems – leicht ab-

genommen hatte (Hopp et al. 2023: 48; BMBF 2023: 5; 27). Dass hierfür die mit der jeweiligen Bildungsherkunft einhergehenden, unterschiedlichen materiellen Voraussetzungen ursächlich sind, legen auch weitere Befunde nahe: So sind etwa diejenigen, die BAföG beziehen, häufiger studentische Beschäftigte an Hochschulen als diejenigen ohne Förderung, was erneut unterstreicht, dass man sich die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r leisten können muss (Regelmann 2004; Lenger et al. 2012; Hopp et al. 2023: 119), und dies eben unter den gegenwärtigen Bedingungen eher der Fall zu sein scheint, wenn Studierende auf finanzielle Unterstützung von Eltern oder eben staatliche Sozialleistungen wie das BAföG zurückgreifen können. Dass unter denjenigen, die außerhalb der Hochschule als Hilfskraft arbeiten, der Anteil der BAföG-Bezieher*innen geringer ist als bei denjenigen, die an Hochschulen angestellt sind (ebd.: 207), legt unter anderem die Vermutung nahe, dass die dort mit höherem Stundenvolumen und -entgelt ausgestatteten Beschäftigungsverhältnisse (→ Abschnitt 6.2) tendenziell etwas eher zur (Teil-)Finanzierung des Lebensunterhalts geeignet sind.

6.1.3 Zugang auf Anfrage – Exklusivität studentischer Beschäftigung, vor allem an Hochschulen

Die Wahl der Erwerbstätigkeit setzt ein Abwägen der eigenen Erwerbsmotive voraus. Ob das persönliche Interesse, die eigenen Bildungsaspirationen oder die Finanzierung des eigenen Lebensunterhalts überwiegen, hängt dabei von der sozialen Herkunft in Verbindung mit der aktuellen Haushaltslage (Haushaltskontext) ab: „[J]e höher die Schul- und Berufsabschlüsse der Eltern, desto weniger wird als Erwerbsmotiv der studentischen Beschäftigten die Möglichkeit des Geldverdienens genannt“ (Hopp et al. 2023: 54). Damit einher geht in der Regel auch eine höhere finanzielle Unterstützung durch die Eltern, die die Notwendigkeit der eigenen materiellen Absicherung in den Hintergrund treten lässt (Hopp et al. 2023: 54; → Abschnitt 6.2). Eine weitere Hürde: die Rekrutierung.

Der Zugang zur Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r ist an Hochschulen durch eine hohe Informalität geprägt. Durchschnittlich sind hier nur 37,3 % der Befragungsteilnehmer*innen über die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung an ihre aktuelle Stelle gekommen. Signifikant häufiger ist dies mit 53,7 % an Forschungseinrichtungen sowie mit 60,1 % bei den (studentischen) Angestellten im Zuständigkeitsbereich der Personalvertretungen der Fall (→ Abb. 21). Im Ländervergleich erzielt Berlin mit deutlichem Vorsprung die höchste Formalisierung (58,2%), hier werden die studentischen Personalräte bei den Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren vollumfänglich beteiligt. Das Schlusslicht bildet das Saarland, wo ein formaler Zugang nur bei knapp jeder*jedem vierten Befragungsteilnehmer*in (24,4 %) gegeben war.

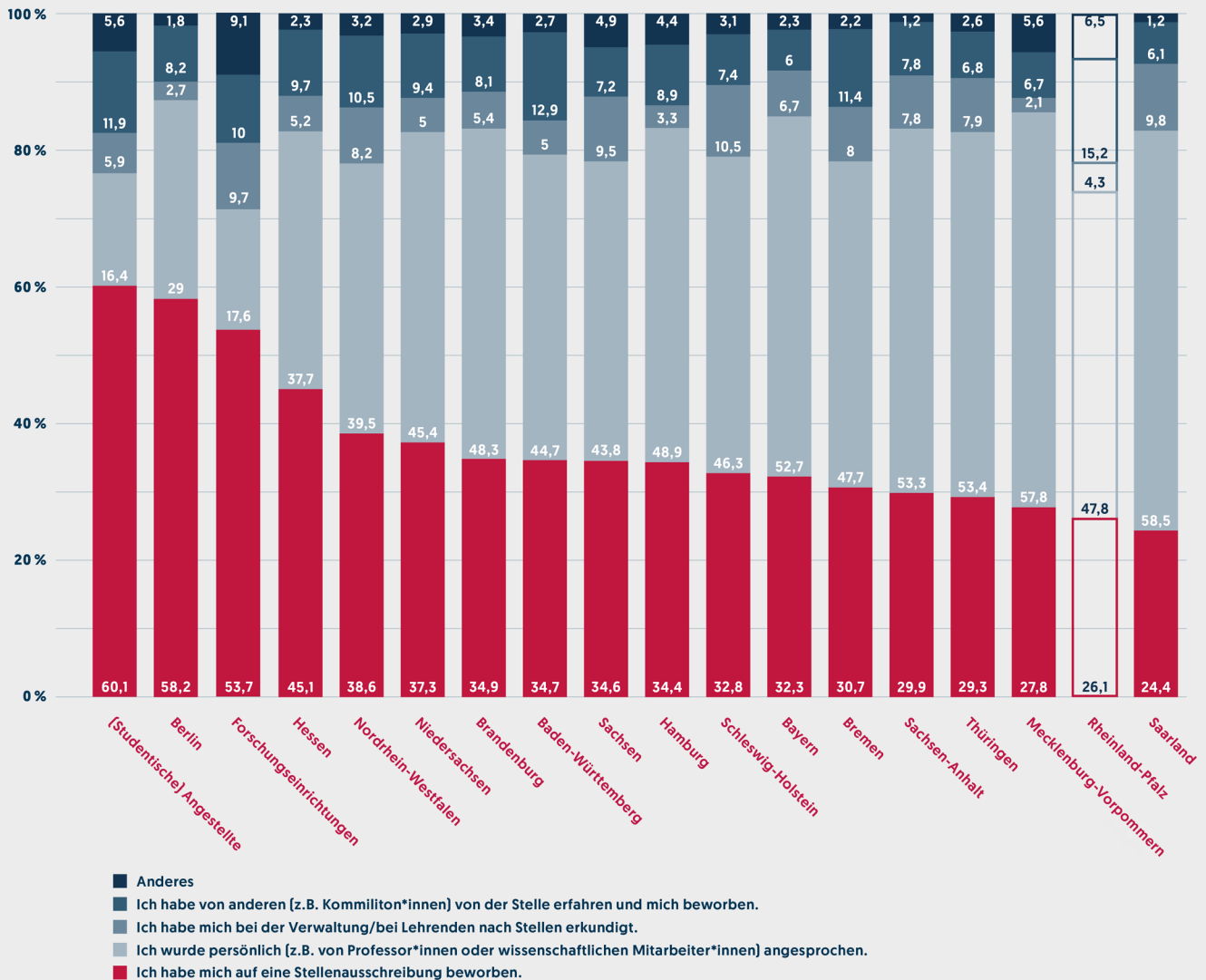
Im Umkehrschluss bedeutet das, dass im bundesweiten Durchschnitt 62,7 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen auf informellem Wege rekrutiert wurden – der überwiegende Teil mit 43,8 %, indem sie persönlich angesprochen wurden. Am häufigsten ist das mit 57,8 % bzw. 58,5 % in Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland der Fall.

Für den Zugang der studentischen Beschäftigten an Forschungseinrichtungen und der (studentischen) Angestellten zu ihren Stellen ist diese persönliche Ansprache deutlich seltener (16,4 % bzw. 17,6 %) von Bedeutung, der Grad der Formalisierung bei der Rekrutierung erkennbar höher. Neben dem Umstand, dass eine strukturell höhere Distanz zwischen der Stelle und damit auch möglichen Vorgesetzten und Kolleg*innen sowie dem Studium gegeben ist (→ Abschnitt 5.3, Abb. 12) und damit weniger Möglichkeiten für persönliche Ansprache bestehen, befinden sich diese Bereiche auch in der Regel im Zuständigkeitsbereich von Personalvertretungen, die Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren begleiten können. Dies ist auch gleichstellungspolitisch von Bedeutung, da Informalität Ungleichheiten fördert, andersherum eine formalisierter Verfahren und öffentliche Ausschreibungen dem Prinzip der „Bestenauslese“ im öffentlichen Dienst auch nicht entgegensteht (Wissenschaftlicher Personalrat Hamburg 2020).

Obwohl etwa der Anteil der weiblichen Befragten insgesamt höher ist, wurden sie über die Vergleichskategorien Hochschule, Forschungseinrichtung und (studentische) Angestellte hinweg weniger häufig persönlich angesprochen – durchschnittlich ein bis drei Prozentpunkte seltener im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Ein Unterschied von drei Prozentpunkten findet sich auch zwischen denjenigen Befragungsteilnehmer*innen, wo mindestens ein Elternteil über keinen Bildungsabschluss verfügt und jenen, wo mindestens ein Elternteil einen Universitätsabschluss hat – sie wurden zu 36,9 % bzw. 40,2 % auf persönlichem Wege rekrutiert. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei der Frage nach Migrationshintergrund: Studierende mit Migrationshintergrund sind signifikant häufiger über eine Stellenausschreibung und in nur 30,4 % der Fälle über persönliche Ansprache an ihre Stellen gekommen – knapp 10 Prozentpunkte weniger als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Die Effekte entsprechen den Ergebnissen unserer Vorgängerstudie (Hopp et al. 2023: 49ff.) und

Abb. 21 Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen? (nach Bundesland)

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.

erinnern an das Bild des „Bildungstrichters“ für die soziale Herkunft (Hochschul-Bildungs-Report 2022: 13; Möller 2018: 266) sowie des „Migrations-Bildungstrichter“ für die Diskriminierung aufgrund der ethnisch-kulturellen Herkunft (Krempkow 2022), mit dem sich die Exklusivität des (Hochschul-)Bildungssystems beschreiben lässt. Vor dem Hintergrund der „Türöffnerfunktion“ studentischer Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Lenger 2009: 121; Schneickert 2013; Hopp et al. 2023: 55ff.) für spätere Wissenschaftskarrieren bleibt festzuhalten, dass fehlende Formalisierung und Regulierung des Zugangs zu studentischer Beschäftigung weniger eine bürokratische oder verwaltungstechnische Angelegenheit als vielmehr eine relevante bildungs- und gleichstellungspolitische Stellschraube ist.

6.2 Materielle Standards – Einkommen und soziale Lage der studentischen Beschäftigten und Angestellten

- Die schuldrechtlichen Vereinbarungen stellen mit den eingeführten Mindeststundensätzen für studentische Beschäftigte ohne Hochschulabschluss *strukturell* eine Veränderung dar, indem sie eine Untergrenze

formulieren, materiell bleiben sie aber unweit des gesetzlichen Mindestlohns. Die gewährten Handlungsspielräume, nach oben abzuweichen, werden von Hochschulen und Ländern nicht genutzt.

- Das Medianeinkommen studentischer Beschäftigter liegt bei monatlich 479 Euro an Hochschulen, 641 Euro an Forschungseinrichtungen und 545 Euro bei den (studentischen) Angestellten. Im Ländervergleich liegen die studentischen Beschäftigten an Berliner Hochschulen mit 573 Euro vorne, Mecklenburg-Vorpommern (336 Euro) und Thüringen (330 Euro) bilden das Schlusslicht.
- Die monatliche Arbeitszeit an Hochschulen liegt im Durchschnitt zwischen 50,4 Stunden in Berlin und 28,4 Stunden in Thüringen, bundesweit bei 34,4 Stunden. Deutlich höhere Umfänge haben die Verträge der (studentischen) Angestellten (48,3 Stunden/Monat) und der studentischen Beschäftigten an Forschungseinrichtungen (52 Stunden/Monat).
- Je geringer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass die Studierenden mindestens einer weiteren Beschäftigung nachgehen.
- Der Erwerb aus der studentischen Beschäftigung macht bei Hilfskräften und Tutor*innen an Hochschulen fast die Hälfte (47,1 %) des monatlichen Gesamteinkommens aus, an Forschungseinrichtungen und bei (studentischen) Angestellten, wo höhere Stundenentgelte und Stellenumfänge bestehen, sogar jeweils fast 60 %. Damit ist sie für die Beschäftigten die wichtigste Säule zur Sicherung des Lebensunterhalts neben den Geldbeiträgen von Eltern oder anderen Verwandten, deren Höhe wiederum deutlich vom jeweiligen sozioökonomischen Hintergrund abhängt.
- Zwei Drittel der studentischen Beschäftigten (67,7 %) sind armutsgefährdet.

Die Frage, wer es sich leisten kann, an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung zu arbeiten, verweist auf der einen Seite auf den bereits beschriebenen sozioökonomischen Hintergrund, auf der anderen auf die Haushaltslage der studentischen Beschäftigten. Um diese näher zu ergründen, beschreiben wir zunächst die Entwicklung der Vergütung, unter anderem angesichts der in den schuldrechtlichen Vereinbarungen festgelegten Mindestentgelte (6.2.1) und betrachten dann den monatlichen Stundenlohn und -umfang der studentischen Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (6.2.2) sowie weitere Nebentätigkeiten (6.2.3). Abschließend gehen wir auf das Gesamteinkommen und dessen Zusammensetzung ein (6.2.4).

6.2.1 Vergütung unweit des Mindestlohns: die schuldrechtliche Vereinbarung und der Gestaltungsspielraum von Ländern und Hochschulen

Hilfskräfte und Tutor*innen sind aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ausgeschlossen – und damit auch aus den entsprechenden Entgeltordnungen. Ihre Vergütung regelt die Tarifgemeinschaft deutscher Länder durch ihre Richtlinie „über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte“. Hierin sind Höchststundensätze festgelegt, die „um bis zu 10 v.H. überschritten“ werden können (TdL 2024) und darüber hinaus die Möglichkeit benannt, eine Jahressonderzahlung zu gewähren. Differenziert werden die Stundensätze nach Qualifikation in Form von Hochschulabschlüssen; unberücksichtigt bleiben damit bei der Lohnfestlegung etwaige abgeschlossene Berufsausbildungen sowie die genaue Tätigkeit bzw. deren Anforderungsniveau oder Erfahrungsstufen.⁴² Studentische Beschäftigte mit dem Studienziel Staatsexamen können auf dieser Basis daher gegenüber ihren Kommiliton*innen in kürzeren Bachelor-Studiengängen erst deutlich später als wissenschaftliche Hilfskräfte entlohnt werden.

Die genaue Lohnfestlegung der Stundenentgelte obliegt gemäß der Richtlinie grundsätzlich den Hochschulen. Je nach Bundesland kann es zum einen sein, dass diese Richtlinie mit konkretisierten Umsetzungshinweisen an die Hochschulen weitergereicht wird – etwa, wenn Nordrhein-Westfalen Hinweise zum Umgang mit der Höchstgrenze gibt. Zum anderen überführen einzelne Länder die Richtlinie in Regelungen mit landesweiter Geltung ohne die explizite Option für Abweichungen auf Hochschulebene, wie etwa Niedersachsen per Rund-erlass (→ Anhang 6).

Seit dem Sommersemester 2024 wurden die Regelungen der im Rahmen der Tarifrunde der Länder 2023 mit

⁴² Letzteres hatten die Gewerkschaften ver.di und GEW unter anderem in der Tarifrunde der Länder 2025 gefordert (TVStud 2025).

den Gewerkschaften beschlossenen schuldrechtlichen Vereinbarung in die TdL-Richtlinie integriert. Diese sieht für die studentischen Hilfskräfte ohne Abschluss ab Sommersemester 2024 ein Mindeststundenentgelt von 13,25

Abb. 22 Vergütung gemäß schuldrechtlichen Vereinbarungen und Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

	Vergütung laut schuldrechtlicher Vereinbarung für das Land Hessen, die Goethe-Universität Frankfurt und die TU Darmstadt [ab SoSe 2024 bzw. 1. August 2025]	Vergütung laut schuldrechtlicher Vereinbarung für die Länder [ab SoSe 2025]	Vergütung laut TdL-Richtlinie [ab SoSe 2025]
studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulbildung	13,46 € bzw. 14,20 €*	mindestens 13,98 €	bis zu 13,98 €**
wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor- oder FH-Abschluss	keine Regelung	keine Regelung	bis zu 14,59 €
wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener Hochschulbildung/ Master-Abschluss	keine Regelung	keine Regelung	bis zu 19,81 €

* Weiterhin wurde – analog zum Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen – vereinbart, dass die „Erhöhung der Stundenentgelte von SHKs ist künftig an die prozentuale Lohnsteigerung für andere Beschäftigungsgruppen im TV-H geknüpft ist.“ (GEW Hessen 2024).
 ** In Absatz 2 der Richtlinie heißt es weiter: „Entsprechend IX. 1. Buchstabe b der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 dürfen für die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte [...] hinsichtlich der je Stunde gewährten Vergütung folgende Mindestbeträge nicht unterschritten werden: [...] ab dem Sommersemester 2025 13,98 Euro.“

Euro und ab Sommersemester 2025 von 13,98 Euro vor (→ Abb. 22).

Dies stellt in dreifacher Hinsicht ein Novum dar: *Erstens* ist die schuldrechtliche Vereinbarung die erste beidseitige, das heißt mit den Gewerkschaften verhandelte bundesweite Regelung zur Vergütung studentischer Beschäftigter. *Zweitens* wurden – wenngleich nur für die Gruppe der studentischen Beschäftigten ohne abgeschlossene Hochschulbildung und lediglich ergänzend zu weiter einseitig von der TdL gesetzten Höchstätzen – Mindeststundenentgelte festgelegt und so eine Untergrenze oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns formuliert. *Drittens* wurde die bisherige Ost-West-Unterscheidung aufgehoben.

Für das Sommersemester 2025 zeigt sich bei den studentischen Beschäftigten ohne Hochschulabschluss (→ Abb. 23), dass das neu festgelegte Mindeststundenentgelt nicht nur als Untergrenze, sondern durch die Festschreibung als Obergrenze in der TdL-Richtlinie auch als Norm fungiert. Erkennbar oberhalb des Mindeststundenentgeltes von 13,98 Euro liegen lediglich Bremen mit 14,28 Euro und Berlin mit 14,32 Euro, was jeweils den zum Zeitpunkt der Befragung geltenden Landesmindestlöhnen entspricht. Weitere Abweichungen nach oben im Rahmen der möglichen 10 % lassen sich – zumindest auf Länderebene – nicht feststellen. Bei den geringfügigen Abweichungen nach unten gehen wir von einer rechnerischen, nicht einer tatsächlichen Unterschreitung aus. Hessen bildet eine Ausnahme, da es nicht Mitglied der TdL ist. Hier wurde Anfang 2024 ebenfalls zwischen den Tarifvertragsparteien eine schuldrechtliche Vereinbarung beschlossen, die zum Sommersemester 2024 in Kraft trat. Die darin ebenfalls nur für die Hilfskräfte und Tutor*innen ohne Abschluss festgelegte Vergütung von mindestens 13,46 Euro erhöhte sich durch eine Dynamisierung zum 1. August 2025 – und damit

Abb. 23 Stundenlohn studentischer Hilfskräfte im Sommersemester 2025

Median, Angaben in Euro

Berlin	14,32*
Bremen	14,28**
Schleswig-Holstein	14,00
Thüringen	14,00
Nordrhein-Westfalen	13,99
Baden-Württemberg	13,98
Brandenburg	13,98
Mecklenburg-Vorpommern	13,98
Niedersachsen	13,98
Sachsen-Anhalt	13,98
TdL-Richtlinie (gültig ab SoSe 2025, Mindeststundensatz)	13,98
Bayern	13,97***
Rheinland-Pfalz	13,97***
Sachsen	13,97***
Saarland	13,94****
Hamburg	13,89****
Hessen (nicht Mitglied der TdL)	13,80*****

* Berlin: keine Lohnunterscheidung nach Abschluss. Der Landesmindestlohn beträgt 14,32 Euro (2025).
 ** Bremen: Der Landesmindestlohn beträgt 14,28 Euro (2025).
 *** Hier gehen wir von einer rechnerischen, nicht einer tatsächlichen Unterschreitung aus.
 **** Hessen: Das in der schuldrechtlichen Vereinbarung Hessens festgelegte Mindeststundenentgelt für Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss betrug ab Sommersemester 2024 13,46 Euro und wurde zum 1. August 2025, also während der Erhebung, auf 14,20 Euro erhöht.

innerhalb des Erhebungszeitraums – auf 14,20 Euro, da die Stundenentgelte der studentischen Hilfskräfte „nach § 10 Absatz 3 Satz 4 des Kodex für gute Arbeit [...] an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Hochschule teil[nehmen]“ (GEW Hessen 2024).

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelor- bzw. erstem Hochschulabschluss (→ Abb. 24) sind gemäß Richtlinie bis zu 14,59 Euro vorgesehen, inklusive der möglichen Überschreitung von 10 %. Von dieser machen insbesondere Bayern und Schleswig-Holstein (je 15 Euro), Sachsen (15,40 Euro), Nordrhein-Westfalen (15,50 Euro) und an der Spitze Hamburg (16 Euro; 16,05 Euro laut Entgeltübersicht der Freien und Hansestadt Hamburg 2025) Gebrauch.

Im Vergleich zu 2022 (Hopp et al. 2023: 61–64) ist zwar ein Lohnplus erkennbar, allerdings bewegt sich vor allem die Vergütung der studentischen Beschäftigten ohne Hochschulabschluss weiterhin unweit des jeweils geltenden, gesetzlichen Mindestlohnniveaus von 12,82 Euro ab 1. Januar 2025 bzw. 13,90 Euro ab 1. Januar 2026. Eine Auffälligkeit bildet Berlin, das durch den Tariflohn nach TVStud III lange Zeit an der Spitze der Lohntabelle stand – vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 gab es im Vergleich zu anderen Bundesländern eine Lohn-differenz von teilweise mehr als 3 Euro pro Stunde (Lenger et al. 2012: 48), 2022 waren es, verglichen mit dem Gesamtdurchschnitt, noch immer knapp 2 Euro mehr (Hopp et al. 2023: 62f.).

Das 2018 neu verhandelte und durch die letzte für 2022 vereinbarte Stufe auf 12,96 Euro erhöhte Stundenentgelt steigt seit dem 1. Juli 2023 „bei allgemeinen Entgeltanpassungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zeitgleich um den Vomhundertsatz [Prozentsatz, Anmerkung der Autor*innen], um den sich die Tabellenentgelte in der Anlage B zum TV-L durchschnittlich verändern“ (TVStud III). Entsprechend wurde im Änderungstarifvertrag 1 zum TVStud III ein Stundenlohn von 14,32 Euro vereinbart (KAV 2024). Dieser lag nur unwesentlich über dem in der Zwischenzeit in Kraft getretenen Landesmindestlohn von 13,90 Euro und wird ab dem 1. Januar 2026 erneut von diesem überholt werden, wenn er auf 14,84 Euro steigt (Berlin 2025). Da laut der im TVStud III festgehaltenen dynamischen Bezugnahme auf den TV-L „Sockel-, Garantie- und Mindestbeträge [...] bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht“ gelassen werden, die sonst für untere Entgeltgruppen oder Auszubildendenvergütung wirksame, sogenannte „soziale Komponente“ hier also weder angewandt noch rechnerisch berücksichtigt wird, ist anzunehmen, dass die Lohn-differenz zwischen Berlin und anderen Bundesländern sich weiterhin einebnen wird. Dies gilt insbesondere für studentische Beschäftigte mit Hochschulabschluss, die im bundesweiten Vergleich bereits jetzt weniger verdienen.

Die Befragungsteilnehmer*innen, die an Forschungseinrichtungen angestellt sind, verdienen im Median mit 15,45 Euro deutlich mehr als ihre Kolleg*innen an den Hochschulen mit – länder- und beschäftigengruppen-übergreifend – 14,11 Euro. Während manche Institute eigene Haustarife im Sinne von Vergütungsrichtlinien entwickeln, orientiert sich beispielsweise die Fraunhofer-Gesellschaft in einer Gesamtbetriebsvereinbarung verbindlich an den Obergrenzen der TdL-Richtlinie (Fraunhofer o. J. a).

Für die (studentischen) Angestellten ist in der Lohnfrage wiederum die Eingruppierung nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes maßgeblich. Bei einer vergleichsweise hohen Standardabweichung liegt der Median beim Stundenentgelt der Befragten bei 14,49 Euro, das arithmetische Mittel mit 15,47 Euro bereits erkennbar höher. Der Grund dafür liegt in der unterschiedlichen Eingruppierung der (studentischen) Angestellten, die sich zwar überwiegend in den unteren Entgeltgruppen bewegt, je nach Tätigkeit und Quali-

Abb. 24 Stundenlohn wissenschaftlicher Hilfskräfte im Sommersemester 2025

Median, Angaben in Euro

Hamburg	16
Nordrhein-Westfalen	15,5
Sachsen	15,4
Hessen (nicht Mitglied der TdL)	15,15
Bayern	15
Schleswig-Holstein	15
Baden-Württemberg	14,87
Saarland	14,86
Thüringen	14,6
Niedersachsen	14,59
Sachsen-Anhalt	14,59
TdL-Richtlinie [gültig ab SoSe 2025, Höchststundensatz]	14,59
Brandenburg	14,58
Mecklenburg-Vorpommern	14,58
Rheinland-Pfalz	14,40
Berlin	14,32*
Bremen	14,28**

* Berlin: keine Lohnunterscheidung nach Abschluss. Der Landesmindestlohn beträgt 14,32 Euro (2025).

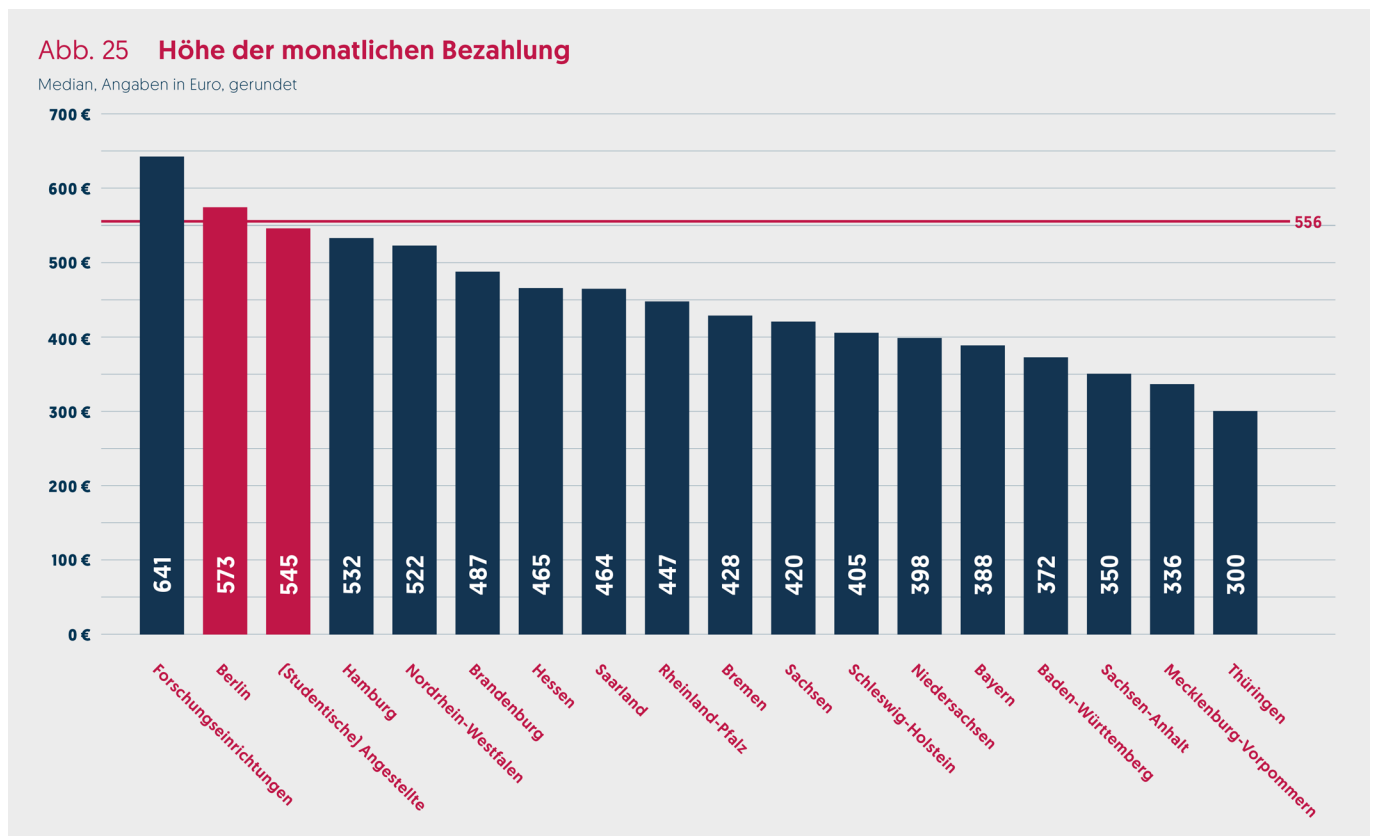
** Bremen: Der Landesmindestlohn beträgt 14,28 Euro (2025).

fikation aber von der EG2 bis zur EG13 reichen kann (Senat der Freien und Hansestadt 2025; Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Sachsen 2025a).

Ein weiterer finanzieller Unterschied zwischen (studentischen) Angestellten und den übrigen studentischen Beschäftigten besteht in der Jahressonderzahlung. Sofern Erstere zum Stichtag 1. Dezember beschäftigt sind, erhalten sie eine solche gemäß § 20 TV-L. Für studentische Beschäftigte ist die Jahressonderzahlung laut TdL-Richtlinie eine Kann-Regelung. Die TdL überlässt es also den einzelnen Bundesländern, wie sie diese Kann-Regelung ausgestalten, ob sie also den Hochschulen freie Hand lassen oder es landesseitig regeln. Bayern und Mecklenburg-Vorpommern beispielsweise untersagen den Hochschulen (seit Sommersemester 2024) grundsätzlich, von der Möglichkeit der Jahressonderzahlung an studentische Beschäftigte Gebrauch zu machen (Staatsministerium der Finanzen und für Heimat 2024; Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten 2025).

6.2.2 (Mindest-)Stundenumfänge und Minijobs – die Schwelle der Geringfügigkeit

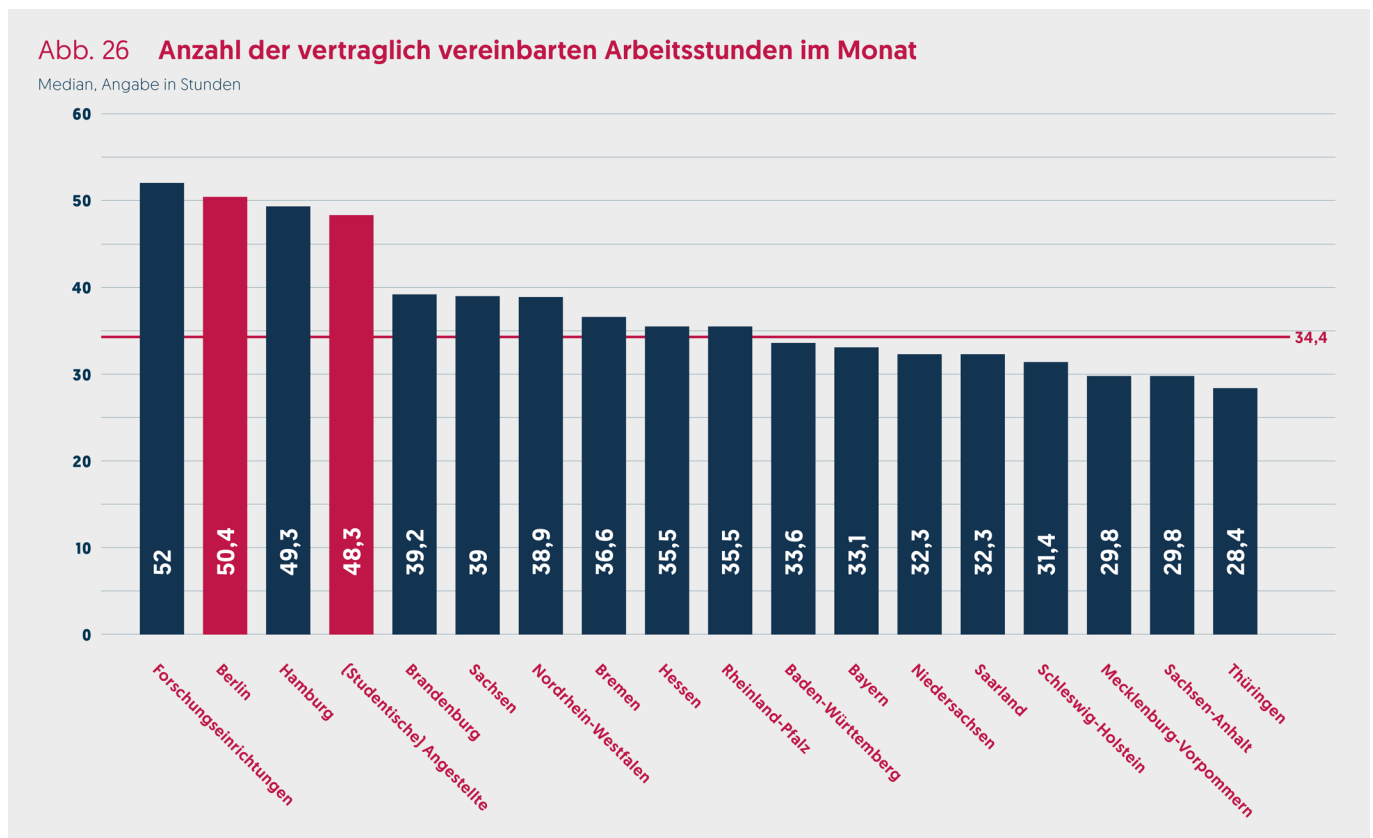
Beim monatlichen Einkommen aus der studentischen Erwerbstätigkeit (→ Abb. 25) liegen die Forschungseinrichtungen mit im Median 641 Euro, Berlin mit 573 Euro und die (studentischen) Angestellten mit 545 Euro vorne; Mecklenburg-Vorpommern (336 Euro) und Thüringen (330 Euro) bilden das Schlusslicht. Das Medianeinkommen der studentischen Beschäftigten an Hochschulen liegt bundesweit bei 479 Euro. Mit Ausnahme der Forschungseinrichtungen und Berlins bewegen sich die monatlichen Einkommen aus studentischer Erwerbsarbeit damit im Schnitt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze, die für 2025 bei 556 Euro im Monat lag.



Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden und – wenn auf die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen freiwillig verzichtet wird, das Netto- dem Bruttoeinkommen entspricht; zudem bildet in der Regel die Geringfügigkeits- auch die abzugsfreie Zuverdienstgrenze für das BAföG und Stipendien. Für die Arbeitgeber*innenseite fallen pauschale Abgaben von bis zu rund 30 % an (Minijob-Zentrale o. J.). Daher kann es insbesondere bei Minijobs knapp unter der Geringfügigkeitsgrenze

kostensparender für sie sein, so zu vergüten, dass die Beschäftigten in die sozialversicherungspflichtige sogenannte „Gleit-“ bzw. „Midijob-Zone“ fallen, da die fälligen Sozialabgaben dort aufgrund ihres progressiven Charakters deutlich unter den Pauschalen im Minijob-Bereich liegen. Unter anderem die Freie und die Humboldt-Universität Berlin haben diesen Schritt nun mit einer außertariflichen Lohnerhöhung auf 15,08 Euro zum 1. Januar 2026 unternommen, da es für sie der „wirtschaftlichst[e] Weg“ (HU Berlin 2025) war. Den gleichen Schritt waren die großen Berliner Hochschulen bereits 2022 gegangen – damals mit Lohnerhöhungen von 0,01 Euro pro Stunde (Tagesspiegel 2022).

Bei der Frage der Geringfügigkeitsgrenze, die die Berliner Hochschulen durch proaktiv angebotene Lohnerhöhungen aus finanziellen Gründen bewusst überschreiten wollen, während Hochschulen und Länder andernorts eher bemüht sind, darunter zu bleiben (siehe u.a. Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur Hessen 2025: 2), spielt neben dem Stundenentgelt auch die Arbeitszeit eine Rolle. Die vertraglich vereinbarte, monatliche Arbeitszeit liegt bei studentischen Beschäftigten an Hochschulen im Mittel bei 34,4 Stunden, mit einer erheblichen Spanne zwischen Berlin und Hamburg mit 50,4 bzw. 49,3 Stunden auf der einen und Thüringen mit 28,4 Stunden auf der anderen Seite der Skala (→ Abb. 26). Während in Berlin der tarifvertraglich mit mindestens 40 Stunden im Monat festgelegte Mindestbeschäftigungsumfang (§ 5 Abs. 1 TVStud III) offenbar Wirkung entfaltet, ist das bei den in Hessen mit Inkrafttreten der schuldrechtlichen Vereinbarung zum Sommersemester 2024 vorgesehenen 10 Wochenstunden (GEW Hessen 2024) zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht überall der Fall.



Bundeslandübergreifend gibt etwa ein Viertel (26,2 %) der Befragungsteilnehmer*innen an Hochschulen an, vertraglich bis zu 20 Stunden im Monat zu arbeiten; mehr als die Hälfte (53,8 %) hat einen Vertrag im Umfang zwischen 21 und 40 Stunden. Die (studentischen) Angestellten haben mit durchschnittlich 48,3 Monatsstunden ein deutlich größeres vereinbartes Vertragsvolumen: 45,5 % verfügen über Arbeitsverträge zwischen 21 bis 40 Monatsstunden, 38,6 % liegen sogar darüber. Die umfangreichsten Verträge haben die studentischen Beschäftigten an Forschungseinrichtungen mit im Schnitt 52 Stunden im Monat. Von ihnen gibt sogar fast die Hälfte (48,7 %) an, mehr als 40 Stunden im Monat vertraglich zu arbeiten, 29,3 % sogar mehr als 60 Stunden.

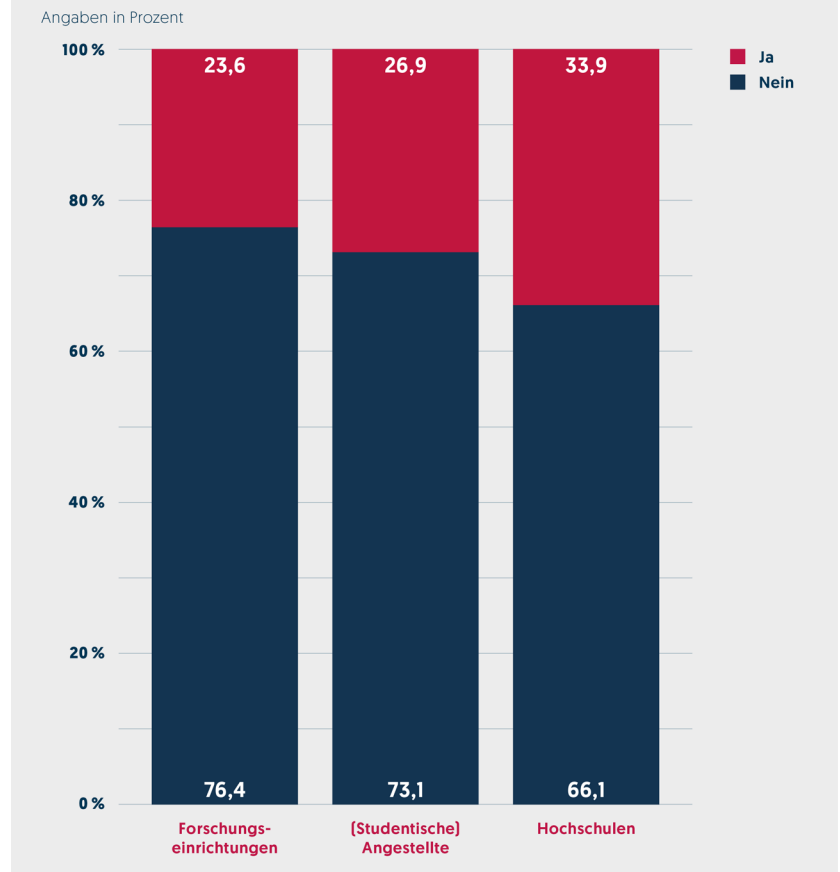
Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist analog dazu an den Hochschulen mit 8 Stunden am niedrigsten und bei den (studentischen) Angestellten sowie an Forschungseinrichtungen mit 11,4 bzw. 12,1 Stunden deutlich höher. Zu in der Tendenz ähnlichen Befunden kam auch die Sozialerhebung, die bei einem durchschnittlichen Erwerbsaufwand von 15,1 Wochenstunden bei Studierenden insgesamt die Arbeitsstunden der studentischen Beschäftigten an Hochschulen auf 10,7 Stunden bezifferte und damit ebenfalls geringer im Vergleich zu denen außerhalb der Hochschule mit 14,4 Stunden (BMBF 2023: 88).

6.2.3 Nebenjob und Mehrfachbeschäftigungen: Voraussetzung und Hürde für das Studium

Geht es um studentische Beschäftigung und insbesondere die Vergütung, wird seitens der Hochschulen und Ministerien immer wieder der Charakter der Nebentätigkeit betont, da das Studium im Mittelpunkt stehen soll, nicht die Finanzierung des Lebensunterhalts (siehe u.a. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg 2024). Allerdings ist je nach Haushaltskontext die Erwerbsarbeit nicht nur eine optionale Zusatzqualifizierung, sondern Voraussetzung, überhaupt studieren zu können, und die Frage der Vergütung nicht von dem Arbeitszeitvolumen zu trennen. Vor diesem Hintergrund betrachten wir die vertragliche Arbeitszeit auch im Zusammenhang mit Mehrfachbeschäftigungen. Der Sozialerhebung zufolge gehen 80,8 % der erwerbstätigen Studierenden lediglich einer Nebentätigkeit nach, „[e]twas mehr als 16 Prozent haben zwei Jobs neben dem Studium, bei rund 3 Prozent sind es drei verschiedene Erwerbstätigkeiten“ (BMBF 2023: 87). In unserer Befragung gaben studentische Beschäftigte an Hochschulen mit 33,9 % am häufigsten an, im Sommersemester gleichzeitig eine oder sogar mehrere weitere bezahlte Tätigkeiten in oder außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung ausgeübt zu haben; unter den (studentischen) Angestellten waren es 26,9 %, an den Forschungseinrichtungen mit nur knapp einem Viertel (23,6%) signifikant weniger (→ Abb. 27), aber ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zu den Studierenden insgesamt. Dass viele der weiteren Tätigkeiten ebenfalls im Wissenschaftsbetrieb angesiedelt sind, legen die Befunde unserer Vorgängerstudie nahe. Darin gaben 43,8 % der studentischen Beschäftigten (ohne (studentische) Angestellte) an, „dass sie schon einmal eine Zeit lang gleichzeitig mehr als einem studentischen Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtung nachgegangen sind oder aktuell nachgehen“ (Hopp et al. 2023: 65).

Diejenigen studentischen Beschäftigten und Angestellten, die angaben, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen, taten das im Median 9 Stunden pro Woche. Ob eine Mehrfachbeschäftigung zutrifft, hängt dabei unter anderem von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als studentische*r Beschäftigte*r ab. So geben etwa 41,9 % derjenigen Befragten, die an einer Hochschule einen Vertrag von bis zu 20 Monatsstunden haben, an, einer weiteren Tätigkeit nachzugehen, bei einem Stundenumfang von 21 bis 40 Stunden sind es bereits über zwölf Prozentpunkte weniger (29,5 %). Zugespitzt formuliert: Je ge-

Abb. 27 Hast du im Sommersemester 2025 gleichzeitig eine oder mehrere weitere bezahlte Tätigkeiten in oder außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung ausgeübt?



ringer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass die Studierenden mindestens einer weiteren Beschäftigung nachgehen.

Da das Hauptmotiv für einen Nebenjob und auch die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r die Möglichkeit ist, Geld zu verdienen (Hopp et al. 2023: 53ff.; BMBF 2023: 91), kann davon ausgegangen werden, dass der Grund hierfür weniger in der noch zur Verfügung stehenden Zeit, sondern der finanziellen Notwendigkeit liegt, um sich das Studium überhaupt leisten zu können. Der reale „studienbezogene Zeitaufwand“ liegt bei 34,6 Stunden und damit nahezu auf dem Niveau einer Vollzeitbeschäftigung (BMBF 2023: 62). Die Mehrfachbelastung durch (mehrere) erforderliche Nebentätigkeiten wirkt allerdings auf das Studium zurück: „Je höher der Erwerbssaufwand von Studierenden, desto geringer ist ihr wöchentlicher studienbezogener Zeitaufwand.“ (BMBF 2023: 8, 61f.).

