

Hochschulen sind, auch in der akademischen Kunstgeschichte, auf die Arbeitskraft studentischer Hilfskräfte (SHK/HiWi) angewiesen. Deren Arbeitsbedingungen sind von strukturellen Ungleichheiten und prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Denn trotz ihrer zentralen Rolle für den Wissenschaftsbetrieb arbeiten studentische Beschäftigte größtenteils ohne tarifvertraglichen Schutz und sind zugleich besonderen Abhängigkeitsverhältnissen ausgesetzt.¹ Im Rahmen des 107. Kunsthistorischen Studierendenkongresses (KSK) in Bochum (6.–9. Juni 2025) unter dem Motto «arbeit[s]beziehungen» haben wir deshalb einen Workshop mit dem Thema «Die Welt der Studentischen Hilfskräfte: Arbeitsbedingungen, Herausforderungen und Perspektiven. Workshop mit Gruppeninterviews für einen Beitrag in den *kritischen berichten*» veranstaltet.² Er sollte als Grundlage für eine qualitative Studie über die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an Hochschulen dienen. Letztendlich nahmen daran nur acht Studierende verschiedener kunstgeschichtlicher sowie verwandter Institute und Fachschaften teil. Wir beziehen uns deshalb zusätzlich auf mehrere große empirische Studien über die Arbeitsbedingungen studentischer Hilfskräfte.³ Konkrete Daten über die Hilfskräfte speziell an kunstwissenschaftlichen Instituten liegen bis heute nicht vor.⁴

Wir schreiben dabei aus unserer situierten Perspektive als Gruppe, bestehend aus derzeitigen und ehemaligen studentischen Beschäftigten an deutschen Universitäten.⁵ Wir haben verschiedene Geschlechts- und sexuelle Identitäten, sind größtenteils Arbeiter*innenkinder; einige sind chronisch krank oder behindert, aber alle sind *weiß*. Diesen Text anonym zu veröffentlichen ist eine bewusste (und notwendige) Entscheidung. Daher können wir nicht alle unsere Positionierungen offenlegen, um keine beruflichen und/oder persönlichen Konsequenzen befürchten zu müssen.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Wir beobachten, dass große Unterschiede zwischen unseren jeweiligen Arbeitsbedingungen als studentische Beschäftigte bestehen, obwohl wir teilweise mit den gleichen Arbeitsverträgen an denselben Instituten angestellt sind. Schon die Definition des Arbeitsfelds, von dem die Arbeitsbedingungen unmittelbar abhängen, ist vage:

«Studentische Beschäftigte schließen einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und gehören damit zum öffentlichen Dienst. Grundsätzlich arbeiten Hilfskräfte und Tutor*innen in den Bereichen Forschung und Lehre, während (studentische) Angestellte Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Verwaltung sowie in den Bibliotheken ausüben [...]. Eine bundesweit einheitliche Definition der verschiedenen Beschäftigtengruppen und deren Tätigkeiten existiert nicht.»⁶

Die tatsächlichen Aufgabenbereiche von Hilfskräften werden durch diese Definition nicht annähernd abgedeckt, weil die meisten Professor*innen und direkten

kritische berichte 54, 2026, Nr. 1. <https://doi.org/10.11588/kb.2026.1.114331>
[CC BY-SA 4.0]

Vorgesetzten sie individuell bestimmen. Zudem existieren institutionelle Anbindungen an Bibliotheken, Archive und Museen mit ihren spezifischen Tätigkeitsbereichen, die die Aufgabenfelder studentischer Hilfskräfte entsprechend erweitern. Definitorische Unklarheiten werden hier besonders stark spürbar. Die konkreten Arbeitsaufgaben und die Bedingungen der zu leistenden Arbeit werden häufig nicht einmal im Arbeitsvertrag genau festgelegt.

Die Unsicherheit über rechtliche Rahmenbedingungen und die zunehmende Entgrenzung von Tätigkeitsprofilen und Arbeitszeiten bestimmen unseren Arbeitsalltag, in dem einfache arbeitsrechtliche Fragen oft nicht hinreichend geklärt werden. Dazu gehören in erster Linie Arbeitszeiten, Überstunden, die Erwartung permanenter Verfügbarkeit, Urlaubsansprüche und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, aber auch ganz praktische Fragen wie die Bereitstellung von Arbeitsmitteln wie Computern. Diese sind oft nicht in ausreichendem Umfang vorhanden, so dass für die Arbeit private Geräte genutzt werden müssen.⁷ Die Studie *Jung, akademisch, prekär* des Instituts für Arbeit und Wirtschaft in Bremen in Kooperation mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der bundesweiten Vernetzung der Initiativen für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud), einer gewerkschaftlichen Basisbewegung, kommt zu folgendem Ergebnis:

«Seit 2012 ist die Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitszeit auf monatlich im Mittel 33,6 Stunden gestiegen, Befragte schätzen ihre tatsächliche monatliche Arbeitszeit jedoch auf 41,3 Stunden. 39 % der Befragten geben an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten.

Lediglich 64,1 % der Befragten dokumentieren regelmäßig ihre Arbeitszeit, von ihnen geben 35,4 % an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten. Wird dagegen keine Arbeitszeit erfasst, leisten Befragte in 53,3 % der Fälle monatlich unbezahlte Überstunden. Eine Mehrheit der Befragten fühlt sich von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in nicht ausreichend über die eigenen Arbeitnehmer*innenrechte informiert. Dort, wo Befragte dagegen Informationen erhalten haben, nehmen sie deutlich häufiger Urlaub und arbeiten Krankheitstage seltener nach.

