

# Zuarbeit

## Die Beschäftigung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte

| MARIA KLEINERT | Bei den Aufgaben von Hilfskräften handelt es sich um weisungsgebundene Zuarbeit an das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal. Wie sind diese Aufgaben genau definiert und wo ist die Abgrenzung zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften? Wie ist Dauer, Umfang und Bezahlung der Tätigkeiten geregelt? Eine hochschulgesetzliche Bestandsaufnahme.

In den meisten Hochschulgesetzen wird zwischen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften unterschieden, zum Teil wird der Begriff der wissenschaftlichen Hilfskraft für beide Gruppen verwendet (siehe z.B. NRW, Brandenburg) oder es gibt nur die Kategorie der studentischen Hilfskraft (siehe Berlin und Bremen). Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft kommt erst nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium in Betracht. Für eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft werden neben einer Immatrikulation (nicht zwingend an der eigenen Hochschule) in manchen Bundesländern zudem ein hinreichender Studienfortschritt sowie fachliche Kenntnisse verlangt (siehe z.B. Bayern, Saarland).

### Aufgaben

Bei den Aufgaben von Hilfskräften geht es um Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre. Diese umfassen weisungsgebundene Zuarbeit an das hauptberufli-

che wissenschaftliche und künstlerische Personal. Das Aufgabenprofil ist zum einen entscheidend für die Anwendbarkeit der Befristungsgrundlage aus § 6 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Danach sind befristete Arbeitsverträge zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstatigkeiten mit Studierenden bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig. Gemeint sind Studierende, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium eingeschrieben sind, das zu einem

### »Die in den Landesgesetzen vorgenommenen Konkretisierungen stehen mit den Vorgaben des WissZeitVG zum Teil in Konflikt.«

ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt. Zum anderen ist das Aufgabenprofil relevant für die Anwendbarkeit des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und somit vor allem für die Höhe des Lohns und weitere Arbeitsbedingungen.

Die Befristung nach § 6 WissZeitVG setzt nicht nur voraus, dass es sich um eine studienbegleitende Tätigkeit, sondern vor allem auch, dass es sich um die Erbringung *wissenschaftlicher* oder künstlerischer Hilfstatigkeiten handelt. Dies umfasst nach herrschender Meinung u.a. die Unterstützung von Studierenden in Tutorien, die (Vor-)Korrektur von Klausuren und sonstigen Übungsaarbeiten, die Zusammenstellung wissen-

schaftlicher Materialien, die Korrektur wissenschaftlicher Texte oder die Unterstützung der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei deren wissenschaftlicher Arbeit. Als nicht mehr wissenschaftliche Dienstleistung werden dabei technische bzw. verwaltungsmäßige Tätigkeiten wie die Erledigung von Sekretariats- oder Bibliotheksaufgaben angesehen (siehe dazu aktuell LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5.6.2018, Az. 7 Sa 143/18). Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass Hilfskräfte weisungsgebunden sind (s.u.). Insbesondere bei der Übertragung von Korrekturaufgaben bei Klausuren und Übungsaarbeiten sollte der eigene Fortschritt im Studium bzw. das Vorhandensein eines Studienabschlusses beachtet werden. In der Gesetzesbegründung zum Hochschulgesetz NRW 2014 hieß es z.B. klarstellend: „Wissenschaftliche Hilfskräfte werden hingegen nicht eingesetzt in der selbständigen Lehre, in der Vertretung von Lehrpersonen in deren Lehrveranstaltungen, in der Betreuung oder Korrektur von Hausarbeiten, Prüfungsklausuren und Abschlussarbeiten oder in der Vertretung von Lehrpersonen bei der Beratung von Studierenden. Auch Sekretariatstätigkeiten und allgemeine Schreibtätigkeiten gehören ebenso wenig zu ihren Aufgaben wie die Koordination von Beschaffungen oder die Budgetplanung und -kontrolle.“ Zum Teil versuchen die einzelnen Hochschulen auch, die Aufgabenzuschnitte von Hilfskräften in Richtlinien weiter zu konkretisieren. Die in den Landesgesetzen teilweise vorgenommenen Konkretisierungen der Aufgaben stehen mit den Vorgaben des WissZeitVG zum Teil in Konflikt (z.B.: Schleswig-Holstein: „(...) dies kann auch

### AUTORIN



Dr. Maria Kleinert ist Rechtsanwältin im Deutschen Hochschulverband.