6.2.4 Gesamteinkommen der studentischen Beschäftigten

Die Arbeit als studentische*r Beschäftigte*r an einer Hochschule macht durchschnittlich 47,1 % vom Gesamteinkommen aus. Bei studentischen Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen und bei den (studentischen) Angestellten, wo höhere Stundenentgelte und Stundenumfänge bestehen, liegt der Anteil sogar bei 59,5 % bzw. 59,1 %. Für studentische Beschäftigte an Hochschulen stellt ihre Tätigkeit ebendort die wichtigste Einnahmequelle dar und liegt bei den Befragten durchschnittlich bei 556 Euro im Monat (im Median: 507 Euro).⁴³ Bestehen weitere Erwerbstätigkeiten außerhalb der Hochschule, so betragen die Einkünfte aus diesen im Durchschnitt 418 Euro; sofern sie finanzielle Unterstützung durch die Eltern oder andere Verwandte erhalten, liegen die Einkünfte aus dieser Quelle durchschnittlich bei 509 Euro (→ Abb. 28).

Das durchschnittliche Gesamteinkommen liegt bei den Befragungsteilnehmer*innen an Hochschulen bei gerundet 1.218 Euro, bei den (studentischen) Angestellten mit 1.340 Euro und den studentischen Beschäftigten an Forschungseinrichtungen mit 1.387 Euro darüber (→ Abb. 29).⁴⁴ Ein Blick in die Bundesländer zeigt, dass die höchsten durchschnittlichen Gesamteinkommen in Berlin (1.304 Euro), Hamburg (1.291 Euro) und Nordrhein-Westfalen (1.244 Euro) bestehen, die niedrigsten in Bayern (1.153 Euro) und dem Saarland (1.135 Euro). Hamburg und Berlin an der Spitze gehören zudem zu den Bundesländern mit der höchsten Erwerbstätigenquote unter Studierenden insgesamt: In Berlin gehen 70,3 %, in Hamburg sogar drei Viertel (74,5 %) neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nach (BMBF 2023: 85). Ein zentraler Grund ist „die Finanzierung des Lebensunterhalts“ (ebd.), denn hier sind die Lebenshaltungskosten besonders hoch, was vor allem an dem größten Ausgabeposten, den Wohnkosten, liegt. In Hamburg und Berlin liegen die Mieten für Studierende mit durchschnittlich 620 Euro bzw. 650 im bundesweiten Vergleich am höchsten (Moses Mendelssohn Institut 2025; BMBF 2023: 9).

Setzt man das durchschnittliche Gesamteinkommen, welches den studentischen Beschäftigten monatlich zur Verfügung steht, ins Verhältnis zur sogenannten Armutsgefährdungsschwelle, die nach amtlicher Statistik 2024 „für Singles“ bei 1.381 Euro lag (Paritätische Forschungsstelle 2025: 36),⁴⁵ sind 67,7 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen armutsgefährdet, wobei dieser Wert nicht auf regionale Besonderheiten (wie etwa

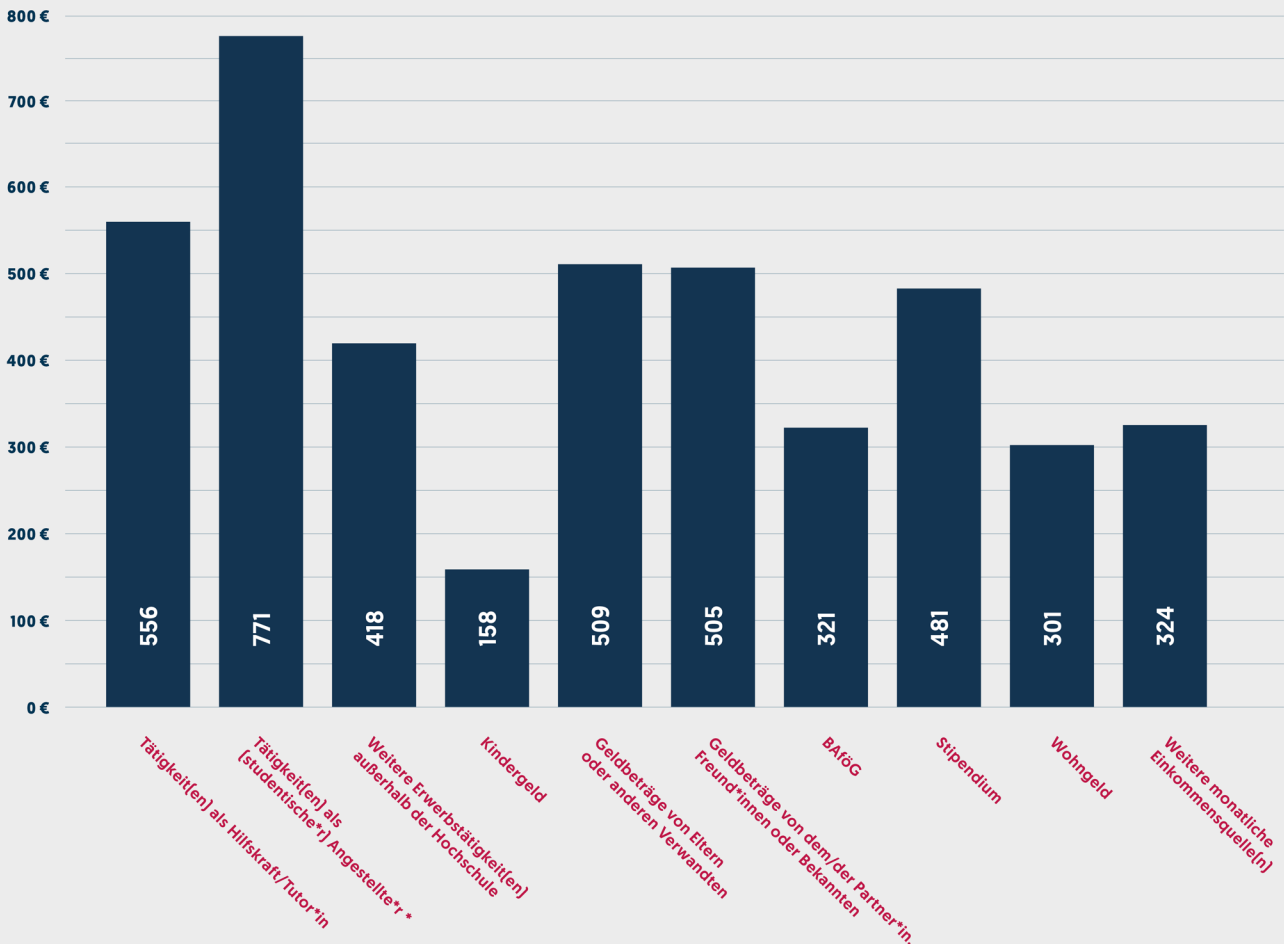
43 Hierin enthalten sind auch teilweise bestehende Mehrfachbeschäftigungen als studentische*r Beschäftigte*r an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

44 Die aktuelle Sozialerhebung gibt für das Sommersemester 2021 „durchschnittliche Gesamteinnahmen von 1.106 Euro pro Monat“ mit einem Median von 965 Euro“ an, was „reale bzw. kaufkraftbereinigte Gesamteinnahmen von lediglich 876 Euro“ bedeutet (BMBF 2023: 95ff.). Trotz nominal höherer Gesamteinkommen der Befragungsteilnehmer*innen im Sommersemester 2025 ist allerdings, den Einordnungen der Autor*innen der Sozialerhebung folgend, nicht von einer ebenfalls gestiegenen Kaufkraft auszugehen, denn: „Die Energiekrise und die Inflation infolge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine sind zwei Entwicklungen, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Sommersemester 2021 nicht absehbar waren. Beide wirken sich auf die finanzielle Situation von Menschen in Deutschland aus, auch auf die von Studierenden, beispielsweise in den Wohn- und sonstigen Lebenshaltungskosten“ (ebd.: 13).

45 Eine Armutsgefährdung besteht, wenn eine Person weniger als 60 % des mittleren monatlichen Einkommens der Gesamtbevölkerung zur Verfügung hat. Wie die Paritätische Forschungsstelle (2022: 4) festhielt, zählen „[a]uch Studierende in Wohngemeinschaften, deren Mitglieder nicht gemeinsam wirtschaften, d.h. sich überwiegend nicht gemeinsam verpflegen und auch nicht aus einer gemeinsamen Kasse leben, [...] als Ein-Personen-Haushalt. In diesen Fällen zählt, dass die entsprechenden Personen selbständig wirtschaften und sich unabhängig von anderen Wohngemeinschaftsmitgliedern versorgen“.

Abb. 28 Einkommensquellen studentischer Beschäftigter

Durchschnittswerte für studentische Beschäftigte an Hochschulen [ohne (studentische) Angestellte], sofern sie angegeben haben, aus dieser jeweiligen Quelle Einkommen zu beziehen, in Euro, brutto



* Sofern neben dem Beschäftigungsverhältnis als Hilfskraft eine entsprechende weitere Anstellung besteht (N = 38).

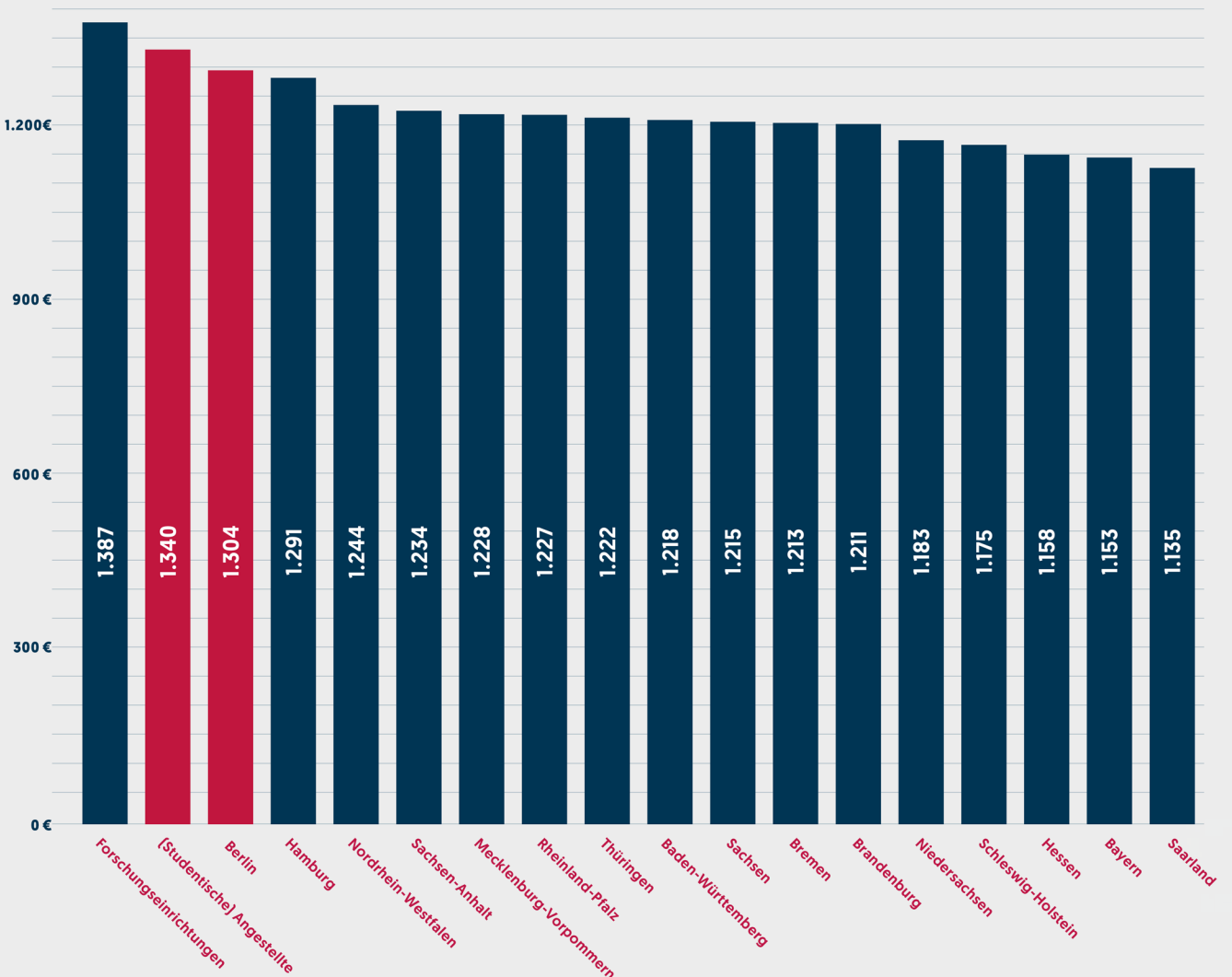
den Mietspiegel) eingeht, weshalb Berlin und Hamburg mit jeweils rund 57 % die geringsten Quoten aufweisen (→ Abb. 30). Studentische Beschäftigte an Forschungseinrichtungen und (studentische) Angestellte schneiden hier mit 56 % bzw. 58,5 % ebenfalls vergleichsweise besser ab. Dennoch ist festzuhalten, dass die Befragungsteilnehmer*innen in allen Bundesländern in mehr als der Hälfte, teilweise rund drei Viertel der Fälle als armutsgefährdet gelten können.

Bei den (studentischen) Angestellten und den studentischen Beschäftigten an Forschungseinrichtungen ist zu beobachten, dass diese im Vergleich mit den studentischen Beschäftigten an Hochschulen – weniger Geld von ihren Eltern sowie weniger und seltener Kindergeld und BAföG erhalten.⁴⁶ Über alle Vergleichsgruppen hinweg zeigt sich weiterhin, dass die je spezifische Haushaltslage der studentischen Beschäftigten eng verknüpft ist mit ihrer sozio-ökonomischen Herkunft: Je höher der Bildungs- und Berufsabschluss der Eltern, desto höher fällt die monatliche Zuwendung aus und desto risikoabsorbierender ist der Haushaltskontext hinsichtlich möglicher Prekaritätsrisiken wie ausbleibender Bezahlung oder Vertragsverlängerungen (→ Abschnitt 3.2.2; 6.3; 6.4). Verfügt mindestens ein Elternteil über eine Promotion, liegt der monatliche Geldbetrag von Eltern oder Ver-

46 Auf die weiterhin sinkenden Förderquoten des BAföGs haben wir bereits eingangs hingewiesen (→ Abschnitt 1). Vor allem die geringe Zahl derer, die den Höchstsatz erhalten, dürften den Grund dafür bilden, dass mehr als die Hälfte der BAföG-Empfänger*innen (54,7 %) zusätzlich einer Erwerbstätigkeit nachgeht (BMBF 2023: 9). Von ihnen gibt mit 63,1 % zudem ein höherer Anteil an zu arbeiten, um sich den Lebensunterhalt finanzieren zu können, als unter denen, die kein BAföG beziehen (57,7 %) (ebd.).

Abb. 29 Höhe des monatlich zur Verfügung stehenden Geldes nach Bundesland

Studentische Beschäftigte an Hochschulen (ohne (studentische) Angestellte) in Euro, brutto



wandten bei durchschnittlich (gerundet) 659 Euro, bei mindestens einem Elternteil mit Hochschulabschluss bei 542 Euro; liegt bei mindestens einem Elternteil ein beruflicher Abschluss vor (und bei beidem kein akademischer), sinkt die monatliche Zuwendung noch einmal deutlich auf im Schnitt 398 Euro im Monat ab. Diese Befunde zur Bedeutung der familiären Zuwendungen einerseits sowie deren gleichzeitiger Abhängigkeit vom sozioökonomischen Status andererseits decken sich mit denen der Vorgängerstudie (Hopp et al. 2023: 49) und unterstreichen die Ergebnisse der Sozialerhebung für Studierende insgesamt, die Eltern und Familie sogar eine noch höhere Relevanz zusprechen (BMBF 2023: 9). Die Haushaltslage in Abhängigkeit vom sozioökonomischen Status (Haushaltskontext) spiegelt sich auch in der subjektiven Wahrnehmung wider: „Je höher der elterliche Bildungsstand ist, desto günstiger beurteilen die Studierenden ihre finanzielle Situation“ (BMBF 2023: 10).

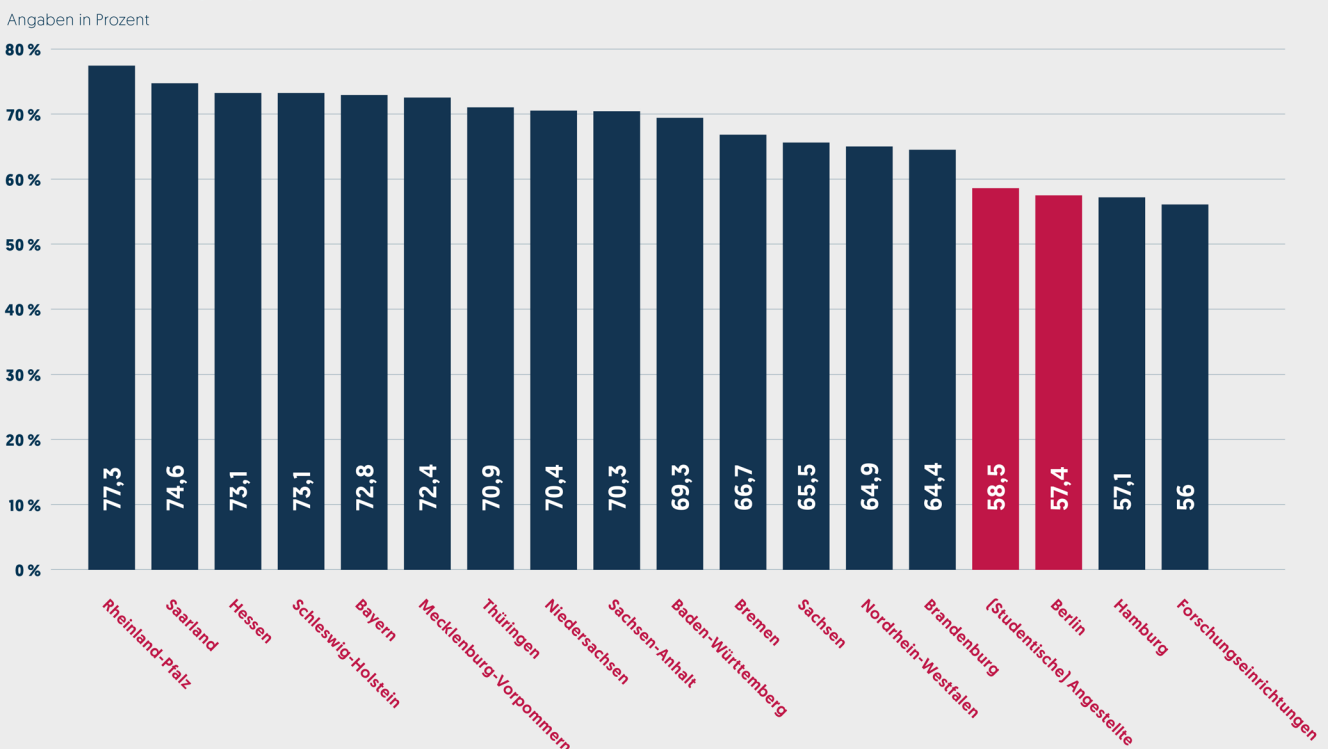
6.3 Rechtliche Regulierung der Vertragslaufzeiten: Arbeitsverträge im Lichte von WissZeitVG und Mindestvertragslaufzeiten

- Zum Zeitpunkt der Befragung sind die studentischen Beschäftigten und (studentischen) Angestellten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Mittel bereits knapp zwei Jahre an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung tätig und haben 4,1 Arbeitsverträge geschlossen. In der Vorgängerstudie waren es – ohne (studentische) Angestellte – 4,6.

- Die durchschnittliche Vertragslaufzeiten der studentischen Beschäftigten (ohne Berlin) liegt im Sommersemester 2025 bei 9,7 Monaten, in Berlin bei 21 Monaten.
- Die schuldrechtliche Vereinbarung mit einer Mindestvertragslaufzeit von in der Regel zwölf Monaten wird nicht flächendeckend umgesetzt. Zwischen den Hochschulen existieren teilweise erhebliche Unterschiede. Lediglich in drei Bundesländern haben mehr als 57 % der studentischen Beschäftigten einen Arbeitsvertrag von zwölf oder mehr Monaten. In acht von 16 Bundesländern liegen mit maximal 47,2 % der Verträge weniger als die Hälfte bei zwölf Monaten oder mehr. Bundesländer, in denen eine gesetzliche Mindestvertragslaufzeit existiert, schneiden im Vergleich besser ab (mit Ausnahme Bremens).
- Studentische Beschäftigte an den Hochschulen arbeiten im Durchschnitt 21,5 Monate auf ein und derselben Stelle und schließen dabei im Mittel 2,6 Arbeitsverträge. An den Forschungseinrichtungen sind es 22,2 Monate bei 2,6 Arbeitsverträgen.
- Mehr als ein Drittel (36,1 %) der studentischen Beschäftigten hat bereits drei oder mehr Arbeitsverträge auf ein und derselben Stelle abgeschlossen; an den Forschungseinrichtungen sind es 39,6 %.
- Auch bei den (studentischen) Angestellten kommt es zu vielen Anschlussverträgen: 31,5% geben an, dass sie schon mindestens den dritten Arbeitsvertrag für ihre aktuelle Stelle geschlossen haben.

Strukturelle Prekarität resultiert in erheblichem Maße aus der Dauer und dem Grad der Verbindlichkeit von Arbeitsverträgen. Während lange oder gar unbefristete Arbeitsverhältnisse mehr Sicherheit und Planbarkeit für Beschäftigte ermöglichen, ist deren möglichst flexible Handhabung – vorausgesetzt, es steht ausreichend Arbeitskraft zur Verfügung – vor allem im originären Interesse von Arbeitgeber*innen. Dem Feld der rechtlichen (De-)Regulierung und tariflichen Ausgestaltung von Kündigungsschutz und Befristung kommt damit eine besondere Funktion zu, wenn es um die Frage der (Ent-)Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen geht. Wie oben bereits herausgearbeitet (→ Abschnitt 4.2), verfügen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit dem § 6 des WissZeitVG über einen erheblichen Spielraum, wenn sie Studierende zur „Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ einstellen. Gemäß Rechtsprechung ist unter „Hilfstätigkeiten“ auch die Tätigkeit von Tutor*innen zu fassen (→ Abschnitt 4.2; 6.4). Während das TzBfG Befristungen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes grundsätzlich nur für zwei Jahre erlaubt – und innerhalb dieser zwei Jahre

Abb. 30 Anteil der befragten studentischen Beschäftigten, dem weniger als 1.381 € monatlich zur Verfügung stehen



maximal drei Verlängerungen – erlaubt das WissZeitVG die sachgrundlose Befristung von studentischen Beschäftigten in einem Zeitraum von sechs Jahren und innerhalb dieses Zeitraums unbegrenzt viele Verlängerungen.

In der Vorgängerstudie wurde bereits herausgearbeitet, dass studentische Beschäftigte im Jahr 2022 zwar durchschnittlich 20,2 Monate beschäftigt waren, aufgrund der dargestellten rechtlichen Spielräume im Befristungsrecht in dieser Zeit aber durchschnittlich 4,6 Arbeitsverträge schlossen (Hopp et al. 2023: 74).

Ihre durchschnittliche Vertragslaufzeit betrug damals im Bundesdurchschnitt (ohne Berlin) 5,7 Monate (ebd.: 59). Eine rechtlich verbindliche Einhegung der Vertragspraxis existierte auf dem Wege der Hochschulgesetze zum Zeitpunkt der Erhebung nur in Berlin (mindestens vier Semester) und in Hessen (mindestens ein Semester). Die in Sachsen und Bremen bestehenden Rahmenkodizes hatten hingegen keinen erkennbar positiven Effekt auf die Vertragslaufzeiten (ebd.: 70).

Seit 2023 gab es eine Reihe rechtlicher Veränderungen, die beabsichtigten, die beschriebene Vertragspraxis einzuhegen (→ Abschnitt 4.2). Neben den schuldrechtlichen Vereinbarungen, die eine Mindestvertragslaufzeit von in der Regel zwölf Monaten vorsehen, haben Bremen und Brandenburg gesetzliche Mindestvertragslaufzeiten von einem Jahr bzw. zwei Semestern eingeführt. Sachsen sieht entsprechende Regelungen nur für wissenschaftliche Hilfskräfte vor; für die studentischen Hilfskräfte gilt eine Mindestvertragslaufzeit von einem Semester. Hamburg hat sich gegen eine gesetzliche Regulierung entschieden, jedoch auf Basis eines Beschlusses der Hamburger Bürgerschaft Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel zwölf Monaten in die „Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte“ aufgenommen.

Da im Arbeitsrecht mit wenigen Ausnahmen das Günstigkeitsprinzip gilt, erübrigen sich entsprechende Regelungen, sofern zwischen den Tarifparteien ein Vertrag geschlossen wird, der bessere Bedingungen vorsieht als es das Gesetz zulässt (in diesem Fall das WissZeitVG oder Landeshochschulgesetze). Bei der schuldrechtlichen Vereinbarung handelt es sich jedoch um ein Hilfskonstrukt, das vor dem Hintergrund fehlender Bereitschaft der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zum Abschluss eines Tarifvertrags entstanden ist. Entsprechend besteht hier in rechtlicher Hinsicht weiterhin erheblicher Spielraum seitens der Hochschulen, da studentische Beschäftigte nur begrenzte Möglichkeiten haben, die Umsetzung der getroffenen Regelung einzufordern.

Nachfolgend wird untersucht, inwiefern die Veränderungen seit 2023 Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Vertragspraxis haben. Hierfür wird zunächst die Dauer der Beschäftigung dargestellt und in ein Verhältnis zur Zahl der Verträge gesetzt (Abschnitt 6.3.1). Anschließend wird die Umsetzung der Mindestvertragslaufzeiten von zwölf Monaten vor dem Hintergrund der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten (Abschnitt 6.3.2) und der Verteilung der Vertragslaufzeiten auf die Beschäftigten im Sommersemester 2025 betrachtet (Abschnitt 6.3.3).

6.3.1 Nicht von kurzer Dauer – Studienbegleitende Beschäftigung

Zum Zeitpunkt der Befragung sind die Teilnehmer*innen (unabhängig von ihrer aktuellen Beschäftigungsart) im Mittel bereits knapp zwei Jahre (23,5 Monate) an einer Hochschule und/oder Forschungseinrichtung beschäftigt. Studierende, die zum Zeitpunkt der Befragung als Hilfskräfte oder Tutor*innen arbeiten, liegen bei 22,7 Monaten Beschäftigungszeit, bei den (studentischen) Angestellten sind es 27 Monate und bei den studentischen Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen mit 27,9 Monaten der höchste Wert. 66,3 % der Befragungsteilnehmer*innen sind zum Zeitpunkt der Erhebung bereits mehr als ein Jahr an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung angestellt (→ Abb. 31); 38,1 % sind bereits mehr als zwei Jahre und 18,5 % sogar über drei Jahre entsprechend tätig. Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist damit nicht als kurzzeitiger Zuverdienst zu charakterisieren, sondern stellt eine studienbegleitende Beschäftigung dar, die einen wesentlichen Beitrag zum Gesamteinkommen der dort tätigen Studierenden leistet (→ Abschnitt 6.2).

Trotz dieser langen Beschäftigungszeit geben studentische Beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt an, dass sie bereits 4,1 Arbeitsverträge mit einer Hochschule abgeschlossen haben, in der Vorgängerstudie waren es (ohne (studentische) Angestellte) noch 4,6 Arbeitsverträge (Hopp et al. 2023: 74). Bei den (studentischen) Angestellten sind es 4 Arbeitsverträge und bei den studentischen Beschäftigten an den Forschungseinrichtungen 4,2. Insgesamt haben 57,4 % aller Befragten bereits bis zu drei Arbeitsverträge geschlossen, bei 42,6 % waren es vier oder mehr (→ Abb. 32). 7,1 % der Befragten geben sogar an, dass sie bereits 10 oder mehr Arbeitsverträge mit einer Hochschule oder Forschungseinrichtung geschlossen haben.

Abb. 31 Dauer der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung

Angaben in Prozent

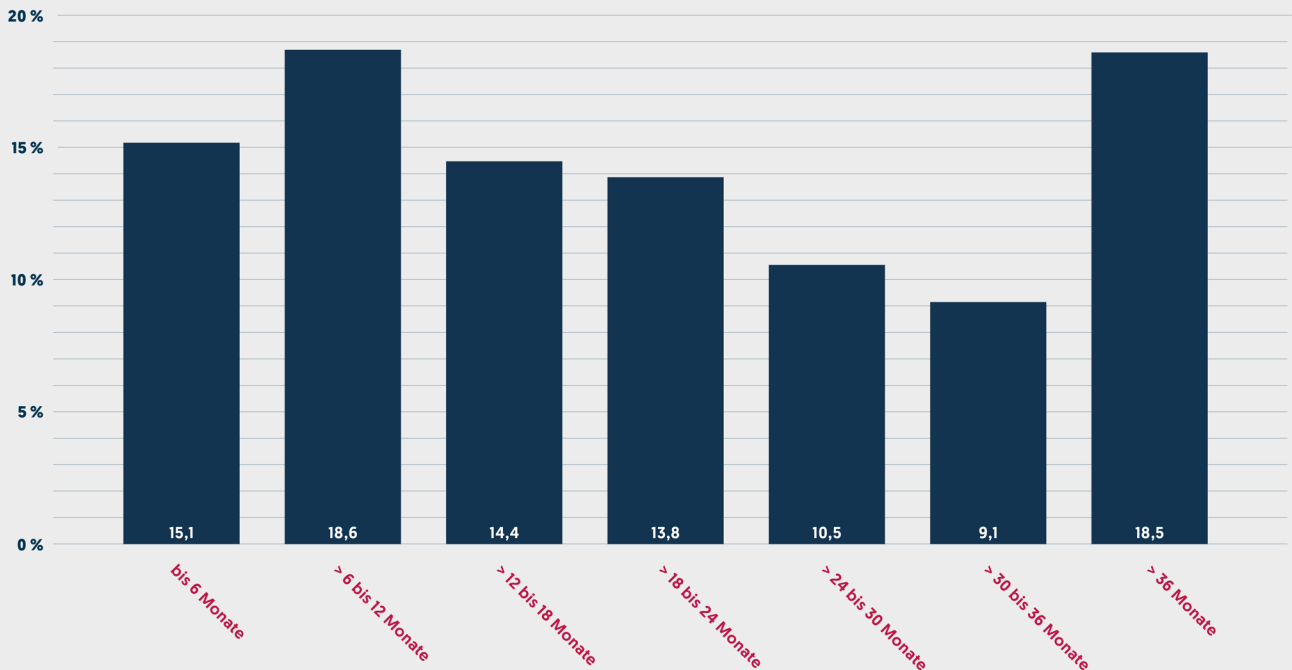
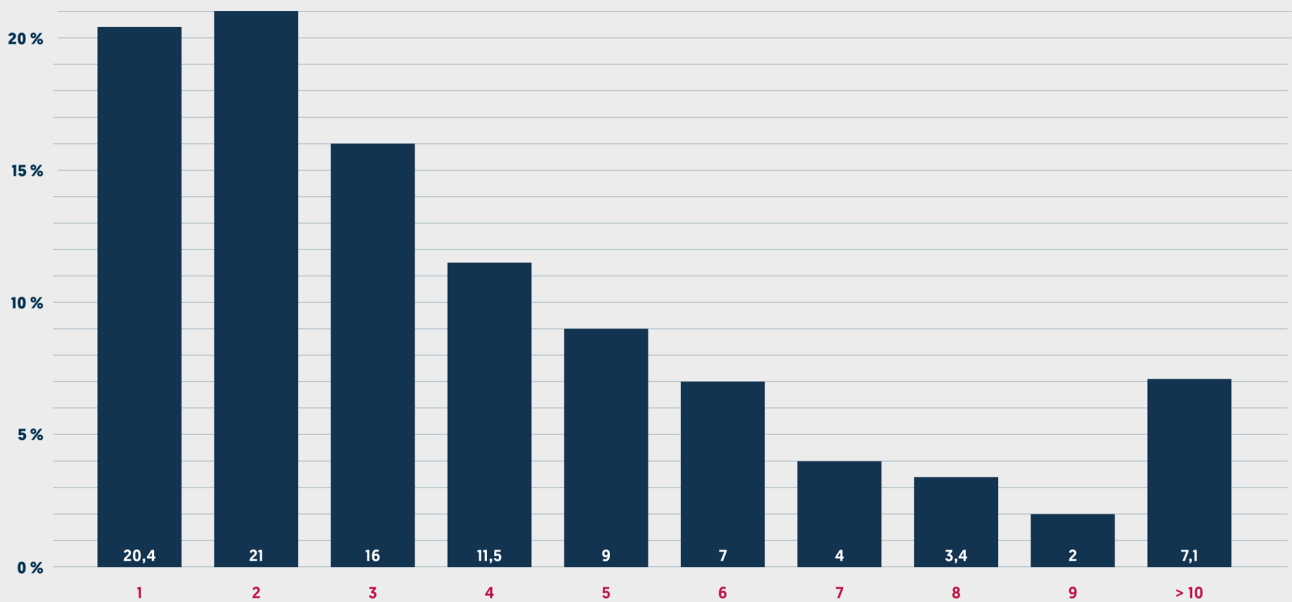


Abb. 32 Anzahl der Arbeitsverträge

Angaben in Prozent



Um der Frage mehrfacher Anschlussbeschäftigung genauer nachzugehen, wurde im Fragebogen explizit danach gefragt, wie lange die studentischen Beschäftigten und Angestellten auf ihrer aktuellen Stelle beschäftigt sind und es wurde darum gebeten, den aktuellen Arbeitsvertrag bis zum Ende mit einzuberechnen. Des Weiteren wurden die Teilnehmer*innen der Studie danach gefragt, den wievielten Vertrag sie auf ihrer aktuellen Stelle haben. Im Ergebnis lässt sich festhalten:

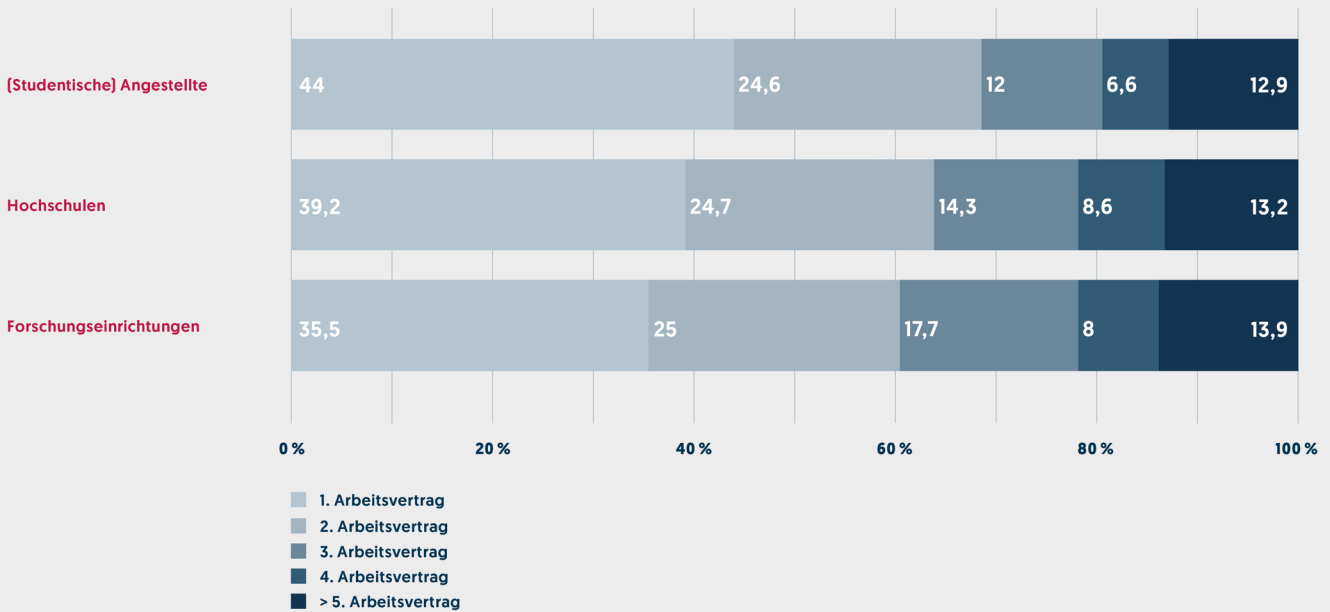
- Studentische Beschäftigte an Hochschulen arbeiten im Durchschnitt 21,5 Monate auf ihrer aktuellen Stelle,

der Median liegt bei 18 Monaten. Sie haben auf ihrer aktuellen Stelle im Schnitt bereits 2,6 Arbeitsverträge geschlossen.

- Studentische Beschäftigte an den Forschungseinrichtungen liegen im Mittel bei 22,2 Monaten, der Median hier ebenfalls bei 18 Monaten. Sie haben ebenfalls im Schnitt bereits 2,6 Arbeitsverträge auf ihrer aktuellen Stelle geschlossen.
- Die (studentischen) Angestellten wiederum arbeiten 25,2 Monate auf ihrer aktuellen Stelle, im Median sind es 22 und sie haben mit 2,3 Verträgen etwas weniger Anschlussverträge geschlossen.

Abb. 33 Anzahl der Anschlussbefristungen auf der aktuellen Stelle

Studentische Beschäftigte an Hochschulen (ohne [studentische] Angestellte), Angaben in Prozent



Ein Blick auf die genaue Verteilung (→ Abb. 33) zeigt, dass 36,1 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und 39,6 % an Forschungseinrichtungen bereits drei oder mehr Arbeitsverträge auf ein und derselben Stelle geschlossen haben. Es lässt sich aber auch feststellen, dass es bei den (studentischen) Angestellten, wo das Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Anwendung kommt, dennoch eine große Zahl von Anschlussverträgen gibt. 31,5 % der Befragten – und damit etwas weniger als bei den Vergleichsgruppen – geben an, dass sie mindestens zum dritten Mal auf ihrer aktuellen Stelle einen Arbeitsvertrag geschlossen haben.

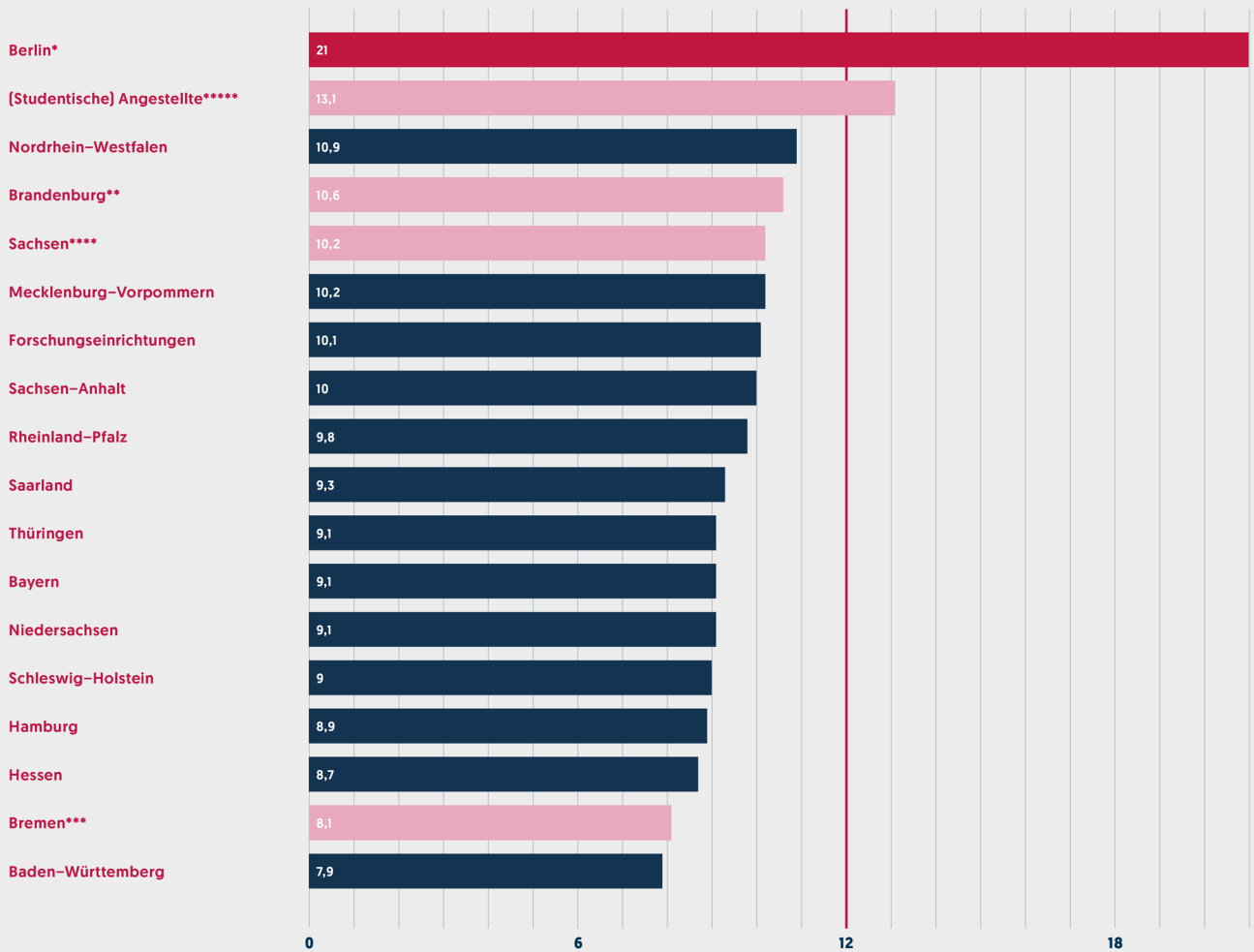
6.3.2 Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung – durchschnittliche Vertragslaufzeiten

Die durchschnittliche Vertragslaufzeit der Arbeitsverträge hat sich in den vergangenen drei Jahren erhöht (→ Abb. 34). Lagen die Arbeitsverträge (ohne Berlin) 2022 im Mittel noch bei 5,7 Monaten (Hopp et al. 2023: 69f.; ähnlich Sommer et al. 2022: 143), liegt der Durchschnitt der Vertragslaufzeiten im Sommersemester 2025 bei den studentischen Beschäftigten (ohne Berlin) nun bei 9,7 Monaten. Die Einführung der Mindestvertragslaufzeiten zeigt hier einen Effekt. Die im Mittel kürzesten Vertragslaufzeiten lassen sich in Baden-Württemberg (7,9 Monate), Bremen (8,1 Monate), Hessen (8,7 Monate) und Hamburg (8,9 Monate) feststellen. Dass Bremen trotz einer ergänzenden rechtlichen Regelung im Bremischen Hochschulgesetz (§ 27 BremHG) vergleichsweise schlechter abschneidet, erscheint besonders begründungswürdig (zu den Hintergründen siehe Personalrat der Universität Bremen 2026).

