



# HESSISCHER LANDTAG

10. 03. 2022

## Kleine Anfrage

**Dr. Daniela Sommer (SPD), Christoph Degen (SPD), Ulrike Alex (SPD) und Gernot Grumbach (SPD) vom 26.01.2022**

**Wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen**

**und**

**Antwort**

**Ministerin für Wissenschaft und Kunst**

### Vorbemerkung Fragesteller:

Am 13. Dezember 2021 wurde der neue Kodex für gute Arbeit an den Hochschulen Hessens unterzeichnet. Die Umsetzung des Kodex sowie eine Änderung im neuen Hessischen Hochschulgesetz haben insbesondere Auswirkungen auf wissenschaftliche Hilfskräfte, die bereits ihr Hochschulstudium abgeschlossen haben und nicht mehr immatrikuliert sind. Ihre Verträge laufen zum 31.03.2022 aus und werden nicht mehr verlängert.

### Vorbemerkung Ministerin für Wissenschaft und Kunst:

Das Hessische Hochschulgesetz (HHG) verwendet den Begriff der „Wissenschaftlichen Hilfskräfte“ bereits seit 2015 nicht mehr. Bis 2015 sah das Hessische Hochschulgesetz die Möglichkeit der Beschäftigung von Personen, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben vor; die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft durfte vier Jahre nicht überschreiten. Der gesetzlich vorgesehene Aufgabenbereich deckte sich mit dem der Studentischen Hilfskräfte und zeichnete sich dadurch aus, dass – anders als bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Hilfstätigkeiten auszuführen waren.

Nachdem im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) auch die studienbegleitende Tätigkeit abschließend geregelt wurde, bestand kein Raum mehr für landesgesetzliche Befristungsregelungen für wissenschaftliches Personal. Vor diesem Hintergrund wird seit 2015 im HHG für die Tätigkeit von Personen, die ihr Studium abgeschlossen haben (sog. Wissenschaftliche Hilfskräfte), auf die Geltung der Vorschriften des WissZeitVG und des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verwiesen (§ 82 Abs. 2 HHG). Änderungen der gesetzlichen Regelungen für den genannten Personenkreis sind mithin im novellierten Hessischen Hochschulgesetz nicht erfolgt.

Im Kodex für gute Arbeit wurde eine Reihe von Regelungen vereinbart, die dem Schutz der Beschäftigten und der Gewährleistung auskömmlicher Beschäftigungsverhältnisse dienen. In diesem Zusammenhang wurde u. a. festgelegt, dass eine Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation einen Stellenumfang von mindestens 50 % hat und eine Beschäftigung von Doktorandinnen und Doktoranden als studentische Hilfskraft ausgeschlossen ist. Beide Vorschriften dienen dem Schutz der mit dem Ziel der Promotion Beschäftigten vor der Begründung nicht unterhaltssichernder oder nicht adäquat vergüteter Beschäftigungsverhältnisse sowie der Gewährleistung des Qualifikationsziels.

Die Promovierendenstipendien der Begabtenförderungswerke sind so angelegt, dass sie einen auskömmlichen Lebensunterhalt ermöglichen und die Stipendiatinnen und Stipendiaten sich voll auf ihr Promotionsvorhaben konzentrieren können, ohne dass weitere arbeitsvertragliche Verpflichtungen bestehen; die Stipendienhöhe beträgt zurzeit 1.450 € einschließlich der Forschungskostenpauschale. Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten dürfen nach den einschlägigen Förder Richtlinien im Hochschulbereich zu nicht mehr als einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sein. Übersteigt das Jahreseinkommen im Sinne des Einkommensteuerrechts nach Abzug der darauf entfallenden Einkommen- und Kirchensteuer sowie der steuerlich anerkannten Vorsorgeaufwendungen 3.070 €, mindert sich die Stipendienhöhe entsprechend, soweit es sich nicht um zulässige Nebentätigkeiten handelt.

Die Einbindung der Stipendiatinnen und Stipendiaten in die Hochschule erfolgt primär durch die Betreuung des Promotionsvorhabens, strukturierte Doktorandenangebote und Seminare. Die Stipendien führen jedoch nicht zu einer Einbeziehung in die gesetzliche Sozialversicherung, insbesondere die Krankenversicherung.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte gibt es zum Jahresbeginn 2022 an Hessischen Hochschulen? (Bitte getrennt nach Hochschulen angeben.)