Foto: © Till Eitely/till.com

in Bibliotheken, Rechenzentren und in der Krankenversorgung geschehen.“; Niedersachsen: „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.“; NRW und Mecklenburg-Vorpommern: „sowie hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten“. Allerdings ist davon auszugehen, dass in der Praxis ein Konflikt zumindest dann ausgeschlossen sein sollte, solange *überwiegend* die Erbringung wissenschaftlicher Tätigkeiten erfolgt.

Der TV-L gilt nicht für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte (§ 1 Abs. 3 lit. b) und c) TV-L). Auch vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) des Bundes und dem speziellen Tarifvertrag in Hessen (TV-H) sind Hilfskräfte ausgenommen. Der TV-L definiert studentische Hilfskräfte dahingehend, dass sie Beschäftigte sind, zu deren Aufgabe es gehört, das hauptberufliche wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen. Allerdings sollen nur diejenigen Hilfskräfte ausgenommen sein, zu deren Aufgaben es gehört, das hauptberuflich wissenschaftliche Personal in Forschung und Lehre sowie bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu unterstützen. Handelt es sich nicht um wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, sondern z.B. um technische oder verwaltungsmäßige Tätigkeiten, kommt bei einer beiderseitigen Tarifbindung eine Anwendbarkeit des TV-L in Betracht (LArbG Berlin-Brandenburg, a.o.O.). Nur in Berlin gibt es einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Er ist nach wie vor bundesweit der einzige Tarifvertrag für diese Beschäftigengruppe an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der neue Tarifvertrag trat am 1. Juli 2018 in Kraft und bringt erhöhte Stundenlöhne. Darüber hinaus müssen die Hochschulen ab Januar 2019 30 Arbeitstage Urlaub gewähren und im Krankheitsfall statt sechs Wochen in Zukunft zehn Wochen den Lohn weiterzahlen.

### Weisungsgebundenheit

Hilfskräfte üben ihre Aufgaben weisungsgebunden aus. In manchen Landeshochschulgesetzen finden sich Kon-

kretisierungen dazu, wer Hilfskräften gegenüber Weisungen erteilen kann. Zumeist sind dies die Hochschullehrinnen und Hochschullehrer, denen die Hilfskräfte zugeordnet sind. In NRW heißt es aber z.B. „unter der Verantwortung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, einer anderen Person mit selbständigen Lehraufgaben oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters“. Ähnliche Regelungen finden sich auch in Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. In Brandenburg ist eine Unterstützung von anderem Personal nur in begründeten Ausnahmefällen vorgesehen.

### Abgrenzung

Die Abgrenzung zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet sich äußerst schwierig. Die Landeshochschulgesetze machen bei der Beschreibung des Aufgabenprofils zum Teil Differenzierungen. So sprechen einige Hochschulgesetze bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z.B. von einer „Mitwirkung“ statt nur von einer „Hilfstätigkeit“ (siehe Niedersachsen) oder von „obliegen“ statt von „erfüllen“ (siehe NRW). In der Praxis ist dieser graduelle Unterschied jedoch schwer nachvollziehbar. Im Gegensatz zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Lehrverpflichtung für wissenschaftliche Hilfskräfte nicht vorgesehen; ihnen kann aber die Tätigkeit als Tutor übertragen werden.

Eine missbräuchliche Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte sollte vermieden werden. Die Hochschulen sollten sich an dem Leitbild orientieren, dass bei Absolventinnen und Absolventen mit einem Masterabschluss die Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich die vorzugs-würdige Option darstellt und nach abgeschlossener Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft ausgeschlossen sein sollte (siehe den Rahmenkodex in NRW).

### Dauer und Umfang

Eine Beschäftigung von Hilfskräften ist nur befristet vorgesehen. Gesetzliche Befristungsgrundlage ist das WissZeitVG bzw. das Teilzeit- und Befristungsrecht (TzBfG), nicht die Regelungen in den Landeshochschulgesetzen. Davon abweichende Regelungen in Landeshochschulgesetzen sind damit unvereinbar.