Mit Ausnahme Bremens schneiden jene Bundesländer mit einer gesetzlichen Regelung besser ab. Sachsen, wo Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel zwölf Monaten für wissenschaftliche Hilfskräfte und von sechs

Abb. 34 Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r (nach Bundesland)

Angaben in Monaten



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

** § 65 Abs. 1 Brandenburgisches Hochschulgesetz:

„Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet. Dies gilt auch für Verlängerungen.“

*** § 27 Bremisches Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für zwei Semester begründet. Sie können verlängert werden.“

**** § 58 Absatz 3 Sächsisches Hochschulgesetz: „Eine studentische Hilfskraft ist grundsätzlich für jeweils mindestens ein Semester, eine wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft grundsätzlich für jeweils mindestens zwölf Monate zu beschäftigen.“

***** i.d.R. im Anwendungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

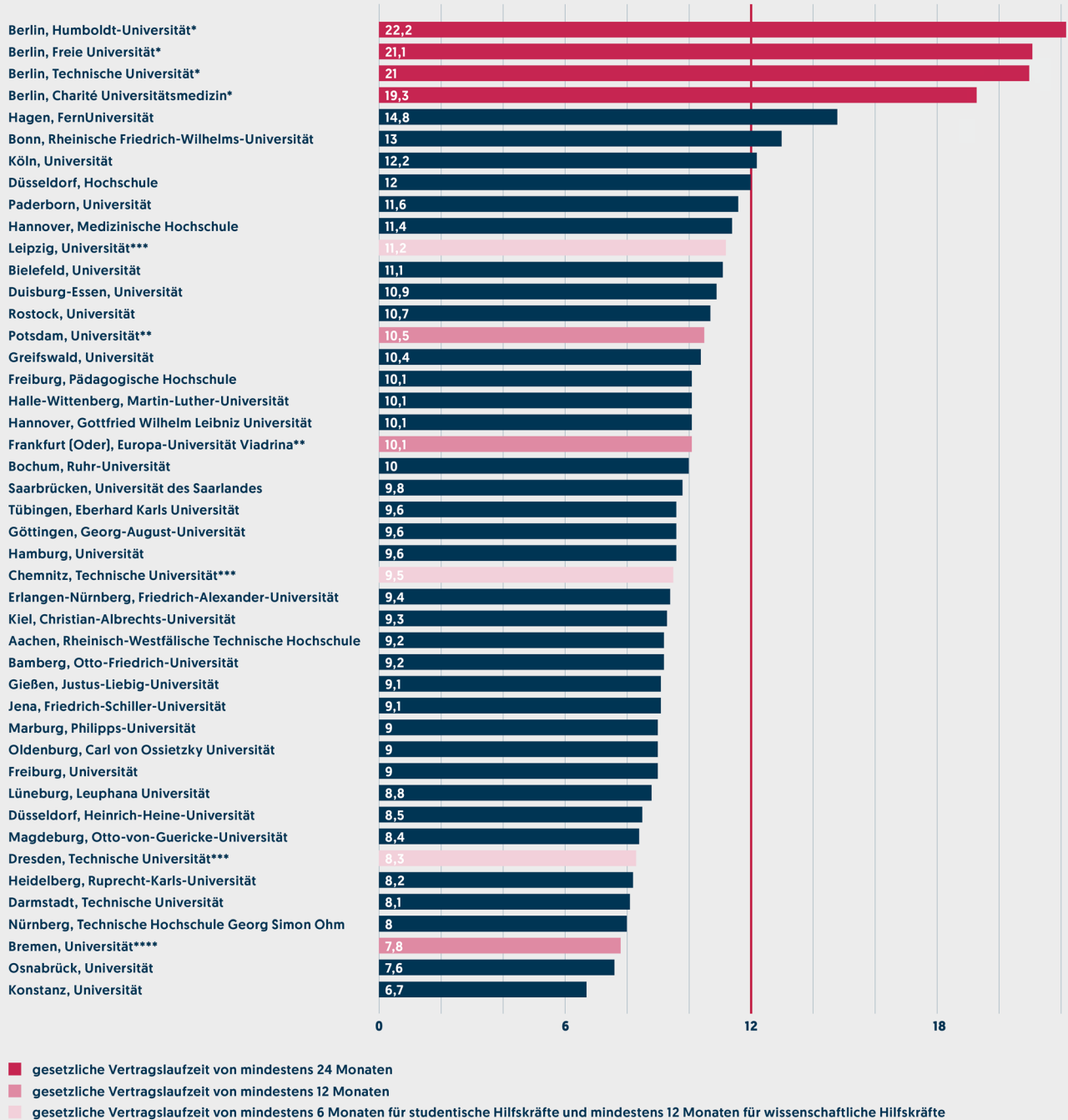
Monaten für studentische Hilfskräfte gelten (SächsHSG, § 58 Abs. 3 S. 4), liegt bei 10,2 Monaten, Brandenburg mit mindestens einem Jahr, „auch für Verlängerungen“ (§ 65 Abs. 1 BbgHG), bei 10,6 Monaten. Die mit Abstand längsten Vertragslaufzeiten lassen sich in Berlin feststellen. Hier führen die Mindestvertragslaufzeiten von vier Semestern (§ 121 Abs. 3 BerlHG) zu Vertragslaufzeiten von im Mittel 21 Monaten. Damit schneidet Berlin deutlich besser ab als noch in der Vorgängerstudie, wo die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei 14,1 Monaten lag. Die (studentischen) Angestellten, bei denen das Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt, liegen mit 13,1 Monaten an zweiter Stelle.

Von den Bundesländern, in denen keine gesetzliche Regelung existiert und nur die schuldrechtliche Vereinbarung zur Anwendung kommt, schneidet Nordrhein-Westfalen mit im Mittel 10,9 Monaten am besten ab.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass gesetzliche Mindestvertragslaufzeiten in der Tendenz zu längeren Vertragslaufzeiten führen als die Mindestvertragslaufzeiten der schuldrechtlichen Vereinbarungen. Diese lassen offenbar mehr Spielraum bei der Auslegung der Verbindlichkeit der rechtlichen Vorgaben. Ein Umstand, der sich auch bei genauerer Betrachtung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten auf Hochschulebene widerspiegelt – hier lassen sich mit Fokus auf jene, welche die schuldrechtliche Vereinbarung als rechtlichen Bezugspunkt haben, teils erhebliche Abweichungen identifizieren (→ Abb. 35). Während am oberen Ende in Nordrhein-

Abb. 35 Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r (nach Hochschule)

Hochschulen mit mehr als 30 Teilnehmer*innen, Angaben in Monaten



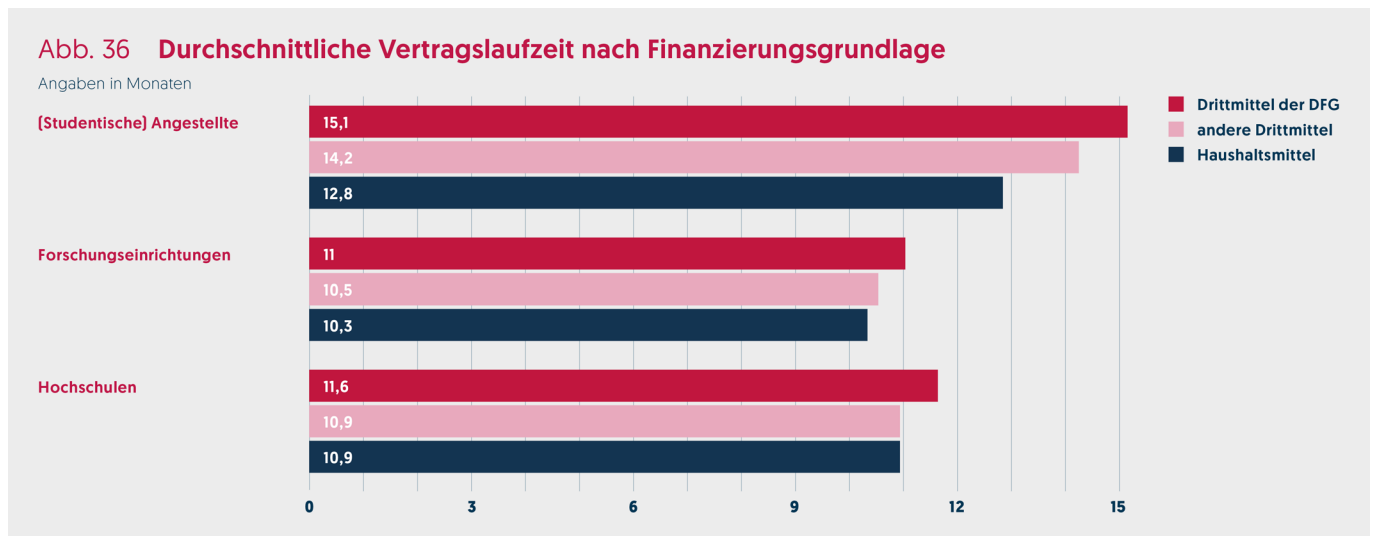
* § 121 Abs. 3 Berliner Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet.“
 ** § 65 Abs. 1 Brandenburgisches Hochschulgesetz: „Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet. Dies gilt auch für Verlängerungen.“
 *** § 58 Abs. 3 Sächsisches Hochschulgesetz: „Eine studentische Hilfskraft ist grundsätzlich für jeweils mindestens ein Semester, eine wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft grundsätzlich für jeweils mindestens zwölf Monate zu beschäftigen.“
 **** § 27 Bremisches Hochschulgesetz: „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für zwei Semester begründet. Sie können verlängert werden.“

Westfalen an der FernUniversität Hagen (N = 44) (14,8 Monate), der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (N = 60) (13 Monate), der Universität Köln (N = 153) (12,3 Monate) sowie der Hochschule Düsseldorf (N = 34) (12 Monate) zwölf oder mehr Monate als durchschnittliche Vertragslaufzeit identifiziert werden können, sind es am unteren Ende an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (N = 83) 8,2 Monate, der Technischen Universität Darmstadt (N = 159) 8,1 Monate, der Technischen Hochschule Georg Simon Ohm Nürnberg (N = 34) 8 Monate, an der Universität Osnabrück (N = 98) 7,6 Monate und an der Universität Konstanz (N = 110) lediglich

6,7 Monate. Dieses deutliche Gefälle deutet auf einen sehr flexiblen Umgang mit den Mindestvertragslaufzeiten bzw. auf unterschiedliche Auslegungspraktiken oder, zumindest in einigen Fällen, auf Nichtbeachtung der Regelung hin.

Am besten schneiden alle vier Berliner Hochschulen ab, die durchschnittliche Vertragslaufzeiten zwischen 19,3 und 22,2 Monaten aufweisen können. Zugleich legen die Berliner Hochschulen, unter den sich mit der TU auch eine technische Universität befindet und mit der Charité eine medizinische, die Einschätzung nahe, dass die Möglichkeit der Umsetzung von längeren Vertragslaufzeiten nicht im Widerspruch zu bestimmten Hochschulformen bzw. spezifischen Fächerschwerpunkten steht.

Eine Annahme ist, dass – ähnlich wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen – die Finanzierung von Stellen über Drittmittel bzw. begrenzte Projektgelder, zu kürzeren Vertragslaufzeiten führen. In mehreren hochschulübergreifenden Regelungen, die legitime Ausnahmetatbestände von der Mindestvertragslaufzeit regeln sollen, werden Drittmittel als ein solcher Ausnahmegrund angeführt. Exemplarisch sei hier auf die neue „Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte“ der Hansestadt Hamburg (2026) verwiesen. Dort ist unter § 9, Abs. 2 als erster Ausnahmegrund für Abweichungen bei der Beschäftigungsdauer ausgewiesen: „Befristungen aufgrund von Drittmittelfinanzierung; das Datum des Projektendes ist anzugeben“. Auch die 2024 geschlossene Rahmendienstvereinbarung in Thüringen führt in § 3 zur Dauer der Beschäftigung in Abs. 2 als ersten Grund die „Tätigkeit in Drittmittelprojekten in Abhängigkeit von der Projektplanung“ an. Dass die Anstellung in Drittmittelprojekten pauschal als ein in der Sache begründeter Ausnahmegrund anzusehen ist, lässt sich auf Basis unserer Befunde allerdings nicht herleiten. Eher im Gegenteil: Schlüsselte man die durchschnittliche Vertragslaufzeit der studentischen Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie der (studentischen) Angestellten entsprechend ihrer Finanzierungsgrundlage auf, wird ersichtlich, dass die Einstellung auf Drittmittelbasis keinen negativen Effekt auf die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten hat (→ Abb. 36). Insbesondere, wenn Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Spiel sind, führen sie sogar im Mittel zu längeren Vertragslaufzeiten als es bei Haushaltsmitteln der Fall ist.

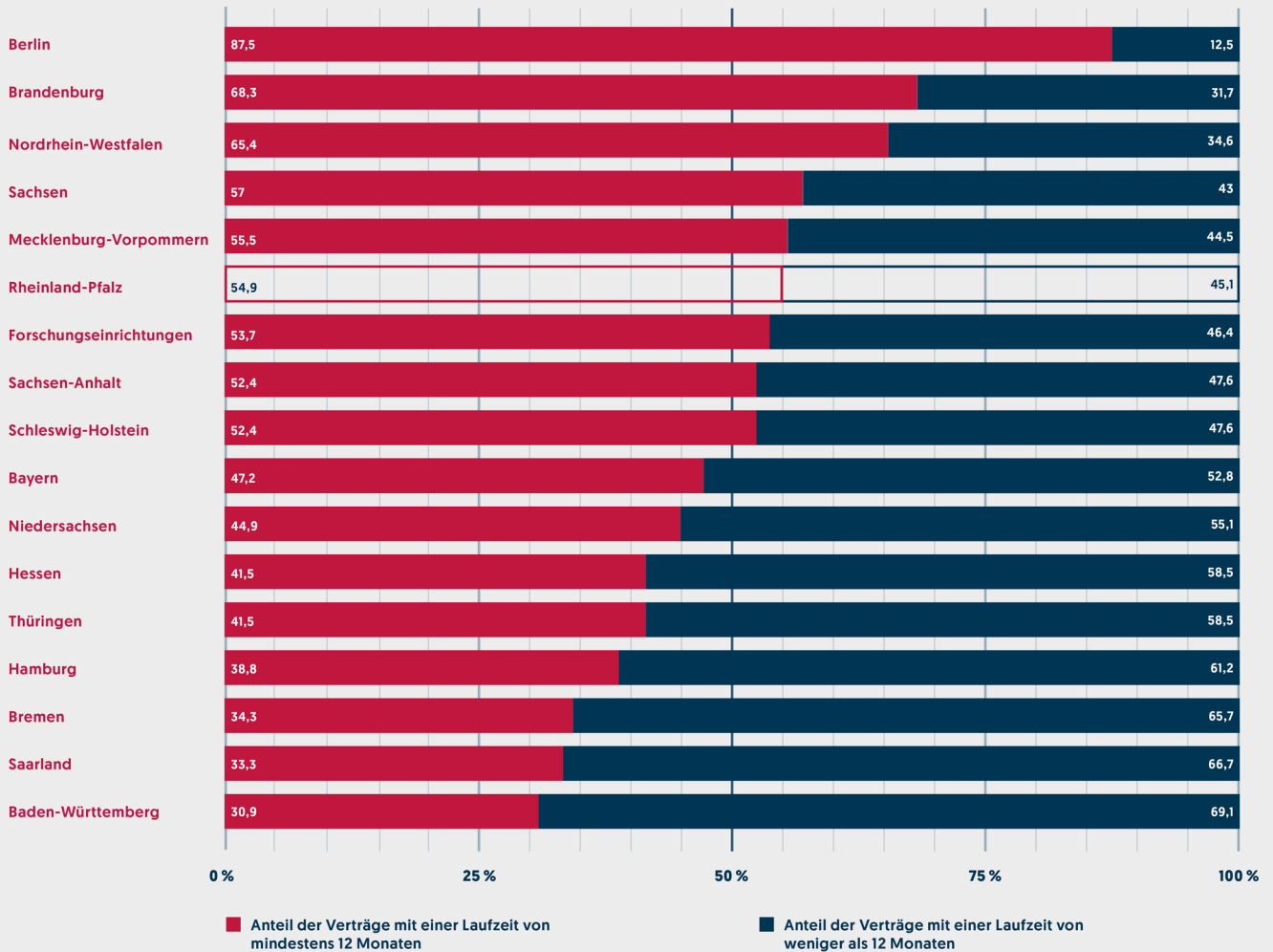


6.3.3 Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung – Verteilung der Vertragslaufzeiten

Vor dem Hintergrund der beschriebenen durchschnittlichen Vertragslaufzeiten und den Hinweisen, die sich daraus auf eine unterschiedliche Auslegung und Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung ergeben, ist die anteilige Verteilung der Vertragslaufzeiten innerhalb der Bundesländer sowie an den Forschungseinrichtungen für eine weitergehende Einschätzung zur Wirksamkeit der Regelung von Bedeutung. Dabei wird ersichtlich, dass lediglich in drei Bundesländern mehr als 57 % der Arbeitsverträge eine Laufzeit von zwölf oder mehr Monaten haben (→ Abb. 37). Hierzu ist ergänzend anzumerken, dass sich unter diesen drei Bundesländern auch Berlin und Brandenburg befinden, wo Mindestvertragslaufzeiten zudem gesetzlich fixiert sind und darüber hinaus studentische Personalräte deren Einhaltung kontrollieren können. Andersherum bedeutet das, dass in den anderen 13 Bundesländern sowie den Forschungseinrichtungen mindestens 43 % der Verträge unterhalb

Abb. 37 Umsetzung der Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten

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.

der angestrebten zwölf Monate, in acht davon sind es mit maximal 47,2 % sogar weniger als die Hälfte der Verträge. Das Schlusslicht bildet Baden-Württemberg mit gerade einmal 30,9 % der Verträge, die eine Laufzeit von zwölf oder mehr Monaten haben.

Vor diesem Hintergrund lässt sich festhalten, dass die Einhaltung der Mindestvertragslaufzeit im Sommersemester 2025 auch im dritten Semester nach deren Einführung zum 1. April 2024 große Lücken aufweist. In einem Großteil der Bundesländer kann nicht davon gesprochen werden, dass diese wirklich „in der Regel“ eingehalten werden.

Weiterhin geht aus der gestaffelten Verteilung der Vertragslaufzeiten (→ Abb. 38) der Anteil derjenigen hervor, deren Vertrag für weniger als sechs Monate ausgestellt wird. Mit fast einem Drittel ist der Anteil derjenigen, deren Vertragslaufzeit kürzer als das Semester ist, in Baden-Württemberg (32 %) und Hamburg (30,1 %) am höchsten, gefolgt von Bayern mit einem Viertel der Verträge. Immerhin noch auf knapp jede*n fünfte*n studentische*n Beschäftigte*n trifft dies in Bremen (19,1 %), Hessen (19,5 %) und Sachsen-Anhalt (19,2 %) zu. Außerdem fällt auf, dass in Bremen mit 9,1 % fast jede*r zehnte Befragungsteilnehmer*in nur für 3 bis unter 4 Monate angestellt ist und in Thüringen immerhin noch 4,7 % für weniger als 3 Monate.

Unsere Befunde zu den Vertragslaufzeiten decken sich insofern mit den Ergebnissen jüngerer parlamentarischer Anfragen, als dass auch aus diesen häufige Umgehungen der schuldrechtlichen Vereinbarungen hinsichtlich

Abb. 38 Verteilung der Vertragslaufzeiten

Angaben in Prozent

	Unter 3 Monate	3 bis unter 4 Monate	4 bis unter 5 Monate	5 bis unter 6 Monate	6 bis unter 12 Monate	12 bis unter 16 Monate	16 bis unter 24 Monate	24 und mehr Monate
Baden-Württemberg	4,1	7,2	13,3	7,4	37,1	27,6	1,3	2
Bayern	1,2	6,6	10	7,2	27,8	41,9	3,4	1,9
Berlin	0,8	1,1	0,8	1,1	8,7	10,9	7,1	69,5
Brandenburg	1,2	0,6	4,8	2,4	22,8	65,3	1,2	1,8
Bremen	2	9,1	4	4	46,5	31,3	2	1
Forschungseinrichtungen	1,6	4,3	2,1	1,4	37	46,4	3	4,3
Hamburg	1,9	8,7	14,6	4,9	31,1	32	2,9	3,9
Hessen	1,7	4,7	7,0	6,1	39	39,3	0,3	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	2,0	3,0	7,9	3,0	28,7	48,5	5,0	2,0
Niedersachsen	3,5	5,2	6,3	3,5	36,6	40,3	1,3	3,3
Nordrhein-Westfalen	0,9	3,1	3,9	2,2	24,4	58,4	2,2	4,8
Rheinland-Pfalz	2,0	3,9	7,8	2,0	29,4	49	2,0	3,9
Saarland	1,0	3,1	5,2	3,1	54,2	25,0	1,0	7,3
Sachsen	0,8	3,0	6,0	5,0	28,2	51	2,2	3,8
Sachsen-Anhalt	3,2	3,7	9,6	2,7	28,3	46	1,6	4,8
Schleswig-Holstein	1,2	4,8	12	4	25,6	51,6	0,4	0,4
(Studentische) Angestellte	0,9	1,6	2,5	3,8	27,2	40,6	4,7	18,8
Thüringen	4,7	7,1	12,3	5,2	29,2	34,9	2,4	4,2

der Mindestvertragslaufzeit hervorgehen. Hinsichtlich der Anteile, in denen Verträge für weniger als zwölf Monate geschlossen werden, legen sie in Teilen eine noch größere Unterschreitung nahe als unsere Daten.

- **Bremen:** Zum Stichtag 1. Mai 2025 haben an der Universität Bremen⁴⁷ 34 % der studentischen Beschäftigten einen Vertrag mit einer Laufzeit von zwölf Monaten oder mehr, womit in rund zwei Drittel der Fälle die Mindestvertragslaufzeit unterschritten wird. Betrachtet man die Zahlen im Jahresverlauf, liegt die Zahl der Fälle, in denen die Mindestvertragslaufzeit eingehalten wird, nach Aussagen des zuständigen Personalrats sogar noch darunter (Personalrat der Universität Bremen 2026: 9 unter Bezug auf Bremische Bürgerschaft 2026).
- **Hamburg:** Zum Stichtag 1. Mai 2025 liegt der Anteil der Verträge, die kürzer sind als 12 Monate, bei den studentischen Beschäftigten bei 36,4 %. Im Gegensatz zu den anderen Bundesländern hier nicht eingerechnet sind die Tutor*innen – bei diesen wird die Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten in 63,7 % der Fälle unterschritten (Senat der Freien und Hansestadt Hamburg 2025).
- **Mecklenburg-Vorpommern:** Drei Viertel (76,3 %) der zum Sommersemester 2025 neu ausgestellten Verträge hatte eine Laufzeit von weniger als 12 Monaten, fast die Hälfte (48,3 %) sogar von weniger als sechs Monaten (Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten 2025).
- **Sachsen:** 76 % der im Mai und Juni ausgestellten Verträge hatten eine Laufzeit unterhalb von zwölf Monaten (DGB Jugend Sachsen 2026).
- **Sachsen-Anhalt:** Von den zwischen Januar und Juli 2025 ausgestellten Verträgen waren 85,8 % kürzer als zwölf Monate, 67,3 % sogar kürzer als sechs Monate (Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt 2025).
- **Schleswig-Holstein:** Im Wintersemester 2024/25: hatten drei Viertel (75,3 %) der Verträge eine Laufzeit von weniger als zwölf Monaten, 43,9 % sogar weniger als sechs (Ministeriums für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur 2024).

47 Eine vollständige Auswertung aller Hochschulen konnte aufgrund der Tatsache, dass die Drucksache erst kurz vor Erscheinen dieser Studie veröffentlicht wurde, hier nicht vorgenommen werden.

6.4 Rechtliche Standards – Nicht-Einhaltung als Regelfall?

- Je nach Abschluss gehen 20,2 % bis 41,6 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen überwiegend wissenschaftsunterstützenden statt wissenschaftlichen Tätigkeiten nach. In diesen Fällen kann angenommen werden, dass es sich um Tariffucht und einer Umgehung des TzBfG handelt.
- Nur drei Viertel (76,6 %) der Hilfskräfte und Tutor*innen hat noch nicht eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet. Solch unbezahltes Arbeiten ist vor allem vor oder nach dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungszeitraum üblich, und das im Durchschnitt 4,5 Wochen.
- Fast die Hälfte der studentischen Beschäftigten leistet unbezahlte Überstunden – Tutor*innen mit 55,6 % am häufigsten. Bei den tarifgebundenen (studentischen) Angestellten ist dies weniger ausgeprägt.
- Über 40 % der studentischen Beschäftigten dokumentieren trotz gesetzlicher Regelungen nicht ihre Arbeitszeit.
- Bei 34,1 % der studentischen Beschäftigten insgesamt und 67,8 % der Tutor*innen wird der gesetzlich vorgesehene Mindesturlaub nicht eingehalten.
- Fast 30 % der studentischen Beschäftigten arbeiten Krankheitstage nach, 7,5 % werden von ihren Vorgesetzten sogar dazu aufgefordert, Krankheits- und Urlaubstage nachzuarbeiten.
- Studentische Beschäftigte in Berlin sowie (studentische) Angestellte erfahren signifikant seltener Rechtsverletzung und haben insgesamt bessere Arbeitsbedingungen.

Mit den drei Regulierungsszenarien studentischer Erwerbsarbeit gehen nicht nur unterschiedliche Standards an Arbeitnehmer*innenrechten einher, die von gesetzlichen Untergrenzen bis zu tariflichen Regelungen reichen (6.4.1). Vielmehr wird erneut deutlich, dass der Grad der Regulierung auch wesentlichen Einfluss auf die Einhaltung und (Möglichkeit der) Inanspruchnahme der jeweils geltenden rechtlichen Standards hat, wie nachfolgend an Fällen von Arbeit ohne Bezahlung (6.4.2.), am Umgang mit Arbeitszeit (6.4.3) sowie Urlaub- und Krankheitstagen (6.4.4) aufgezeigt wird.

6.4.1 Hilfskraft oder Tariffucht? Eine Frage der Tätigkeiten

Das Nebeneinander zweier Welten regulierter Arbeitsbeziehungen für Studierende an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – den studentischen Beschäftigten und (studentischen) Angestellten – ist, wie beschrieben (→ Abschnitt 4.2), mit je unterschiedlichen gesetzlichen, tariflichen und personalvertretungsrechtlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen verbunden. Maßgeblich für die Zuordnung, ob es sich um eine tarifliche Anstellung oder studentische Beschäftigung handelt, ist dabei der Tätigkeitsbereich. Befristungsrechtlich wurde der Tatbestand der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen „Hilfstätigkeiten“ durch das Bundesarbeitsgericht ausgeurteilt. Eine solche liegt nach § 6 WissZeitVG dann vor, wenn „die wissenschaftliche Arbeit *anderer in Forschung und Lehre unmittelbar unterstützt* wird“ (BAG-Urteil vom 30. Juni 2021 – 7 AZR 245/20, Rn. 13, eigene Markierung). Dabei muss der Anteil der „wissenschaftliche[n] Dienstleistung[en]“ die der administrativen und Verwaltungstätigkeiten „überwiege[n]“ (Preis/Ulber 2017: 264), d.h. mehr als 50 % der Tätigkeiten ausmachen. Mit Blick auf den Tarifvertrag finden sich ähnliche Hinweise zur Abgrenzung von wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeiten und der Arbeit von (studentischen) Angestellten in Technik und Verwaltung in der Niederschriftserklärung zu § 1 Abs. 3 TV-L (Zimmerling 2010): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben „das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen“ (ebd.). Als wissenschaftlich definiert die Rechtsprechung Tätigkeiten wie die

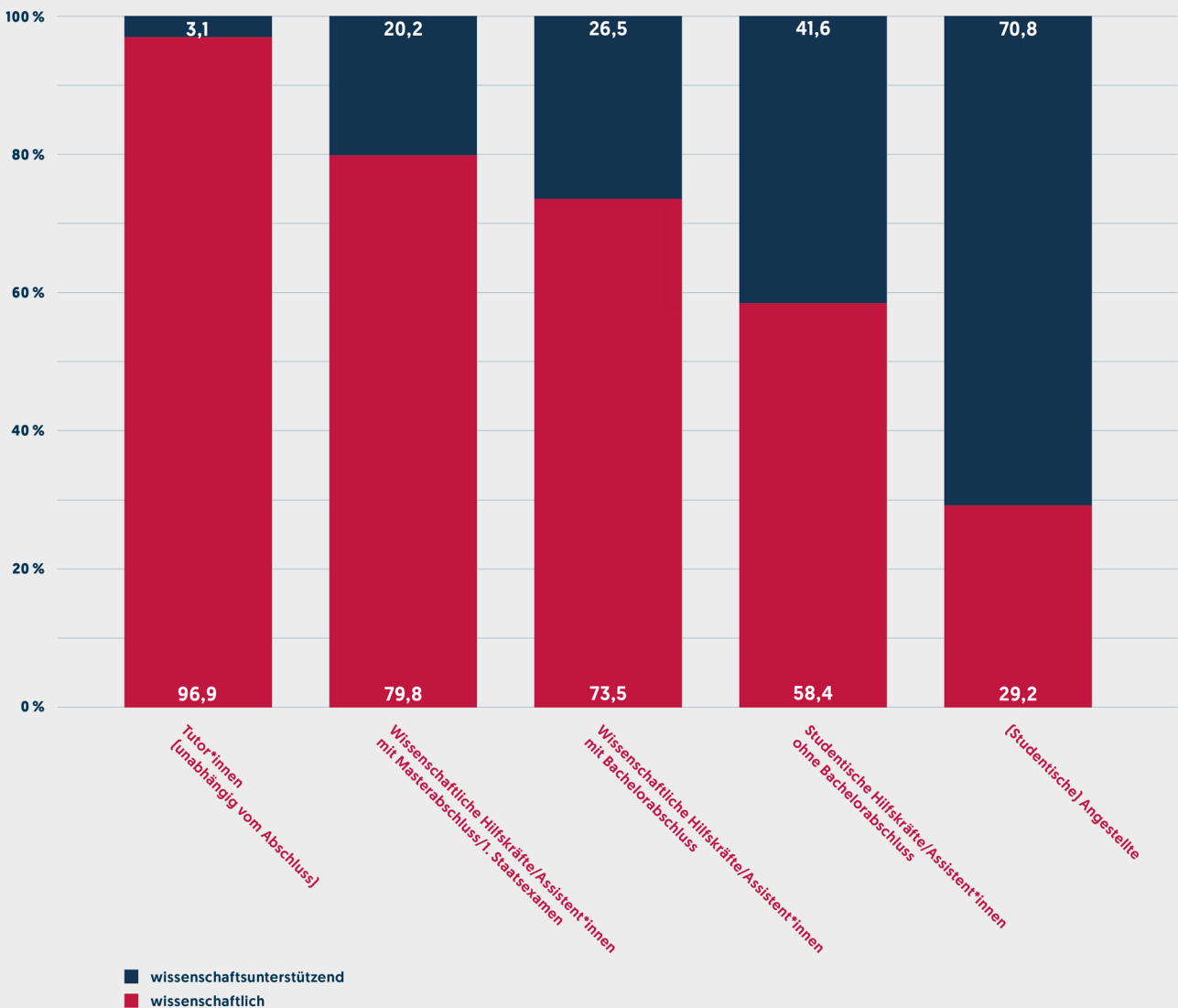
„Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, Betreuung studentischer Arbeitsgruppen, Betreuung von Diplomarbeiten, Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen, Forschungstätigkeiten, sofern sie weisungsabhängig sind, unterstützende Zuarbeit für die Forschung sowie Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre, die sammelnden, ordnenden und organisierenden Charakter haben“ (Zimmerling 2010).

Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist für die Bewertung, ob ein*e studentische*r Beschäftigte*r sachgerecht als (studentische*r) Angestellte*r oder als Hilfskraft/Tutor*in eingestellt ist bzw. ob eventuell Tarifflicht oder eine Umgehung des TzBfG vorliegt, die Betrachtung der tatsächlich mehrheitlich ausgeführten Tätigkeiten im konkreten Einzelfall von Bedeutung.

Den Befragungsteilnehmer*innen dieser Studie wurden zwei Kategorien mit einer Reihe an Tätigkeiten (sortiert nach wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden)⁴⁸ vorgelegt und gefragt, in welcher der beiden „sich diejenigen Tätigkeiten [finden], mit denen [sie] mehr als die Hälfte [ihrer] Arbeitszeit“ verbringen. Knapp ein Drittel aller befragten studentischen Beschäftigten (32,4 %) geht demnach in erster Linie wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten nach. Differenziert nach Art der Anstellung zeigen sich allerdings deutlich Unter-

Abb. 39 Eher wissenschaftlich oder eher wissenschaftsunterstützend – in welcher der beiden Kategorien finden sich diejenigen Tätigkeiten, mit denen du mehr als die Hälfte deiner Arbeitszeit verbringst?

Angaben in Prozent



48 Die darin aufgeführten Tätigkeiten und ihre jeweilige Zuordnung orientieren sich an Lenger et al. (2012: 52–55) und Hopp et al. (2023: 83–86) mit geringfügigen Modifizierungen vor dem Hintergrund einerseits veränderter Arbeitsabläufe (u.a. durch Digitalisierung, die etwa Kopierarbeiten in Teilen erübrigt) und andererseits dem Rechtskommentar zum WissZeitVG (Preis/Ulber 2017: 261–265).

schiede. So sind wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten bei (studentischen) Angestellten mit 70,8 % deutlich üblicher und bei Tutor*innen überwiegen mit ihrem Arbeitsfokus auf Lehre bei 96,9 % die wissenschaftlichen Tätigkeiten. Unter den Hilfskräften wächst zudem der Anteil derer die angeben, überwiegend mit wissenschaftlichen Aufgaben betraut zu werden, mit der formalen Qualifizierung – von 58,4 % bei jenen ohne abgeschlossene Hochschulbildung bis zu 79,8 % bei denjenigen mit Masterabschluss (→ Abb. 39).

Angesichts der hohen Anteile von Beschäftigten, die überwiegend wissenschaftsunterstützende Tätigkeiten ausüben, dabei aber nicht als (studentische) Angestellte im Rahmen des TV-L (bzw. TVöD/TV-H) angestellt sind, liegt der Verdacht nahe, dass hier Fälle von Tariffucht vorliegen. Weitere Hinweise darauf geben auch die Beschäftigungsorte (→ Abschnitt 5.3), die bei 14,7 % der befragten Hilfskräfte und Tutor*innen an Hochschulen im technisch-administrativen Bereich, den Bibliotheken oder anderen Einrichtungen (wie etwa Serviceangeboten) angesiedelt sind. Auch einige Wissenschaftsministerien geben hierzu entsprechende Auskünfte. Aus parlamentarischen Anfragen geht etwa hervor, dass in Thüringen im Mai 2024 8,9 % der studentischen Beschäftigten in der zentralen Verwaltung inklusive der Hochschulleitung angestellt waren (Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2025: Anlage 1), an Bremer Hochschulen zwischen 9 % und 43 % in „Verwaltung, IT, Technik und Bibliotheken“ (Bremische Bürgerschaft 2026: Tabelle 7–10). Die vom Bundesgesetzgeber nach WissZeitVG vorgesehene, unterstützende Tätigkeit in Lehre und Forschung wird hierfür seitens der Hochschulen und mehreren Landesgesetzgebungen ausgeweitet auf „vergleichbare Tätigkeiten, die zur studienbegleitenden/-unterstützenden Qualifizierung dienen und Einblick in Wissenschaftsmanagement/-strukturen geben“ (ebd.), „studiennahe Dienstleistungen“ (§ 82 Abs. 1 HessHG), „Dienstleistungen in der Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben“ (§ 79 Abs. 1 LHG MV; ähnlich § 46 Abs. 1 HG NRW) oder „Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung“ (§ 33 Abs. 1 NHG), und zwar häufig unter Verweis darauf, dass es sich um wissenschaftsnahe Dienstleistungen handele oder der Qualifikation der studentischen Beschäftigten diene (→ Anhang 6). Für die tarifliche Eingruppierung und befristungsrechtliche Bewertung ist die landesgesetzliche Beschreibung der Personalkategorien indes nicht von Belang. Sowohl die Tarifverträge als auch das WissZeitVG definieren ihre Gegenstände eigenständig (siehe u.a. Preis/Ulber 2017: 261). Zahlreichen Hilfskräften werden also Aufgaben zugewiesen, die originär in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, ohne dass sie entsprechend angestellt und bezahlt werden. Dies führt immer wieder zu rechtlichen Auseinandersetzungen, die sich neben der Vergütung u.a. auch gegen die bei überwiegend wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten unzulässige Befristung nach § 6 WissZeitVG richten.⁴⁹

Besondere Aufmerksamkeit erhielt das Thema Tariffucht seit 2023 in Passau, wo rund 200 Hilfskräfte aus Verwaltung und Bibliotheken nach Protesten nun in den TV-L eingegliedert werden sollen (GEW Bayern 2024; BR 2024). Bewegung gab es auch in Sachsen. Dort sind an der TU Chemnitz und der TU Dresden die Studierenden, die als studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte in den zentralen Einrichtungen angestellt waren, entlassen und in Teilen neu eingestellt worden – mal auf (unbefristeten) TV-L-Stellen, mal in Form von Honorar- bzw. Werkverträgen oder studienbegleitenden Praktika (Freie Presse 2024; Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus 2025). In diesen Fällen handelt es sich um individualrechtliche Angelegenheiten, die mit großen Hürden für die Beschäftigten verbunden sind. Sie müssen über die Rechtslage informiert sein, um eine fehlerhafte Einstellung als solche identifizieren zu können, nachweisen, dass sie überwiegend anderen Tätigkeiten nachgegangen sind und sich trauen, den Rechtsweg einzulegen. Personalräte haben in diesen Fällen nur begrenzte Handlungsmöglichkeiten, Gewerkschaften können beraten und Rechtsschutz gewähren. Die Hürde, gegebenenfalls einen Rechtsstreit mit dem eigenen Arbeitgeber zu führen, ist im Einzelfall sehr hoch. Daher erscheint die aus den Zahlen hervorgehende, hohe Anzahl fehlerhafter Einstellungen ebenso realistisch wie der Umstand, dass der weit überwiegende Anteil der Fälle im Verborgenen bleibt.

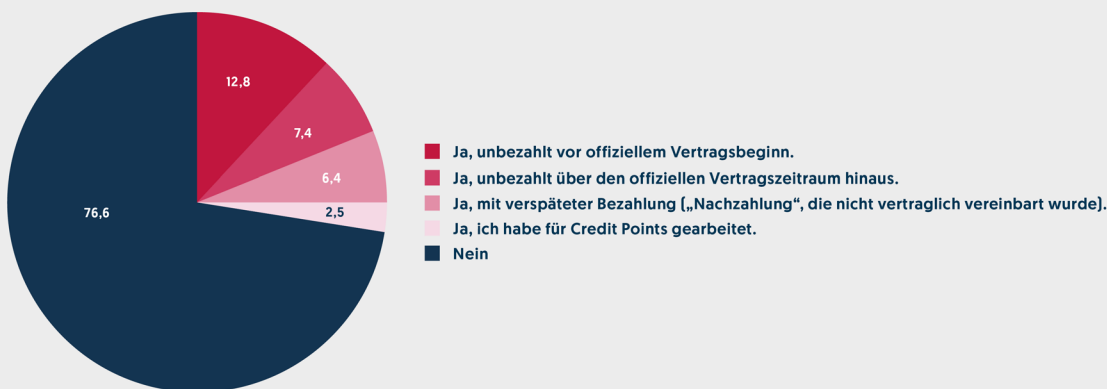
49 In der Vergangenheit klagte unter anderem 2017 eine studentische Hilfskraft in Berlin unter Verweis auf den nicht-wissenschaftlichen Charakter ihrer Programmierstätigkeit für eine Vergütung nach TV-L statt TVStud II und gegen ihre Befristung nach WissZeitVG, für die ihr Recht gegeben und nachträglich eine Vergütung nach TV-L EG 8 zugestanden wurde (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.06.2018 – 7 Sa 143/18). Einer studentischen Hilfskraft in Rostock wurde ebenfalls unter Berücksichtigung der tatsächlichen Tätigkeiten – der Arbeit in der Bibliothek – nach Klage die Eingruppierung in den TV-L zugesprochen (GEW Mecklenburg-Vorpommern 2022).

6.4.2 Arbeit ohne Bezahlung – ein strukturelles Problem

In der Praxis sind zudem fehlende oder verspätete Bezahlung für die Beschäftigten relevant. Bereits 2022 hatten länderübergreifend Befragungsteilnehmer*innen angegeben, schon einmal eine Zeitlang ohne schriftlichen Arbeitsvertrag (17,6 % im bundesweiten Durchschnitt) und „bis 16,7 % unbezahlt (ohne Nachzahlung) vor und/oder nach Vertragsbeginn“ gearbeitet zu haben, und zwar im Schnitt 4,9 Wochen (Hopp et al. 2023: 76–80). Es lässt sich festhalten, dass im oftmals informellen Arbeitskontext studentischer Beschäftigter die vertraglich festgelegten Beschäftigungszeiträume auch weiterhin nicht selten missachtet werden (→ Abb. 40).

Abb. 40 Hast du als Hilfskraft oder Tutor*in schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet?

Studentische Beschäftigte an Hochschulen [ohne (studentische) Angestellte], Angaben in Prozent, Mehrfachantworten möglich



Während bundesweit 85,1 % der (studentischen) Angestellten bisher kein mal ohne Bezahlung gearbeitet haben, gilt Gleiches nur für drei Viertel der befragten Hilfskräfte und Tutor*innen (76,6 %). Von diesen arbeiteten 12,8 % bereits unbezahlt vor dem offiziellen Vertragsbeginn (durchschnittlich 4,5 Wochen), 7,4 % ebenso unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus (durchschnittlich sechs Wochen); 6,4 % erlebten nicht vertraglich vereinbarte verspätete Bezahlungen (im Durchschnitt fast sieben Wochen).⁵⁰

Unbezahlte Arbeit vor Vertragsbeginn scheint insbesondere in Sachsen-Anhalt (18 %), Thüringen (17,8 %), Hamburg (16,9 %) und Brandenburg (15,7 %) üblich zu sein und unbezahlte Arbeit über das Vertragsende hinaus vor allem in Mecklenburg-Vorpommern (11,6 %), Sachsen-Anhalt (10,8 %), Schleswig-Holstein (10,5 %) und Hamburg (10,3 %). Verspätete Bezahlung kommt besonders in Bayern (12,1 %) und Hamburg (10,3 %) vor.⁵¹

2,5 % erhielten zudem statt einer Entlohnung nur Credit Points für ihr Studium, was den Charakter der Tätigkeit von Lohnarbeit zu Lerngelegenheit deutlich verschiebt. Eine Aussage darüber, inwiefern das bedeutet, dass die studentischen Beschäftigten damit auch auf andere aus einem Arbeitsverhältnis resultierenden Ansprüche verzichten müssen – etwa Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, kann auf Basis der Daten und auch unter Berücksichtigung der Modulpläne, die das vorsehen oder ermöglichen (Hopp et al. 2023: 58), hier nicht getroffen werden. Allerdings lässt die Verteilung der Fälle (N = 139) über alle Bundesländer und mehrere Hochschulen die Vermutung zu, dass es sich nicht um eine singuläre Absprache handelt.

Viele studentische Beschäftigte haben folglich bereits die Erfahrung gemacht, dass von ihnen unbezahlte Arbeits-

⁵⁰ Mehrfachnennungen waren möglich.

⁵¹ Wie aus einer parlamentarischen Anfrage hervorgeht, kam es zwischen dem Wintersemester 2023/24 und dem Wintersemester 2024/25 an der Universität Hamburg in 257 Fällen bei studentischen Beschäftigten und in 243 Fällen bei Tutor*innen zu um einen Monat verspätet angepassten Lohnerhöhungen; hinzu kommen für die Hamburger Hochschulen insgesamt 155 Fälle von Lohnauszahlungen, die mindestens um zwei Wochen verspätet waren (154 bei Hilfskräften und Tutor*innen, einer bei (studentischen) Angestellten). An einer Hochschule verspätete sich die Bezahlung der studentischen Beschäftigten teilweise um bis zu ein Jahr, da dort „ab dem Wintersemester 2024/25 die Verträge für Hilfskräfte und Tutorien nicht rechtzeitig angelegt werden [konnten]. Dies führte zu erheblich verzögerten Zahlungen, die erst mit dem Ende des Sommersemester 2025 komplett abgearbeitet waren.“ (Senat der Freien und Hansestadt Hamburg 2025: Anlage 3).

leistungen vor dem offiziellen Vertragsbeginn oder nach dem formalen Vertragsende erwartet und erbracht werden. Die Ursachen für diese problematische Praxis sind unter anderem in den strukturellen Rahmenbedingungen der Beschäftigung zu suchen: Studentische Beschäftigte werden typischerweise immer noch in kurzen Vertragszeiträumen angestellt (→ Abschnitt 6.3), wobei aufeinanderfolgende Kettenverträge häufig nicht nahtlos ineinandergreifen, sondern zeitliche Lücken aufweisen – insbesondere bei den Tutor*innen. Diese Vertragspraxis entspricht primär dem Interesse der Arbeitgeber*innen an größtmöglicher Flexibilität beim Personaleinsatz. Die damit einhergehende Fragmentierung der Beschäftigungsverhältnisse führt jedoch aufseiten der studentischen Beschäftigten zu erheblicher Planungsunsicherheit hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation und ihrer Einkünfte sowie zu informellen und illegalen Beschäftigungspraktiken (Hopp 2025). Zugleich entsteht ein faktischer Druck, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Zeiträume zu arbeiten – etwa, um laufende Projekte zu Ende zu führen oder sich für eine Vertragsverlängerung zu empfehlen. Das Ergebnis ist eine systematische unbezahlte Mehrarbeit, die die bereits prekäre wirtschaftliche Situation studentischer Beschäftigter weiter verschärft.

Ausführlich äußerte sich hierzu auch der Rechnungshof Freie und Hansestadt Hamburg (2025: 261f.), der für mehrere Hochschulen die Personalsachbearbeitung insbesondere bei Studierenden als „mangelhaft“ bewertete. Für diese Gruppe habe die Personalaktenführung „teilweise einer unsortierten Sammlung von Papierzetteln“ geglichen (ebd.: 262). Die als zu hoch eingestufte Fehlerquote habe zu falschen Befristungen und Über- sowie Unterzahlungen geführt, die teilweise durch verspätete oder Nicht-Bearbeitung bereits verjährt seien und wurde auf zwei wesentliche, strukturelle Gründe zurückgeführt: die Vielzahl kurzer Verträge bei gleichzeitig einer nur geringen Zahl von Sachbearbeiter*innen (ebd.: 261f.; 265). Deutlicher könnte kaum beschrieben werden, dass diese Beschäftigungspraxis nach wie vor einen nicht bewältigbaren Verwaltungsaufwand mit erheblichen negativen Folgen für die Beschäftigten produziert (Hopp et al. 2023: 76.f).

6.4.3 Arbeitszeit: entgrenzt, flexibel, unbezahlt

Unbezahlte Mehrarbeit ist auch ein zentrales Thema im Kontext der Arbeitszeit. Relevant sind hierbei insbesondere die Fragen, wann gearbeitet wird, wie mit Überstunden umzugehen ist und inwiefern Arbeitszeiten dokumentiert werden. Mehr als die Hälfte aller Befragungsteilnehmer*innen (54,2 %) gibt an, keine festen Arbeitstage zu haben. An Forschungseinrichtungen (46,6 %) und unter (studentischen) Angestellten (37,5 %) ist dies etwas seltener der Fall und regelmäßiger Arbeitsstrukturen sind üblicher.