Personal im Sinne des § 82 Abs. 2 HHG (sogenannter wissenschaftliche Hilfskräfte) wird nicht auf im Haushaltsplan ausgewiesenen Personalstellen geführt. Die tatsächliche Zahl der an den Hochschulen Beschäftigten beträgt:

- Universität Kassel: .....104,
- Philipps-Universität Marburg (UMR): ..... 56,
- Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU): .....179,
- Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU):.....171,
- Technische Universität Darmstadt (TUD): ..... 81,
- Technische Hochschule Mittelhessen (THM): .....Fehlanzeige,
- Hochschule RheinMain (HRM): .....Fehlanzeige,
- Hochschule Fulda:.....Fehlanzeige,
- Hochschule Darmstadt: ..... 1,
- Frankfurt University of Applied Sciences: .....Fehlanzeige,
- Hochschule Geisenheim University (HGU): ..... 3,
- Hochschule für Bildende Künste – Städelschule: ..... 1,
- Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main (HfMDK): ... 3,
- Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main: ..... 8.

Frage 2. Für wie viele wissenschaftliche Hilfskräfte endet das bestehende Beschäftigungsverhältnis zum Wintersemester 2021/22 bzw. zum 31.03.2022? (Bitte getrennt nach Hochschulen angeben.)

Das Enddatum der Beschäftigungsverhältnisse richtet sich nach den arbeitsvertraglichen Regelungen. Zu den genannten Daten enden die im Folgenden genannte Zahl von Arbeitsverhältnissen an den jeweiligen Hochschulen:

- Universität Kassel: ..... 47,
- UMR: ..... 18,
- GU: .....115,
- JLU: ..... 54,
- TUD: ..... 18,
- Hochschule Darmstadt: ..... 1,
- HGU: ..... 3,
- Hochschule für Bildende Künste – Städelschule: ..... 0,
- HfMDK: ..... 2,
- Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main: ..... 6.

Frage 3. Bei wie vielen der in Frage 1 und 2 genannten Stellen wäre ein Stellenwechsel auf höhere Stellen (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) möglich, bei wie vielen nicht? (Bitte getrennt nach Hochschulen)

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Vakanz im Einzelfall nach dem Grundsatz der Bestenauslese und in Abhängigkeit von den spezifischen Stellenanforderungen besetzt. Vor diesem Hintergrund ist eine pauschale Aussage zu Wechselmöglichkeiten oder gar eine Quantifizierung nicht möglich.

Frage 4. Inwiefern entspricht die Beendigung der Arbeitsverhältnisse und das Auslaufen der Stellen von wissenschaftlichen Hilfskräften dem Ziel des neuen Kodex, faire Rahmen- und verlässliche Beschäftigungsbedingungen zu schaffen?

Das Enddatum der Arbeitsverhältnisse richtet sich nach den jeweiligen Arbeitsverträgen. Hierbei handelt es sich um ein für jedes befristete Arbeitsverhältnis rechtlich zwingendes Prozedere, das in keinem Zusammenhang mit dem Kodex für gute Arbeit steht. Die Beschäftigung von Personal nach § 82 Abs. 2 HHG (sog. „wissenschaftliche Hilfskräfte“) ist weiterhin möglich. Für die Beschäftigung gelten die tarifvertraglichen Bestimmungen; die Begründung von Arbeitsverhältnissen mit einem 50 % einer Vollzeitätigkeit unterschreitenden Volumen ist in Ausnahmefällen, wie etwa bei Stipendiatinnen und Stipendiaten oder Referendarinnen und Referendare, möglich.

Frage 5. Wie bewertet die Landesregierung das Dilemma, dass durch die sehr kurzfristige Nicht-Verlängerung der Verträge wissenschaftlichen Hilfskräften Perspektiven genommen werden?

Frage 6. Wie bewertet die Landesregierung die Kurzfristigkeit der Vertragsbeendigung insbesondere bezogen auf die aktuelle pandemische Lage, in der die Möglichkeiten für betroffene Personen eine alternative Beschäftigung zu finden, erschwert sind?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 5 und 6 gemeinsam beantwortet.

Das beschriebene Dilemma existiert nicht, da sich die Laufzeit der Arbeitsverhältnisse nach den arbeitsvertraglichen Bestimmungen richtet und auch Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen und des Kodex für gute Arbeit grundsätzlich möglich sind.

Frage 7. Welche Hochschulen machen von welchen Ausnahmeregelungen im Kodex Gebrauch, um weiterhin wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss zu beschäftigen? (Bitte getrennt nach Hochschulen angeben.)

Die Universität Kassel befindet sich derzeit in einem Prüfungsprozess.

Die Befristungsleitlinie der UMR sieht derzeit noch vor, dass wissenschaftliche Hilfskräfte in folgenden Fällen beschäftigt werden können:

- zur Vertiefung der im Studium erworbenen Kompetenzen maximal zwei Jahre,
- begleitend zu einer anderweitig geförderten Promotion (z.B. durch ein Stipendium) für die Dauer der Förderung oder
- begleitend zu einer auf den erworbenen Universitätsabschluss aufbauenden weiterführenden Qualifikation für die regelmäßige Dauer dieser Qualifikation (z.B. Aufbaustudium in der Regelstudienzeit).