Für studienbegleitende Beschäftigungen gilt § 6 WissZeitVG (6 Jahre, s.o.) und nicht § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Mit studienbegleitender Beschäftigung ist dabei nicht nur die Beschäftigung als studentische Hilfskraft gemeint, sondern auch wissenschaftliche Hilfskräfte können darunter fallen. Eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft kann nach den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder bereits nach einem ersten Studienabschluss, also im Masterstudium, erfolgen. Studienbegleitende Beschäftigungen finden keine Berücksichtigung bei der Berechnung der 12-jährigen Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Damit kann auch eine neben einem Masterstudium betriebene Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft anrechnungsfrei bleiben; eine befristete Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft außerhalb eines Studiums, die zur Förderung der eigenen Qualifizierung der wissenschaftlichen Hilfskraft erfolgt und bei der der Beschäftigungsumfang ein Vier-tel der tariflich geregelten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt, ist hingegen im Rahmen von § 2 Abs. 1 WissZeitVG anzurechnen.

Nach Ausschöpfung von sechs Jahren kommt eine Weiterbeschäftigung in einer studienbegleitenden Beschäftigung unter Umständen durch eine Sachgrundbefristung gestützt auf das TzBfG in Betracht. Die Weiterführung der befristeten Beschäftigung allein aus dem in der Person des Arbeitnehmers liegenden sachlichen Grund, Studierender zu sein, im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG ist allerdings nicht möglich.

Keine Vorgabe macht das WissZeitVG zur Dauer der einzelnen Verträge bei einer studienbegleitenden Beschäftigung. § 6 WissZeitVG spricht auch nicht wie § 2 Abs. 1 WissZeitVG von einer „angemessenen Dauer“. Im Berliner Hochschulgesetz ist großzügig vorgesehen, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Regel für vier Semester begründet werden (Schleswig-Holstein bis zu 12 Monate; Hessen mindestens ein Semester).

Die Beschäftigung von Hilfskräften kann nur nebenberuflich erfolgen. Dies bedeutet einen Beschäftigungsumfang von weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (dies sind meistens etwa 19 oder 20 Wochenstunden). Die konkrete Festlegung der Arbeitszeit erfolgt an den Hochschulen in der Regel durch die direkten Fachvorgesetzten.

## Lohn

Wie oben bereits erwähnt, kann allein Berlin einen Tarifvertrag für studentische Hilfskräfte, der auch Lohnregelungen enthält, vorweisen. In den übrigen Ländern (außer Hessen) gibt es nur eine durch die in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beschlossene Richtlinie für Höchstsätze für die Bezahlung von Hilfskräften, von denen allerdings nach unten bis zum geltenden Mindestlohn (derzeit 8,84 Euro pro Stunde) abgewichen werden darf. Die Höchstsätze werden regelmäßig erhöht. Die Sätze variieren je nach Studienabschluss (studentische Hilfskräfte ohne Abschluss, wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor- oder FH-Abschluss und wissenschaftliche Hilfskräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung). In manchen Bundesländern wurden darauf basierend für alle Hochschulen des Landes per Verordnung verbindliche Stundensätze bestimmt, in anderen Bundesländern wiederum ist eine Festlegung den Hochschulen überlassen.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung (vor allem wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt, § 8 Abs. 1 SGB IV) sind die Dokumentationspflichten aus § 17 Mindestlohngesetz einzuhalten. Danach besteht die Pflicht, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen

gen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Ein Verstoß wird als eine Ordnungswidrigkeit geahndet und kann zur Verhängung einer Geldbuße führen.

## **Sonstige Arbeitsbedingungen**

Maßgeblich für das Arbeitsverhältnis von Hilfskräften ist zunächst der individuelle Arbeitsvertrag. Darüber hinaus finden die allgemeinen arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelungen Anwendung. Dies betrifft z.B. auch den Urlaubsanspruch (Ausnahme Berlin s.o.). In den meisten Verträgen mit Hilfskräften ist kein spezieller Urlaubsanspruch geregelt, sondern es gilt das Bundesurlaubsgesetz. Einige Hochschulen oder Fachbereiche legen in eigenen Richtlinien Näheres zu Beschäftigungsverhältnissen mit studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften fest.