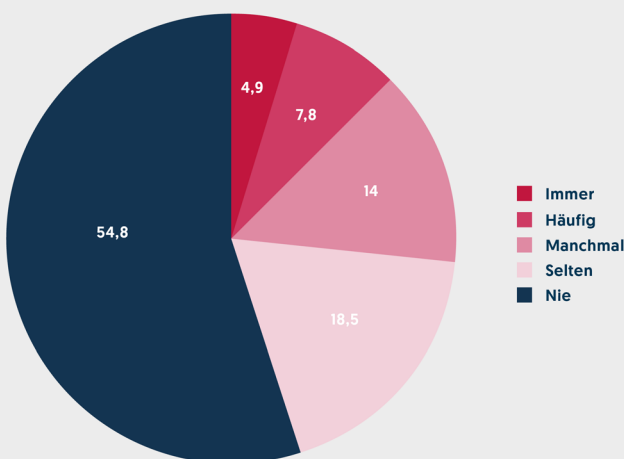
Auch Überstunden sind Teil der Arbeitsrealität vieler studentischer Beschäftigter: 45,2 % der Befragungsteilnehmer*innen geben an, monatlich unbezahlte Mehrarbeit zu leisten (→ Abb. 41). Bei 4,9 % von ihnen ist dies immer der Fall, bei 7,8 % häufig und bei 14 % manchmal. Im Vergleich zur Vorgängerstudie zeigt sich, dass mehr Befragte Überstunden leisten – 2023 waren es mit 38,9 % noch gute sechs Prozentpunkte weniger.

zeigt sich, dass bei Überstunden die Art des Beschäftigungsverhältnisses einen Unterschied macht: Von den (studentischen) Angestellten gaben mit 35,8 % markant weniger an, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, am häufigsten traf dies auf Tutor*innen (55,6 %) zu, von denen sogar 8,7 % angeben, immer unbezahlt über das vertraglich festgelegte monatliche Stundenum hinaus zu arbeiten.

Hervorzuheben ist, dass unbezahlte Mehrarbeit in Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland keineswegs der Normalfall ist. 2023 leisteten laut dem Statistischen Bundesamt (2024) 2,4 % der deutschen Arbeitnehmer*innen unbezahlte Überstunden – im Kontrast dazu ist selbiges bei studentischen Beschäftigten knapp 19-fach wahrscheinlicher. Ähnliche Werte finden

Abb. 41 **Leitest du monatlich unbezahlte Überstunden?**

Studentische Beschäftigte an Hochschulen (ohne [studentische] Angestellte), Angaben in Prozent



sich laut dem DGB Index Gute Arbeit insgesamt im Feld „Erziehung und Unterricht“, für welches 45 % der Beschäftigten angeben, häufig oder oft unbezahlt zu arbeiten (Tornau 2015). Die Tätigkeit als studentische*r Beschäftigte*r prägt damit die Erwartungen, die mit Blick auf eine potenzielle spätere Beschäftigung an einer Universität als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in einhergehen – und auch dort zeigen sich ähnlich hohe Werte. Eine repräsentative Umfrage zeigt, dass Angestellte im Mittelbau deutscher Universitäten mit durchschnittlich 11,9 Stunden pro Woche ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit überschreiten – und zwar besonders häufig, wenn sie auf Teilzeitstellen arbeiten (Ambrasat 2019: 152).

Relevant ist im Zuge dessen auch, dass nur 59 % der befragten studentischen Beschäftigten regelmäßig ihre Arbeitszeit dokumentieren. Unter Hilfskräften an Forschungseinrichtungen sowie (studentischen) Angestellten ist das Notieren der geleisteten Arbeitszeit dabei mit jeweils 74 % markant üblicher als bei den Hilfskräften und Tutor*innen an den Hochschulen. Gemäß einer EU-Richtlinie und Urteilen der Europäischen Gerichtshofs (2019) und des Bundesarbeitsgerichts aus dem September (2022) sind Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (EuGH 2019). Seitdem ist auch die Debatte um die Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft neu entfacht (siehe u.a. Forschung & Lehre 2023; GEW 2024b; ver.di 2024b). Allerdings gab es mitunter bereits zuvor Vorgaben, die die Erfassung der Arbeitszeit studentischer Beschäftigter vorsahen (zum Beispiel in Hamburg) und generell müssen gemäß Mindestlohngesetz (§ 17) bei geringfügig Beschäftigten die Arbeitszeiten bereits seit 2015 dokumentiert werden. In der Praxis scheint dies aber selten der Fall zu sein.

6.4.4 Gesetzliche Mindeststandards und ihre (Nicht-)Einhaltung: Urlaub und Krankheit

Wenngleich die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst und der TVStud III in Berlin mit unter anderem 30 Tagen deutlich mehr Erholungsurlaub vorsehen, besteht hinsichtlich des Urlaubsanspruchs sowie der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für die nicht-tarifierten studentischen Beschäftigten ein gesetzlicher Mindeststandards. Im Musterarbeitsvertrag der TdL wird der Urlaubsanspruch der studentischen Beschäftigten unter Verweis auf § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz – mindestens 24 Werktagen pro Jahr – sogar explizit angeführt. Dennoch scheint die Inanspruchnahme von Urlaub nicht selbstverständlich zu sein: Ähnlich wie bereits 2023 (39,6 %; Hopp et al. 2023: 89) gibt über ein Drittel der Befragungsteilnehmer*innen (34,1 %) an, dass sie ihren Urlaub nicht in Anspruch nehmen (→ Abb. 42). Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Bundesländern. Während in Berlin nur 19,4 % der studentischen Beschäftigten an Hochschulen ihren Urlaub nicht in Anspruch nehmen, ist gleiches bei über der Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen in Sachsen-Anhalt (54,8 %), Baden-Württemberg (53,8 %), Thüringen (51,1 %) und Bayern (50,2 %) der Fall.

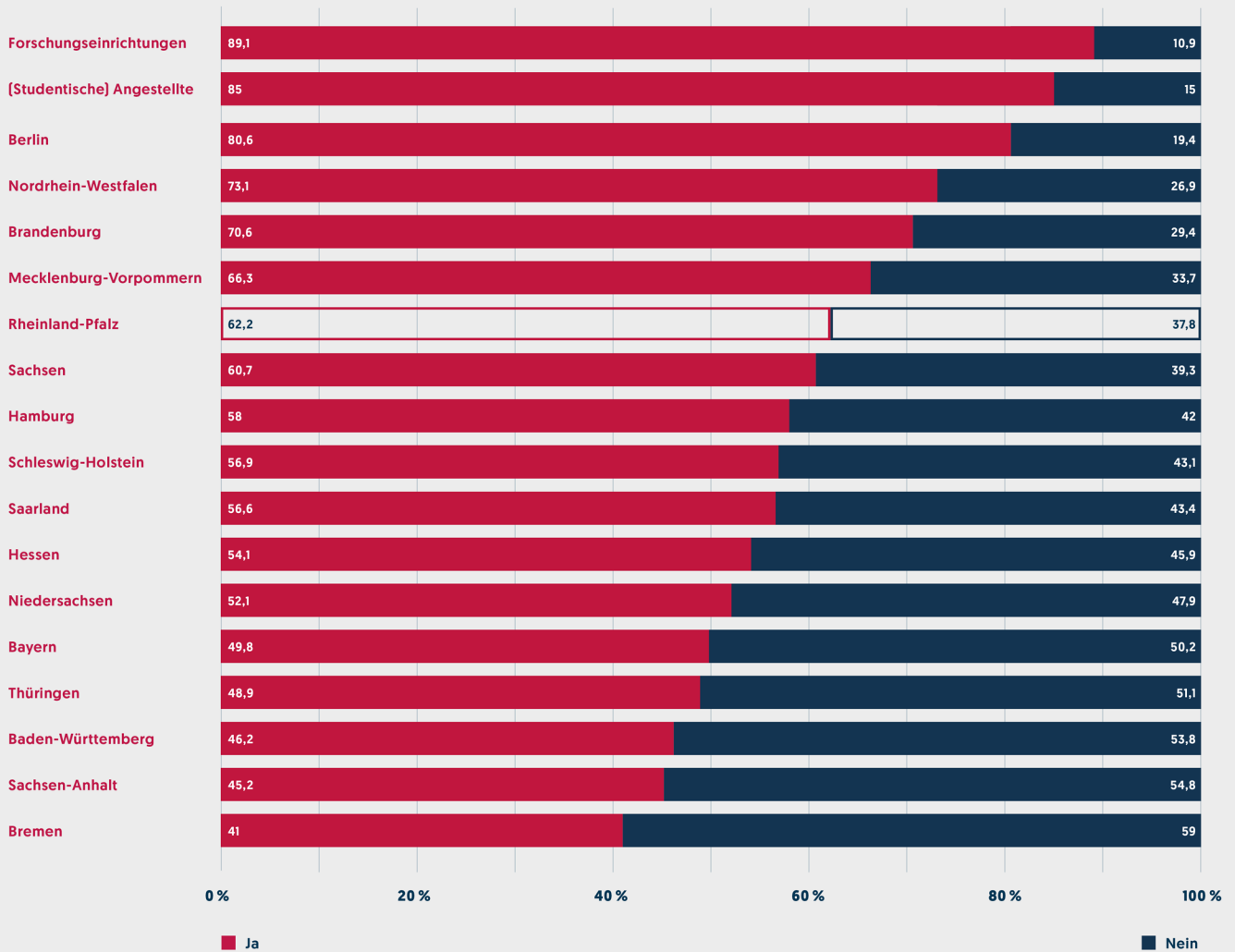
Neben dem Arbeitsort hat auch die Art der Anstellung einen Einfluss. So zeigt sich, dass insbesondere Tutor*innen mit über zwei Dritteln der Befragten (67,8 %) ihren zustehenden Urlaub nicht in Anspruch nehmen (können), im Kontrast dazu aber nur 15 % der (studentischen) Angestellten ihren Urlaub verfallen lassen. Ein möglicher Grund könnte in der insbesondere bei Tutor*innen kürzeren, oft auf die Vorlesungszeit beschränkten Vertragslaufzeit liegen, denn die Daten zeigen auch: je länger die Vertragslaufzeit der befragten studentischen Beschäftigten, desto eher kommt es zur Umsetzung des Urlaubsanspruchs. Eine weitere Erklärung: die Arbeitsorganisation. Über alle Beschäftigtengruppen hinweg zeigt sich ein positiver Effekt von festen Arbeitstagen bzw. -zeiten auf die Inanspruchnahme von Urlaub. So nehmen etwa nur 55,7 % der befragten Hilfskräfte an Hochschulen den ihnen zustehenden Urlaub in Anspruch, wenn sie ihre Arbeitszeit flexibel einsetzen, wohingegen dasselbe bei 69,4 % derjenigen der Fall ist, die an klar festgelegten Tagen arbeiten.

Dass die ausbleibende (vollständige) Inanspruchnahme des Urlaubs gerade auch in Verbindung mit flexibler Arbeitszeit auftritt, liegt vermutlich auch an der Unkenntnis über dessen Berechnung und Beantragung in diesem Fall sowie einem entsprechenden Informationsdefizit. Auf den Internetseiten der 20 größten staatlichen Universitäten lassen sich beispielsweise selbst bei entsprechender Schlagwortsuche in nur einem Fall explizite Hinweise finden, wie bei flexiblen Arbeitszeiten – in Verbindung mit den geringen Stundenumfängen – Urlaub genommen werden kann (TU Berlin 2010),⁵² und auch einschlägige Ratgeber von Gewerkschaften und Personal-

52 Drei weitere verweisen über die Berechnung von Urlaubsansprüchen allgemein auf (teilweise im Intranet befindliche) (Excel-)Tabellen.

Abb. 42 **Nimmst du deinen Urlaub in Anspruch?**

Angaben in Prozent



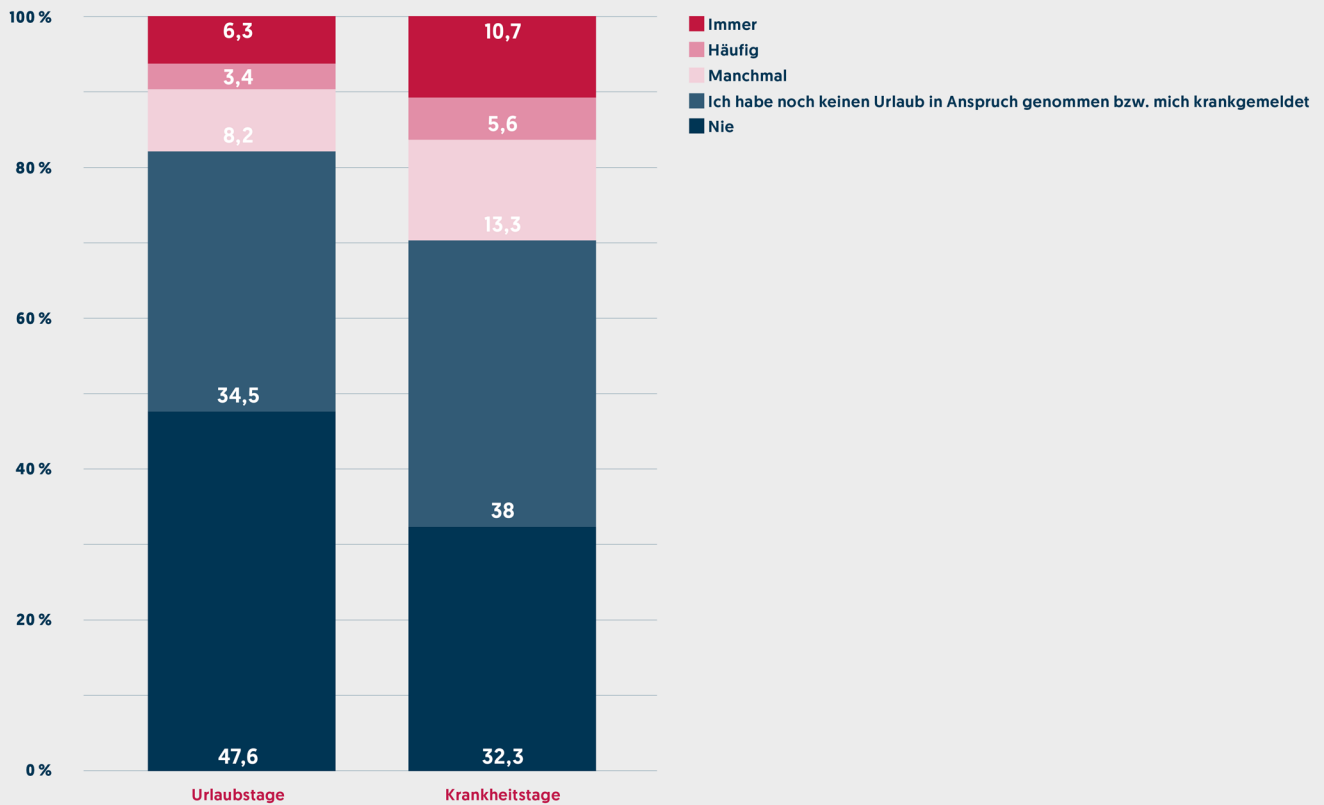
Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen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

vertretungen (→ Abschnitt 2) weisen in dieser Frage eine Leerstelle auf. Wenn studentische Beschäftigte ihren Urlaub wiederum nehmen oder sich krank melden, werden mitunter gar diese Tage nachgearbeitet (→ Abb.43). 17,2 % aller Befragungsteilnehmer*innen geben an, Urlaubstage nachzuarbeiten; 2023 waren es mit 15,7 % ähnlich viele (Hopp et al. 2023: 89ff.). Krankheitstage werden sogar von 29,6 % der studentischen Beschäftigten nachgearbeitet. 7,5 % geben gar an, dass sie von ihrem Vorgesetzten angehalten werden, Urlaubs- oder Krankheitstage nachzuarbeiten. Dabei zeigt sich erneut, dass dies bei Hilfskräften, die längere Vertragslaufzeiten aufweisen, etwas seltener der Fall ist.

Neben fehlendem Wissen über die dahingehenden rechtlichen Ansprüche seitens der studentischen Beschäftigten, aber auch ihrer Vorgesetzten (ebd.) erschwert auch die Machtasymmetrie zwischen beiden deren Realisierung. Diese drückt sich beispielsweise darin aus, dass sich nicht wenige der Befragten scheuen, gegenüber ihren Vorgesetzten ihre Rechte wie Urlaubsanspruch, das Einhalten von Arbeitszeiten oder andere Rechte einzufordern. Während zwar 85,9 % angeben, dass sie das Gefühl haben dergleichen ansprechen zu können (trifft voll zu und trifft eher zu), ist Gleiches bei den verbleibenden 14,1 % weniger oder gar nicht der Fall.

Abb. 43 Arbeitest du Urlaubs- bzw. Krankheitstage nach?

Studentische Beschäftigte an Hochschulen (ohne [studentische] Angestellte). Angaben in Prozent



6.5 Betriebliche Integration – Kolleg*in oder „Hilfskraft für alles“?

- Studentische Beschäftigte stellen eine zahlenmäßig große Randbelegschaft dar, deren betriebliche Integration durch die Lage von Arbeitszeit und Arbeitstagen, deren zeitliche und räumliche Fragmentierung sowie durch das Fehlen fester Arbeitsplätze negativ beeinflusst ist.
- Während in Berlin lediglich 26,1 % der studentischen Beschäftigten noch nie zu einer Teamsitzung eingeladen wurden und dies auch an Forschungseinrichtungen (29,6 %) und bei den (studentischen) Angestellten (30,3 %) in vergleichsweise begrenzter Zahl ausbleibt, trifft das am anderen Ende der Skala – in Bremen – auf 47,3 % zu.
- Dort, wo Modelle entwickelt wurden, studentische Beschäftigte durch eigens geschaffene Gremienstrukturen in die betriebliche Mitbestimmung zu integrieren, ist das Wissen über die Existenz einer Interessenvertretung als potenziellem Ansprechpartner deutlich ausgeprägter.
- In Bundesländern, in denen keine eigene Interessenvertretung existiert, werden studentische Beschäftigte selten oder nie zur Teilnahme an einer Personalratswahl oder einer Personalversammlung eingeladen.

In den vorangegangenen Abschnitten wurde das prekäre Potential studentischer Erwerbsarbeit durch die Unterschreitung von materiellen und rechtlichen Standards regulierter Arbeitsbeziehungen herausgearbeitet. In diesem Abschnitt widmen wir uns einer dritten, mit diesen beiden eng verschränkten Dimension, nämlich der Unterschreitung betrieblicher Integrationsstands. Zur Erinnerung: Diese äußert sich „vor allem in einer geringen Einbindung in kollegiale Strukturen und einer eingeschränkten Repräsentanz durch betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung“ (Mayer-Ahuja 2003: 240). Wer nicht Teil einer Belegschaft im Sinne der gewerkschaftlichen Losung „ein Betrieb, eine Belegschaft, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag, ein Betriebs-/Personalrat“ ist, bei dem

„trägt eine prekäre betriebliche Stellung dazu bei, das materielle und rechtliche Prekaritätspotential von ‚atypischer‘ Beschäftigung zu realisieren, da der Personaleinsatz in jeder Hinsicht flexibler gehandhabt werden kann, wenn weder informelle Solidarität unter Kolleg/innen noch eine formelle Repräsentanz durch Betriebsrat oder Gewerkschaften die Verteidigung materieller und rechtlicher Standards erleichtern“ (ebd.: 53).

In anderen Worten: In dieser Konstellation stehen Beschäftigte ihren Vorgesetzten (eher) als Einzelne gegenüber und können als „Betroffene[] (individuell und kollektiv) oft weniger Einfluss auf Arbeitsbedingungen, Löhne und Arbeitsabläufe nehmen“ (ebd.).

Um die betriebliche Integration studentischer Beschäftigter zu erfassen, gehen wir zuerst auf ihre Einbindung in die betrieblichen Abläufe ein (Abschnitt 6.5.1), bevor wir uns ihrer Integration in die Strukturen betrieblicher Interessenvertretung zuwenden. Im Fokus steht dabei der Vergleich zwischen unseren drei Regulierungsszenarien sowie zwischen den Bundesländern, deren Personalvertretungsgesetze eine unterschiedlich weitreichende Integration studentischer Beschäftigter in die betriebliche Mitbestimmung normieren (Abschnitt 6.5.2). Abschließend blicken wir auf das Verhältnis zwischen studentischen Beschäftigten und Gewerkschaften und sich andeutende Potentiale für eine kollektive Interessenvertretung (Abschnitt 6.5.3).

6.5.1 Integration in kollegiale Strukturen und Arbeitsorganisation

Inwiefern studentische Beschäftigte Teil der Hochschulbelegschaft sind und ob sie bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf Solidarität setzen können, die aus kollegialen Strukturen am Arbeitsplatz erwachsen kann, lässt sich über eine quantitative Erhebung nur näherungsweise bestimmen. Gleichwohl lassen die erhobenen Daten sowie weitere empirische Befunde darauf schließen, dass die betriebliche Integration studentischer Beschäftigter – vor dem Hintergrund einer starken räumlichen und zeitlichen Fragmentierung ihrer Arbeit sowie einer geringen Integration in die kooperative Arbeitsorganisation – deutlich geringer ausfällt als bei anderen Hochschulbeschäftigten.

1. *Arbeitsort*: Studentische Beschäftigte verfügen häufig nicht über einen Arbeitsplatz, sondern arbeiten vorwiegend von zu Hause oder nutzen andere hochschulöffentliche Orte wie Bibliotheken. Dies gilt nicht erst, aber umso häufiger seit der Pandemie (Hopp et al. 2023: 113f.). Wie in der Vorgängerstudie bereits herausgearbeitet werden konnte, steht dieser Mangel betrieblicher Integration in einem engen Verhältnis mit der Länge der Arbeitsverträge und der Dauer der Beschäftigung. Liegen die Vertragslaufzeiten unter fünf Monaten, gaben je nach Staffelung höchstens 55,3 % der Befragten an, über einen Arbeitsplatz zu verfügen (ebd.: 107). Je länger die Befragungsteilnehmer*innen wiederum bereits als studentische Beschäftigte gearbeitet haben, desto eher war das der Fall: Unter denjenigen, die angaben, bereits mehr als 30 bis 36 Monate als studentische Beschäftigte tätig zu sein, hatten 70,6 % einen Arbeitsplatz zur Nutzung erhalten (ebd.: 103). Wo der gemeinsame Arbeitsort fehlt, steht zu vermuten, dass verstärkt vereinzelt gearbeitet werden muss und Kooperation wenn, dann vorrangig auf digitalem Wege stattfindet.
2. *Lage der Arbeitszeit*: Die studentischen Beschäftigten sind ausnahmslos in Teilzeit beschäftigt. Ihre durchschnittlich Wochenarbeitszeit von 8 Stunden an Hochschulen sowie 12,1 Stunden in Forschungseinrichtungen bzw. 11,4 Stunden als (studentische) Angestellte (→ Abschnitt 6.2) verteilt sich dabei überwiegend auf zwei bis drei Tage in der Woche (im Mittel 2,6 an Hochschulen, 2,7 an Forschungseinrichtungen und bei (studentischen) Angestellten). 56,2 % der studentischen Beschäftigten hatten keine festen Arbeitstage, bei den (studentischen) Angestellten trifft dies mit 37,5 % knapp 19 Prozentpunkte weniger zu (→ Abb. 44).
3. *Integration in die Teamarbeit*: Auch bei der Frage, ob die studentischen Beschäftigten in ihrer Zeit, in der sie an der Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt waren, schon einmal an einer Teamsitzung teilgenommen haben (→ Abb.45), zeigt sich ein starkes Gefälle nach bereits bekanntem Muster. Während die Befragungsteilnehmer*innen am oberen Ende, in Berlin, „nur“ zu 26,1 % angeben, noch nie zu einer Teamsitzung eingeladen worden zu sein, beantworten am unteren Ende, in Bremen, 47,4 % diese Frage mit nein. Angesichts der 63,2 %, die in Berlin angeben, bereits mehrfach eingeladen worden zu sein, scheint dort am meisten Wert auf die Integration der studentischen Beschäftigten in die Arbeitsorganisation in den

Arbeitsbereichen gelegt zu werden. Ein Grund dafür könnte sein, dass hier die Arbeitsverträge aufgrund der Mindestvertragslaufzeiten von in der Regel 24 Monaten deutlich länger angelegt sind und Kettenverträge folglich weniger vorkommen. Aufgrund dieser längeren vertraglichen Bindung könnte sich in der Wahrnehmung der Vorgesetzten eine Integration in das Team eher „lohnen“. Auch Forschungseinrichtungen und (studentische) Angestellte schneiden in der Gesamtschau erneut besser ab. Während im Mittel 39,5 % der studentischen Beschäftigten noch nie zu einer Teamsitzung eingeladen wurden, sind es an den Forschungseinrichtungen mit 29,6 % und 30,3 % der (studentischen) Angestellten vergleichsweise weniger.

Über diese drei Befunde zur Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf die betriebliche Integration hinaus sollen die folgenden zwei Beispiele die strukturell bedingte Exklusion der studentischen Beschäftigten aus kollegialen Strukturen illustrieren.

Das erste Beispiel bezieht sich auf die *personalwirtschaftliche Erfassung*. Studentische Beschäftigte werden an zahlreichen Hochschulen nicht als Beschäftigte erfasst (zur statistischen Erfassung allgemein → Abschnitt 5.1). Blickt man beispielsweise auf die öffentlich verfügbare Personalstatistik der Universität Göttingen, wird man explizit darauf hingewiesen, dass „Hilfskräfte“ „nicht zu den Beschäftigten [zählen]“ (Georg-August-Universität Göttingen 2024). Zu den 4.814 Beschäftigten (Georg-August-Universität Göttingen o. J.), die auch intern in der Regel als Personalkosten geführt werden, kommen noch einmal 2.188 studentische Beschäftigte hinzu, die wiederum zumeist als „Sachmittel“ bzw. „Sachkosten“ erfasst werden. Ihnen kommt damit zum einen ein minderer Status zu, zum anderen zählen sie, vor allem in Verbindung mit kurzen Vertragslaufzeiten, zu den flexiblen Kosten, bei denen im Zuge von Sparmaßnahmen – anders als bei unbefristeten oder zumindest langfristiger angelegten Beschäftigungsverhältnissen – kurzfristig Gelder freigesetzt werden können. Hier trifft die rechtliche Unterschreitung von Standards auf die geringe betriebliche Integration, was in der Konsequenz materielle Prekaritätsrisiken entfalten kann.

Ein zweites Beispiel, das die Aufmerksamkeit für die Frage schärfen kann, inwiefern studentische Beschäftigte als Kolleg*innen und Teil „einer Belegschaft“ wahrgenommen werden, ist die mithin mangelhafte Integration in kollegialitätsfördernde Aktivitäten. In gewerkschaftlichen Netzwerken wird immer wieder davon berichtet, dass studentische Beschäftigte von Belegschaftsfeierlichkeiten ausgeschlossen werden bzw. nicht mitgedacht oder -gemeint sind – in einigen wenigen Fällen führte dies auch zu Protestbriefen oder gar Aktionen. Zwei anonymisierte Fälle, bei denen uns entsprechende Dokumente vorliegen, sollen dies illustrieren. Bei einem handelt es sich um ein Sommerfest einer Fakultät, bei dem alle Beschäftigten – auch die (studentischen) Angestellten und Gremienmitglieder – eingeladen worden sind, nur die studentischen Beschäftigten nicht. Als Antwort auf ihre Beschwerde erhielten die studentischen Beschäftigten die Information, „dass die Organisator:innen des Sommerfests auf keine Listen mit Kontakt- und Beschäftigungsdaten für die Personengruppe SHK, WHK und Tutor:innen zugreifen können“ und daher eine Einladung nicht möglich gewesen sei. In einem weiteren Beispiel wurden die studentischen Beschäftigten versehentlich zu einer Weihnachtsfeier mit eingeladen,

Abb. 44 Hast du überwiegend feste Arbeitstage?

Angaben in Prozent

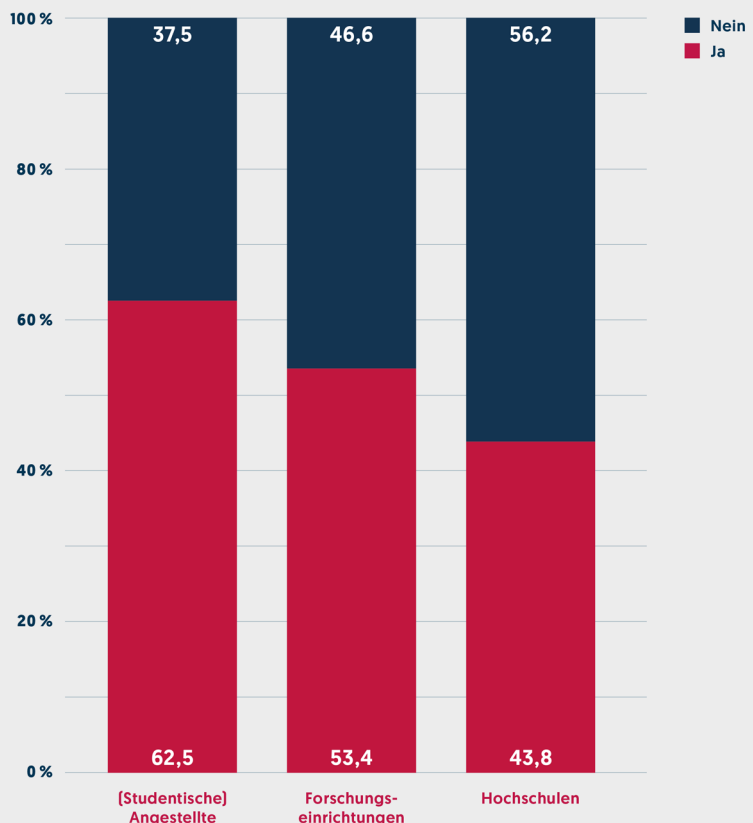
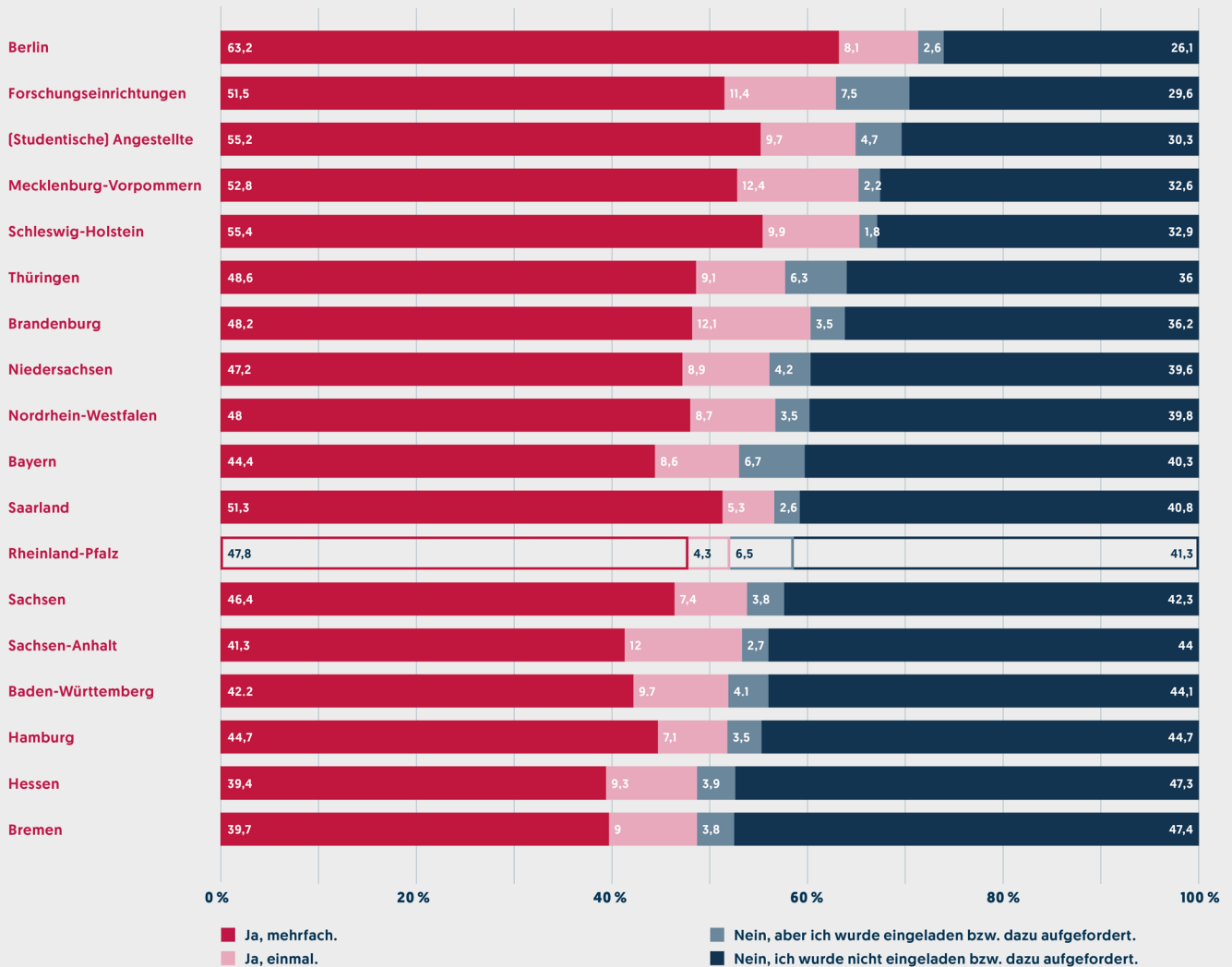


Abb. 45 Teilnahme an einer Teamsitzung des Arbeitsbereichs

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.

da der falsche E-Mail-Verteiler verwendet worden war. Nachdem dieser „Fehler“ bekannt geworden ist, wurden die studentischen Beschäftigten prompt wieder ausgeladen. Einige studentische Beschäftigte veranstalteten daraufhin eine „Weihnachtsfeier zweiter Klasse“ vor der Glasfassade der Feierlichkeiten ihrer Kolleg*innen.

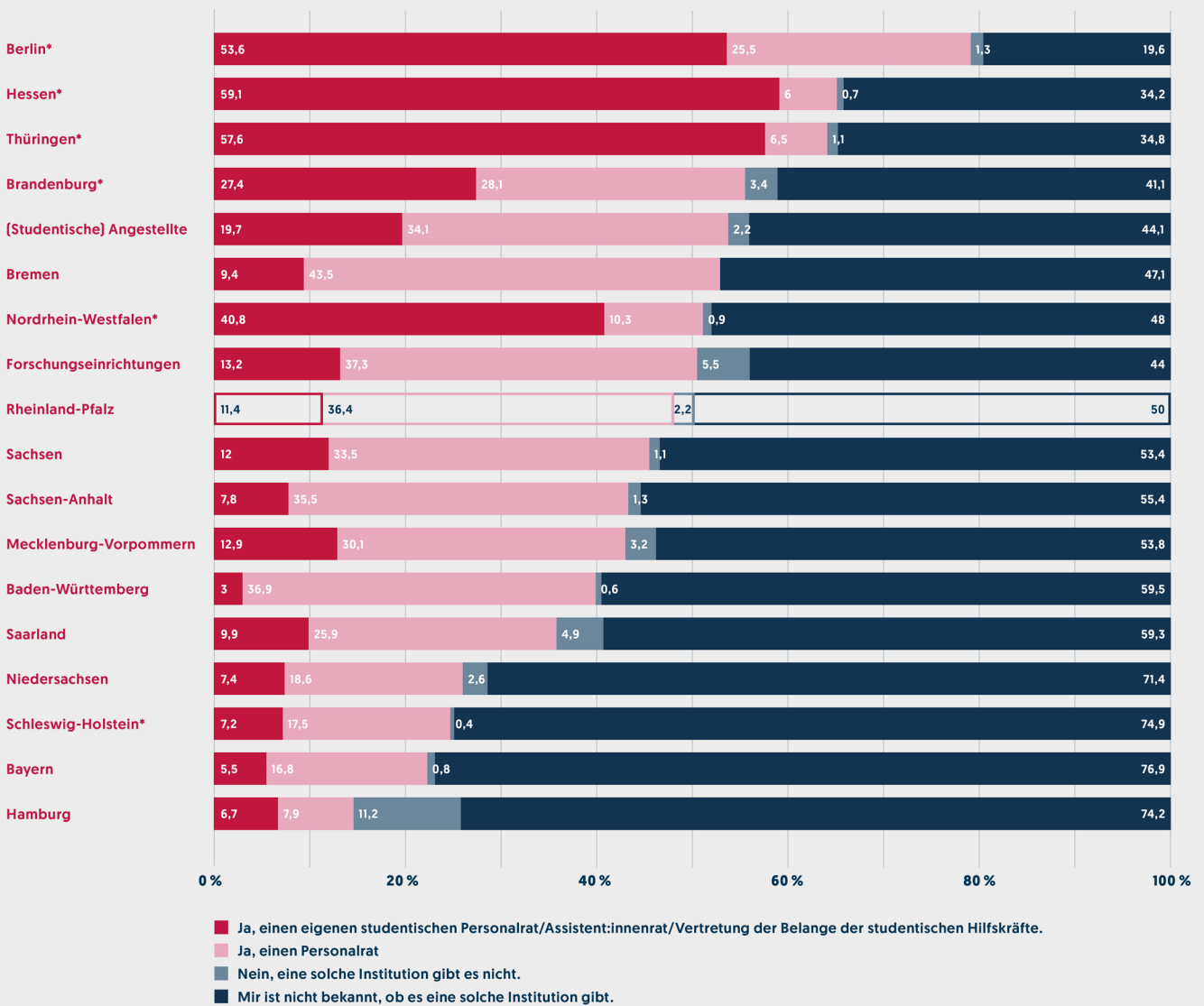
6.5.2 Integration in die betriebliche Mitbestimmung – große Diskrepanzen zwischen den Bundesländern

Dass zwischen den Bundesländern deutliche Unterschiede bei der rechtlichen Integration der studentischen Beschäftigten in die Personalvertretungsgesetze existieren, wurde bereits herausgearbeitet (→ Abschnitt 4.2). Je nach Regelung des aktiven und passiven Wahlrechts ergeben sich Folgefragen, etwa nach (1) der Möglichkeit zur Teilhabe an der demokratischen Mitbestimmung, (2) ob und in welcher Form sich der Personalrat im Falle von fehlenden Wahlrechten für seine Nicht-Wähler*innen verantwortlich fühlt und (3) ob der Personalrat gemäß Landespersonalvertretungsgesetz überhaupt über Regelungskompetenzen in dem Bereich verfügt.

Um den Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse und dem besonderen Status in der Hochschulhierarchie gerecht zu werden, haben Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen eigenständige Strukturen für die betriebliche Interessenvertretung der Hilfskräfte und Tutor*innen geschaffen. Diese sehen

Abb. 46 Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule/Forschungseinrichtung eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?

Angaben in Prozent



* eigenen studentischen Personalrat/Assistent:innenrat/Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte (auch SHK-Vertretung*, Hilfskräfte*rat* o.Ä.)

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.

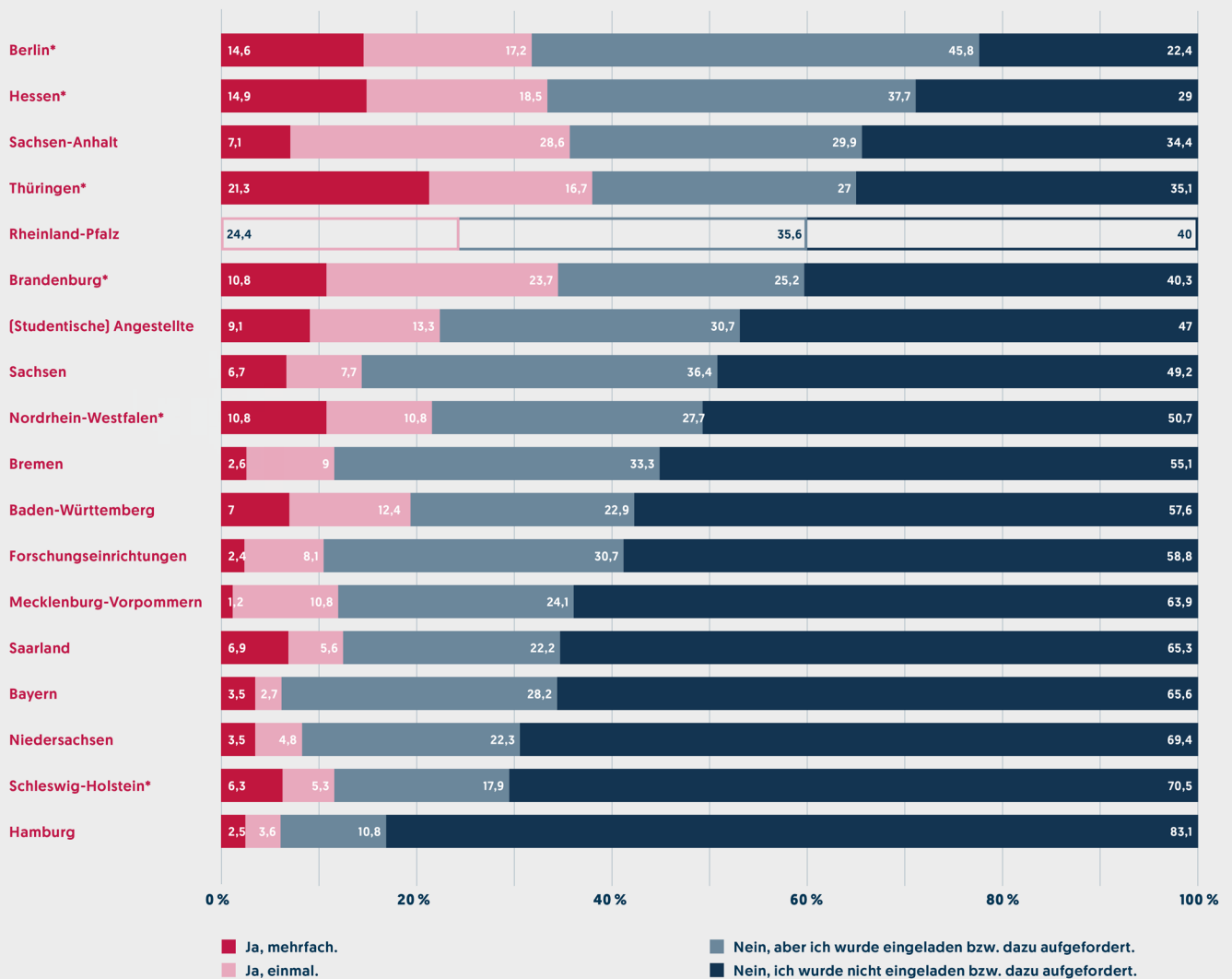
vor, dass die studentischen Beschäftigten (i.d.R. einmal im Jahr und in Verbindung mit anderen Wahlen wie etwa des Studierendenparlaments) ein eigenes Gremium wählen können, welches wiederum im unterschiedlichen Ausmaß Möglichkeiten hat, die Interessen der studentischen Beschäftigten gegenüber der Hochschulleitung zu vertreten. Angesichts des Bekanntheitsgrads einer entsprechenden Interessenvertretung und ihrer Zuständigkeit (→ Abb. 46) wird ersichtlich, dass dort, wo eindeutige Zuständigkeiten und Regelbefugnisse existieren, auch Kenntnisse darüber bei den Beschäftigten vorhanden sind. In Berlin, wo seit Jahrzehnten eigene studentische Personalräte bestehen, wissen lediglich 19,6 % der Befragungsteilnehmer*innen nicht, ob es eine solche Institution gibt und nur 1,3 % glauben, dass dem nicht so sei. Die größte Unklarheit besteht demgegenüber in Hamburg, wo drei Viertel (74,2 %) der studentischen Beschäftigten nicht wissen, ob es eine solche für sie zuständige Interessenvertretung gibt und 11,3 % angeben, dass dies nicht der Fall sei. Zwar mit etwas Abstand zu Berlin, aber ebenfalls überdurchschnittlich gut schneiden die Länder mit eigenen Vertretungen ab, also Hessen („Hilfskräfte*räte“), Thüringen („Assistent*innenräte“), Brandenburg (studentische Personalräte) und Nordrhein-Westfalen („Vertretungen für die Belange studentischer Beschäftigter“). In den Fällen, wo „nur“ der

reguläre Personalrat zuständig ist, schneiden die Gruppe der (studentischen) Angestellten sowie das Bundesland Bremen am besten ab. Das Gefälle zeigt, dass die spezifische Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht nur über den objektiven Grad der Integration der studentischen Beschäftigten in die betriebliche Mitbestimmungsstrukturen entscheidet, sondern auch darüber, ob Betroffene im Konfliktfall überhaupt Kenntnis darüber haben, dass sie auf eine betriebliche Interessenvertretung als potentielle Unterstützungsressource zurückgreifen können. Diese Kenntnisse wiederum bilden die Voraussetzung für die individuelle Wahrnehmung der eigenen betrieblichen Rechte und Integration.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Teilnahme an einer Wahl für eine Personalvertretung (→ Abb. 47). Hier bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern sowie zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. In Bundesländern mit eigenständigen Interessenvertretungen für studentische Beschäftigte fällt der Anteil derjenigen, die bereits mindestens einmal an einer Wahl teilgenommen haben, deutlich höher aus. Besonders ausgeprägt ist dies in Thüringen (38 %), Brandenburg (34,5 %), Hessen (33,4 %) sowie Berlin (31,8 %). Zu erwähnen ist hierbei einerseits, dass sich die Wahlzeiträume unterscheiden (z.B. wurde in Berlin im Wintersemester 2024/25 gewählt, in Thüringen zu Beginn des Sommersemesters 2025, unserem Erhebungszeitraum,

Abb. 47 Teilnahme an einer Wahl (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)

Angaben in Prozent



* eigenen studentischen Personalrat/Assistent:innenrat/Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte (auch SHK-Vertretung*, Hilfskräfte*rat* o.Ä.)