Die UMR erläuterte, dass dabei nur Verträge für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten, die auch der eigenen Weiterbildung dienen, abgeschlossen würden (z.B. redaktionelle Mitarbeit an Publikationen, Betreuung von Studierenden im Praktikum und Labor, Korrektur von Prüfungsarbeiten, Vorbereitung und Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, wissenschaftliche Unterstützung in einem Forschungsprojekt). Ausschließlich technische oder administrative Tätigkeiten könnten nicht Gegenstand des Beschäftigungsverhältnisses einer wissenschaftlichen Hilfskraft sein.

Die GU antwortete, dass sie den Kodex für gute Arbeit zum Anlass genommen habe, die Kategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft nach einer entsprechenden Übergangregelung bis zum 30. September 2022 zum Beginn des Wintersemesters 2022/2023 abzuschaffen. Je nach Tätigkeit sei dann für diesen Personenkreis ein tarifvertragliches Beschäftigungsverhältnis möglich (ggf. auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter).

Die JLU verweist in ihrer Antwort auf § 10 Abs. 6 des Kodex für gute Arbeit, der § 82 Abs. 2 HHG entspreche.

Die TUD antwortete, dass das Ziel in Form von fairen Rahmenbedingungen und verlässlichen Beschäftigungsbedingungen an ihrer Hochschule nicht durch eine Beendigung der Arbeitsverhältnisse oder ein Auslaufen von Positionen wissenschaftlicher Hilfskräfte sichergestellt werde.

Die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft auf geringfügiger (monetärer) Basis neben einem Stipendium – vor allem Promotionsstipendium – habe sich an der TUD als interessengerechtes Modell erwiesen, um wissenschaftlichem Personal auch das Sammeln von Erfahrungen in der akademischen Lehre bzw. den Erwerb von didaktischen Lehrkompetenzen neben einem Stipendium zu ermöglichen und diese im Endeffekt im Rahmen eines von dem Stipendium losgelöstem Beschäftigungsverhältnis anzustellen.

Auch in – gesondert zu prüfenden – anderen Konstellationen solle es weiterhin wissenschaftliche Hilfskräfte (Mindeststundenumfang Arbeitszeit: 41 Stunden) geben, sofern es sich um nachvollziehbare Hilfstätigkeiten handle, die in einem angemessenen Zeitraum ein wissenschaftliches Qualifizierungsziel ermöglichen sollen.

Im Sinne des Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen sollten Anstellungen als wissenschaftliche Hilfskraft grundsätzlich den Ausnahmefall bilden und auf ein mögliches Minimum reduziert sein und nur dort zum Tragen kommen, wo es notwendig sei.

Die Hochschule Darmstadt antwortete, dass Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten oft Lehraufträge erteilt würden.

Sie werde künftig prüfen, ob eine Beschäftigung nach § 2 Abs. 5 des Kodex für gute Arbeit in Projekten mit geringem Beschäftigungsumfang im Einzelfall in Betracht komme.

Bei der HfMDK befindet sich die Frage noch in Klärung.

Die Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main gab an, dass sie als kleine Kunsthochschule mit sehr spezifischen und individuellen, häufig zeitlich kleinformatischen Bedarfen an wissenschaftlichen Hilfskräften noch keine finalen Konzepte entwickelt habe. Sie gehe aber davon aus, dass sie in Abstimmung mit dem Personalrat passende und der Intention des Kodex entsprechende Varianten finden werde.

Frage 8. Inwiefern sind an welchen hessischen Hochschulen Übergangsregelungen geplant, die Betroffenen eine langfristige Planung ermöglichen? (Bitte getrennt nach Hochschulen angeben.)

Für die Universität Kassel, die TUD, die HfMDK und die Hochschule für Gestaltung Offenbach am Main kann hier auf die jeweilige Antwort zu Frage 7 verwiesen werden.

Die GU antwortete, dass die sich durch den Kodex für gute Arbeit ergebenden Änderungen grundsätzlich zum Sommersemester 2022 umgesetzt würden. Weiterhin sei eine Übergangsphase zur Ermöglichung eines strukturierten Ausstiegs aus der Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte für die Dauer von einem Semester, längstens bis 30. September 2022, vorgesehen.

Die JLU plant, die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskräfte innerhalb einer Übergangsfrist auslaufen zu lassen. Neue Arbeitsverträge werden nach dem 31. März 2023 in dieser Personalkategorie nicht mehr geschlossen.

Wiesbaden, 3. März 2022

**Angela Dorn**