## Beendigung

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine vorzeitige Beendigung ist jederzeit durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrages möglich. Eine ordentliche Kündigung kommt bei befristeten Arbeitsverhältnissen nur in Betracht, wenn diese Möglichkeit vereinbart wurde. Nach sechs Monaten Beschäftigungszeit greift das Kündigungsschutzgesetz. Davon unberührt bleibt die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.

In manchen Hochschulgesetzen führt die Exmatrikulation zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mit einer studentischen Hilfskraft. Eine solche landesrechtliche Vorgabe der automatischen Beendigung ist jedoch unvereinbar mit den bundesgesetzlichen Befristungsregelungen. Die Exmatrikulation kann dem Arbeitgeber allenfalls einen personenbedingten Kündigungsgrund geben (vgl. BAG, Urteil vom 18.9.2008, Az. 2 AZR 976/06). Sollte allerdings im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vereinbart sein, dass das Arbeitsverhältnis im Falle einer Exmatrikulation mit dieser endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, kann von der Vereinbarung einer auflösenden Bedingung im Sinne von § 21 TzBfG gesprochen werden (vgl. LArbG Berlin-Brandenburg, a.o.O.)

Auch Hilfskräfte haben wie jeder Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis einen Rechtsanspruch auf ein (in der Regel qualifiziertes) Arbeitszeugnis. Das Zeugnis sollte von der Person, der die Hilfskraft fachlich zugeordnet war, in Rücksprache mit der Personalverwaltung erstellt werden.

## **Mitgliedschaftsrechte und Interessenvertretungen**

Hilfskräfte sind grundsätzlich in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung vertreten. Sie gehören nicht zur Gruppe der akademischen/wissenschaftlichen Mitarbeiter, sondern in der Regel zur Gruppe der Studierenden oder der sonstigen Mitarbeiter. Hilfskräfte, die weder Doktoranden noch Studierende sind, sind in vielen Bundesländern nur Angehörige und keine Mitglieder der Hochschulen.

In den Personalvertretungsgesetzen der Länder finden sich unterschiedliche Regelungen zu Hilfskräften. Diese Unterschiede reichen von einem eigenständigen Personalrat (z.B. Berlin), von eingeschränkten Mitbestimmungsrechten (z.B. Baden-Württemberg, dort tritt an die Stelle der Mitbestimmung die Mitwirkung) bis hin zu einem Ausschluss der Hilfskräfte aus dem Personalvertretungsrecht (z.B. Mecklenburg-Vorpommern). Zum Teil gilt das Personalvertretungsrecht nur für wissenschaftliche, aber nicht für studentische Hilfskräfte (z.B. NRW). In NRW sieht das Hochschulgesetz in § 46a aber zumindest derzeit noch die Einrichtung einer gewählten Stelle vor, die die Belange der studentischen Hilfskräfte vertritt.

### **Auflösung Enigma (S. 1123)**

1	P	2	R	3	O	4	K	5	R	6	A	7	T	8	N	9	I	10	E	12	E	N		
13	R	E	N	A		U		L	T	14		15	O	16	R	I	G	I		17	N	A	18	L
19	A	K	T	U	20	A	L	I	T			A	E	21	T	22	N	O	G	O				
E	T	23	O	F	U	M	A	R	24		25	S	M	A	S	T	E	R					R	
27	S	O	L	I	D	A	R	I	T			A	E	T	28	E	R	B						
I	R	O	30	N	I	C	31	A	T	E	M	32	G	E	N	33	R	E						
34	D	35	G	36	O	T	H	A	E	R	37	A	L	L	38	A	H	E						
E	X	I	T	40	S	T		41	A	42	B	43	F	I	L	T	E	R						
N	R	45	E	A	L	I	S	T		46	V	I	C	E	47	D	I	E						
48	T	E	R	R	A	S	S	E		49	B	A	H	N	E	N	N							