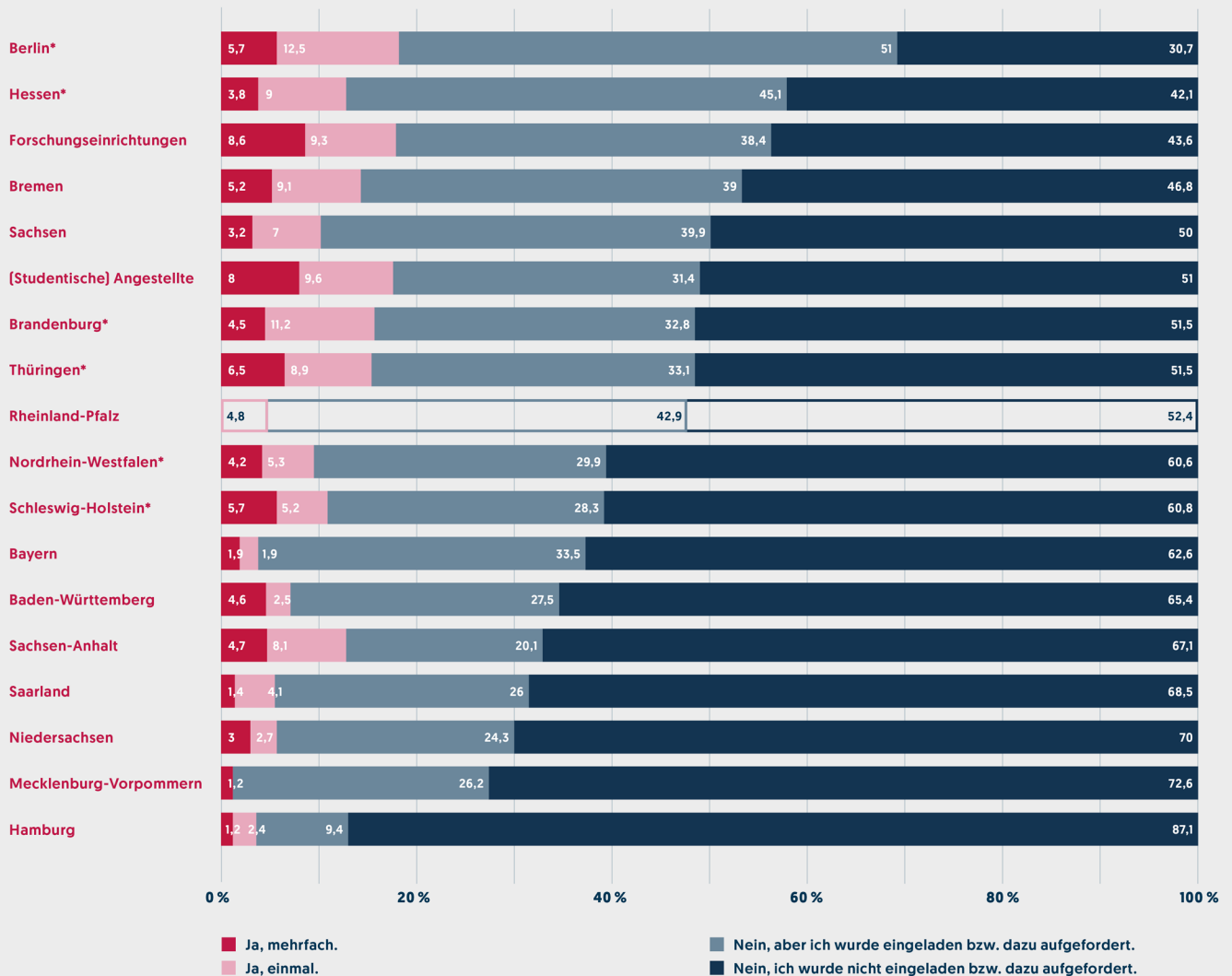
Liegt der Rücklauf aus einem Bundesland für ein Item bei weniger als 30 Fällen oder verteilt sich ein Rücklauf aus einem Bundesland von weniger als 50 Fällen bei einer Frage auf mehrere Merkmalsausprägungen, ist dies in den Grafiken kenntlich gemacht, indem die Balken bzw. Säulen lediglich als Rahmen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

und andererseits, dass die studentischen Personal- bzw. Hilfskräfteräte erst seit 2024 und auch noch nicht an jeder Hochschule bestehen und für dessen Erstgründungen entsprechend umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit gemacht wurde. Die relativ hohen Anteile mehrfacher Wahlteilnahmen deuten zudem auf eine gewisse institutionelle Verfestigung und Wiedererkennbarkeit dieser Vertretungsstrukturen hin, die mit dem jährlichen Wahlrhythmus zudem häufiger als die regulären Personalratswahlen stattfinden, deren Amtsperioden die durchschnittliche Beschäftigungsdauer erheblich überschreiten. Umgekehrt nehmen studentische Beschäftigte, die nicht oder weniger von allgemeinen sowie spezifischen Interessenvertretungen erfasst werden, auch nur selten an Wahlen teil. In Hamburg betrifft dies mit 83,1 % den mit Abstand größten Anteil aller Bundesländer.

Weitere Auffälligkeiten betreffen die Gruppe der (studentischen) Angestellten sowie die Beschäftigten an Forschungseinrichtungen. Beide Gruppen weisen im Vergleich zu studentischen Hilfskräften etwas höhere Beteiligungsquoten auf, zugleich aber auch hohe Anteile formaler Einladung ohne tatsächliche Wahlteilnahme. Dies lässt vermuten, dass eine formale Nähe zum regulären Personalvertretungssystem zwar die Sichtbarkeit von Wahlen erhöht, jedoch nicht automatisch zu aktiver Partizipation führt.

Abb. 48 Teilnahme an einer Personalversammlung (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)

Angaben in Prozent



* eigenen studentischen Personalrat/Assistent:innenrat/Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte (auch SHK-Vertretung*, Hilfskräfterat* o.Ä.)

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.

Insgesamt unterstreichen die Befunde, dass die Beteiligung studentischer Beschäftigter an Wahlen zur betrieblichen Interessenvertretung stark von den jeweiligen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängt. Dort, wo spezifische Vertretungsstrukturen existieren, Wahlrechte klar geregelt sind und eine klare Kommunikation über Zuständigkeiten erfolgen kann, ist die Wahrscheinlichkeit tatsächlicher Beteiligung deutlich höher. Wo diese Voraussetzungen fehlen, dominiert hingegen strukturelle Exklusion, die sich nicht nur in niedrigen Wahlbeteiligungsquoten, sondern auch in einem hohen Anteil fehlender Einladung und mangelnder Information manifestiert. Andersherum können zu viele Strukturen einen ähnlichen Effekt haben, indem die klare Zuständigkeit und Sichtbarkeit schwinden. Ein Beispiel hierfür ist Nordrhein-Westfalen, wo der Personalrat Technik und Verwaltung für die (studentischen) Angestellten zuständig ist, der Personalrat Wissenschaft für wissenschaftliche Hilfskräfte mit mindestens erstem Hochschulabschluss und die ohne Mitwirkungsrechte ausgestatteten „SHK-Rat“ für die studentischen Hilfskräfte ohne Abschluss. Damit bestätigt sich erneut, dass betriebliche Mitbestimmung für studentische Beschäftigte kein selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsbeziehungen ist, sondern maßgeblich vom jeweiligen Landesrecht und dessen konkreter Umsetzung sowie Umsetzbarkeit abhängt.

Im Vergleich zur Wahlbeteiligung zeigt sich hinsichtlich der Teilnahme an Personalversammlungen (→ Abb. 48) insgesamt ein ähnliches, teils sogar noch stärker ausgeprägtes Muster struktureller Exklusion. Zwar stellen Personalversammlungen ein niedrigschwelliges Beteiligungsformat dar, dennoch bleibt der tatsächliche Zugang für studentische Beschäftigte in vielen Bundesländern erheblich eingeschränkt. In allen Bundesländern ist der Anteil derjenigen, die bereits mehrfach oder zumindest einmal an einer Personalversammlung teilgenommen haben, vergleichsweise gering. Selbst in Bundesländern mit eigenständigen Interessenvertretungen für studentische Beschäftigte erreichen die entsprechenden Beteiligungsquoten nur moderate Werte. Hierbei muss die unterschiedliche Ausstattung der Interessenvertretungsstrukturen mit Rechten und Ressourcen einschränkend berücksichtigt werden: Nicht immer können sie beispielsweise (eigenständig) über Rundmails informieren und zum Beispiel zu (Teil-)Personalversammlungen einladen; gleichzeitig gibt es – anders als bei Personalversammlungen für die anderen Beschäftigtengruppen – unter anderem in Nordrhein-Westfalen Konflikte darum, ob die Teilnahme an derlei Veranstaltungen für die studentischen Beschäftigten als Arbeitszeit zählt, was für die Teilnahme eine zusätzliche Hürde darstellt und beispielsweise gemeinsame Teilpersonalversammlungen aller studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte erschwert. In Berlin haben insgesamt 18,2 % der Befragten angegeben, mindestens einmal an einer Personalversammlung teilgenommen zu haben, in Thüringen sind es 15,4 % und in Brandenburg 15,7 %. Hessen liegt mit 12,8 % knapp darunter. Besonders auffällig ist erneut der hohe Anteil derjenigen, die angeben, weder eingeladen noch zur Teilnahme an einer Personalversammlung aufgefordert worden zu sein. Hamburg hat hier mit 87,1 % den höchsten Wert im Ländervergleich. Auch in Mecklenburg-Vorpommern (72,6 %), Niedersachsen (70 %), dem Saarland (68,5 %) sowie Sachsen-Anhalt (67,1 %) dominiert diese Form vollständiger Nichtansprache. Damit wird sichtbar, dass studentische Beschäftigte in vielen Bundesländern faktisch vom zentralen Forum betrieblicher Information und Meinungsbildung ausgeschlossen bleiben.

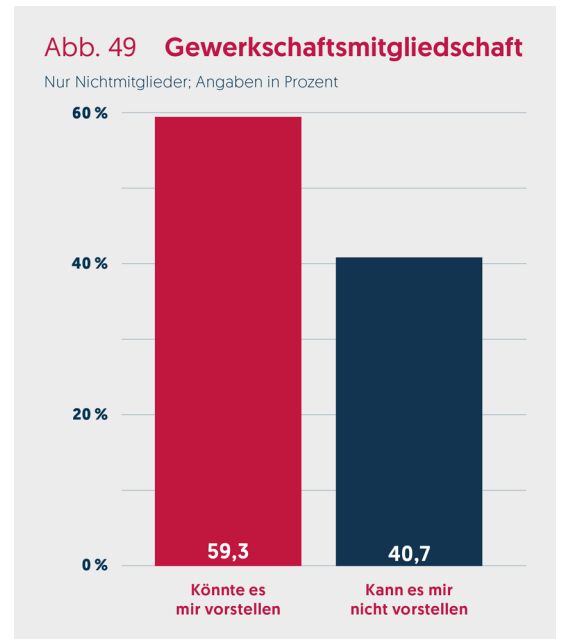
Zwischen diesen beiden Polen liegen Bundesländer, in denen ein relevanter Anteil der studentischen Beschäftigten zwar nicht teilgenommen hat, jedoch zumindest eingeladen oder zur Teilnahme aufgefordert wurde. Dies gilt etwa für Berlin, Hessen, Bremen und Sachsen, wie zwischen 39 % und 51 % der Befragungsteilnehmer*innen angegeben. Diese Konstellation verweist auf eine formale Öffnung der Beteiligungsformate, die jedoch nicht zwangsläufig in tatsächliche Partizipation mündet.

Die Gruppe der (studentischen) Angestellten sowie die Beschäftigten an Forschungseinrichtungen weisen im Vergleich zu studentischen Hilfskräften etwas höhere Beteiligungsquoten auf, gleichzeitig aber ebenfalls hohe Anteile fehlender Einladung. Dies deutet darauf hin, dass auch eine formale Nähe zum regulären Personalvertretungssystem nicht automatisch mit einer systematischen Einbindung in betriebliche Kommunikations- und Beteiligungsstrukturen einhergeht. Insgesamt schreibt sich das bereits zuvor identifizierte Muster fort: Die ausgeprägten Unterschiede zwischen den Bundesländern verweisen auf die zentrale Bedeutung der jeweiligen rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie deren konkrete Umsetzung im Hochschulalltag. Wo spezifische Zuständigkeiten fehlen oder nicht aktiv kommuniziert werden, manifestiert sich betriebliche Mitbestimmung für studentische Beschäftigte als strukturell eingeschränktes oder (für sie) nicht existentem Beteiligungsangebot.

6.5.3 Integration in die kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften – Erhebliche Potentiale

Dass es unter den studentischen Beschäftigten mindestens eine gewisse Offenheit für die Beteiligung an (kollektiven) Formen der Interessenvertretung gibt, legen die Zahlen zur Gewerkschaftsmitgliedschaft nahe (→ Abb. 49). Bei den befragten studentischen Beschäftigten, also angehenden Hochqualifizierten und Angestellten von im Median 24,5 Jahren, geben 11,8 % an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Das sind nur wenige Prozentpunkte weniger, als es bei den 18- bis 30-Jährigen mit 14,5 % im Mittel der Fall ist (Schneider 2018). Von den Nichtmitgliedern (N = 4.170) wiederum geben 59,3 % an, sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorstellen zu können. Diese Zahl lässt auf eine grundlegende Bereitschaft schließen, sich kollektiv für die Durchsetzung der eigenen Interessen zu organisieren.

Hierin steckt ein erkennbares Potential für Gewerkschaften, die angesichts der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt nicht nur mit neuen betriebs- und tarifpolitischen Anforderungen konfrontiert sind, sondern im gleichen Maße mit organisationspolitischen Herausforderungen hinsichtlich der Gewinnung neuer Mitglieder. Zum einen stellt der demografische Wandel eine erhebliche existenzielle Herausforderung dar (Dieke/Lesch 2017), womit die Gewinnung junger Menschen als Mitglieder eine der zentralen Voraussetzungen für die gewerkschaftliche Erneuerung darstellt. Zum anderen lassen Akademisierung und Tertiärisierung der Arbeitswelt der Gewinnung von Hochqualifizierten und (jungen) Angestellten für die Sicherung oder gar Erweiterung gewerkschaftlicher Organisations- und Durchsetzungsmacht eine wachsende Bedeutung zukommen. Gleichzeitig gestaltet sich letzteres gerade in diesen Bereichen deutlich aufwändiger als etwa in den traditionellen Arbeitermilieus der industriellen Sektoren. Der Etablierung gewerkschaftlicher Strukturen an den Hochschulen kommt aufgrund ihrer Nadelöhrfunktion damit eine besondere, über den eigenen Betrieb hinausweisende Rolle und Bedeutung zu (Hopp/Hoffmann 2025).



7. Jung, akademisch, (immer noch) prekär – und wie es anders gehen kann

Studentische Beschäftigte stellen weiterhin eine große Randbelegschaft inmitten des öffentlichen Dienstes der Länder dar. Sie arbeiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen teils Hand in Hand mit ihren Kolleg*innen – zum Teil anderen Studierenden, die als (studentische) Angestellte beschäftigt sind –, dennoch gelten für sie andere materielle und rechtliche Standards. Der vergleichende Blick auf die drei identifizierten Regulierungsszenarien zeigt: Die tarifliche Festlegung von materiellen und rechtlichen Standards sowie die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Studierende in die Hochschulbelegschaft integrieren, vermögen nicht alle strukturellen Problemlagen der Arbeitswelt aufzulösen. Gleichwohl wird deutlich, dass entsprechende Rahmenbedingungen zu einer besseren sozialen Lage führen können, Verstöße gegen arbeitsrechtliche Vorgaben in geringerem Umfang vorkommen und Vertragslaufzeiten von längerer Dauer sind – also mehr Planungssicherheit ermöglichen und damit weniger auf permanente Bewährungsprobe ausgelegt sind. Auch werden die Beschäftigten insgesamt eher in die betrieblichen Abläufe und die betriebliche Mitbestimmung eingebunden. Regulierung ist folglich auch in diesem Bereich der Arbeitswelt möglich und sie entfaltet positive Wirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der betroffenen Beschäftigten. Leitend für die vorliegende Untersuchung war die Frage nach den Auswirkungen der seit 2023 erfolgten rechtlichen Veränderungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der studentischen Beschäftigten sowie auf bestehende Prekaritätsrisiken. Vor diesem Hintergrund und unter Zuhilfenahme unserer Heuristiken sowie der vorgestellten Befunde lassen sich abschließend fünf Aspekte identifizieren, die zugleich arbeitspolitische Handlungsfelder benennen.

Erstens: Das Feld der studentischen Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist weiterhin geprägt von einem Flickenteppich rechtlicher Rahmenbedingungen. Dieser beginnt bei den uneinheitlichen Bezeichnungen der Beschäftigtengruppen und den verschiedenen Umgangsweisen mit der Qualifikation bei der Bezahlung und reicht über ihre personalwirtschaftlich und statistisch unzureichende Erfassung bis hin zu mittelbaren und unmittelbaren Ausnahmen von rechtlichen Standards wie Tarifvertrag und Mitbestimmung. Hieraus erwächst vor allem eine ordnungspolitische Herausforderung. Zwar sind seit einigen Jahren zaghafte Regulierungsbestrebungen zu beobachten, allerdings in sehr unterschiedlichem Umfang und mit weiterhin großem Spielraum für die Länder bzw. Hochschulen bei der Umsetzung. Dieser Spielraum kann wiederum durch die Beschäftigten und insbesondere dort, wo (studentische) Personalräte nicht zuständig oder existent sind, kaum mitgestaltet werden. Denn eine vollständige Integration in das duale System regulierter Arbeitsbeziehungen besteht weiterhin nur bei den studentischen Beschäftigten in Berlin sowie bei den (studentischen) Angestellten.

Zweitens: Einige Bundesländer haben durch die Schaffung von gesetzlichen Mindestvertragslaufzeiten und die Einführung von Mitbestimmungsstrukturen seit 2023 für deutliche Veränderungen bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesorgt. Auch die schuldrechtliche Vereinbarung sorgt erstmals für bundesweite Angleichungstendenzen. Neben der kollektivrechtlichen Festschreibung der Löhne, die vorher einseitig bestimmt worden waren, wurde ein bundesweit einheitlicher Standard von Mindestvertragslaufzeiten geschaffen. Wenngleich diese Regelung zu einer Erhöhung der durchschnittlichen Vertragslaufzeiten geführt hat, wird sie in großen Teilen nicht umgesetzt. Dass hierbei die rechtliche Verbindlichkeit eine Rolle zu spielen scheint, legt der Vergleich zwischen Bundesländern mit einer gesetzlichen Regelung hinsichtlich der Vertragslaufzeiten im Verhältnis zu denjenigen nahe, in denen nur die schuldrechtliche Vereinbarung zur Anwendung kommt. Trotz dieser Entwicklungen muss immer noch davon gesprochen werden, dass wir es in diesem Feld mit einer weitreichenden Unterschreitung von arbeitsweltlichen Standards zu tun haben, die für die Beschäftigten erhebliche Prekaritätsrisiken mit sich bringen kann – vor allem dann, wenn sie nicht über risikoabsorbierende Haushaltsstrukturen verfügen.

Drittens: Die materielle Situation der studentischen Beschäftigten und (studentischen) Angestellten wird im Wesentlichen durch ihren Haushaltskontext (eng verbunden mit ihrer sozialen Herkunft) und ihre Erwerbsarbeit beeinflusst. Die studentische Erwerbsarbeit macht für Hilfskräfte und Tutor*innen an den Hochschulen knapp die Hälfte des Gesamteinkommens aus, an den Forschungseinrichtungen und bei den (studentischen) Angestellten sogar noch mehr. Ihre Erwerbsarbeit stellt damit die für sie wichtigste Einnahmequelle dar. Fehlen risikoabsorbierende Strukturen (wie z.B. eine finanzstarke Familie oder Partner*in), kann sich das prekäre Poten-

tial vor allem dann entfalten, wenn Anschlussverträge ausbleiben, es zu Zahlungsausfällen oder Arbeit ohne Vertrag kommt. Von einer weitgehenden Unterschreitung materieller Standards kann insbesondere in drei Punkten gesprochen werden: Erstens hinsichtlich der Ausnahme von den Entgeltordnungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, die – selbst trotz der schuldrechtlichen Vereinbarungen – an Hochschulen vielfach lediglich eine Entlohnung knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn mit sich bringt. Hinzu kommt zweitens die vor allem an den Hochschulen überwiegende Beschäftigung in Form von Minijobs unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze, für die keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen, aber aus denen auch keine entsprechenden Ansprüche erwachsen. Und schließlich liegt drittens das Gesamteinkommen bei zwei Drittel der studentischen Beschäftigten unterhalb der Armutgefährdungsschwelle. Entlang unserer drei Regulierungsszenarien lässt sich konstatieren, dass etwas höhere (Tarif-)Löhne in Verbindung mit größeren Stundenumfängen bei den (studentischen) Angestellten sowie den studentischen Beschäftigten in Berlin zu einem insgesamt höheren Gesamteinkommen und damit einer tendenziell besseren sozialen Lage im Vergleich zu den studentischen Beschäftigten an Hochschulen führen. Vergleichbares gilt für die Beschäftigten an Forschungseinrichtungen. Am Beispiel Berlins lässt sich zudem illustrieren, wie verschiedene Regulierungen ineinandergreifen und risikoabsorbierend wirken können. Denn hier ist zwar der vormals bestehende Lohnvorsprung durch die tariflichen Löhne inzwischen weitgehend eingeholt worden, jedoch konnte durch die ebenfalls tariflich festgelegten Mindeststundenumfänge ein weiterhin vergleichsweise hohes Gesamteinkommen erzielt werden. Bestehen entsprechende Regelungen nicht, kombinieren studentische Beschäftigte ihre Arbeitsverhältnisse mit geringen Stundenumfängen angesichts der finanziellen Bedeutung der eigenen Erwerbstätigkeit für den Lebensunterhalt eher mit weiteren Nebentätigkeiten – mit entsprechenden Mehrfachbelastungen und (zeitlichen) Auswirkungen auf das Studium.

Viertens: Fehlende Regulierung begünstigt Informalität. Wo diese vorherrscht, kommt es verstärkt auf individuelle Ressourcen bei der Durchsetzung von Interessen und rechtlichen Ansprüchen an. Der Ausschluss von kollektivrechtlichen Regulierungsinstanzen (Tarifvertrag und Mitbestimmung) sowie die Existenz eines Befristungsregimes, welches das Beschäftigungsverhältnis zu einer unsicheren Angelegenheit macht, verstärken in der Konsequenz Machtasymmetrien und begünstigen Machtmissbrauch. Die gegenwärtige Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen geht mit informellen Praktiken einher – etwa bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder dort, wo Tätigkeiten ohne Bezahlung aufgenommen oder über das vertraglich vereinbarte Ende hinaus unentgeltlich fortgeführt werden. Umgekehrt lässt sich entlang unserer drei Regulierungsszenarien aufzeigen, dass dort, wo rechtliche Rahmenbedingungen zum einem klar kollektivrechtlich definiert und zum anderen durch Interessenvertretungen kontrolliert werden können, Rechtsverletzungen signifikant seltener sind und die Arbeitsbedingungen deutlich besser. Auch Rekrutierungsverfahren laufen in der Tendenz formalisierter ab und entsprechen dadurch eher gleichstellungspolitischen Standards. Letzteres ist insbesondere mit Blick auf die „Türöffnerfunktion“ der Hilfskraft- und Tutor*innenstellen in die Wissenschaft von wesentlicher, auch bildungspolitischer Bedeutung.

Fünftes: Mit Blick auf die angestrebte Integration in die Teamarbeit liegen sowohl Berlin, die Forschungseinrichtungen als auch die (studentischen) Angestellten in der Tendenz vorne. Bei der Integration in die Mitbestimmung setzt sich dieses bekannte Muster fort, jedoch schneiden hier im Vergleich zu den (studentischen) Angestellten tendenziell jene Bundesländer besser ab, in denen entsprechende Modelle zur Integration der studentischen Beschäftigten in die Mitbestimmung geschaffen wurden (u.a. studentische Personalräte). Für Anschlussforschung zu betrieblicher Integration eröffnet sich hier ein noch zu erschließendes Feld.

Der Vergleich der Regulierungsszenarien zeigt, dass Prekaritätsrisiken durch aktive – und zielgerichtete – Regulierung verringert werden können. Als zielgerichtet können hier vor allem die gesetzlichen (oder tariflichen) Mindestvertragslaufzeiten sowie die Einführung von studentischen Personalräten (oder ähnlichen Personalvertretungen) benannt werden, sowie die ordnungspolitische Funktion von Tarifverträgen, die die asymmetrischen Machtverhältnisse zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zumindest partiell einhegen. Dass Prekaritätsrisiken damit nicht vollständig ausgeschlossen werden können, hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass studentische Erwerbsarbeit (neben dem Studium) bzw. der studentische Arbeitsmarkt im Allgemeinen von niedrigen Standards geprägt ist. Umgekehrt verweist dies aber auch darauf, welche Wirkung von einer Regulierung im Bereich der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgehen könnte und welche Verantwortung den öffentlichen Arbeitgeber*innen zukommt angesichts der großen Zahl von Studierenden, die im öffentlichen Dienst der Länder beschäftigt sind.

Abkürzungsverzeichnis

BAT – Bundesangestelltentarifvertrag

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung

BVerfG – Bundesverfassungsgericht

HFVG – Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

TdL – Tarifgemeinschaft deutscher Länder

TV-H – Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst des Landes Hessen

TV-L – Tarifvertrag der Länder

TVStud – Tarfbewegung studentischer Beschäftigter

TVStud III – (Berliner) Tarifvertrag für studentische Beschäftigte

TVöD – Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen)

TzBfG – Teilzeit- und Befristungsgesetz

WissZeitVG – Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1** Abgrenzung der Beschäftigtengruppen
- Abb. 2** Ausnahmen vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen
- Abb. 3** Regulierungsszenarien studentischer Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- Abb. 4** Studentische Beschäftigte nach Personalgruppen und Hochschulart
- Abb. 5** Anteil der Befragten nach Ort der Beschäftigung
- Abb. 6** Anteil der Befragten von staatlichen Universitäten
- Abb. 7** Anteil der Befragten von staatlichen Hochschulen
- Abb. 8** Anteil der Befragten von außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Abb. 9** Anteil der Befragten nach Bundesland im statistischen Vergleich
- Abb. 10** Anteil der Befragten nach Beschäftigungsgruppen im statistischen Vergleich
- Abb. 11** Anteil der Befragten nach Beschäftigtengruppen und Bundesland
- Abb. 12** Wo ist bzw. war das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?
- Abb. 13** Aus welchen Mitteln wird dein Beschäftigungsverhältnis finanziert?
- Abb. 14** Arten der Finanzierung
- Abb. 15** Anteil der Befragten nach Fachgebieten im statistischen Vergleich
- Abb. 16** Anteil der Befragten nach Geschlecht
- Abb. 17** Studentische Beschäftigte nach Personalgruppen und Geschlecht
- Abb. 18** Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund
- Abb. 19** Über welchen Bildungsweg hast du deine Studienberechtigung erworben?
- Abb. 20** Was ist bisher dein höchster akademischer Abschluss?
- Abb. 21** Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen? (nach Bundesland)
- Abb. 22** Vergütung gemäß schuldrechtlichen Vereinbarungen und Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
- Abb. 23** Stundenlohn studentischer Hilfskräfte im Sommersemester 2025
- Abb. 24** Stundenlohn wissenschaftlicher Hilfskräfte im Sommersemester 2025
- Abb. 25** Höhe der monatlichen Bezahlung
- Abb. 26** Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden im Monat

- Abb. 27** Hast du im Sommersemester 2025 gleichzeitig eine oder mehrere weitere bezahlte Tätigkeiten in oder außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung ausgeübt?
- Abb. 28** Einkommensquellen studentischer Beschäftigter
- Abb. 29** Höhe des monatlich zur Verfügung stehenden Geldes nach Bundesland
- Abb. 30** Anteil der befragten studentischen Beschäftigten, dem weniger als 1.381 € monatlich zur Verfügung stehen
- Abb. 31** Dauer der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Befragung
- Abb. 32** Anzahl der Arbeitsverträge
- Abb. 33** Anzahl der Anschlussbefristungen auf der aktuellen Stelle
- Abb. 34** Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r nach Bundesland
- Abb. 35** Durchschnittliche Vertragslaufzeit als studentische*r Beschäftigte*r nach Hochschule
- Abb. 36** Durchschnittliche Vertragslaufzeit nach Finanzierungsgrundlage
- Abb. 37** Umsetzung der Mindestvertragslaufzeit von 12 Monaten
- Abb. 38** Verteilung der Vertragslaufzeiten
- Abb. 39** Eher wissenschaftlich oder eher wissenschaftsunterstützend – in welcher der beiden Kategorien finden sich diejenigen Tätigkeiten, mit denen du mehr als die Hälfte deiner Arbeitszeit verbringst?
- Abb. 40** Hast du als Hilfskraft oder Tutor*in schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet?
- Abb. 41** Leistest du monatlich unbezahlte Überstunden?
- Abb. 42** Nimmst du deinen Urlaub in Anspruch?
- Abb. 43** Arbeitest du Urlaubs- bzw. Krankheitstage nach?
- Abb. 44** Hast du überwiegend feste Arbeitstage?
- Abb. 45** Teilnahme an einer Teamsitzung des Arbeitsbereichs
- Abb. 46** Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule/Forschungseinrichtung eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?
- Abb. 47** Teilnahme an einer Wahl (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)
- Abb. 48** Teilnahme an einer Personalversammlung (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)
- Abb. 49** Gewerkschaftsmitgliedschaft

Literaturverzeichnis

A

Ambrasat, Jens (2019): Bezahlt oder unbezahlt? Überstunden im akademischen Mittelbau. In: Forschung & Lehre, Nr. 2/2019, S. 152–154.

Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte (AGBR) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AGBR) (o. J.): PB HGF: Personal- und Betriebsräte der Helmholtz - Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, online unter: <https://www.agbr.de/pbhgf/index.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Aulenbacher, Brigitte/Binner, Kristina/Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2012): Wissenschaft in der Entrepreneurial University – Feminisiert und abgewertet? In: WSI-Mitteilungen, Nr. 6 (65), S. 405–411, online unter: https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_06_aulenbacher.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

B

Baden-Württembergisches Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2024): Drucksache 17/8048 vom 19.12.2024, S. 9.

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon/Sebastian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2024): Wie wir dort gelandet sind, wo wir jetzt weg müssen: Geschichte und Zukunft des deutschen Wissenschaftssystem. In: NTM – Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin, Nr. 32, S. 313–320.

Banscherus, Ulf (2020): DGB-Hochschulreport. Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin: DGB Bundesvorstand.

Banscherus, Ulf (2025): Nicht auf der Agenda von Hochschulpolitik und -entwicklung. Die Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen. In: Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hrsg.): Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht. Hamburg: VSA, S. 41–53.

Baron, Daniel (2018): Subjektive Prekaritätsbelastung. Erhebungsinstrumente und Befunde. In: Baron, Daniel/Hill, Paul B. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. Wiesbaden: Springer VS, S. 95–122.

Bayerischer Rundfunk (BR) (2024): Offener Brief: Bezahlt die Uni Passau den Hilfskräften zu wenig?, online unter: <https://www.br.de/nachrichten/bayern/offener-brief-bezahlt-die-uni-passau-den-hilfskraeften-zu-wenig,UV7lLw4> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Brentano, Lujo (1890): Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags. Leipzig.

Berlin (2025): Berliner Landesmindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 auf 14,84 Euro. Pressemitteilung vom 09.12.2025, online unter: <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2025/pressemitteilung.1624355.php> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Bouali, Celia/Bringmann, Julia/Haßler, Laura/Keil, Christian/Neis, Matthias/Nuñez von Voigt, Pablo (Hrsg.) (2019): „Ohne uns läuft hier nix!“ Der Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten in Berlin. Hamburg: VSA.

Bourdieu, Pierre (1992): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA.

Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Bourdieu, Pierre (2023 [1987]): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre/Passeron, Jean-Claude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart: Klett.

Brehmer, Wolfram (2016): Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – eine empirische Analyse der Determinanten vertiefter Personalratsbeteiligung. Dissertation 2014. Konstanz: Universität Konstanz, online unter: <https://d-nb.info/1111565295/34> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Bremische Bürgerschaft (2026): Drucksache 21 / 1574 vom 20.01.2026, online unter: https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2026-01-21_Drs-21-1574_592b1.pdf (zuletzt zugegriffen: 21.01.2026).

Briken, Kendra/Gottschall, Karin/Hils, Sylvia/Kittel, Bernhard (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle. In: Zeitschrift für Sozialreform, Nr. 60 (2), S. 123–148.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, Nr. 21 (1), S. 78–98.

Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2017): Postdemokratie und Industrial Citizenship. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (1986): Der Berliner Tutorenstreik 1986. In: Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (Hrsg.): Bis hierher und nicht weiter.

Der Berliner Tutorenstreik 1986. Hamburg: VSA, online unter: <https://cloud.tvstud.de/index.php/s/oLDYEq-c58k4od9P> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Bundesagentur für Arbeit (2025): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker. August 2025, online unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Allgemeiner-Teil/Generische-Publikationen/1-7-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Bundesagentur für Arbeit (2026): Arbeitslosenquote & Arbeitslosenzahlen 2025, online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/news/arbeitsmarkt> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Bundesagentur für Arbeit (o. J.): „Jobben neben dem Studium“, online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/studium/jobben-neben-dem-studium> (zuletzt abgerufen: 13.12.2025).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2006) (Hrsg.): Wissenschaftlicher Nachwuchs unter

den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys. Bonn/Berlin: BMBF. **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2023) (Hrsg.):** Die Studierendenbefragung in Deutschland, 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage von Studierenden in Deutschland 2021. Berlin 2023.

C

Castel, Robert (2000): Die Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (o. J.): Hochschulen in Deutschland, online unter: <https://hochschuldaten.ch.de/deutschland/hochschulen/> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

D

Deutscher Bundestag (2021): Drucksache 19 / 26311 vom 29.01.2021, online unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/263/1926311.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.12.2025).

Deutscher Bundestag (2024): Aktionsplan für Tarifbindung vom 06.11.2024, online unter: [https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1028280#:~:text=Berlin:%20\(hib/CHE\),f%C3%BCr%20%C3%B6ffentliche%20Auftr%C3%A4ge%20im%20Blick](https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1028280#:~:text=Berlin:%20(hib/CHE),f%C3%BCr%20%C3%B6ffentliche%20Auftr%C3%A4ge%20im%20Blick) (zuletzt abgerufen: 09.01.2026).

Deutscher Bundestag (2025): Drucksache 21 / 3365 vom 11.12.2025, online unter <https://dserver.bundestag.de/btd/21/033/2103365.pdf> (zuletzt abgerufen: 09.01.2026).

DGB Bundesvorstand (2025): DGB-Hochschulreport 2025. Zwischen Stagnation und Dynamik. Studien- und Arbeitsbedingungen an staatlichen und nicht-staatlichen Hochschulen in Deutschland, online unter: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/f_2025_DGB-Hochschulreport.pdf (zuletzt abgerufen: 28.12.2025).

Dieke, Saskia/Lesch, Hagen (2017): Gewerkschaften. Die demografische Zeitbombe tickt. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Gewerkschaftsspiegel, Nr. 3, online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/357872/IW-Gewerkschaftsspiegel_3_2017.pdf (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 35–64.

Dörre, Klaus (2013): Prekarität und exklusive Solidarität. Handlungsfelder von Gewerkschaften und öffentlicher Soziologie. In: Sozialismus, Nr. 40 (12), S. 9–18.

Dörre, Klaus (2014): Das deutsche Jobwunder. Vorbild für Europa? Brüssel: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Dörre, Klaus (2017): Prekarität: In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Minssen, Heiner (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, S. 258–262.

Dörre, Klaus/Happ, Anja/Matuschek, Ingo (Hrsg.) (2013): Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben. Hamburg: VSA.

Dörre, Klaus/ Neis, Matthias (2010): Das Dilemma der unternehmerischen Universität. Hochschulen zwischen Wissensproduktion und Marktzwang. Berlin: Nomos.

Dörre, Klaus/Rackwitz, Hans (2018): Mit der Geduld am Ende? Die Prekarisierung der academic workforce in

der unternehmerischen Universität. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 185–209.

Doil, Lukas (2026, im Erscheinen): Prekäre Subjekte. Leiharbeit und »Prekarisierung« in der bundesdeutschen Sozialforschung und der autonomen Bewegung der 1980er-Jahre. In: Berger, Stefan/Bösch, Frank/Süß, Winfried/Wirsching, Andreas (Hrsg.): Wege in die Dienstleistungsgesellschaft. Der Wandel der Arbeitswelt im geteilten und vereinigten Deutschland. Göttingen: Wallstein-Verlag.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2019): Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung (FES).

F

Forschung & Lehre (2024): Diskussion über Zeiterfassung an Hochschulen vom 01.09.2023; online unter: <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/diskussion-ueber-zeiterfassung-an-hochschulen-5875> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Fraunhofer (o. J. a): Transparente Vergütung – Tarifverträge und Richtlinien, online unter: <https://www.ffb.fraunhofer.de/de/jobs/verguetung.html> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Fraunhofer Gesellschaft (o. J. b): Gesamtbetriebsrat der Fraunhofer-Gesellschaft, online unter: <https://www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/profil-struktur/organe-gremien/gesamtbetriebsrat.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Fraunhofer (2025): Jahresbericht 2024. Transfer für unsere Zukunft, online unter: <https://www.fraunhofer.de/de/mediathek/publikationen/fraunhofer-jahresbericht/2024.html> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Freie Presse (2024): Langjähriger Studentenvertreter zu Job-Aus an Chemnitzer Uni: „Die TU ist die einzige Hochschule, die konsequent handelt“, online unter: https://www.freipresse.de/chemnitz/langjaehriger-studentenvertreter-zu-job-aus-an-chemnitzer-uni-die-tu-ist-die-einzige-hochschule-die-konsequent-handelt-artikel13247696#google_vignette (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

G

Gassmann, Freya/Groß, Jascha/Benkel, Cathrin (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016, online unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Geis-Thöne, Wido (2023): IW-Trends. Jobben in der Jugend: Eine Frage des Elternhauses. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Nr. 3 (50), S. 47–65, online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-03-03_Geis-Thöne.pdf?utm_source=chatgpt.com (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Geißler, Rainer (2011): Bildungsexpansion und Wandel der Bildungschancen: Veränderungen im Zusammenhang von Bildungssystem und Sozialstruktur. In: Geißler, Rainer (Hrsg.): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 273–299.

Georg-August-Universität zu Göttingen (2024): Beschäftigte (Personenzählung) nach Einrichtungen und Fakultäten an der Georg-August-Universität Göttingen 2024, online unter: https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/3e1e2670b48f34234cf9708762a6b13a.pdf/Uni_Gö_Beschäftigte_2024_Fakultäten.pdf (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Georg-August-Universität zu Göttingen (o. J.): Personaldaten der Georg-August-Universität, online unter: <https://www.uni-goettingen.de/de/652520.html> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

George, Roman/Staets, Andreas/Unger, Marco/Wolf, Hans-Dieter (2018): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

GEW (2018): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber, online unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/RatgeberSHK-WHK_A5_web.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

GEW (2024a): BAföG. „Enttäuschender Beschluss“, online unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/enttaeuschender-beschluss> (zuletzt abgerufen: 18.01.2026).

GEW (2024b): GEW-Argumentationshilfe: Arbeitszeiterfassung in der Wissenschaft; online unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/20240131-Argumentationshilfe-Arbeitszeiterfassung.pdf (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

GEW (2026): Regierungsbericht legt BAföG-Misere schonungslos offen, online unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/regierungsbericht-legt-bafoeg-misere-schonungslos-offen> (zuletzt abgerufen: 09.01.2026).

GEW Bayern (2024): Tariffucht an der Universität Passau. Offener Brief an Minister, Präsident und Kanzler übergeben, online unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/offener-brief-an-minister-praesident-und-kanzler-uebergeben> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

GEW Hessen (2024): Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen (Hessentarif) vom 15. März 2024, online unter: <https://www.gew-hessen.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=9729&token=414f409ade128284f6d56886c7b1facb12c091bc> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

GEW Mecklenburg-Vorpommern (2022): Rechtskräftig: Studentische Verwaltungstätigkeit muss nach TV-L bezahlt werden, online unter: <https://www.gew-mv.de/aktuelles/detailseite/studentische-verwaltungstaetigkeit-muss-nach-tv-l-bezahlt-werden> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Gruber, Svea/Hoffmann, Ann-Kathrin (2025): Vom ersten Berliner Tarifvertrag zur TVStud-Bewegung. Aus Erfahrungen lernen und Machtressourcen nutzen. In: Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hrsg.): Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht. Hamburg: VSA, S. 178–194.

H

Hamburg (2023): Übersicht über sonstige Entgelte und Entschädigungen 2023, online unter: <https://www.hamburg.de/resource/blob/38876/a592c6c7325ed4a667ef590684aa019c/honorarliste-vollstaendig-data.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

HAW Hamburg (o. J.): Erstsemestertutorien – wo, warum, wie?, online unter: <https://www.haw-hamburg.de/studium/studieneinstieg/erstsemestertutorien/> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Hellwagner, Timon/Weber, Enzo (2025): „Generation Z – noch ein Klischee weniger“, online unter: <https://iab-forum.de/generation-z-noch-ein-klischee-weniger/> (zuletzt abgerufen: 13.12.2025).

Helmholtz (2024): Zahlen und Fakten. Jahresbericht der Helmholtz-Gesellschaft, online unter: https://www.helmholtz.de/system/user_upload/Ueber_uns/Wer_wir_sind/Zahlen_und_Fakten/2024/24_Jahresbericht

[Helmholtz_Zahlen_Fakten_DE.pdf](#) (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur (2025): Drucksache 21 / 1728 vom 31.03.2025, online unter: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/21/8/01728.pdf> (zuletzt abgerufen: 13.12.2025).

Hochschul-Bildungs-Report 2020 (2022): Hochschulbildung in der Transformation: Ein Fazit nach zehn Jahren Bildungsinitiative. Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht 2022, online unter: https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf (zuletzt abgerufen: 01.01.2026).

Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (2025): Keine Ausnahme! Strategiegeleiteter Machtaufbau bei studentischen Beschäftigten von 2018 bis heute. In: Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hrsg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*. Hamburg: VSA, S. 195–209.

Hopp, Marvin (2025): »Irgendwie ist man dann ja doch Mitarbeiter anderer Klasse«. (Prekäre) Erwerbsarbeit von Studierenden an Hochschulen. In: Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hrsg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*. Hamburg: VSA, S. 65–81.

Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Zielke, Aaron/Leslie, Lukas/Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen. 2. überarbeitete Fassung. Bremen: iaw.

Hopp, Marvin/Mayer-Ahuja, Nicole (2025): Hochschulen und die Prekarisierung der Arbeitswelt. Auf der Suche nach Potenzialen für kollektive Kritik und Solidarisierung. In: Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (Hrsg.): *Arbeitskämpfe an die Hochschulen! Beschäftigungsbedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht*. Hamburg: VSA, S. 18–40.

Humboldt-Universität zu Berlin (HU Berlin) (2025): HU-Präsidium beschließt Lohnerhöhung für studentische Beschäftigte, Meldung vom 10.12.2025, online unter: <https://www.hu-berlin.de/nachrichten/detail/lohnerhoe-hung-fuer-studentische-beschaefigte> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

J

Jaksztat, Steffen (2014): Bildungsherkunft und Promotionen: Wie beeinflusst das elterliche Bildungsniveau den Übergang in die Promotionsphase? In: *Zeitschrift für Soziologie*, Nr. 43, S. 286–301.

Junker, Abbo (2017): *Grundkurs Arbeitsrecht*, 16., neu bearbeitete Auflage. München: C.H. Beck.

K

Keller, Berndt K. (2010): Arbeitspolitik im öffentlichen Dienst. Ein Überblick über Arbeitsmärkte und Arbeitsbeziehungen. In: *Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 35*. Berlin: Edition sigma.

Kittner, Michael (2021): *Arbeits- und Sozialordnung*, 46., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Begründet von Michael Kittner. Fortgeführt von Olaf Deinert. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin (KAV) (2024): Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud III - KAV) vom 17. Juli 2024, online unter: https://www.fu-berlin.de/sites/abt-1/service/Tarif-und-Besoldungsinformationen/TV-Stud-III--KAV/2024_17_07-1_-AeTV_TV-Stud-III_KAV.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Konsortium BuWiK (2025): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, online unter: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2025/2025_buwik.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Kraemer, Klaus (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit, Nr. 17 (2), S.77–90.

Kraemer, Klaus (2009): Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 241–252.

Kraemer, Klaus/Bittlingmayer, Uwe H. (2001): Soziale Polarisierung durch Wissen. Zum Wandel der Arbeitsmarktchancen in der „Wissengesellschaft“. In: Berger, Peter A./Konietzka, Dirk (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Wiesbaden: Springer VS, S. 313–329.

Krempkow, René (2022): Gleiche Chancen für alle? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), online unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2022/20220922-Migrations-Bildungstrichter.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Kuhnt, Mathias, Tilman Reitz, Patrick Wöhrle (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten, online unter: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++628b529945f0abddb37a4a39/download/Alternative%20Evaluation%20WissZeitVG.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

L

Leibniz-Gemeinschaft (2020): Ausgestaltung der Promotionsphase, online unter: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Karriere/Broschuere-Leibniz-Ausgestaltung-Promotionsphase-2020_WEB.pdf (zuletzt abgerufen: 10.12.2025).

Leibniz-Gemeinschaft (2025): Geschäftsbericht 2025. Berichtszeitraum 10/2024 bis 09/2025, online unter: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Organisation/Geschäftsstelle/Geschäftsbericht_2025.pdf (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Lenger, Alexander (2009): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital von Promovierenden. Eine deskriptive Analyse der sozialen Herkunft von Doktoranden im deutschen Bildungswesen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung, Nr. 2, S. 104–125.

Lenger, Alexander/Schneickert, Christian/Priebe, Stefan (2012): Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Lenk, Alexander (2022a): Akademische Prekarität oder: Neoliberale Subjektivierung im universitären Feld. Wissenschaftler*innen zwischen Widerstand und Anpassung. In: PROKLA, Nr. 206, S. 141–161.

Lenk, Alexander (2022b): Widerstand an unternehmerischen Hochschulen. In: Hawel, Marcus/Khorshidi, Sara/Ebert, Frauke/Foit, Mathias/Khodabakhsh, Leila/Schmidt, Fiona/Schneider, Franziska/Zagvozdkin, Nikita (Hrsg.): WORK IN PROGRESS. WORK ON PROGRESS. Hamburg: VSA, S. 123–134.

Lütten, John (2022): Neue Unsicherheit – neue Gegenwehr? Die Prekarisierung der Klassenverhältnisse. In: Graf, Jako/ Lucht, Kim/Lütten, John (Hrsg.): Die Wiederkehr der Klassen. Theorien, Analysen, Kontroversen. Frankfurt/ New York: Campus Verlag, S. 157–194.

M

Mackenthun, Gerald (1986): Wir haben uns höheren Einsichten gebeugt. Ein Interview mit dem Wissenschaftssenator Wilhelm A. Kewenig. In: Büchner, Gerold/Hansmann, Uli/Lecher, Thomas/Stumpfögger, Niko (Hrsg.): Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986. Hamburg: VSA, S. 104–108, online unter: <https://cloud.tvstud.de/index.php/s/oLDYEgc58k4od9P> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Max-Planck-Gesellschaft (o. J.): Betriebsrat, online unter: <https://www.mpikg.mpg.de/betriebsrat> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Max Planck Gesellschaft (2025): Jahresbericht 2024, online unter: <https://www.mpg.de/24875645/mpg-jahresbericht-2024.pdf> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: edition sigma.

Mayer-Ahuja, Nicole (2011): Grenzen der Homogenisierung. IT-Arbeit zwischen ortsgebundener Regulierung und transnationaler Unternehmensstrategie. Frankfurt: Campus.

Mayer-Ahuja, Nicole (2019): „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? In: Baumgartner, A. Doris/Fux, Beat (Hrsg.): Sozialstaat unter Zugzwang? Zwischen Reform und radikalerer Neuorientierung. Wiesbaden, Springer VS, S. 165–186.

Mayer-Ahuja, Nicole (2025): Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann. München: C.H. Beck.

MEW 23 (Karl Marx – Friedrich Engels – Werke 1971): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. Berlin/DDR: Dietz Verlag.

Minijob-Zentrale (o. J.): Der Midi-Job, online unter: <https://www.minijob-zentrale.de/DE/die-minijobs/midijob> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2026): Drucksache 18 / 17233 vom 02.01.2026, online unter: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-17233.pdf> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur Hessen (2025): Drucksache 21 / 1728 vom 31.03.2025, online unter: <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/21/8/01728.pdf> (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (2024): Drucksache 17 / 8048 vom 19.12.2024, online unter: https://www.landtag-bw.de/resource/blob/548932/e51c90c9aac-c6722fd18250199546ee2/17_8048_D.pdf (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten (2025): Richtlinie über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte. Verwaltungsvorschrift vom 11.02.2025, online unter: <https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/VVMV-VVMV000012203> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Minssen, Heiner (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: Springer VS, S.

257–278.

Moses Mendelssohn Institut (2025): Wohnkosten für Studierende steigen auf Rekordniveau. Erstmals über 500€ Wohnkosten im Bundesdurchschnitt. Pressemitteilung vom 17.09.2025, online unter: https://cms.moses-mendelssohn-institut.de/uploads/25_09_17_PM_Wohnkosten_Studierende_Wi_Se25_26_5130cbb08a.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Motakef, Mona (2015): Prekarisierung. Transcript Verlag: Bielefeld.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Nr. 31 (7), S. 385–475.

Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform, Nr. 56 (4), S. 403–420.

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Müller-Jentsch, Walther (2017): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: Springer VS.

N

Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Negt, Oskar (2004): Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl.

Norkus, Maria (2018): Prekäre Partizipation. Intersektionale Verschränkungen von sozialer Klasse und Geschlecht in der Wissenschaft. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 211–240.

O

OECD (2023): Bildung auf einen Blick 2023. OECD-Indikatoren, online unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/34087b82-de.pdf?expires=1710352438&id=id&accname=guest&checksum=7DE3DF1DF85BDDDE-37012639178BAE56> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

OECD (2025): Bildung auf einen Blick 2025: Deutschland, online unter: https://www.oecd.org/de/publications/bildung-auf-einen-blick-2025_b1cc11a5-de/deutschland_9a449e27-de.html (zuletzt abgerufen: 08.01.2026).

P

Pelizzari, Alessandro (2009): Dynamisierung der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Paritätische Forschungsstelle (2022): Armut von Studierenden in Deutschland. Aktuelle empirische Befunde zu einer bedarfsorientierten Reform der Berufsausbildungsförderung in Deutschland, online unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/PaFo-2022-Armut_von_Studierenden.pdf (zuletzt abgerufen: 07.01.2026).

Paritätische Forschungsstelle (2025): Verschärfung der Armut. Paritätischer Armutsbericht. Berlin: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V., online unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/armutsbericht_2025_web_fin.pdf (zuletzt zugegriffen: 20.12.2025).

Pelizzari, Alessandro (2009): Dynamisierung der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Personal- und Betriebsräte der Leibnizgemeinschaft (PBL): Wer wir sind, online unter: https://pbl-wgl.de/?page_id=32 (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Wiesbaden: Springer VS, S. 257–278.

Preis, Ulrich/Ulber, Daniel (2017): WissZeitVG. Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Kommentar. 2. Auflage. München: Luchterhand.

Regelmann, Charlotte-Ada (2004): „Man muss es sich leisten können...“. Eine empirische Studie zu studentischen Hilfskräften an der Philipps-Universität Marburg im Dezember 2004. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

R

Reckwitz, Andreas (2019): Das Ende der Illusion. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin: Suhrkamp Verlag.

Rentenversicherung (o. J.): Werkstudentenprivileg, online unter: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/W/werkstudentenprivileg.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Rechnungshof Freie und Hansestadt Hamburg (2025): Jahresbericht 2025 über die Prüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der Freien und Hansestadt Hamburg einschließlich der Haushalts- und Konzernrechnung 2023, online unter: <https://www.hamburg.de/resource/blob/1014440/53428c1587d263b4aeb-16f6a8d4c92b5/jahresbericht-2025-pdf-data.pdf> (zuletzt zugegriffen: 21.01.2026).

S

Sander, Nadine (2011): Flexibilisierung, Prekarisierung und das Individuum. Vernachlässigt die Prekarisierungsdebatte hochqualifizierte Arbeitnehmer? In: Hahn, Kornelia/Koppetsch, Claudia (Hrsg.): Soziologie des Privaten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 147–167.

Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigung erklären? In: WSI-Mitteilungen, (1), S. 5–15.

Schneickert, Christian (2013): Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Schneickert, Christian/Alexander Lenger (2010): Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen. In: Berliner Journal für Soziologie, Nr. 20, S. 203–224.

Schneickert, Christian/Lenger, Alexander (2016): Studentische Arbeitskraftunternehmer*innen: Projektbasierter Kapitalismus im wissenschaftlichen Feld. In: Lange-Vester, Andrea/Sander, Tobias (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 265–285.

Schneider, Helena (2018): Gewerkschaften – ja bitte, aber ohne mich! In: IW-Kurzbericht, Nr. 80, online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht_2018-80_Gewerkschaften.pdf (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Seidel, Lore (2025): Personalvertretungsgesetz Brandenburg. Basiskommentar mit Wahlordnung. 8. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2025): Drucksache 23 / 2150 vom 12.12.2025, online unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/100690/23_02150_arbeitsbedingungen_studentischer_angestellter_und_beschaeftigter_in_hamburg#navpanes=0 (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Six, Laura/Paul, Julius/Hoffmann, Ann-Kathrin/Hopp, Marvin (2024): Der lange Weg... studentischer Beschäftigter nach der Tarifrunde: große Enttäuschung, aber dennoch ein strategischer Teilsieg – eine erste Bewertung. In: express 1, online unter: https://express-afp.info/wp-content/uploads/2024/01/24-01_six_paul_hoffmann_hopp_der-lange-weg.pdf (zuletzt abgerufen: 13.1.2026).

Sommer, Jörn/Jongmanns, Georg/Book, Astrid/Renner, Christian (2022): Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, online unter: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (zuletzt abgerufen: 09.01.2026).

Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (2024): Drucksache 19 / 2020 vom 04.03.2024, online unter: https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP19/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/19_0002020.pdf (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Sachsen (2025a): Drucksache 8 / 4882 vom 22.12.2025, online unter: https://redas.landtag.sachsen.de/redas/download?datei_id=46717 (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus Sachsen (2025b): Drucksache 8 / 1542 vom 03.03.2025, online unter: https://edas.landtag.sachsen.de/redas/download?datei_id=39581 (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Statista (2025): Hochschulen in Deutschland – Daten & Fakten, online unter: <https://de.statista.com/themen/6787/hochschulen-in-deutschland/> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2019): Die Basis der Exzellenz: Forschungsstandorte in Deutschland. Pressemitteilung Nr. 279 vom 22. Juli 2019, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_279_214.html (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2020, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2022): Sommersemester 2021: 2,3 % mehr Studierende als im Vorjahr. Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger nähert sich dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Pressemitteilung Nr. 046 vom 2. Februar 2022, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/02/PD22_046_213.html (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2023): 2021 kamen 4,3 Auszubildende auf 10 Studierende, 1950 waren es noch 75,5 Azubis. Pressemitteilung Nr. N036 vom 15. Juni 2023, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N036_12.html (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2024a): Anzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland von 2000 bis 2023, online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12910/umfrage/entwicklung-des-perso>

[nalbestandes-im-oeffentlichen-dienst-in-deutschland/](#) (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2024b): 4,6 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2023 Mehrarbeit geleistet. Pressemitteilung Nr. N039 vom 1. August 2024, online unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_N039_13.html (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2025a): Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigungsbereiche.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2025b): Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach Aufgabenbereichen, online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigte-aufgaben.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2025c): Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals 2024, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440247005.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Statistisches Bundesamt (2025d): Statistik der Studierenden. Wintersemester 2024/25, online unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-studierende-hochschulen-endg-2110410257005.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

T

Tagesschau (2025a): Armut bei Studierenden: Wenn das BAföG nicht zum Leben reicht, online unter: <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/studierende-bafog-100.html> (zuletzt abgerufen: 08.01.2026).

Tagesschau (2025b): Jung, studiert, arbeitssuchend, online unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/akademiker-arbeitslosigkeit-100.html> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Tagesspiegel (2022): 40 Cent mehr im Monat: Neuer Lohn für studentische Beschäftigte, online unter: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/40-cent-mehr-im-monat-neuer-lohn-fur-studentische-beschaeftigte-8877136.html> (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) (2024): Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte vom 28. Februar 2024; online unter: <https://tvstud.de/wp-content/uploads/2024/03/TdL-Neufassung-Richtlinien-der-TdL-zu-SHK-WHK.pdf> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Thüringen (2025): Drucksache 8 / 399 vom 27.01.2025, online unter: https://parldok.thltcloud.de/parldok/dokument/100360/8_0399_verguetung_fuer_kuenstlerische_und_wissenschaftliche_assistenten_und_assistentinnen_an_thueringer_hochschulen_im_wintersemester_2023_2024_und_sommerse#search=%22assistenten+Verg-tung-f-r-k-nstlerische%22%23navpapes=0 (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Tornau, Joachim (2015): Überstunden: Arbeit zum Nulltarif, in: Magazin Mitbestimmung 01/2015, Hans-Böckler-Stiftung, online unter: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-arbeit-zum-nulltarif-4903.htm> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Technische Universität Berlin (TU Berlin) (2010): Rundschreiben vom 7. April 2010, online unter: https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002466/Rundschreiben/2010/Rundschreiben_Studentische_Hilfskraefte_Erholungsurlaub_und_Verfahren_bei_Arbeitsunfaehigkeit.pdf (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Technische Universität Berlin (TU Berlin) (2010): Rundschreiben vom 7. April 2010, online unter: https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002466/Rundschreiben/2010/Rundschreiben_Studentische_Hilfskraefte_Erholungsurlaub_und_Verfahren_bei_Arbeitsunfaehigkeit.pdf (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

TVStud (o. J. a): „Wir stoppen Ländertariffucht“, online unter: <https://tvstud.de/wir-stoppen-laendertariffucht/> (zuletzt abgerufen: 13.12.2026).

TVStud (2025): TVStud-Info #1, online unter: <https://tvstud.de/2025/11/17/tvstud-tarifinfo-1-2/> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

TVStud Hamburg (2025): Offener Brief der Tutor*innen der Uni Hamburg vom 10. Januar 2025, online unter: <https://www.tvstud-hamburg.de/2025/01/10/offener-brief-der-tutorinnen-der-uni-hamburg/> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

U

Urban, Hans-Jürgen (2024): Demokratiepolitik im Betrieb. Perspektiven einer demokratischeren Arbeitswelt. In: Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit gegen rechts. Hamburg: VSA.

V

van Dyk, Silke/Reitz, Tilman (2017): Projektförmige Polis und akademische Prekarität im universitären Feudalsystem. In: Soziologie, Jg. 46, Nr. 1, S. 62–73.

ver.di (2014): Broschüre: Studentische Hilfskräfte – Arbeitsrechtliche Ansprüche, online unter: <https://www.verdi-studierende.de/tv-stud/material-tv-stud/broschuere-studentische-hilfskraefte.pdf> (zuletzt abgerufen: 13.01.2026).

ver.di (2024a): Tarifrecht für den öffentlichen Dienst der Länder. Mit den Ergebnissen der Tarifrunde 2023. Textausgabe zum TV-L mit dem Überleitungstarifvertrag TVÜ-Länder. Stand November 2024, 7. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

ver.di (2024b): Medizinische Hochschule Hannover: Endlich Entlastung!, online unter: <https://www.verdi.de/nachrichten/medizinische-hochschule-hannover-endlich-entlastung> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

ver.di (2024c): Positionspapier: Für eine zeitgemäße Arbeitszeitpolitik in der Wissenschaft, online unter: <https://cms-s3.verdi.de/drupal/public/documents/2024.Positionspapier%20Arbeitszeitpolitik%20in%20der%20Wissenschaft%20ver.di.pdf?VersionId=b658cf16-9982-451b-bb7c-81c95ae4ef8a> (zuletzt abgerufen: 12.01.2026).

Vogel, Ulrike (1970): Wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine Analyse der Lage wissenschaftlicher Hilfskräfte an Universitäten der Bundesrepublik untersucht am Beispiel der Universität Göttingen. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.

Vogel, Berthold (2018): Staatliche Regulierung von Arbeit. In: Böhle, Fritz/Voß, Gerd Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden: Springer VS, S. 683–700.

Voß, Gerd Günther/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 50 (1), S. 131–158.

W

Weber, Max (2005 [1921/22]): Wirtschaft und Gesellschaft. Zweitausendeins. Melzer Verlag: Neu Isenburg.

Wiarda, Jan-Martin (2023): Anleitung zur Umgehung des Tarifvertrags?, in: Wiarda-Blog, online unter: <https://www.jmwiarda.de/2023/08/09/anleitung-zur-umgehung-des-tarifvertrags> (zuletzt abgerufen: 10.01.2026).

Wissenschaftlicher Personalrat Hamburg (2020): Warum ist die Ausschreibung von Stellen eigentlich so wichtig?, online unter: <https://www.wipr.uni-hamburg.de/2-news/ausschreibung-ist-wichtig.html> (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Zimmerling, Wolfgang (2010): Die Befristungsgründe des § 57 b HRG, online unter: <https://www.zimmerling.de/files/zimmerling/publikationen/aufsaeetze/befristungsgruende.html> (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Anhang 1: Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentische*r Beschäftigte*r

Präambel

Liebe:r studentische:r Beschäftigte:r, durch Deine Teilnahme an dieser Befragung hilfst du dabei, einen bundesweiten Überblick über die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und sonstigen öffentlichen Einrichtungen zu ermöglichen. Sie wird durchgeführt von einer Forschungsgruppe der Universität Göttingen, unterstützt durch das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen. Informationen zum Projekt findest du hier.¹ Die Befragung dauert etwa 12 Minuten. Vielen Dank für Deine Unterstützung!

WICHTIG: Die Bezeichnungen für studentische Beschäftigte variieren je nach Bundesland. Gemeint sind studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte/Assistent:innen ohne und mit Bachelor- bzw. Masterabschluss (oftmals auch als „Hiwi“ bezeichnet), Tutor:innen sowie Studierende, die in Bibliotheken, Verwaltung oder Technik nach jeweils geltendem Tarifvertrag beschäftigt werden. Zur besseren Lesbarkeit des Fragebogens ist im Folgenden nur noch von „studentischen Beschäftigten“ die Rede. Hochschulen, Universitäten, Forschungs- und andere öffentliche Einrichtungen werden nachfolgend unter „Hochschule/Forschungseinrichtung“ zusammengefasst.

Art, Anzahl und Ort der Beschäftigung(en)

1. In welchen der folgenden Beschäftigungsverhältnisse bist oder warst du im Sommersemester 2025

tätig? Die Bezeichnungen variieren je nach Bundesland, entscheidend ist hier der bisherige Hochschulabschluss. Als Tutor:in gilt hier, wer zur Durchführung eines Tutoriums angestellt ist, unabhängig der sonstigen Bezeichnung. Als (studentische:r) Angestellte:r gilt hier, wer an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung u.a. in Verwaltung, Technik oder Bibliothek sowie nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag angestellt ist.

- Tutor:in (unabhängig vom Abschluss)
- Studentische Hilfskraft/Assistent:in ohne Bachelorabschluss
- Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent:in mit Bachelorabschluss
- Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent:in mit Masterabschluss/1. Staatsexamen
- (Studentische:r) Angestellte:r

2. Ist bzw. war deine Erwerbsarbeit an einer Hochschule/Forschungseinrichtung dein insgesamt erstes Beschäftigungsverhältnis (in deinem bisherigen Erwerbsleben)?

- Nein
- Ja

3. Wie viele Arbeitsverträge hattest du bis heute insgesamt als studentische:r Beschäftigte:r? Bitte zeitgleiche Verträge sowie Anschlussverträge bzw. Vertragsverlängerungen innerhalb derselben Stelle einberechnen.

¹ Universität Göttingen: Projekt: Studentische Erwerbsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen; URL: https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/9ff6b68e43bf6992194d948f2d495100.pdf/Projektbeschreibung_studentische%20Erwerbsarbeit_Homepage.pdf

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

5. Wie lange hast du bis heute schon insgesamt als studentische:r Beschäftigte:r gearbeitet? (Angabe in Monaten) *Vertragslücken bitte nicht einberechnen.*

6. Hast du als Hilfskraft oder Tutor*in schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet? (ohne (studentische) Angestellte)

- Ja, unbezahlt vor offiziellem Vertragsbeginn.
- Ja, unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus.
- Ja, mit verspäteter Bezahlung („Nachzahlung“, die nicht vertraglich vereinbart wurde).
- Ja, ich habe für Credit Points gearbeitet.
- Nein

6.1 Wie viele Wochen hast du vor Vertragsbeginn gearbeitet? (in Wochen)

6.1.1 Wie viele Wochen hast du vor Vertragsbeginn gearbeitet? (in Wochen)

6.1.2 Wie viele Wochen hast du über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus gearbeitet? (in Wochen)

6.1.3 Um wie viele Wochen war deine Gehaltszahlung verspätet? (in Wochen)

6.1.4 Wie viele Credit Points hast du für deine Arbeit bekommen?

6.2 Hast du als (studentische:r) Angestellte:r schon einmal eine Zeit lang ohne Bezahlung gearbeitet? *(ohne Hilfskräfte und Tutor:innen)*

- Ja, unbezahlt vor offiziellem Vertragsbeginn.
- Ja, unbezahlt über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus.
- Ja, mit verspäteter Bezahlung („Nachzahlung“, die nicht vertraglich vereinbart wurde).
- Ja, ich habe für Credit Points gearbeitet.
- Nein

6.2.1 Wie viele Wochen hast du vor Vertragsbeginn gearbeitet? (in Wochen)

6.2.2 Wie viele Wochen hast du über den offiziellen Vertragszeitraum hinaus gearbeitet? (in Wochen)

6.2.3 Um wie viele Wochen war deine Gehaltszahlung verspätet? (in Wochen)

6.2.4 Wie viele Credit Points hast du für deine Arbeit bekommen?

(Institutionelle) Verortung des Beschäftigungsverhältnisses

Alle folgenden Fragen beziehen sich (sofern nicht anders angegeben) auf dein aktuelles Beschäftigungsverhältnis als studentische:r Beschäftigte:r. Solltest du aktuell – im Sommersemester 2025 – mehrere studentische Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig haben, dann wähle bitte eines davon aus.

7. Gib hier bitte an, auf welches Beschäftigungsverhältnis im Sommersemester 2025 du dich bei den folgenden Fragen beziehst: *Die Bezeichnungen variieren je nach Bundesland, entscheidend ist hier der bisherige Hochschulabschluss. Als Tutor:in gilt hier, wer zur Durchführung eines Tutoriums angestellt ist, unabhängig der sonstigen*

Bezeichnung. Als (studentische:r) Angestellte:r gilt hier, wer an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung u.a. in Verwaltung, Technik oder Bibliothek sowie nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag angestellt ist.

- Tutor:in (unabhängig vom Abschluss)
- Studentische Hilfskraft/Assistent:in ohne Bachelorabschluss
- Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent:in mit Bachelorabschluss
- Wissenschaftliche Hilfskraft/Assistent:in mit Masterabschluss/1. Staatsexamen
- (Studentische:r) Angestellte:r

8. Hast du im Sommersemester 2025 gleichzeitig eine oder mehrere weitere bezahlte Tätigkeiten in oder außerhalb der Hochschule/Forschungseinrichtung ausgeübt?

- Nein
- Ja

8.1 Wie viele Stunden hast du pro Woche eine oder mehrere weitere bezahlte Tätigkeiten ausgeübt?

9. In welchem Bundesland befindet sich die Hochschule/Forschungseinrichtung, an der du arbeitest bzw. im Sommersemester 2025 gearbeitet hast, auf die du dich im Folgenden beziehst? [Auswahlliste]

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

10. Wo ist das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt, auf das du dich im Folgenden beziehst? Bei dieser Frage meint „Hochschule“ Fachhochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst-, Musik- und pädagogische Hochschulen u.Ä.

- Bundesuniversitäten/Hochschulen des Bundes (z.B. Universität der Bundeswehr)
- staatliche Universität
- staatliche Hochschule
- nicht-staatliche Universität/Hochschule
- außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- andere öffentliche Einrichtung, und zwar:

10.1 An welcher Hochschule des Bundes (z. B. Universität der Bundeswehr) arbeitest du? [Auswahlliste → Anhang 1.1]

10.2 An welcher staatlichen Universität arbeitest du? [Auswahlliste → Anhang 2]

10.3 An welcher staatlichen Hochschule arbeitest du? [Auswahlliste → Anhang 3]

10.4 An welcher nicht-staatlichen Universität oder Hochschule arbeitest du? [Auswahlliste → Anhang 4]

10.5 An welcher außeruniversitären Forschungseinrichtung arbeitest du? [Auswahlliste]

- Fraunhofer
- Leibniz-Gemeinschaft
- Max-Planck-Gesellschaft
- Helmholtz-Gemeinschaft
- Andere außeruniversitäre Forschungseinrichtung, und zwar:

11. In welchem Fachgebiet ist dein Beschäftigungsverhältnis angesiedelt?

- Fachgebietsübergreifend (zentrale technische oder Verwaltungseinheit o.Ä.)
- Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (darunter Soziale Arbeit, Psychologie, Erziehungs-, Kommunikations-, Verwaltungs- und Regionalwissenschaften)
- Ingenieurwissenschaften (darunter Architektur, Raumplanung, Informatik)
- Mathematik, Naturwissenschaften (darunter Pharmazie, Geowissenschaften und Geographie)
- Geisteswissenschaften (darunter Philosophie, Geschichte, Sprachen, Kultur-, Literatur-, Medien-, Informations- und Bibliothekswissenschaften)
- Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften (darunter Zahnmedizin)
- Kunst, Kunstwissenschaften
- Sport
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
- Außerhalb der Studienbereichsgliederung (darunter Studienkollegs, sonstige Fächer)

12. Wo ist bzw. war das Beschäftigungsverhältnis angesiedelt, auf das du dich beziehst?

- Professur/Lehrgebiet (einer Professur zugewiesen)
- Drittmittelprojekt
- Institut/Fachbereich/Seminar/Department (mehreren Professuren zugewiesen)
- Bibliothek
- Rechenzentrum
- Verwaltung
- Andere Einrichtung an einer Hochschule/Forschungseinrichtung, und zwar:

13. Aus welchen Mitteln wird dein Beschäftigungsverhältnis finanziert?

- Haushaltsmittel
- Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- andere Drittmittel

14. Über welchen Zeitraum läuft dein aktueller Arbeitsvertrag, auf den du dich beziehst, insgesamt? (in Monaten)**15. Den wievielten Arbeitsvertrag hast du bisher auf deiner aktuellen Stelle? Bitte Anschlussverträge bzw. Vertragsverlängerungen einzeln einberechnen. Wenn es sich um deinen ersten Arbeitsvertrag auf deiner Stelle handelt, dann 1 angeben.****16. Wie lange bist du insgesamt auf deiner aktuellen Stelle angestellt? (in Monaten) Vertragslücken bitte nicht einbeziehen. Bitte berechne deinen aktuellen Vertrag bis zum Ende ein.****Bezahlung und Arbeitszeit****17. Wie hoch ist deine Bezahlung? (in Euro, brutto)**

Mein Stundenlohn beträgt:

und/oder meine monatliche Vergütung beträgt:

18. Wie viele Arbeitsstunden sind bzw. waren in deinem Arbeitsvertrag vereinbart? (in Stunden)

Meine monatliche Arbeitszeit beträgt:

und/oder meine wöchentliche Arbeitszeit beträgt:

19. Leistest du monatlich unbezahlte Überstunden?

- Immer

- Häufig
- Manchmal
- Selten
- Nie

20. **Wie viele Stunden pro Monat arbeitest du durchschnittlich, unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit, tatsächlich?** (in Stunden) *Bitte schätzen.*
21. **An wie vielen Tagen in der Woche arbeitest du in der Regel?**
22. **Hast du überwiegend feste Arbeitstage?**
- Nein
 - Ja
23. **Dokumentierst du für deine:n Vorgesetzte:n/deine:n Arbeitgeber:in die tatsächliche Arbeitszeit?**
- Ja, regelmäßig
 - Ja, aber nur unregelmäßig
 - Nein

Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses

24. **Hast du in der Zeit, in der du an der Hochschule/Forschungseinrichtung beschäftigt warst, bereits an einer der folgenden Veranstaltungen teilgenommen?**

	Ja, einmal	Ja, mehrfach	Nein, aber ich wurde eingeladen bzw. dazu aufgefordert.	Nein, ich wurde nicht eingeladen bzw. dazu aufgefordert.
Wahl (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalversammlung (eines Personalrats oder einer anderen Vertretung studentischer Beschäftigter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamsitzung meines Arbeitsbereichs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. **Ist dir bekannt, ob es an deiner Hochschule/Forschungseinrichtung eine Personalvertretung gibt, die für dich zuständig ist?**
- Ja, einen Personalrat.
 - Ja, einen eigenen studentischen Personalrat/Assistent:innenrat/Vertretung der Belange der studentischen Hilfskräfte (auch „SHK-Vertretung“, „Hilfskräfтеріat“ o.Ä.).
 - Nein, eine solche Institution gibt es nicht.
 - Mir ist nicht bekannt, ob es eine solche Institution gibt.

Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen

26. **Nachfolgend findest du zwei Aufzählungen von Tätigkeiten: eher wissenschaftliche (Kategorie 1) und eher wissenschaftsunterstützende (Kategorie 2) Tätigkeiten. In welcher der beiden Kategorien finden sich diejenigen Tätigkeiten, mit denen du mehr als die Hälfte deiner Arbeitszeit verbringst?**

Kategorie 1 (wissenschaftlich):

- Beschaffung von Literatur
- Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen
- Betreuung von Studierenden (im Kontext von Lehre)
- Dateneingabe Durchführung von Interviews
- Erklärung von Apparaten für Studierende
- Experimentieren/Versuche vorführen
- Internetrecherche
- Klausuraufsicht
- Korrektur von Übungszetteln, Klausuren, Hausaufgaben und/oder Protokollen
- Leiten eines Tutoriums
- Literaturrecherche
- Redigieren/Korrekturlesen von Texten und/oder Anträgen
- Statistik
- Transkription von Interviews
- Überwachung von Messgeräten Vor- und Nachbereitung von Laborpraktika/praktischen Übungen / Lehrveranstaltungen

 Kategorie 2 (wissenschaftsunterstützend):

- Administration eines Netzwerks
- Allgemeine Laborarbeit
- Archivierung
- Bibliotheksaufsicht
- Bücher sortieren
- Kopieren
- Korrespondenz
- Medizinische Überwachung/Betreuung von Patient*innen
- Organisation von Reisen
- Pflege von Homepage oder Datenbanken
- Sekretariatsarbeit
- Service, Catering

Urlaub und Krankheit

27. Wie hast du vom Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den entsprechenden Verfahren erfahren?

	Ich habe davon bisher noch nicht erfahren.	Informationsschreiben der Personalabteilung o.Ä.	Arbeitsvertrag	Mail von/Gespräch mit meiner/meinem Vorgesetzten/meiner/meinem Arbeitgeber:in	Kolleg:innen	Personalvertretung (z.B. (studentischer) Personalrat, Assistent:innenrat, Hilfskräfterat, ...)	Anderes	Laut meiner/meines Vorgesetzten/meiner/meiner Arbeitgeber:in habe ich keinen solchen Anspruch/gibt es dazu kein Verfahren
Urlaubsanspruch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfahren zur Beantragung von Urlaub	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfahren zur Krankmeldung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Nimmst du deinen Urlaub in Anspruch?

- Nein
 Ja

29. Arbeitest du Urlaubs- bzw. Krankheitstage nach?

	Immer	Häufig	Manchmal	Nie	Ich habe noch keinen Urlaub in Anspruch genommen bzw. mich krankgemeldet.
Urlaubstage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankheitstage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Wirst du von deiner:deinem Vorgesetzten dazu angehalten, deine Krankheits- bzw. Urlaubstage nachzuarbeiten?

- Ja
 Nein
 Ich habe noch keinen Urlaub in Anspruch genommen bzw. mich krankgemeldet.

Zugang und Arbeitsklima**31. Wie bist du an deine derzeitige Stelle gekommen?** *Falls du bereits mehrfach auf derselben Stelle angestellt wurdest: beim ersten Mal.*

- Ich habe mich auf eine Stellenausschreibung beworben.
 Ich wurde persönlich (z.B. von Professor:in oder wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen) angesprochen.
 Ich habe mich bei der Verwaltung/bei Lehrenden nach Stellen erkundigt.
 Ich habe von anderen (z.B. Kommiliton:innen) von der Stelle erfahren und mich beworben.
 Anderes

32. Inwieweit würdest du der folgenden Aussage zustimmen? „Ich habe das Gefühl, gegenüber meiner:meinem Vorgesetzten ohne Furcht vor Konsequenzen (z.B. ausbleibender Vertragsverlängerung) meine Rechte (Urlaubsanspruch, Einhalten von Arbeitszeiten etc.) einfordern zu können.“

- Trifft gar nicht zu
 Trifft eher nicht zu
 Mal so mal so
 Trifft eher zu
 Trifft voll zu

Soziodemographische Daten**33. In welchem Jahr wurdest du geboren?****34. Mit welchem Geschlecht identifizierst du dich?**

- Weiblich
- Männlich
- Divers

35. Wie lautet deine Staatsangehörigkeit? *Bei doppelter Staatsangehörigkeit Mehrfachnennung möglich*

- Deutsch
- Anderes EU-Land
- Anderes Nicht-EU Land

36. Wo wurden deine Eltern geboren?

	Elternteil 1	Elternteil 2
In Deutschland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes EU-Land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes Nicht-EU-Land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben deine Eltern?

	Elternteil 1	Elternteil 2
Promotion (Dokortitel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss an einer Universität/Kunsthochschule (inkl. Lehrer:innenbildung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss an einer Fach-, Meister-, Techniker:innenschule, Berufs-, Fachakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schule des Gesundheitswesens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehre bzw. Facharbeiter:innenabschluss, Abschluss an einer Berufsfach-, Handels-, Berufsaufbauschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allgemeine/fachgebundene Hochschulreife (Abitur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss, mittlere Reife, 10. Klasse polytechnische Oberschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haupt-, Volksschulabschluss (mind. 8. Klasse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anderer Bildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat keinen Bildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. Was ist bisher dein höchster akademischer Abschluss?

- (Noch) keinen akademischen Abschluss
- Bachelorabschluss
- Masterabschluss

39. Über welchen Bildungsweg hast du deine Studienberechtigung erworben?

- 1. Bildungsweg (allgemeine oder Fachhochschulreife)
- 2. Bildungsweg (allgemeine bzw. Fachhochschulreife, z.B. über Abendgymnasium, Kolleg u.ä.)
- 3. Bildungsweg (Hochschulzugangsberechtigung z.B. über eine Berufsausbildung)
- Andere

40. Wie setzt sich dein monatliches Gesamteinkommen zusammen? (in Euro, brutto)

Bei unregelmäßigen Einnahmen oder Ersparnissen gib bitte an, wie viel du davon monatlich im Durchschnitt einsetzt. Sofern nicht zutreffend, Feld bitte auslassen. Anmerkung: Als (studentische:r) Angestellte:r gilt hier, wer an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung u.a. in Verwaltung, Technik oder Bibliothek sowie nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag angestellt ist.

Tätigkeit(en) als Hilfskraft/Tutor:in	
Tätigkeit(en) als (studentische:r) Angestellte:r	
Weitere Erwerbstätigkeit(en) außerhalb der Hochschule	
Kindergeld	
Geldbeträge von Eltern oder anderen Verwandten	
Geldbeträge von dem/der Partner:in, Freund:innen oder Bekannten	
BAföG	
Stipendium	
Wohngeld	
Weitere monatliche Einkommensquelle(n)	

41. Bist du Mitglied einer Gewerkschaft?

- Ja
- Nein, könnte es mir aber vorstellen
- Nein, kann es mir auch nicht vorstellen

Rückfragen

42. Hast du sonst noch Kommentare oder Ergänzungen zum Fragebogen?

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

Hast Du Kommentare oder Ergänzungen zu der Studie oder technische bzw. inhaltliche Fragen?

Dann wende Dich bitte an marvin.hopp@uni-goettingen.de.

Weitere Informationen zum Projekt sowie spätere Ergebnisse findest Du hier:

https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/9ff6b68e43bf6992194d948f2d495100.pdf/Projektbeschreibung_studentische%20Erwerbsarbeit_Homepage.pdf.

Die Ergebnisse der Vorgängerstudie „Jung, akademisch, prekär“ findest Du unter <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>. Informationen zu ihrer Entstehung erhältst du u.a. bei der bundesweiten Tarifbewegung studentischer Beschäftigter (TVStud) unter <https://tvstud.de/studie-jung-akademisch-prekaer/>.

Anhang 2: Hochschulen des Bundes²

Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Brühl
 Deutsche Sporthochschule Köln
 Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg
 Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
 Universität der Bundeswehr München
 Andere

Anhang 3: Staatliche Universitäten (mit mehr als 3.000 Studierenden)³

Aachen, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule
 Augsburg, Universität
 Babelsberg, Filmuniversität
 Bamberg, Otto-Friedrich-Universität
 Bayreuth, Universität
 Berlin, Charité Universitätsmedizin
 Berlin, Freie Universität
 Berlin, Humboldt-Universität
 Berlin, Technische Universität
 Bielefeld, Universität
 Bochum, Ruhr-Universität
 Bonn, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität
 Braunschweig, Technische Universität
 Bremen, Universität
 Chemnitz, Technische Universität
 Clausthal, Technische Universität
 Cottbus-Senftenberg, Technische Universität
 Darmstadt, Technische Universität
 Dortmund, Technische Universität
 Dresden, Technische Universität
 Duisburg-Essen, Universität
 Düsseldorf, Heinrich-Heine-Universität
 Erfurt, Universität
 Erlangen-Nürnberg, Friedrich-Alexander-Universität
 Flensburg, Europa-Universität
 Frankfurt (Oder), Europa-Universität Viadrina
 Frankfurt am Main, Johann Wolfgang Goethe-Universität
 Freiberg, TU Bergakademie
 Freiburg, Universität
 Gießen, Justus-Liebig-Universität
 Göttingen, Georg-August-Universität

² Basierend auf CHE Centrum für Hochschulentwicklung (2025): CHE-Übersicht zum WiSe24/25, online unter: <https://hochschuldaten.che.de/deutschland/hochschulen/> (zuletzt abgerufen: 10.12.2025).

³ Ebd.

Greifswald, Universität	Lübeck, Universität
Hagen, FernUniversität	Lüneburg, Leuphana Universität
Halle-Wittenberg, Martin-Luther-Universität	Magdeburg, Otto-von-Guericke-Universität
Hamburg, HafenCity Universität	Mainz, Johannes Gutenberg-Universität
Hamburg, Technische Universität	Mannheim, Universität
Hamburg, Universität	Marburg, Philipps-Universität
Hannover, Gottfried Wilhelm Leibniz Universität	München, Ludwig-Maximilians-Universität
Hannover, Medizinische Hochschule	München, Technische Universität
Hannover, Stiftung Tierärztliche Hochschule	Münster, Universität
Heidelberg, Ruprecht-Karls-Universität	Nürnberg, Technische Universität
Hildesheim, Stiftung Universität	Oldenburg, Carl von Ossietzky Universität
Hohenheim, Universität	Osnabrück, Universität
Ilmenau, Technische Universität	Paderborn, Universität
Jena, Friedrich-Schiller-Universität	Passau, Universität
Kaiserslautern-Landau, RPTU	Potsdam, Universität
Karlsruhe, Institut für Technologie (KIT)	Regensburg, Universität
Kassel, Universität	Rostock, Universität
Kiel, Christian-Albrechts-Universität	Saarbrücken, Universität des Saarlandes
Koblenz, Universität	Siegen, Universität
Köln, Universität	Stuttgart, Universität
Konstanz, Universität	Trier, Universität
Leipzig, Universität	

Anhang 4: Staatliche Hochschulen (mit mehr als 3.000 Studierenden)⁴

Aachen, Fachhochschule
 Aalen, Hochschule Technik und Wirtschaft
 Albstadt-Sigmaringen, Hochschule
 Altenholz, Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung
 Amberg-Weiden, Ostbayerische Technische Hochschule
 Anhalt, Hochschule
 Ansbach, Hochschule für angewandte Wissenschaften
 Aschaffenburg, Technische Hochschule
 Aschersleben, Fachhochschule Polizei Sachsen-
 Augsburg, Technische Hochschule
 Bad Münstereifel, Fachhochschule für Rechtspflege Nordrhein-Westfalen
 Baden-Württemberg, Duale Hochschule
 Baden-Württemberg, Hochschule für Polizei
 Bayern, Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern
 Berlin-Weißensee, Kunsthochschule
 Berlin, Alice Salomon Hochschule
 Berlin, Hochschule für Musik Hanns Eisler
 Berlin, Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch
 Berlin, Hochschule für Technik
 Berlin, Hochschule für Technik und Wirtschaft

⁴ Ebd.

Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin, Universität der Künste
Biberach, HBC. Hochschule
Bielefeld, Hochschule
Bingen, Technische Hochschule
Bochum, Hochschule
Bochum, Hochschule für Gesundheit
Bonn-Rhein-Sieg, Hochschule
Brandenburg, Technische Hochschule
Braunschweig, Hochschule für Bildende Künste
Bremen, Hochschule
Bremen, Hochschule für Künste
Bremen, Hochschule für öffentliche Verwaltung
Bremerhaven, Hochschule
Büchenbeuren, Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz
Coburg, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Darmstadt, Hochschule
Deggendorf, Technische Hochschule
Detmold, Hochschule für Musik
Dortmund, Fachhochschule
Dresden, Hochschule für Bildende Künste
Dresden, Hochschule für Musik Carl Maria von Weber
Dresden, Hochschule für Technik und Wirtschaft
Dresden, Palucca Hochschule für Tanz
Düsseldorf, Hochschule
Düsseldorf, Kunstakademie
Düsseldorf, Robert-Schumann-Hochschule
Eberswalde, Hochschule für nachhaltige Entwicklung
Edenkoben, Hochschule für Finanzen Rheinland-Pfalz
Emden/Leer, Hochschule
Erfurt, Fachhochschule
Essen, Folkwang Universität der Künste
Esslingen, Hochschule
Flensburg, Hochschule
Frankfurt a.M., Hochschule für Bildende Künste - Städelschule
Frankfurt a.M., Hochschule für Musik und Darstellende Kunst
Frankfurt am Main, University of Applied Sciences
Freiburg, Hochschule für Musik
Freiburg, Pädagogische Hochschule
Fulda, Hochschule
Furtwangen, Hochschule
Geisenheim, Hochschule Geisenheim University
Gelsenkirchen/Bocholt/Recklinghausen, Westfälische Hochschule
Gera-Eisenach, Duale Hochschule
Gotha, Thüringer Fachhochschule für öffentliche Verwaltung
Güstrow, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
Hachenburg, Hochschule der Deutschen Bundesbank
Halle, Burg Giebichenstein Kunsthochschule
Hamburg, Akademie der Polizei
Hamburg, Berufliche Hochschule
Hamburg, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Hamburg, Hochschule für bildende Künste
Hamburg, Hochschule für Musik und Theater
Hamburg, Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht
Hamm-Lippstadt, Hochschule

Hannover, Hochschule
Hannover, Hochschule für Musik, Theater und Medien
Harz, Hochschule
Heide, Fachhochschule Westküste
Heidelberg, Pädagogische Hochschule
Heilbronn, Hochschule
Hildesheim, Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege
Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst
Hof, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Ingolstadt, Technische Hochschule
Jena, Ernst-Abbe-Hochschule
Kaiserslautern, Hochschule
Kamp-Lintfort, Hochschule Rhein-Waal
Karlsruhe, Hochschule für Gestaltung
Karlsruhe, Hochschule für Musik
Karlsruhe, Hochschule Technik und Wirtschaft
Karlsruhe, Pädagogische Hochschule
Karlsruhe, Staatliche Akademie der Bildenden Künste
Kempten, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Kiel, Fachhochschule
Kiel, Muthesius Kunsthochschule
Koblenz, Hochschule
Köln, Hochschule für Musik und Tanz
Köln, Kunsthochschule für Medien
Köln, Technische Hochschule
Königswusterhausen, Fachhochschule für Finanzen des Landes Brandenburg
Konstanz, Hochschule Technik, Wirtschaft und Gestaltung
Landshut, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Leipzig, Hochschule für Grafik und Buchkunst
Leipzig, Hochschule für Musik und Theater
Leipzig, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur
Lübeck, Musikhochschule
Lübeck, Technische Hochschule
Ludwigsburg, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen
Ludwigsburg, Pädagogische Hochschule
Ludwigshafen, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft
Magdeburg-Stendal, Hochschule
Mainz, Hochschule
Mannheim, Hochschule
Mannheim, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Mannheim, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst
Marburg, Hochschule für Archivwissenschaft
Mayen, Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz
Merseburg, Hochschule
Mittelhessen, Technische Hochschule
Mittweida, Hochschule
Mühlheim an der Ruhr, Hochschule Ruhr West
München, Akademie der Bildenden Künste
München, HM Hochschule
München, Hochschule für Fernsehen und Film
München, Hochschule für Musik und Theater
München, Hochschule für Politik
Münster, Deutsche Hochschule der Polizei
Münster, Fachhochschule
Münster, Kunstakademie

Neu-Ulm, Hochschule für angewandte Wissenschaften
Neubrandenburg, Hochschule
Niederrhein, Hochschule
Nordhausen, Hochschule
Nordkirchen Hochschule für Finanzen Nordrhein-Westfalen
Nordrhein-Westfalen, Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nürnberg, Akademie der Bildenden Künste
Nürnberg, Hochschule für Musik
Nürnberg, Technische Hochschule Georg Simon Ohm
Nürtingen-Geislingen, Hochschule für Wirtschaft und Umwelt
Offenbach, Hochschule für Gestaltung
Offenburg, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Medien
Oranienburg, Hochschule der Polizei Brandenburg
Osnabrück, Hochschule
Ostwestfalen-Lippe, Technische Hochschule
Paderborn, Theologische Fakultät
Pforzheim, Hochschule
Potsdam, Fachhochschule
Quierschied, Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes
Ravensburg-Weingarten, Hochschule
Regensburg, Ostbayerische Technische Hochschule
Reutlingen, Hochschule
Rosenheim, Technische Hochschule
Rostock, Hochschule für Musik und Theater
Rotenburg, Hessische Hochschule für Finanzen und Rechtspflege
Rothenburg/Oberlausitz, Hochschule der Sächsischen Polizei
Saarbrücken, Hochschule der Bildenden Künste Saar
Saarbrücken, Hochschule für Musik Saar
Saarbrücken, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
Salzgitter/Suderburg/Wolfenbüttel/Wolfsburg, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
Schmalkalden, Hochschule
Schwäbisch Gmünd, Hochschule für Gestaltung
Schwäbisch Gmünd, Pädagogische Hochschule
Schwetzingen, Hochschule für Rechtspflege
Speyer, Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften
Stralsund, Hochschule
Stuttgart, Hochschule der Medien
Stuttgart, Hochschule für Technik
Stuttgart, Staatliche Akademie der Bildenden Künste
Stuttgart, Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst
Südwestfalen, Fachhochschule
Trier, Hochschule
Trossingen, Staatliche Hochschule für Musik
Ulm, Hochschule
Weihenstephan-Triesdorf, Hochschule
Weimar, Hochschule für Musik Franz Liszt
Weingarten, Pädagogische Hochschule
Westsächsische Hochschule Zwickau
Wiesbaden, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung
Wiesbaden, Hochschule RheinMain
Wildau, Technische Hochschule
Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth, JADE Hochschule
Wismar, Hochschule
Worms, Hochschule
Würzburg-Schweinfurt, Technische Hochschule

Würzburg, Hochschule für Musik
Zittau/Görlitz, Hochschule
Andere

Anhang 5: **Nicht-staatliche Hochschulen** (mit mehr als 3.000 Studierenden)

AKAD University Stuttgart
APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft
Bochum, Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe
CBS International Business School
Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement, Saarbrücken
DIPLOMA Hochschule, Fachhochschule Nordhessen
Eichstätt-Ingolstadt, Katholische Universität
Europäische Fernhochschule Hamburg
Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW)
Fachhochschule des Mittelstands (FHM)
Fliedner Fachhochschule
FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Frankfurt School of Finance & Management
Hamburger Fern-Hochschule
Hochschule für angewandtes Management
HS Fresenius
IST-Hochschule für Management
IU Internationale Hochschule
Köln/Aachen Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen
MSB Medical School Berlin
MSH Medical School Hamburg
München, Katholische Stiftungshochschule
NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft
PFH – Private Hochschule Göttingen
Rheinische Fachhochschule Köln
SRH Fernhochschule
SRH Hochschule Berlin
SRH Hochschule Heidelberg
Steinbeis Hochschule in Magdeburg
TH Georg Agricola
UE – University of Europe for Applied Sciences
Universität Witten/Herdecke
Wilhelm Büchner Hochschule – Private Fernhochschule Darmstadt
Andere

Anhang 6: **Gesetzliche Rahmenbedingungen zu den Arbeitsverhältnissen von studentischen Beschäftigten**

Die Arbeitsverhältnisse studentischer Beschäftigter werden auf verschiedenen rechtlichen Normebenen und durch unterschiedliche zuständige Instanzen geregelt. Die Regelungsebenen reichen von der jeweiligen Hochschule über Finanz-, Wissenschafts- und Innenministerien der Länder bis zur Bundesebene und von Verhaltenskodizes über Richtlinien bis zu Gesetzen. Nachfolgend werden Regelungen auf Landes- und Bundesebene aufgeführt; auf Hochschulebene können weitere bestehen.¹

¹ Farblich hervorgehoben sind diejenigen Regelungen, die zwischen 2023 und 2025 neu vereinbart wurden (vgl. Hopp et al. 2023, S. 156–166).

Bundesebene	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 30. Juni 2021 – 7 AZR 245/20 „Eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit iSv. § 6 Satz 1 WissZeitVG liegt vor, wenn durch die Tätigkeit die wissenschaftliche Arbeit anderer in Forschung und Lehre unmittelbar unterstützt wird.“</p> <p>Der Begriff der Hilfstätigkeit, Preis Ulber WissZeitVG Kommentar 2017, S. 261–265 „Zwar überlässt der Bundesgesetzgeber die Begrifflichkeiten in der Personalstruktur den Landesgesetzgebern [...]. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass den Landesgesetzgebern eine Definitionshoheit dahingehend zusteht, wer in den Anwendungsbereich der Norm fällt, vielmehr gibt das WissZeitVG diesen weiterhin selbstständig vor. [...] Eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit ist jede Tätigkeit, die wissenschaftliche Dienstleistungen, also Forschung und Lehre, ermöglicht bzw. fördert. [...] Hilfstätigkeiten sind alle Tätigkeiten, die eine Person ohne Ausbildung und ohne längere Anlernphase erbringen kann und mit denen sie gegebenenfalls den Fachkräften zuarbeitet. Dies gilt auch für studentische Hilfskräfte im Bereich des Wissenschaftsbetriebs. Das Merkmal der wissenschaftlichen Hilfstätigkeit begrenzt das Tätigkeitsspektrum studentischer Hilfskräfte. Es muss sich also im weitesten Sinne um eine Hilfstätigkeit handeln, die in irgendeiner Weise einen Bezug zur Wissenschaft, und damit zu Forschung und Lehre, hat. [...] Im Gegensatz dazu soll die neu eingefügte wissenschaftliche Hilfstätigkeit gerade nicht die eigene Qualifizierung des Studierenden fördern, sondern u.a. diejenige des wissenschaftlichen Personals unterstützen.“</p> <p>Niederschriftserklärungen zum TV-L und anderen Tarifverträgen zu § 1 Abs. 3 „Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass studentische Hilfskräfte Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen.“</p>
	Vergütung²	<p>b) Mindestentgelt, Schuldrechtliche Vereinbarung (Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023)</p> <p>aa) Das Stundenentgelt studentischer Beschäftigter (ohne Abschluss) beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde ab dem Sommersemester 2024 mindestens 13,25 Euro.</p> <p>bb) Das Stundenentgelt studentischer Beschäftigter (ohne Abschluss) beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde ab dem Sommersemester 2024 mindestens 13,98 Euro.</p> <p>Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, beschlossen am 28.02.2024³ Höchstsätze ab Sommersemester 2024 für Hilfskraft nach Abschnitt I Nr. 1 Buchstabe a (WHK an der Uni, akkr. Master FH): 18,78 Euro Buchstabe b (WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor): 13,83 Euro Buchstabe c (SHK): 13,25 Euro</p> <p>Höchstsätze ab Sommersemester 2025 für Hilfskraft nach Abschnitt I Nr. 1: Buchstabe a (WHK an der Uni, akkr. Master FH): 19,81 Euro Buchstabe b (WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor): 14,59 Euro Buchstabe c (SHK): 13,98 Euro</p> <p>Entsprechend IX. 1. Buchstabe b der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 dürfen für die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte im Sinne der Nr. 1 Satz 1 Buchstaben a bis c hinsichtlich der je Stunde gewährten Vergütung folgende Mindestbeträge nicht unterschritten werden: – ab dem Sommersemester 2024 13,25 Euro, – ab dem Sommersemester 2025 13,98 Euro.</p>
	Befristung⁴	<p>§ 6 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfstätigkeiten, Wissenschaftszeitvertragsgesetz „Befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten mit Studierenden, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren</p>

2 Sofern für die Länder nicht anders beschrieben, orientiert sich die Vergütung am gesetzlichen Mindestlohn **bzw. der schuldrechtlichen Vereinbarung zum TV-L** als Untergrenze und den durch die TdL-Richtlinien vorgegebenen Höchstsätzen als Obergrenze und wird auf Ebene der Hochschulen festgelegt. Die Darstellung der Weisungen der in der TdL vertretenen Finanz- und Innenministerien an ihre Länder ist aufgrund deren i.d.R. internen Charakters nachfolgend notwendig lückenhaft.

3 Wird zum Zeitpunkt der Veröffentlichung neu verhandelt.

4 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz findet in allen Bundesländern Anwendung. Lediglich zusätzliche/ergänzende Regelungen und Vereinbarungen zur Befristung finden sich zum Teil auf Ebene der Bundesländer.

Bundesebene	Befristung	berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben sind, sind bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.“ a) Mindestvertragslaufzeit, Schuldrechtliche Vereinbarung „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.“
	Mitbestimmung	–
	Weiteres	–

Baden-Württemberg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	§ 57 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten, Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg (LHG BW) „Personen mit einem ersten Hochschulabschluss können als wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt werden. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert ist. [...]. Wissenschaftliche sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Wissenschaftlichen Hilfskräften, die ihre Hilfstätigkeiten überwiegend im Bereich der Lehre erfüllen, kann das Dekanat die Bezeichnung »Lehrassistentin« oder »Lehrassistent« verleihen.“
	Vergütung⁵	Schreiben des Ministeriums für Finanzen Baden-Württemberg vom 8. März 2024 „Insbesondere vor dem Hintergrund der Schaffung vergleichbarer Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte in Baden-Württemberg, darf in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Jahressonderzahlung entsprechend dem bisherigen Musterarbeitsvertrag für eine wissenschaftliche/künstlerische Hilfskraft bzw. für eine studentische Hilfskraft [...] ab dem Kalenderjahr 2024 nicht mehr gewährt werden . Es ist daher sicherzustellen, dass der nachgeordnete Bereich von der Möglichkeit der Gewährung einer Jahressonderzahlung keinen Gebrauch mehr macht. Das LBV wird ab dem Kalenderjahr 2024 maschinell veranlassen, dass eine Jahressonderzahlung nicht mehr gezahlt wird.“
	Befristung	§ 57 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten, LHG BW „das Beschäftigungsverhältnis ist spätestens mit der Exmatrikulation aufzulösen. Die Beschäftigung ist bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig und erfolgt in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen [...].“
	Mitbestimmung	§ 8 Wahlberechtigung, Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG BW) „(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten [...]“ § 9 Wählbarkeit, (LPVG BW) „(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Beschäftigten im Sinne von § 4 Absatz 1 Satz 1, die am Wahltag 1. seit zwei Monaten der Dienststelle angehören und 2. das 18. Lebensjahr vollendet haben.“ § 75 Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung, LPVG BW „(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beschäftigten, die voraussichtlich länger als zwei Monate Beschäftigte sein werden, bei 1. Begründung des Beamtenverhältnisses, mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis auf Widerruf nach Ablegung oder dem endgültigen Nichtbestehen der für die Laufbahn vorgeschriebenen Prüfung aufgrund von Rechtsvorschriften endet, (2) Einstellung von Arbeitnehmern, Übertragung der auszuübenden Tätigkeit bei der Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, Zeit- oder Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses, (3) Ein-, Höher-, Um- oder Rückgruppierung einschließlich Stufenzuordnung sowie Verkürzung und

5 Personalrat der Universität Freiburg (2024): Newsletter Ausgabe März 2024. Vergütung der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte ab dem 1. April 2024, online unter: <https://personalrat.uni-freiburg.de/de/newsletter/2024/newsletter.2024-04-03.8192421743/newsletterarticle.2024-04-03.9214293554> (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Baden-Württemberg		<p>Verlängerung der Stufenlaufzeit nach Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppe innerhalb einer Entgeltgruppe, soweit jeweils tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, übertariflicher Eingruppierung“</p> <p>§ 99 Besondere Vorschriften für Lehre und Forschung, LPVG BW „(3) Bei wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften an Hochschulen im Sinne von § 57 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes sowie bei studentischen Hilfskräften an Hochschulen im Sinne von § 57 Satz 2 des Landeshochschulgesetzes tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung, in den Personalanlässen nach § 75 Absatz 1 Nummer 1, 2, 3 für alle Regelungsfälle, ausgenommen die Fallgruppenbestimmung, Nummer 4, 6, 7 Buchstabe a und Nummer 11, Absatz 2 und 3 Nummer 2, 3, 5 bis 7 und 14 jedoch nur, wenn sie die Beteiligung des Personalrats beantragen.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat, Mitwirkung (d.h. Zustimmung des Personalrats nicht zwingend erforderlich) auf Antrag, aktives und passives Wahlrecht</p>
	Weiteres	<p>§ 57 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; Lehrassistentinnen und Lehrassistenten, LHG BW „Die Beschäftigung [...] erfolgt in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Tarifbeschäftigten des Landes.“</p>

Bayern	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche⁶	–
	Vergütung	<p>Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 04.03.2024 „1. Eine Jahressonderzahlung kann ab dem Sommersemester 2024 nicht mehr vertraglich werden. Soweit bislang anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden. [...] 2. Es gelten folgende Mindest-/Höchstsätze: [...]</p> <p>Mindestbeträge ab SS 2024 [...] / Höchstbeträge ab SS 2024 [...] / Mindestbeträge ab SS 2025 [...] / Höchstbeträge ab SS 2025 [...] Buchstabe a 13,25 / 19,88 / 13,98 / 20,97 Buchstabe b 13,25 / 14,61 / 13,98 / 15,41 Buchstabe c 13,25 / 13,25 / 13,98 / 13,98</p> <p>Die neuen Höchstsätze für die Hilfskräfte nach Abschnitt I Ziff. 1 Buchst. a) und b) der Richtlinien wurden unter Berücksichtigung einer Erhöhung um 10 v. H. (vgl. hierzu Abschnitt I Ziffer 1 Satz 4 der Richtlinien) ermittelt. Für die studentisch Beschäftigten wird von dieser Möglichkeit wegen des dann geringen Abstands zu den Hilfskräften nach Abschnitt I Ziff. 1 Buchst. b) kein Gebrauch gemacht.</p> <p>Die Mindestbeträge sind ab Beginn des Sommersemester 2024 einzuhalten. Die Höchstbeträge können im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gezahlt werden [...]. Zusätzliche Haushaltsmittel können hierfür nicht bereitgestellt werden.“</p>
	Befristung	–
	Mitbestimmung	<p>Art. 13 Wahlberechtigung, Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) „(3) Nicht wahlberechtigt sind a) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, es sei denn, daß sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden“</p> <p>Art. 14 Wählbarkeit, BayPVG „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag a) seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“</p>

⁶ Mit Einführung des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG) zum 1. Januar 2023 sind nähere Bestimmungen der Personalkategorie studentische Beschäftigte aus dem vorherigen Hochschulpersonalgesetz weggefallen.

Bayern	Mitbestimmung	<p>Art. 78 Ausnahmen von der Beteiligung, BayPVG</p> <p>„(1) Art. 69 Abs. 2 Sätze 3 bis 5 [Allgemeine Aufgaben; Informationsrecht; Teilnahme an Prüfungen], Art. 70a Abs. 2 [Initiativrecht], Art. 75 Abs. 1 [Mitbestimmung in Personal- und Sozialangelegenheiten], Art. 76 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3, 4, 5 und 6 [Mitwirkung in Personal-, Sozial- und Organisationsangelegenheiten], Art. 77 [Beteiligung bei Kündigungen und Entlassungen] und 77a [Erörterung bei leistungsbezogenen Maßnahmen] gelten nicht für [...] 6. sonstige Beschäftigte mit vorwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben [Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 3 und 4 und Abs. 2 Nr. 4 BayHSchPG [Wissenschaftliches und künstlerisches Personal]]“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat, Mitbestimmung stark eingeschränkt (Personalrat muss bei personellen Einzelmaßnahmen aller Art nicht beteiligt werden), aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit)</p>
	Weiteres	–
Berlin	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 121 Studentische Beschäftigte, Berliner Hochschulgesetz (BerHGG)</p> <p>„(1) Studierende können als Studentische Beschäftigte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. Die Einstellungsvoraussetzungen werden von der Hochschule geregelt. Bei der Besetzung von Stellen für studentische Beschäftigte soll Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern hergestellt werden.</p> <p>(2) Studentische Beschäftigte führen Unterricht in kleinen Gruppen (Tutorien) zur Vertiefung und Aufarbeitung des von den Lehrveranstaltungen vermittelten Stoffes durch. Studentische Beschäftigte unterstützen die wissenschaftlichen und künstlerischen Dienstkräfte bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.</p> <p>(3) [...] Ihnen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur ausnahmsweise und zeitlich befristet übertragen werden.“</p>
	Vergütung	<p>Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud III – KAV) vom 17. Juli 2024</p> <p>„(1) Das Stundenentgelt der studentischen Beschäftigten beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde [...] ab 1. Januar 2025 [...] 14,32 Euro.</p> <p>Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2 Satz 1: Abweichend von § 7 Absatz 2 Satz 1 wird bei den allgemeinen Entgeltanpassungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), die in der Zeit vom 01. November 2025 bis zum 31. Dezember 2025 wirksam werden, der Vomhundertsatz, um den sich die Tabellenentgelte in der Anlage B zum TV-L durchschnittlich verändern, zum 01. Januar 2026 übertragen.</p> <p>§ 4 Landesmindestlohngesetz Berlin</p> <p>„Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes Berlin soll mindestens ein Anspruch auf den Mindestlohn nach § 9 eingeräumt werden.“</p> <p>Senatskanzler Berlin zu § 9 Landesmindestlohngesetz Berlin⁷</p> <p>„Ab dem 1. Januar 2026 steigt der Mindestlohn des Landes Berlin von derzeit 13,69 Euro auf 14,84 Euro pro Stunde (brutto). Ab dem 1. Januar 2027 erhöht er sich weiter auf 15,58 Euro pro Stunde (brutto).“</p>
	Befristung	<p>§ 121 Studentische Beschäftigte, BerHGG</p> <p>„(3) Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für vier Semester begründet. Sie können in begründeten Fällen verlängert werden. Die gesamte wöchentliche Arbeitszeit der studentischen Beschäftigten darf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erreichen.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 5 Dienststellen, Personalvertretungsgesetz (PersVG) Berlin</p> <p>„(2) Als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes gelten die Gesamtheit [...] 5. der studentischen Beschäftigten (§ 121 des Berliner Hochschulgesetzes) jeder Hochschule.“</p>

7 Senatskanzlei Berlin (2025): Berliner Landesmindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 auf 14,84 Euro. Pressemitteilung vom 09.12.2025, online unter: <https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2025/pressemitteilung.1624355.php> (zuletzt abgerufen: 16.12.2025).

Berlin		→ eigene Personalräte für studentische Beschäftigte
	Weiteres	<p>§ 6 TVStud III „Für die Abgeltung angeordneter Arbeit an Sonntagen, Feiertagen, während der Nachtzeit [zwischen 21 Uhr und 6 Uhr] oder an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr erhalten die studentischen Beschäftigten zusätzlich zum Stundenentgelt nach § 7 Zeitzuschläge in folgender Höhe: a. für Nachtarbeit 20 v. H., b. für Sonntagsarbeit 25 v. H., c. bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 v. H., mit Freizeitausgleich 35 v. H., d. für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H., e. für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr 20 v. H. des Stundenentgelts nach § 7.“</p> <p>§ 9 TVStud III „[1] Werden studentische Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von zehn Wochen das Entgelt nach § 7.“</p> <p>§ 10 TVStud III „[1] Studentische Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts [§ 7]. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“</p>

Brandenburg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 21 Studienberatung, Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) „[2] Jede Studierende und jeder Studierende wird einer Mentorin oder einem Mentor zugeordnet, die sie oder ihn während ihres oder seines Studiums nach Bedarf insbesondere in der Studiengestaltung, bei der zeitlichen Planung und der inhaltlichen Ausrichtung ihres oder seines Studiums beratend unterstützt. Mentorinnen und Mentoren gehören dem Fachbereich der oder des Studierenden an; sie können [...] geeignete wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte oder Tutorinnen oder Tutoren sein. Die Zuordnung erfolgt innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Studiums an der Hochschule.“</p> <p>§ 65 Studentische Beschäftigte, BbgHG „[1] Studierende, mit Ausnahme von Promotionsstudierenden, können als Studentische Beschäftigte an der Hochschule beschäftigt werden. [...]“ [2] Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, in begründeten Ausnahmefällen auch sonstiges wissenschaftliches oder künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben sowie andere Studierende unter der fachlichen Anleitung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers im Rahmen der Studienordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- oder Weiterbildung dienen.“</p> <p>§ 104 Übergangsbestimmung für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, BbgHG „Personen, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte [mit erfolgreich abgeschlossenem Hochschulstudium, Anm. d. Autor*innen] im Sinne des § 59 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes vom 28. April 2014 [...] beschäftigt werden, verbleiben in dem Arbeitsverhältnis, das vor Inkrafttreten dieses Gesetzes galt. Die Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach anderen Vorschriften bleibt unberührt. Die Regelungen dieses Gesetzes zu Studentischen Beschäftigten finden für sie entsprechende Anwendung.“</p>
	Vergütung	–
	Befristung	<p>§ 65 Studentische Beschäftigte, BbgHG „Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet. Dies gilt auch für Verlängerungen.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 63 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, LPersVG „[2] In personellen Angelegenheiten von Hochschulpersonal im Sinne der §§ 93 und 94 erfolgt eine Beteiligung des Personalrates vor Abschluss des ersten Arbeitsvertrages. Bei einer Verlängerung des Vertrages oder einer erneuten Einstellung erfolgt eine Beteiligung nur auf Antrag der Beschäftigten.“</p> <p>§ 94 Studentische Beschäftigte, die wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten erbringen, Personalvertretungsgesetz Brandenburg (LPersVG)</p>

Brandenburg	Mitbestimmung	<p>„[1] Für die studentischen Beschäftigten im Sinne des § 65 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes wird an den Hochschulen ein besonderer Personalrat für studentische Beschäftigte gebildet. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten der Hochschule, die am Wahltag in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Wählbar sind abweichend von § 14 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 alle Wahlberechtigten, die am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens in einem Beschäftigungsverhältnis nach Satz 1 stehen. Ein Wahlrecht zu den nach den allgemeinen Vorschriften zu bildenden Personalvertretungen besteht nicht.</p> <p>[2] Der Personalrat für studentische Beschäftigte besteht in Dienststellen mit</p> <ul style="list-style-type: none"> · 5 bis 40 Wahlberechtigten aus einer Person, · 41 bis 100 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern, · 101 bis 300 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, · 301 bis 600 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern, · 601 bis 1200 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern, · 1201 bis 2000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern. <p>Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen ab 2 001 Wahlberechtigten um jeweils zwei je angefangene 1400 Wahlberechtigte bis zur Höchstzahl von 21 Mitgliedern.</p> <p>[3] Die regelmäßige Amtszeit des Personalrates für studentische Beschäftigte beträgt ein Jahr. Die regelmäßigen Wahlen finden im Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni statt. Sie sollen parallel zu den Wahlen der studentischen Vertreterinnen und Vertreter in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung stattfinden. Die Amtszeit endet spätestens am 30. Juni des jeweiligen Folgejahres. Im Übrigen finden die Vorschriften über die Wahl und Amtszeit des Personalrates entsprechend Anwendung.</p> <p>[4] Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Stufenvertretung gemäß § 53 gebildet. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und Absatz 3 Satz 1 bis 3 gelten entsprechend. Die Stufenvertretung für studentische Beschäftigte besteht aus fünf Mitgliedern. Im Übrigen finden die Vorschriften für die Wahl und Amtszeit der Stufenvertretungen entsprechend Anwendung.</p> <p>[5] Bei dem für die Hochschulen zuständigen Ministerium wird für die in Absatz 1 Satz 1 genannten Beschäftigten eine besondere Einigungsstelle gebildet. Die nach Absatz 4 gebildete Stufenvertretung nimmt insoweit die Befugnisse nach § 72 Absatz 3 wahr.</p> <p>[6] Für die Mitglieder von Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 4 findet § 93 Absatz 3 entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass das Arbeitsverhältnis unbeschadet der vereinbarten Befristung für die Dauer der Mitgliedschaft in der Personalvertretung bestehen bleibt, längstens jedoch bis zum Ablauf der Amtszeit der Personalvertretung.</p> <p>[7] Für die Personalvertretungen nach den Absätzen 1 und 4 findet § 57 Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Besprechungen einmal im Vierteljahr stattfinden.“</p> <p>→ eigene Personalräte für studentische Beschäftigte (Mitbestimmung nach Ersteinstellung nur auf Antrag), Vertretung durch den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal bis zur Gründung eines studentischen Personalrats</p>
	Weiteres	–
Bremen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 27 Studentische Hilfskräfte, Bremisches Hochschulgesetz (BremHG)</p> <p>„Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen. [...] Ihnen dürfen Aufgaben, die üblicherweise von hauptberuflichem Personal wahrgenommen werden, nur mit besonderer Begründung übertragen werden.“</p> <p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen (Bremer Rahmenkodex)⁸</p> <p>„Studentische Hilfskräfte haben neben dem Studium die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen oder Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die zugleich der eigenen Ausbildung dienen sollen. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen,</p>

8 Der Rahmenkodex an den staatlichen Bremischen Hochschulen wurde 2016 verabschiedet, siehe auch: Rahmenkodex (2016) „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigten an den staatlichen Bremischen Hochschulen“, online unter: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/personalrat/Dienstvereinbarungen_Gesetze/Rahmenkodex.pdf (zuletzt abgerufen: 29.11.2025).

Bremen		Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, bei der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und bei der Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen.“
	Vergütung	<p>§ 2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Mindestlohngesetz für das Land Bremen „(1) Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer sich durch einen privatrechtlichen Vertrag verpflichtet hat, in sozialversicherungspflichtiger Form oder als geringfügig Beschäftigter gegen Entgelt Dienste zu leisten, die in unselbstständiger Arbeit im Inland zu erbringen sind.“</p> <p>§ 3 Mindestlohn für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes und der Stadtgemeinden, Mindestlohngesetz „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Freien Hansestadt Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sollen mindestens Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns eingeräumt werden.“</p> <p>§ 9 Höhe des Mindestlohnes, Mindestlohngesetz „Gemäß Bekanntmachung vom 28. Mai 2024 [...] steigt der Mindestlohn ab dem 1. Februar 2025 auf 14,28 Euro (brutto) je Zeitzunde.“</p>
	Befristung	<p>§ 27 Studentische Hilfskräfte, BremHG „Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für zwei Semester begründet. Sie können verlängert werden.“</p> <p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Bremer Rahmenkodex „Da Studierende mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskräfte häufig auch zur Finanzierung ihres Studiums bzw. ihres Lebensunterhaltes beitragen, sollten die Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen möglichst transparent und verlässlich sein. Dazu gehören folgende Aspekte: [...]“</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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.“
	Mitbestimmung	<p>§ 3 Bedienstete, Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPVG) „(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten und Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. [...]“</p> <p>§ 5 Angestellte, BremPVG „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Bedienstete, die nach ihrem Arbeitsvertrag als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch Bedienstete, die sich in einer beruflichen Ausbildung außerhalb eines Beamtenverhältnisses oder eines anderen öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses befinden.“</p> <p>§ 9 Aktives Wahlrecht, BremPVG „(1) Wahlberechtigt sind alle Bediensteten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, dass sie infolge strafgerichtlicher Verurteilung das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen.“</p> <p>§ 10 Passives Wahlrecht, BremPVG „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat, aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit)</p>
	Weiteres	<p>§ 27 Studentische Hilfskräfte, BremHG „Die wöchentliche Arbeitszeit der studentischen Hilfskräfte darf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erreichen.“</p> <p>§ 10 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Bremer Rahmenkodex „Da Studierende mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskräfte häufig auch zur Finanzierung ihres Studiums bzw. ihres Lebensunterhaltes beitragen, sollten die Rahmenbedingungen für den Zugang zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Umfang und zur Dauer der Beschäftigungen möglichst transparent und verlässlich sein. Dazu gehören folgende Aspekte: Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sollen in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben werden. Dies betrifft insbesondere Beschäftigungen zur Wahrnehmung von überwiegend lehrunterstützenden Tätigkeiten.“</p>

Hamburg	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>Code of Conduct (CoC) Studentische Beschäftigung vom 05.04.2024</p> <p>„[1] Tutor*innen, studentische und wissenschaftlich Hilfskräfte (studentische Beschäftigte) übernehmen in Abgrenzung zu Tarifbeschäftigten die Erladigung wissenschaftsspezifischer Hilfstätigkeiten. Aufgaben, die als Regelaufgaben der Verwaltung einschließlich der Serviceeinheiten (Rechenzentren, administrative Bereiche der Bibliotheken oder des Hochschulsports etc.) fungieren, zählen nicht zu den wissenschaftsspezifischen Hilfstätigkeiten. Die Aufgabenübertragung ist zwingend an den Status des Studierenden geknüpft.“</p> <p>§ 2 Begriffsbestimmungen, Richtlinie⁹</p> <p>„[1] Studentische Hilfskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind Studierende, die noch nicht über einen Hochschulabschluss verfügen und denen Aufgaben nach § 4 Absatz 1 übertragen sind. [2] Wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne dieser Richtlinie sind Studierende, die über einen ersten Studienabschluss (Bachelor oder vergleichbar) verfügen.“</p> <p>§ 3 Einstellungsvoraussetzungen, Richtlinie</p> <p>„[1] Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden neben ihrem Studium an einer der in § 1 genannten Hochschulen und Einrichtungen beschäftigt. [2] Voraussetzung für die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft ist eine für das laufende Semester gültige Immatrikulationsbescheinigung. [...] [3] Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Studierende beschäftigt werden, die über einen ersten Studienabschluss (Bachelor oder vergleichbar) verfügen. [4] An der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg [...] dürfen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nur Studierende beschäftigt werden, die Studiengängen angehören, deren Inhalte einen Bezug zu wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Tätigkeiten an der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg [...] aufweisen.“</p> <p>§ 4 Übertragbare Aufgaben, Richtlinie</p> <p>„[1] Studentischen Hilfskräften können [...] unterstützende Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden [...]. [2] Wissenschaftlichen Hilfskräften können [...] Dienstleistungen in Forschung, Lehre und künstlerischen Projekten übertragen werden [...]. [3] Die Tätigkeiten studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sollen den erfolgreichen Abschluss des eigenen Hochschulstudiums fördern. Die ordnungsgemäße Durchführung des Studiums der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte darf durch die Tätigkeit nicht beeinträchtigt werden. Begrenzt können außerdem Aufgaben in der Wissenschaftsverwaltung der Fachbereiche/Fakultäten und der wissenschaftlichen Institute sowie zusätzliche Aushilfstätigkeiten im Verwaltungs-, Bibliotheks- und technischen Bereich übertragen werden, wobei die Aufgaben gemäß § 4 Abs. 1 und 2 insgesamt jedoch überwiegen und der Gesamttätigkeiten das Gepräge geben müssen.“</p>
	Vergütung	<p>§ 10 Vergütung, Richtlinie</p> <p>„[1] Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte erhalten entsprechend der von ihnen tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine Stundenvergütung. Die Höhe der Stundenvergütung, die das Personalamt festsetzt, richtet sich nach der auszuübenden Tätigkeit und ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. [...]“</p>
	Befristung	<p>§ 9 Beschäftigungsdauer, Richtlinie</p> <p>„[1] Mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften können Arbeitsverhältnisse bis zu den sich aus den geltenden befristungsrechtlichen Regelungen des WissZeitVG ergebenden Höchstgrenzen geschlossen werden. [2] Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere Zeiträume vereinbart werden. Die Hochschulen gestalten ihre Anstellungsanträge entsprechend dieser Soll-Beschäftigungsdauer aus. Solche begründeten Fälle können sich insbesondere ergeben aus:</p>

⁹ Die „Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte“ ersetzt die „Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften“ und ist zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten, siehe auch: Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Freien und Hansestadt Hamburg (2026): Richtlinie für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte, online unter: https://daten.transparenz.hamburg.de/Dataport.HmbTG.ZS.Webservice.GetRessource100/GetRessource100.svc/68780190-e3c4-4295-b7db-803d58245eae/Akte_E11201-01.02.pdf (zuletzt abgerufen: 20.01.2026).

Hamburg	Befristung	<p>1. Befristungen aufgrund von Drittmittelfinanzierung; das Datum des Projektendes ist anzugeben, 2. Befristungen, die sich aus der Aufgabe im Einzelnen ergeben, z.B. Sondermittel des Landes, Beschäftigungen für ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, Module, die nur einmal im Jahr angeboten werden, 3. Erreichen der Höchstbefristungsdauer gemäß § 6 WissZeitVG vor Ablauf von 12 Monaten oder Beendigung des Studiums vor Ablauf von 12 Monaten. Das Fachsemester ist zu benennen.</p> <p>Wird kein Studienende angegeben, wird ein Vertrag für 12 Monate geschlossen, sofern kein begründeter Fall für ein kürzeres Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Zu den Ausnahmetatbeständen ist eine Begründung im Anstellungsantrag festzuhalten. Eine formularmäßige Begründung ist zulässig.“</p> <p>CoC Studentische Beschäftigung</p> <p>„[2] Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere Zeiträume vereinbart werden. Die Hochschulen gestalten ihre Anstellungsanträge entsprechend dieser Soll-Beschäftigungsdauer aus. Solche begründeten Fälle können sich u.a. ergeben aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mittelbefristung (Drittmittel, Datum des Projektendes bitte angeben), · Durchführung von Tutorien, die nicht konsekutiv in zwei aufeinander folgenden Semestern stattfinden (die Beschäftigungsdauer soll in der Regel 6 Monate betragen) · Befristungen, die sich begründet aus der Aufgabe im Einzelnen ergeben, z.B. Sondermittel des Landes, Beschäftigungen für ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, Durchführung von Orientierungseinheiten, Module, die nur einmal im Jahr angeboten werden die Höchstbefristungsdauer gem. § 6 WissZeitVG wird vor Ablauf von 12 Monaten erreicht oder das Studium endet vor Ablauf von 12 Monaten (Semester ist zu benennen). Zu den Ausnahmetatbeständen ist eine textliche Begründung zu liefern. <p>[3] Eine formularmäßige Begründung ist zulässig, um den Aufwand für die antragstellenden Bereiche sowie die Personaladministrationen gering zu halten. Es gilt eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren (gemäß § 6 WissZeitVG) sowie die Möglichkeit der Probezeitkündigung innerhalb von zwei Monaten bei einem Erstvertrag und eine grundsätzliche Kündigungsmöglichkeit nach der Leitlinie für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Angehörige des öffentlichen Dienstes, Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG)</p> <p>„[4] Als Angehörige des öffentlichen Dienstes gelten nicht Personen, [...] 2. die als wissenschaftliche Hilfskräfte, Unterrichtstutoren oder studentische Hilfskräfte beschäftigt werden.“</p> <p>§ 76 Grundsätze für die Zusammenarbeit, HmbPersVG</p> <p>„[2] Die Dienststelle und der Personalrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreten, um alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In diesen Besprechungen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, die zweckmäßige Gestaltung des Dienstbetriebs und insbesondere alle Angelegenheiten behandelt werden, die die Dienststelle und ihre Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen. Hierzu gehören auch Beschwerden und Anregungen von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes tätig sind und die innerhalb der Dienststelle beschäftigt werden. Die Dienststelle und der Personalrat sollen über strittige Fragen verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen. Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, nachdem eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist.“</p> <p>§ 78 Aufgaben und Unterrichtung des Personalrats, HmbPersVG</p> <p>„[1] [...] 3. darauf hinzuwirken, dass die zugunsten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes und die zugunsten von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,</p> <p>4. Beschwerden und Anregungen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes und von Personen, die nicht der Dienststelle angehören, jedoch für die Dienststelle oder ihr angehörende Angehörige des öffentlichen Dienstes in Angelegenheiten der Dienststelle tätig sind, entgegenzunehmen und, falls sie begründet erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf die Erledigung der Beschwerden und die Berücksichtigung der Anregungen hinzuwirken“</p> <p>→ eingeschränkte Mitwirkung durch Personalrat des (wissenschaftlichen) Personals (nur im begründet erscheinenden Beschwerdefall)</p>

Hamburg	<p>Weiteres</p>	<p>CoC Studentische Beschäftigung</p> <p>„[5] Die Hochschulen intensivieren ihre Kommunikation hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen zu Rechten und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis sowohl gegenüber Beschäftigten als auch gegenüber den Beschäftigungsbereichen. Hierfür bieten die Hochschulen z.B. einmal im Jahr oder zum Start eines Semesters Informationsveranstaltungen an, um vor allem neue studentische Beschäftigte zu den jeweiligen Rechten und Pflichten zu informieren. Das Informationsangebot wird durch weitere Maßnahmen (z.B. Ausbau des Informationsangebots im Intranet, Merkblatt zu den Beschäftigungsbedingungen von studentischen Beschäftigten) flankiert. [gleichlautend übernommen in Richtlinie ¶ 7 Abs. (3), Anm. d. Autor*innen]</p> <p>[6] Die Hochschulen stellen unter Berücksichtigung der wachzunehmenden Aufgaben sowie der hochschulspezifischen Erfordernisse aufgabenbezogene Arbeitsmittel für studentische Beschäftigte und zur Ausgestaltung von Arbeit in Präsenz bzw. in Distanz zur Verfügung.</p> <p>[7] Die Hochschulen stellen idealerweise einheitliche Systeme zur Erfassung der Arbeitszeit bereit. Diese Systeme sollen zum einen sicherstellen, dass Beschäftigte der Pflicht nach Arbeitszeiterfassung nachkommen, zum anderen aber auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gewährleistet wird, indem transparent nachvollzogen werden kann, ob sich die Arbeitszeit im vertraglich vereinbarten Rahmen bewegt.</p> <p>[8] Die Abbildung von Urlaubs- und Krankheitstagen wird vorgesehen. Dafür ist ein Soll-Arbeitsplan systemseitig abzubilden, der Grundlage zur Erfassung von Arbeitszeit sowie Urlaubs- und Krankheitstagen ist.“</p> <p>§ 4 Übertragbare Aufgaben, Richtlinie</p> <p>„[5] Die Hochschulen stellen unter Berücksichtigung der wachzunehmenden Aufgaben sowie der hochschulspezifischen Erfordernisse aufgabenbezogene Arbeitsmittel für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und zur Ausgestaltung von Arbeit in der Dienststelle bzw. zur Arbeit auf Distanz zur Verfügung.“</p> <p>§ 8 Arbeitszeit, Richtlinie</p> <p>„Die Hochschulen stellen Systeme zur Erfassung der Arbeitszeit bereit. Diese Systeme sollen zum einen sicherstellen, dass studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte der Pflicht nach Arbeitszeiterfassung nachkommen, zum anderen aber auch dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gewährleistet wird, indem transparent nachvollzogen werden kann, ob sich die Arbeitszeit im vertraglich vereinbarten Rahmen bewegt. Die Abbildung von Urlaubs- und Krankheitstagen wird vorgesehen. Dafür ist ein Soll-Arbeitsplan systemseitig abzubilden, der Grundlage zur Erfassung von Arbeitszeit sowie Urlaubs- und Krankheitstagen ist.“</p>
Hessen	<p>Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche</p>	<p>§ 82 Studentische Hilfskräfte, Hessisches Hochschulgesetz (HessHG)</p> <p>„[1] Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind, der zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt [...]. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen.“</p> <p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen (Kodex)¹⁰</p> <p>„[1] Die Hochschulen beschäftigen Studierende für die Unterstützung der an den Hochschulen geleisteten wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre. Studentische Hilfskräfte unterstützen Studierende zum Beispiel durch Tutorien in ihrem Studium und erbringen Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie studiennahe Dienstleistungen, die zugleich der eigenen Weiterbildung dienen. Eine Beschäftigung von Doktorand*innen als studentische Hilfskraft ist ausgeschlossen.“</p>
	<p>Vergütung</p>	<p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex</p> <p>„[3] [...] Die Hochschule regelt die Vergütung von studentischen Hilfskräften einheitlich. Differenzierungen erfolgen etwa nach Fortgang des Studiums oder nach Anforderung der zu erbringenden Leistungen. Die Stundenentgelte für die studentischen Hilfskräfte nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Hochschule teil. Das Entgelt nimmt erstmalig ab dem Wintersemester 2022/2023 zeit- und inhaltsgleich an den allgemeinen Entgeltanpassungen in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) oder die an den Hochschulen anwendbaren entsprechenden Tarifverträgen zu dem Vorhundertersatz teil, zu dem sich die Tabellenentgelte im TV-H bzw. in den entsprechenden Tarifverträgen der Hochschulen verändern. Sockel-, Garantie-, Mindestbeträge sowie vergleichbare nichtlineare Steigerungen bleiben dabei außer Betracht.“</p>

10 Der Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen wurde am 13.12.2021 unterzeichnet, siehe auch: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2021): Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen, online unter: <https://wissenschaft.hessen.de/studieren/hessens-hochschulstrategie/kodex-fuer-gute-arbeit> (zuletzt abgerufen: 29.11.2025).

Hessen	Vergütung	<p>Mindestentgelte (Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Landes Hessen vom 25. März 2024)</p> <p>„Mindestentgelt für studentische Beschäftigte (ohne Abschluss ab dem Sommer 2024 mindestens 13,46 Euro und ab dem Sommersemester oder dem 1. August 2025 14,20 Euro. Die höheren Stufen werden entsprechend angehoben. [...]</p> <p>Dieses Stundenentgelt wird nach § 10 Absatz 3 Satz 4 des Kodex für gute Arbeit (Die Stundenentgelte für die studentischen Hilfskräfte nehmen an den allgemeinen Entgeltanpassungen für die Beschäftigten der Hochschule teil.) an den hessischen Hochschulen dynamisiert [...]"</p>
	Befristung	<p>§ 82 Studentische Hilfskräfte, HessHG</p> <p>„(1) Studierende, die an einer Hochschule in einem Studiengang immatrikuliert sind [...], können nebenberuflich bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren beschäftigt werden. Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für mindestens ein Semester begründet. Innerhalb der zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.</p> <p>(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Personen, die ihr Studium abgeschlossen haben, ist im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [...] und der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen möglich.“</p> <p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex</p> <p>„(2) Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft kann nur nebenberuflich und parallel zu einem Studium ausgeübt werden, das zu einem ersten oder weiteren berufsqualifizierenden Hochschulabschluss führt. Der zeitliche Umfang soll mit dem Studium vereinbar sein und 20 Arbeitsstunden pro Woche nicht überschreiten. [...]</p> <p>(5) Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft soll in der Regel mindestens zwei Semester und darf höchstens sechs Jahre dauern. Die Mindestbeschäftigungsdauer kann unterschritten werden, wenn die Art der Tätigkeit oder die Finanzierung dies unbedingt erfordert und von der bzw. dem Studierenden explizit gewünscht wird. Die Beschäftigung endet jedenfalls mit der Exmatrikulation des bzw. der Studierenden.</p> <p>(6) Die nicht studienbegleitende Beschäftigung von Inhaber*innen eines Hochschulabschlusses erfolgt auf der Grundlage der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere derer des WissZeitVG und des TzBfG.“</p> <p>Mindestvertragslaufzeit (Tarifeinigung Hessen 2024)</p> <p>„In der Regel ein Jahr. In begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 3 Beschäftigte, Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)</p> <p>„(3) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen, [...] 2. die an der Hochschule, an der sie als Studenten immatrikuliert sind, eine Beschäftigung ausüben“</p> <p>§ 97 Hochschulen des Landes, HPVG</p> <p>„(7) An den Hochschulen des Landes wird ein Hilfskräfterat gewählt, der an Hochschulen mit bis zu 1000 studentischen Hilfskräften aus drei Mitgliedern, an Hochschulen mit über 1000 studentischen Hilfskräften aus sieben Mitgliedern besteht. Ein Mitglied des Hilfskräfterats kann an den Sitzungen des Personalrats, zu denen es wie ein Personalratsmitglied zu laden ist, mit Rederecht, in allen Angelegenheiten, die die studentischen Hilfskräfte betreffen, mit Antrags- und Stimmrecht teilnehmen. Besteht der Hilfskräfterat aus sieben Mitgliedern, gilt Satz 2 für zwei Mitglieder. Wahlberechtigt sind alle Personen, die am Wahltag als studentische Hilfskraft an der Hochschule beschäftigt sind. Wählbar sind alle Personen, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlags als studentische Hilfskraft an der Hochschule beschäftigt sind. Nach Beendigung der Tätigkeit als studentische Hilfskraft bleibt die Mitgliedschaft im Hilfskräfterat für die restliche Amtszeit bestehen, solange das Mitglied Angehörige oder Angehöriger der Hochschule ist; für diese Mitglieder gilt Satz 2 und 3 nicht. Das Nähere über die Wahl des Hilfskräfterats regeln die Wahlordnungen der Hochschulen.“</p> <p>→ keine Vertretung durch den Personalrat (Ausnahme: Beschäftigung an anderer Hochschule als derjenigen, wo der*die studentische Beschäftigte immatrikuliert ist), eigene Vertretung durch „Hilfskräfteräte“ (beteiligt am Personalrat und Stimmrecht in Angelegenheiten von studentischen Beschäftigten)</p>
Weiteres	<p>§ 10 Studentische Hilfskräfte, Kodex</p> <p>„(3) Die Stellen für studentische Hilfskräfte sollen hochschulöffentlich ausgeschrieben werden.</p>	

Hessen	Weiteres	<p>[4] Die Hochschulen legen in den mit den studentischen Hilfskräften abzuschließenden Verträgen transparent dar, dass sie Aufgaben nach Abs. 1 Satz 2 übertragen. Für die Studierenden gelten die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses üblichen arbeitsrechtlichen Grundsätze (Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzliche Pausenzeiten etc.).“</p> <p>Mindestbeschäftigungsumfang (Tarifeinigung Hessen): „beträgt grundsätzlich 10 Wochenstunden.“</p>
Mecklenburg-Vorpommern	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 79 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (LHG MV)</p> <p>„[1] Den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften obliegen Dienstleistungen in der Lehre, Forschung und in Entwicklungsvorhaben sowie die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben, die nicht die Einstellungs Voraussetzungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordern. Als Tutorinnen und Tutoren unterstützen sie im Rahmen der Studienordnungen studentische Arbeitsgruppen im Studium. Sie werden mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt.</p> <p>[2] Die wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte werden einem Fachbereich, einer wissenschaftlichen Einrichtung oder einer Betriebseinheit zugeordnet. Diese sind für die fachliche und didaktische Betreuung der Tutorien verantwortlich. Soweit sie dem Aufgabenbereich einer Professorin oder eines Professors oder einem sonstigen Hochschulangehörigen mit Lehr- und Forschungsaufgaben zugewiesen sind, sind diese weisungsbefugt.</p> <p>[3] Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftliche Hilfskraft ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt.“</p>
	Vergütung	<p>Richtlinie über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte, Verwaltungsvorschrift des Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten vom 11.02.2025 (Richtlinie)</p> <p>„[2] Eine Umrechnung der in der Richtlinie ausgewiesenen Höchstbeträge für wissenschaftliche Hilfskräfte auf die im Land geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erfolgt nicht. Die Höchstbeträge können um bis zu 10 Prozent überschritten werden, wenn dies nach der Art der Tätigkeit (zum Beispiel Einsatz in Tutorien) oder zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber geboten ist. Eine Jahressonderzahlung wird nicht gewährt.“</p>
	Befristung	<p>§ 79 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, LHG MV</p> <p>„[4] Die Befristung von Arbeitsverhältnissen der wissenschaftlichen Hilfskräfte, die bereits ein Hochschulstudium mit einem Master oder einem vergleichbaren Grad abgeschlossen haben, ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig.“</p> <p>Richtlinie</p> <p>„[4] Die Arbeitsverhältnisse sind nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und tariflichen Einigungen zu befristen.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 3 Beschäftigte, Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG MV)</p> <p>„[2] Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht Personen, [...] 3. die als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte nicht ständig an einer Hochschule beschäftigt sind.“</p> <p>§ 76 Hochschulen und Universitätsmedizin, PersVG MV</p> <p>„[2] Für wissenschaftliche Beschäftigte werden besondere Personalräte gewählt; § 14 [Vertretung der Gruppen] findet entsprechend Anwendung. Bei der Wahrnehmung der allgemeinen Aufgaben [§ 61] werden auch die Belange der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte vertreten.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat für wissenschaftliche Beschäftigte</p>
	Weiteres	–

Niedersachsen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte, Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)¹¹</p> <p>„(1) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte üben Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre aus und unterstützen Studierende in Tutorien. Sie können auch mit Aufgaben in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken und in der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen können oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.</p> <p>(2) [...] Die Einstellung als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft setzt den Abschluss eines Hochschulstudiums voraus. Als studentische Hilfskraft kann eingestellt werden, wer in einem Studiengang immatrikuliert ist, der zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt [...]“</p>
	Vergütung¹²	<p>Runderlass des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 09.10.2025</p> <p>2. Für jede Stunde der arbeitsvertraglich vereinbarten Inanspruchnahme wird die nachfolgende Vergütung gezahlt:</p> <p>a) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte aa) mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung [...] bb) mit „Masterabschluss“ in einem akkreditierten Fachhochschulstudiengang erhalten [...] ab Beginn des Sommersemesters 2025 eine Vergütung von 19,81 EUR,</p> <p>b) wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte aa) mit Fachhochschulabschluss oder bb) mit „Bachelorabschluss“ erhalten [...] ab Beginn des Sommersemesters 2025 eine Vergütung von 14,59 EUR,</p> <p>c) studentische Hilfskräfte ohne abgeschlossene Hochschulbildung i. S. der Buchstaben a und b erhalten ab Beginn des Sommersemesters 2025 eine Vergütung von 13,98 EUR.</p> <p>[...] Den Hilfskräften wird eine außertarifliche Jahressonderzahlung in sinngemäßer Anwendung des § 20 TV-L gewährt. Dabei entsprechen die in Absatz 2 Buchst. a fallenden wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte den Tarifbeschäftigten der EntgeltGr. 12 und 13 und die in Absatz 2 Buchst. b und c fallenden wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräfte den Tarifbeschäftigten der EntgeltGr. 9 bis 11. Als Basis für die Bemessungsgrundlagen gilt das am 1. Dezember bestehende Arbeitsverhältnis. [...]“</p>
	Befristung	<p>§ 33 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte; studentische Hilfskräfte, NHG¹³</p> <p>„(2) Wissenschaftliche und künstlerische sowie studentische Hilfskräfte werden in befristeten Arbeitsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt [...]; das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit der Exmatrikulation.“</p> <p>Runderlass</p> <p>„6. Die Beschäftigungsverhältnisse der studentischen Hilfskräfte sollen in der Regel für ein Jahr abgeschlossen werden. In begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Beschäftigte, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)</p> <p>„(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der in § 1 genannten Verwaltungen einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie Richterinnen und Richter, die außerhalb eines Gerichts tätig sind.“</p>

11 Dieses Gesetz befindet sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung in Novellierung. Im Entwurf vom 23.07.2025 ist für den § 33 vorgesehen, künftig von „[w]issenschaftliche[n] und künstlerische[n] sowie studentischen **Beschäftigten**“ an Stelle von „Hilfskräften“ zu sprechen.

12 Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2025): Beschäftigung von wissenschaftlichen, künstlerischen und studentischen Hilfskräften, in: Niedersächsisches Ministerialblatt Nummer 469 vom 9. Oktober 2025, online unter: <https://www.verkuendung-niedersachsen.de/api/ndsmb/2025/469/0/mbl-2025-469.pdf> (zuletzt abgerufen: 12.12.2025).

13 Der Gesetzesentwurf vom Juli 2025 sieht hier analog zur schuldrechtlichen Vereinbarung von 2023 vor: „**Die Beschäftigungsverhältnisse der studentischen Beschäftigten sollen in der Regel für ein Jahr abgeschlossen werden. In begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.**“

Niedersachsen	Mitbestimmung	<p>§ 11 Wahlberechtigung, NPersVG „(1) Wahlberechtigt sind 1. alle Beschäftigten im Sinne des § 4 Abs. 1 [...]“</p> <p>§ 12 Wählbarkeit, NPersVG „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag 1. volljährig sind und 2. seit sechs Monaten der Dienststelle angehören oder seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen beschäftigt sind.“</p> <p>§ 65 Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, NPersVG „(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit: [...] 4. Befristung eines Arbeitsvertrages im Anschluss an ein zuvor befristetes Arbeitsverhältnis, [...]“</p> <p>§ 105 Ausnahmen für bestimmte Beschäftigte; organisatorische Sonderregelungen, NPersVG „(4) Studentische Hilfskräfte sind abweichend von § 11 Abs. 1 [Wahlberechtigung] nicht wahlberechtigt. Für Personalvertretungen sind Gleichstellungsbeauftragte nicht wählbar.</p> <p>(5) Für [...] die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte gilt § 65 Abs. 2 Nr. 4 [Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen] auch für die erstmalige Befristung eines Arbeitsvertrages. Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen dieser Beschäftigten kann durch Verfahrensregelungen, insbesondere für Befristungen des Dienst- und Arbeitsverhältnisses, nach Maßgabe des § 78 in Dienstvereinbarungen im Einvernehmen zwischen Hochschule und Personalvertretung geregelt werden.</p> <p>(6) § 65 Abs. 3 gilt auch für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und studentische Hilfskräfte.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat und aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit) für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, keine Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen, kein aktives und passives Wahlrecht für studentische Hilfskräfte</p>
	Weiteres	<p>Runderlass „1. Mit den Hilfskräften sind Arbeitsverträge nach dem Muster der Anlage abzuschließen.“</p>
Nordrhein-Westfalen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>Artikel 3 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Rahmenvertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (Rahmenvertrag)¹⁴ „(1) Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte grundsätzlich nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ein. Studentische Hilfskräfte wirken unterstützend bei der Zuarbeit für die Forschung sowie für Tätigkeiten aus dem Umfeld von Forschung und Lehre mit, beispielsweise durch die Unterstützung bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Kolloquien, Tagungen, Übungen, Exkursionen und Fachpraktika, die Betreuung studentischer Arbeitsgruppen und die Auswahl und Zusammenstellung des Materials für Lehrveranstaltungen. [...]“</p> <p>(3) Weitergehende Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, die für diese günstiger sind, bleiben unbenommen. Als studentische Hilfskräfte sollen nur Studierende beschäftigt werden, welche in dem ihrer Hilfskrafttätigkeit zugeordneten Fach noch keinen berufsqualifizierenden Hochschulabschluss erworben haben..</p>

14 Der Rahmenvertrag trat 2016 in Kraft, siehe auch: Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (2016): Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, online unter: <https://www.mkw.nrw/themen/wissenschaft/wissenschaftspolitik/vertrag-ueber-gute-beschaefigungsbedingungen> (zuletzt abgerufen: 29.11.2025). Im Entwurf zum Hochschulstärkungsgesetz vom 25. November 2025 wird in § 3 explizit auf den Rahmenvertrag verwiesen: „**Sie [die Hochschulen, Anm. d. Autor*innen] tragen den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung; auf den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal vom 22. März 2016 in der jeweils verbindlichen Fassung wird hingewiesen. [...] Amtliche Begründung: [...] Die Änderung in Satz 4 in Bezug auf den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal ist klarstellender Natur. Die im öffentlich-rechtlichen Vertrag getroffenen Vereinbarungen sind für die Vertragsparteien nach allgemeinen Regeln verbindlich; die explizite Nennung des Vertrages dient dessen besserer Sichtbarkeit und unterstreicht die Bedeutung der dort getroffenen Vereinbarungen.**“ (Herv. i.O.) (Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen: Entwurf eines Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz), Schreiben an den Präsidenten des Landtags vom 25.11.2025, online unter: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/refer_hochschulstaerkungsgesetz.pdf (zuletzt abgerufen: 12.12.2025), S. 9.

Nordrhein-Westfalen		<p>Artikel 4 Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte, Rahmenvertrag</p> <p>„(1) Wissenschaftliche Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie damit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten (§ 46 Hochschulgesetz). Zur Abgrenzung der Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft zu den anderen hochschulischen Personalkategorien wendet die Hochschule die Abgrenzungskriterien der Amtlichen Begründung zu § 46 Hochschulgesetz an. Bei der Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften kann im Rahmen dieser Kriterien der jeweiligen Fächerkultur Rechnung getragen werden.</p> <p>(2) Als wissenschaftliche Hilfskräfte können Absolventinnen und Absolventen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss beschäftigt werden.</p> <p>(3) Für Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass bei diesen Absolventinnen und Absolventen die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdige Option darstellt. [...] <p>(4) Nach abgeschlossener Promotion ist eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen.</p> <p>(5) Die Hochschule ergreift geeignete Maßnahmen, um eine missbräuchliche Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermeiden.“</p> <p>§ 46 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW)¹⁵</p> <p>„(1) Die wissenschaftlichen Hilfskräfte erfüllen in den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten Dienstleistungen in Forschung und Lehre sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten unter der Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, einer anderen Person mit selbständigen Lehraufgaben oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters. Ihnen kann die Aufgabe übertragen werden, als Tutorin oder Tutor Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen.</p> <p>(2) Die Bestellung als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt im Einvernehmen mit der Person, unter deren Verantwortung sie steht. Sie wird mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes beschäftigt.</p> <p>(3) Soweit künstlerische Hilfskräfte an den Hochschulen beschäftigt werden, gelten die Absätze 1 und 2 sinngemäß.“</p>
	Vergütung	<p>Schreiben des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 29.02.2024</p> <p>„Da die Ermittlung einer anteiligen Jahressonderzahlung [...] auf der Grundlage des § 20 TV-L wegen der darin enthaltenen Stichtagsregelungen bei den teilweise mit kurzer Laufzeit versehenen Einsätzen der Hilfskräfte aufwendig ist und zudem zu „zufälligen“ Ergebnissen führen kann, wurde die Jahressonderzahlung durch den AdL NRW auf einer Rechenbasis von 19 Wochenstunden in die Höchstbeträge eingerechnet [...].</p> <p>Wie in den vergangenen Jahren finden Sie nachstehend die auf der Basis der beigefügten TdL-Richtlinien ermittelten Höchstbeträge ab dem Sommersemester 2024 und ab dem Sommersemester 2025 [...]:</p> <p>ab Sommersemester 2024 [in Euro]</p> <p>Buchstabe a [WHK an Uni, akkr. Master FH]: 19,51 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 21,46]</p> <p>Buchstabe b [WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor]: 14,69 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 16,16]</p> <p>Buchstabe c [SHK]: 14,07 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 15,48] [...]</p> <p>ab Sommersemester 2025 [in Euro]</p> <p>Buchstabe a [WHK an Uni, akkr. Master FH]: 20,58 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 22,64]</p> <p>Buchstabe b [WHK nicht akkr. Master FH; Bachelor]: 15,49 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 17,04]</p> <p>Buchstabe c [SHK]: 14,85 [ggf. zzgl. max. 10 v.H. = 16,34]</p> <p>Wie bisher liegt es auch künftig im Ermessen der jeweiligen Hochschule, ob (und ab wann) sie den jeweils geltenden Höchststrahmen ausschöpft oder darunterbleibt. Nicht im Ermessen der jeweiligen Hochschule liegt ab dem Sommersemester 2024 die Gewährung mindestens der unter Abschnitt I Nr. 2 der Richtlinien festgelegten Beträge.“</p>
	Befristung	<p>Artikel 4 Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte, Rahmenvertrag</p> <p>„(3) Für Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss gilt: [...]</p>

15 Dieses Gesetz befindet sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung in Novellierung.

Nordrhein- Westfalen	Befristung	<p>3. Diese Absolventinnen und Absolventen können für maximal drei Jahre beschäftigt werden, sofern die örtliche Praxis der Fächerkulturen keine geringere Dauer vorsieht; sofern diese Praxis keine derartige Beschäftigung ausweist, werden sie nicht als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Das Nähere soll durch ein Konzept, welches mit dem örtlichen Personalrat abgestimmt ist, geregelt werden. [...]</p> <p>[6] Wissenschaftliche Hilfskräfte werden bei ihrer Einstellung oder Vertragsverlängerung über die Anrechnungsregelungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz bezogen auf die befristungsrechtlichen Folgen ihrer wöchentlichen Arbeitszeit informiert.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 5 Beschäftigte, Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) „[4] Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht a) [...] Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Lehrbeauftragte mit einem Lehrumfang unter vier Lehrveranstaltungsstunden, studentische Hilfskräfte [...]“</p> <p>§ 46a Vertretung der Belange studentischer Hilfskräfte, HG NRW „[1] Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Studierenden oder der Senat auf der Grundlage eines Vorschlags der Studierendenschaft eine Stelle wählt, die nach Maßgabe von Absatz 2 als Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskräften nach § 46 wahrnimmt, die über kein für ihre Hilfskrafttätigkeit fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. [...] Die Grundordnung kann vorsehen, dass die Mitglieder der Stelle, sofern sie in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule stehen, in einem angemessenen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden.¹⁶</p> <p>[2] Die Stelle überwacht die Beachtung geltenden Rechts bei der Auswahl und Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und wirkt auf eine angemessene Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen hin. Sie behandelt Beschwerden von Betroffenen. Beanstandet die Stelle eine Maßnahme, hat die Beanstandung aufschiebende Wirkung. Wird keine Abhilfe geschaffen, ist das Rektorat zu beteiligen.</p> <p>[3] Im Rahmen der Aufgaben nach Absatz 2 sind das Rektorat, die Leitung von wissenschaftlichen Einrichtungen und von Betriebseinheiten sowie die Fachbereichsleitung der Stelle gegenüber auskunftspflichtig.“</p> <p>Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen, 20 A 2767/17.PVL vom 10.01.2018 „Dass das gefundene Ergebnis möglicherweise dazu führt, dass die Interessen der Hilfskräfte mit einem Bachelor-Abschluss, die zeitgleich Studierende eines Master-Studiengangs sind, sowohl von der Stelle im Sinne von § 46 a Abs. 1 Satz 1 HG NRW als auch von dem Personalrat der wissenschaftlichen Beschäftigten nach § 105 Abs. 1 Satz 1 LPVG NRW vertreten werden, rechtfertigt keine andere Entscheidung. Die doppelte Vertretung ist vielmehr Folge des Umstandes, dass dieser Personenkreis einerseits die Studierendeneigenschaft besitzt und andererseits als Hilfskraft mit einem Hochschulabschluss in Form eines Bachelor-Abschlusses an der Hochschule tätig ist.“</p> <p>→ Vertretung der wissenschaftlichen Hilfskräfte durch den Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und Option auf Vertretung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte für eigene „SHK-Räte“ (nur Informations- und Beanstandungsrechte)</p>
	Weiteres	<p>Artikel 3 Beschäftigungsbedingungen studentischer Hilfskräfte, Rahmenvertrag „[2] Beschäftigungsoptionen für studentische Hilfskräfte sind in der Regel hochschulöffentlich bekannt zu geben.“</p>

16 Dieses Gesetz befindet sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung in Novellierung. Mit Stand 25. November 2025 ist hierzu u.a. folgende Änderung vorgesehen: „a) Absatz 1 Satz 1 und 2 wird wie folgt gefasst: „Die Grundordnung sieht vor, dass die Studierenden oder der Senat auf der Grundlage eines Vorschlags der Studierendenschaft eine Stelle wählt, die nach Maßgabe von Absatz 2 als Beauftragte für die studentischen Hilfskräfte die Belange von wissenschaftlichen oder künstlerischen Hilfskräften nach § 46 wahrnimmt, die über kein für ihre Hilfskrafttätigkeit fachlich einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. Die Grundordnung regelt zugleich die Anzahl der Mitglieder der Stelle, ihre Bestellung und Amtszeit sowie das Nähere zur Wählbarkeit und zur Wahl.““, womit die sogenannten „SHK-Räte“ wieder obligatorisch wären (Entwurf Hochschulstärkungsgesetz, S. 66).

Rheinland-Pfalz	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 64 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) „(1) Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium oder fortgeschrittene Studierende (studentische Hilfskräfte) können als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte beschäftigt werden. (2) Sie haben die Aufgabe, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, in begründeten Fällen auch sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal, bei den dienstlichen Aufgaben zu unterstützen sowie Studierende unter der fachlichen Anleitung von Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern im Rahmen der Prüfungsordnung bei ihrem Studium zu unterstützen. Die Aufgaben sollen zugleich der eigenen Aus- und Weiterbildung dienen. § 59 Satz 1 gilt entsprechend. (3) Im Einzelfall können sie auch mit Aufgaben im wissenschaftsstützenden Bereich, insbesondere in Verwaltung, technischem Betriebsdienst, Rechenzentren, Bibliotheken oder der Krankenversorgung beschäftigt werden, wenn sie dabei mit dem absolvierten Studium zusammenhängende Kenntnisse und Fähigkeiten nutzen oder wenn die Tätigkeit fachlich als vorteilhaft für das Studium betrachtet werden kann.“</p>
	Vergütung	–
	Befristung	–
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Beschäftigte, Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz (LPersVG RLP) „(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht [...] 5. Personen, die nicht länger als zwei Monate beschäftigt sind.“</p> <p>§ 10 Wahlberechtigung, LPersVG RLP „(1) Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten“</p> <p>§ 11 Wählbarkeit, LPersVG RLP „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und die seit sechs Monaten bei Dienststellen [...] beschäftigt sind.“</p> <p>§ 81 Ausnahmen von der Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten, LPersVG RLP „In Personalangelegenheiten der in § 5 [Dienststellen] Abs. 5 und 6 und § 11 [Wählbarkeit] Abs. 3 bezeichneten Beschäftigten, [...] sowie der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit bestimmt der Personalrat nur mit, wenn sie es beantragen. Diese Personen sind von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf ihr Antragsrecht hinzuweisen.“</p> <p>§ 98 Beschäftigte, LPersVG RLP „Als Beschäftigte gelten nicht die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten und Lehrbeauftragten an Hochschulen sowie vergleichbare Beschäftigte an anderen Forschungsstätten. Für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte gilt § 81 Satz 1 und 2 entsprechend.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat auf Antrag und aktives und passives Wahlrecht (ab einer bestimmten Vertragslaufzeit)</p>
	Weiteres	–
Saarland	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 54 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) „(1) Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte erbringen nach Weisung Dienstleistungen in Forschung und Lehre und unterstützen Studierende in Tutorien. Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium, als studentische Hilfskraft die Immatrikulation und hinreichende Studienfortschritte sowie fachliche Kenntnisse voraus. (3) [...] Über die Anstellung entscheidet die Dekanin/der Dekan oder die Leiterin/der Leiter der Einrichtung, in der die wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft tätig ist.“</p>
	Vergütung	–

Saarland	Befristung	<p>§ 54 Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, SHSG</p> <p>„[2] Die Beschäftigung von Studierenden als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft darf insgesamt sechs Jahre nicht überschreiten; dabei soll die Beschäftigung als studentische Hilfskraft in der Regel drei Jahre nicht überschreiten.</p> <p>[3] Beschäftigungsverhältnisse können nur für weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes begründet werden. [...]“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 112 Sonderregelungen für den Hochschulbereich, Saarländisches Personalvertretungsgesetz (SPersVG)</p> <p>„[1] Als Angehörige des öffentlichen Dienstes für den Bereich der staatlichen Hochschulen gelten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Verwaltung und Technik, 2. die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 3. die Lehrkräfte für besondere Aufgaben und 4. die nebenberuflichen künstlerischen Assistentinnen und Assistenten. <p>Als Angehörige gelten nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, 2. die Personen, die mit der Verwaltung oder Vertretung einer Stelle als Professorin oder als Professor beauftragt sind, 3. die Lehrbeauftragten und 4. das nebenberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal mit Ausnahme des in Satz 1 Nummer 4 genannten Personals. <p>[2] Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 wird an den staatlichen Hochschulen ein eigener Personalrat gebildet. Dieser Personalrat nimmt auch die Belange der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wahr, sofern diese das Tätigwerden des Personalrats in eigener Angelegenheit beantragen. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren können an den Personalversammlungen teilnehmen.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat des wissenschaftlichen Personals auf Antrag</p>
	Weiteres	–
Sachsen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 58 Absatz 3, Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHSG)</p> <p>„[3] Als wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte können nur Personen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium eingestellt werden. Als studentische Hilfskräfte können Studentinnen und Studenten einer Hochschule eingestellt werden. Wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studentinnen und Studenten durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder künstlerischer Praxis zu erbringen.“</p> <p>§ 1 Studentische Hilfskräfte, Rahmenkodex¹⁷</p> <p>„1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. [...]</p> <p>2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. [...]“</p> <p>§ 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Rahmenkodex</p> <p>„1. Die Hochschule setzt wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein.</p> <p>2. Die Hochschule orientiert sich an dem Leitbild, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugswürdigere Beschäftigungsoption darstellt.“</p>
	Vergütung	–

17 Der Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen ist 2016 in Kraft getreten, siehe auch: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (2016): Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen, online unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/204535> (zuletzt abgerufen: 29.11.2025).

Sachsen	Befristung	<p>§ 1 Studentische Hilfskräfte, Rahmenkodex „1. Die Hochschule setzt studentische Hilfskräfte nur für Dienstleistungen in Forschung und Lehre ein. Die Laufzeit von Verträgen für studentische Hilfskräfte soll für die Umsetzung dieser Dienstleistungen mindestens drei Monate betragen.</p> <p>2. Darüber hinaus wirken studentische Hilfskräfte unterstützend im Umfeld von Forschung und Lehre mit, so beispielsweise bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen, Übungen, Fachpraktika, Kolloquien, Tagungen, Exkursionen oder der Betreuung studentischer Arbeitsgruppen. [...] Die Laufzeit von Verträgen, die einen solchen kurzfristigen Bedarf an Dienstleistungen widerspiegeln, kann auch unter drei Monaten betragen.“</p> <p>§ 2 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, Rahmenkodex „3. Die Laufzeit von Verträgen für die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll mindestens sechs Monate betragen. 4. Als wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte sollen Absolventinnen und Absolventen für höchstens drei Jahre beschäftigt werden.“</p> <p>§ 58 Absatz 3, SächsHG „(3) [...] Eine studentische Hilfskraft ist grundsätzlich für jeweils mindestens ein Semester, eine wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskraft grundsätzlich für jeweils mindestens zwölf Monate zu beschäftigen. Hinsichtlich der Dauer der Befristung gelten die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes [...] in der jeweils geltenden Fassung.“</p>
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Beschäftigte, Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) „(4) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte [...]“</p> <p>§ 13 Wahlberechtigung, SächsPersVG „(1) Wahlberechtigt zur Personalvertretung einer Dienststelle [Personalrat] sind alle Beschäftigten der Dienststelle [...]. (2) Absatz 1 Satz 1 gilt für Beschäftigte nach § 4 Absatz 4 nur, wenn sie am Wahltag der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.“</p> <p>§ 14 Wählbarkeit, SächsPersVG „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag 1. das 18. Lebensjahr vollendet haben, 2. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“</p> <p>§ 82 Einschränkung der Mitbestimmung, Versagungsgründe, SächsPersVG „(1) In Personalangelegenheiten der in § 14 [Wählbarkeit] Absatz 4 bezeichneten Beschäftigten, der Beamten auf Zeit, der Beschäftigten mit überwiegend wissenschaftlicher oder künstlerischer Tätigkeit, soweit sie nicht nach § 4 Absatz 5 Nummer 4 von der Geltung dieses Gesetzes ausgenommen sind sowie der Beschäftigten nach § 4 [Beschäftigte] Absatz 4, bestimmt die Personalvertretung nach § 80 [Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung] Absatz 1 nur mit, wenn sie es beantragen.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat (auf Antrag), aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit)</p>
	Weiteres	–
Sachsen-Anhalt	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 51 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) „(1) Zur Unterstützung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, der Honorarprofessoren, Honorarprofessorinnen, Gastprofessoren, Gastprofessorinnen und Lehrbeauftragten bei ihren Aufgaben in Forschung und Lehre können wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte beschäftigt und diesen zugeordnet werden. Ihnen kann auch die Aufgabe übertragen werden, im Rahmen der Studienordnung Studierende und studentische Arbeitsgruppen in ihrem Studium zu unterstützen. [...]</p> <p>(3) Studierende können nach einem Studium von in der Regel mindestens zwei Semestern als studentische Hilfskräfte an ihrer oder einer anderen Hochschule beschäftigt werden. In begründeten Einzelfällen kann von dem Erfordernis eines mindestens zweisemestrigen Studiums abgesehen werden. Studentische Hilfskräfte unterstützen das wissenschaftliche und künstlerische Personal bei ihren Tätigkeiten in Forschung und Lehre durch sonstige Hilfstätigkeiten.“</p>

Sachsen-Anhalt	Vergütung	–
	Befristung	–
	Mitbestimmung	<p>§ 4 Beschäftigte und Gruppen, Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) „(2) Beschäftigter ist auch, wer in der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt wird, selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. [...] (6) Die übrigen Beschäftigten bilden die Gruppe der Arbeitnehmer und gelten als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“</p> <p>§ 13 Wahlberechtigung, PersVG LSA „(1) Wahlberechtigt zum Personalrat einer Dienststelle sind alle Beschäftigten der Dienststelle, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben.“</p> <p>§ 14 Wählbarkeit, PersVG LSA „(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag volljährig sind und 1. seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat, aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit)</p>
	Weiteres	<p>§ 51 Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte, studentische Hilfskräfte, HSG LSA „(2) Studentische Hilfskräfte werden in befristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der privatrechtlich Beschäftigten beschäftigt.“</p>

Schleswig-Holstein	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	<p>§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (HSG SH) „(1) Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte haben die Aufgabe, Studierende durch Tutorien in ihrem Studium zu unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen; dies kann auch in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung geschehen. (2) Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium so weit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können; wissenschaftliche Hilfskräfte müssen ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.“</p>
	Vergütung	–
	Befristung	–
	Mitbestimmung	<p>§ 75 Nichtständige Beschäftigte, Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) „(1) Sind in einer Dienststelle während bestimmter Dienstzeiten des Jahres oder zur Erfüllung bestimmter Aufgaben, deren Zeitdauer von vornherein auf weniger als ein Jahr begrenzt ist, mindestens fünf Beschäftigte nur vorübergehend tätig, so wählen diese mit einfacher Stimmenmehrheit eine Vertretung der nichtständigen Beschäftigten.“</p> <p>Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht 19. Kammer, 19 A 10003/21 vom 15.01.2025 „Bei der Einstellung studentischer Hilfskräfte handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Dienststelle im Sinne des § 51 Abs. 1 Satz 1 MBG Schl.-H., deren Zustimmung der Antragsteller in Fällen, die demjenigen des Anlassfalls entsprechen [Mitbestimmung bei Einstellung und Vertragsverlängerung studentischer Hilfskräfte mit nicht-wissenschaftlichen Aufgaben, Anm. d. Autor*innen], nach den in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aufgestellten rechtlichen Maßstäben für die Berücksichtigung von Versagungsgründen mit einer Begründung des hier in Rede stehenden Inhalts in beachtlicher Weise verweigern kann.“</p> <p>→ Option eigener Vertretung als nicht-ständig Beschäftigte mit eingeschränkten Mitbestimmungsrechten im Personalrat, Vertretung durch Personalrat Wissenschaft und aktives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit), Vertretung durch Personalrat für technisch administratives Personal bei nicht-wissenschaftlichen Tätigkeiten</p>

	Weiteres	§ 69 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, HSG SH „(3) Die Beschäftigung als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses.“
Thüringen	Definition der Statusgruppe und Tätigkeitsbereiche	§ 95 Assistenten, Thüringisches Hochschulgesetz (ThürHG) „Studentische und wissenschaftliche sowie künstlerische Assistenten erbringen unterstützende Dienstleistungen in Forschung und Lehre unter der Verantwortung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule und unterstützen Studierende in Tutorien . Sie werden als studentische Assistenten [...] beschäftigt, wenn sie als Studierende eingeschrieben sind und nicht über einen Hochschulabschluss verfügen. Sie werden als wissenschaftliche oder künstlerische Assistenten, die im Sinne des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder wissenschaftliche oder künstlerische Hilfskräfte sind, beschäftigt, wenn sie über einen ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss verfügen. [...]“ § 2 Auszubende Tätigkeit, Rahmendienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen der Assistenten nach § 95 Thüringer Hochschulgesetz (RDV Assistenten) vom 08.08.2024¹⁸ insbesondere „(3) Aufgaben der Verwaltung zählen unabhängig von der erbringenden Struktureinheit nicht zu den unterstützenden Dienstleistungen der Assistenten in Forschung und Lehre.“
	Vergütung	§ 4 Arbeitsrechtliche Regelungen, RDV Assistenten „(3) Das Entgelt der Assistenten richtet sich nach der Verwaltungsvorschrift [ausgehend von TdL-Richtlinie, Anm. der Autor*innen] über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte des Thüringer Finanzministeriums vom 26.05.2024 [ThürStAnz Nr. 27/2024, S. 974-982] in der jeweils geltenden Fassung.“
	Befristung	§ 95 Assistenten, ThürHG „Assistenten werden mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst befristet beschäftigt.“ § 3 Dauer der Beschäftigung, Ausschreibung, RDV Assistenten „(1) Die Beschäftigungsverhältnisse werden grundsätzlich mindestens für die Dauer von zwölf Monaten abgeschlossen. § 3 Dauer der Beschäftigung, Ausschreibung, RDV Assistenten „(1) Die Beschäftigungsverhältnisse werden grundsätzlich mindestens für die Dauer von zwölf Monaten abgeschlossen. (2) In folgenden begründeten Ausnahmefällen können abweichend von Absatz 1 Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten abgeschlossen werden: e. Tätigkeit in Drittmittelprojekten in Abhängigkeit von der Projektplanung, f. Durchführung von Tutorien, die nicht konsekutiv in zwei aufeinander folgenden Semestern stattfinden, sowie von mit diesen Tutorien verbundenen Aufgaben (die Beschäftigungsdauer soll hiebei sechs Monate betragen), g. Ausführung von einmaligen oder termingebundenen Aufgaben, h. in der Person des Assistenten liegende Gründe, i. Erreichen der Höchstbefristungsdauer nach § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz vor dem Ablauf von zwölf Monaten, (3) Die Ausnahmetatbestände nach Absatz 2 sind im Arbeitsvertrag zu benennen. Für Befristungen nach Absatz Buchstb. c) und d) sind die Befristungsgründe sowie in Fällen des Absatzes 2 Buchstb. d) die ursprünglich beabsichtigte Befristungsdauer zu dokumentieren. [...]“
	Mitbestimmung	§ 4 Beschäftigte, Thüringisches Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) „(5) Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht [...] 5. Personen, die für weniger als zwei Monate beschäftigt sind.“

18 Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (2024): Rahmendienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen der Assistenten nach § 95 Thüringer Hochschulgesetz (RDV Assistenten) vom 08.08.2024, online unter: https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/user_upload/RDV_unterschrieben.pdf (zuletzt abgerufen: 16.12.2024).

Thüringen	Mitbestimmung	<p>§ 13 Wahlberechtigung, ThürPersVG „(4) Beschäftigte, die für die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei denn, dass sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden.“</p> <p>§ 88 Abweichungen für Hochschulen, ThürPersVG „(2) Gastweise an einer Hochschule Tätige gelten nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Assistenten gemäß § 95 ThürHG. [...] (4) Abweichend von § 69 bestimmt die Personalvertretung über die in § 73 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 genannten Personalangelegenheiten der ganz oder teilweise aus Drittmitteln bezahlten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter sowie der Assistenten nach § 95 ThürHG nur auf Antrag des betroffenen Beschäftigten mit. (5) An jeder Hochschule mit mindestens fünf Assistenten gemäß § 95 ThürHG wird ein Assistentenrat gewählt, der aus drei, an der Friedrich-Schiller-Universität Jena aus fünf Assistenten besteht. Ein Vertreter des Assistentenrats hat in den Sitzungen des Personalrats, zu denen er wie ein Mitglied zu laden ist, ein Teilnahme-, Antrags- und Rederecht; in allen Angelegenheiten, die Assistenten betreffen, hat er ein Stimmrecht. Die Mitglieder des Assistentenrats werden gleichzeitig mit den Wahlen der studentischen Vertreter im Senat der Hochschule gewählt. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die am Wahltag als Assistent beschäftigt sind. Wählbar sind alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages als Assistent beschäftigt sind. Näheres regeln die Wahlordnungen der Hochschulen. Die Amtszeit der Mitglieder des Assistentenrats entspricht der regelmäßigen Amtszeit der studentischen Vertreter im Senat; sie endet nicht mit der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses als Assistent. Sie scheiden aus dem Amt aus, wenn sie nicht mehr Mitglied oder Angehöriger der Hochschule sind.“</p> <p>→ Vertretung durch den Personalrat (teilweise nur durch Antrag), aktives und passives Wahlrecht (je nach Vertragslaufzeit) und eigene Vertretung durch „Assistent*innenräte“ (beteiligt am Personalrat und Stimmrecht in Angelegenheiten von Assistent*innen)</p>
	Weiteres	–

Anhang 7: Koalitionsvereinbarungen der Landesregierungen

Studentische Beschäftigte werden in zehn von 16 Koalitionsverträgen thematisiert. Dabei wird sich in acht für eine Tarifierung der studentischen Beschäftigten ausgesprochen.

Baden-Württemberg¹ CDU/die Grünen (2021–2026)	–
Bayern² CSU/Freie Wähler (2023–2028)	–
Berlin³ CDU/SPD (2023–2026)	„Die Arbeit der studentischen Beschäftigten ist ein wertvoller und unverzichtbarer Beitrag zur Steigerung der Qualität von Lehre, Forschung und Beratung. Wir wollen uns dafür einsetzen, dass studentische Beschäftigte z. B. wieder im Bereich der Studienberatung eingesetzt werden können, um die Serviceleistungen der Hochschulen gegenüber den Studierenden zu verbessern.“ [S. 98]
Brandenburg⁴ SPD/BSW (2024–2029)	„Die Koalition bekennt sich zu dem Ziel, landesweit einen Anteil von 40 Prozent unbefristeten haushaltsfinanzierten akademischen Mitarbeitenden anzustreben und setzen uns für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte ein.“ [S. 26]
Bremen⁵ SPD/die Grünen/die Linke (2023–2027)	„Die Koalition wird: [...] sich in der Tarifgemeinschaft der Länder aktiv dafür einsetzen, dass zügig Verhandlungen für einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte aufgenommen werden.“ [S. 80]
Hamburg⁶ SPD/die Grünen (2025–2030)	„Wir werden uns in der Tarifgemeinschaft der Länder weiterhin dafür einsetzen, studentische Beschäftigte bundesweit in den Tarifvertrag der Länder einzubeziehen.“ [S. 36]
Hessen⁷ CDU/SPD (2024–2029)	„Wir werden die Beschäftigungs- und Arbeitssituation an Hessens Hochschulen evaluieren und gegebenenfalls Konsequenzen ableiten. Dies betrifft die studentischen Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiterstellen vor und nach der Promotion sowie die Frage von verlässlichen hochschulischen Karriereperspektiven. Wir halten am Kodex für gute Arbeit fest, werden ihn evaluieren und fortentwickeln.“ [S. 26]

- 1 Baden-Württemberg (2021): Jetzt für morgen. Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg, online unter: https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/210506_Koalitionsvertrag_2021-2026.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 2 CSU (2023): Freiheit und Stabilität Für ein modernes, weltoffenes und heimatverbundenes Bayern, online unter: https://www.csu.de/common/download/Koalitionsvertrag_2023_Freiheit_und_Stabilitaet.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 3 SPD Berlin (2023): Das Beste für Berlin, online unter: https://spd.berlin/media/2023/04/Koalitionsvertrag_2023-2026_.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 4 SPD Brandenburg (2024): Brandenburg voranbringen – Bewährtes sichern. Neues schaffen, online unter: https://spd-brandenburg.de/wp-content/uploads/sites/111/2024/12/20241210_Koalitionsvertrag_SPD_BSW_Endstand_unterzeichnet.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 5 SPD Land Bremen (2023): Veränderung gestalten: sicher, sozial, ökologisch, zukunftsfest, online unter: <https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary8460/Koalitionsvertrag-2023-final-mit-U.pdf> (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 6 SPD Hamburg (2025): Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 23. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft, online unter: https://www.spd-hamburg.de/fileadmin-hamburg/user_upload/Koalitionsvertrag_2025_final.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 7 Wissenschaft Hessen (2024): Koalitionsvertrag, online unter: https://wissenschaft.hessen.de/sites/hessen.hessen.de/files/2024-01/koalitionsvertrag_fuer_die_21._legislaturperiode.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).

Mecklenburg-Vorpommern⁸ SPD/die Linke (2021–2026)	„Innerhalb der Tarifgemeinschaft der Länder [TdL] setzen sich die Koalitionspartner dafür ein, einen landes-einheitlichen Tarifvertrag für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte auf dem Niveau des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) abzuschließen. Davon unbenommen sollen die derzeitigen Höchstsätze bei der TdL ausgereizt und mögliche Unterschiede der Tarifgebiete West und Ost aufgehoben werden. Gleichzeitig werden die Koalitionspartner die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung für alle Menschen, die mit den Hochschulen in einer Arbeitsbeziehung stehen, ausbauen.“ [S. 51]
Niedersachsen⁹ SPD/CDU (2022–2027)	„Wir setzen uns für einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte auf Landesebene ein. “ [S. 69]
Nordrhein-Westfalen¹⁰ CDU/die Grünen (2022–2027)	„Wir setzen uns dafür ein, dass studentische Hilfskräfte in den Tarifvertrag der Länder eingruppiert werden. “ [S. 68]
Rheinland-Pfalz¹¹ SPD (2021–2026)	–
Saarland¹² SPD (2022–2027)	„Gute Arbeit gilt auch für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Deshalb werden wir sie im saarländischen Personalvertretungsgesetz berücksichtigen und auf Tarifverträge hinwirken.“ [S. 23]
Sachsen¹³ CDU/SPD (2024–2029)	–
Sachsen-Anhalt¹⁴ SPD/CDU/FDP (2021–2026)	–
Schleswig-Holstein¹⁵ CDU/die Grünen (2022–2027)	„Um auch studentischen Beschäftigten einen fairen und guten Arbeitsplatz bieten zu können, setzen wir uns bei der Tarifgemeinschaft der Länder weiterhin für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte ein.“ [S. 238]
Thüringen¹⁶ CDU/BSW/SPD (2024–2029)	–

- 8 SPD Mecklenburg-Vorpommern (2021): Aufbruch 2030. Verantwortung für heute und morgen, online unter: <https://spd-mvp.de/uploads/spdLandesverbandMecklenburgVorpommern/Downloads/Koalitionsvertrag-SPD-DIE-LINKE-MV-2021-2026.pdf> (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 9 SPD Niedersachsen (2022): Sicher in Zeiten des Wandels. Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten, online unter: https://www.spdnds.de/wp-content/uploads/sites/77/2022/11/Unser_Koalitionsvertrag.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 10 CDU NRW (2022): Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen, online unter: https://www.cdu-nrw.de/sites/www.neu.cdu-nrw.de/files/zukunftsvertrag_cdu-grune.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 11 Rheinland-Pfalz (2021): Zukunftsvertrag, online unter: https://www.rlp.de/fileadmin/02/Regierung/Regierungsbilanz/rlp_Koalitionsvertrag2021-2026.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 12 Saar SPD (2022): Unser Saarland Plan, online unter: https://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/ltw-programme/saarspd-unser-saarland-plan-echtesaarlandliebe-regierungsprogramm2022-2027-final_7895857.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 13 Staatsregierung Sachsen (2024): Mutig neue Wege gehen. In Verantwortung für Sachsen, online unter: https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/staatsregierung/241204_Koalitionsvertrag_CDU_SPD.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 14 CDU Sachsen-Anhalt (2021): Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht, online unter: https://www.cdulsa.de/sites/www.cdulsa.de/files/publikationen/finaler_koalitionsvertrag.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 15 CDU Schleswig-Holstein (2022): Ideen verbinden – Chancen nutzen. Schleswig-Holstein gestalten, online unter: https://www.cdu-sh.de/sites/www.cdu-sh.de/files/koalitionsvertrag_2022-2027_.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).
- 16 SPD Thüringen (2024): Mut zur Verantwortung. Thüringen nach vorne bringen, online unter: https://www.spd-thueringen.de/wp-content/uploads/Regierungsvertrag_fuer_Thueringen_2024-2029_Digitalversion.pdf (zuletzt abgerufen: 8.12.2025).