39,6 % der Befragten nehmen keinen vollständigen Urlaub. 15,7 % der Befragten geben an, Urlaubstage nachzuarbeiten.»⁸

An vielen Instituten gibt es offenbar noch keine etablierten Strukturen für die Arbeitszeiterfassung, was einen Verstoß gegen europäisches Recht darstellt. Die Nachhaltung der vertraglich geregelten Arbeitszeit wird der (Selbst-)Verantwortung der studentischen Hilfskräfte überlassen, die unregulierte Überstunden in der Regel nicht vergütet bekommen und sie nur dann absummeln können, wenn das Arbeitspensum es zulässt.⁹ Viele studentische Beschäftigte wissen gar nicht, dass sie Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben, der bis zu sechs Wochen geltend gemacht werden kann.¹⁰ Auch von gesetzlichen Feiertagen profitieren sie kaum, wenn vertraglich jeder Tag als möglicher Arbeitstag festgehalten ist und sie nicht auf ihre anteilig reduzierte Wochenarbeitszeit hingewiesen werden.¹¹ Die Universitäten, Institute und/oder Professor*innen produzieren ein Arbeitsklima, in dem es durch umfangreichen Arbeitsaufwand und fehlende oder nicht konsequent und transparent vermittelte Regularien begünstigt wird, krank zu arbeiten oder aber Krankheitstage nachholen zu müssen, da es keine fest abgesprochenen Arbeitstage gibt.¹² Da Hilfskraftjobs häufig die erste Beschäftigung für Studierende sind, machen sich die Arbeitgeber*innen bewusst

oder unbewusst zunutze, dass seitens der Arbeitnehmer*innen kaum Wissen über die ihnen zustehenden Rechte besteht.¹³

In der Regel stellt die studentische Beschäftigung an einer Hochschule eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst dar, die durch entsprechende Verträge strukturiert, geregelt und vergütet ist. Mit Ausnahme von Berlin ist die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte jedoch nicht durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder reguliert.¹⁴ Stattdessen gelten die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die die Länder und die einzelnen Arbeitgeber*innen für sich auslegen können.¹⁵ Zusätzlich ist die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (kurz: WissZeitVG) unterworfen, das die studentischen Hilfskräfte zum Hochschulpersonal mit der niedrigsten Bezahlung und geringsten Regulierung, also auch der schnellstmöglichen Kündbarkeit macht.¹⁶ Als Sonderbefristungsgesetz ermöglicht es Hochschulverwaltungen, studentische Hilfskräfte über eine Vielzahl an Kurzzeitverträgen unterschiedlichster Dauer kettenartig zu beschäftigen.¹⁷ Für studentische Hilfskräfte bedeutet dies eine dauerhafte Ungewissheit über die Haltbarkeit der gegebenenfalls den Lebensunterhalt sichernden Arbeitsverhältnisse. Auf diese Weise erhöht sich die Belastung, während die Tätigkeit neben dem Studium ohnehin schon die dauerhafte Investition von Arbeitskraft und Flexibilität fordert. Wer soll dann noch das Versprechen glauben, welches das mittlerweile umstrukturierte und umbenannte Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt gibt: «Die speziellen Befristungsregelungen des WissZeitVG eröffnen jeder Generation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergleichbare Chancen auf wissenschaftliche Qualifizierung und langfristige Karriereperspektiven in der Wissenschaft.»¹⁸

Es steht außer Frage, dass studentische Hilfskräfte für den Hochschulalltag essenzielle Aufgaben übernehmen, beispielsweise in der Vorbereitung von Lehre und Forschung. Dennoch genießen sie kaum arbeitsrechtlichen Schutz.¹⁹ Trotz ihrer Anstellung im öffentlichen Dienst ist es der jeweiligen Hochschule überlassen, wie sie die Arbeit entlohnt und wie sie die Arbeitsverhältnisse durch die Verträge reguliert.²⁰ Diese hochschulspezifische Ausgestaltung führt dazu, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für studentische Hilfskräfte uneinheitlich umgesetzt wird. Zudem fallen studentische Hilfskräfte nicht grundsätzlich unter das Personalvertretungsgesetz, weil die Landesgesetze, Dienstvereinbarungen und Arbeitsverträge jeweils unterschiedliche Regelungen vorsehen können. Das bedeutet, dass sie keinen generellen Anspruch auf die Vertretung durch den Personalrat haben und keine entsprechenden Informations- und Beteiligungsrechte.²¹ Dadurch wird studentischen Beschäftigten ein guter Start in die wissenschaftliche Arbeit mit fairen Arbeitsbedingungen verwehrt.²² Angst vor Kündigungen beziehungsweise Nicht-Verlängerung der befristeten Verträge sorgen zusätzlich dafür, dass sich kaum jemand studentisch und/oder gewerkschaftlich organisiert. Das Fehlen von Strukturen wie Personalvertretungen wirkt sich direkt auf den Arbeitsalltag aus. Umgekehrt gilt: «Das Vorhandensein einer Personalvertretung wirkt sich hingegen positiv auf die Einhaltung und Inanspruchnahme von Arbeitnehmer*innenrechten aus.»²³ So geben studentische Hilfskräfte, an deren Arbeitsplätzen es eine eigene studentische Personalvertretung gibt, seltener an, monatlich unbezahlte Überstunden zu machen.²⁴

Abhängigkeiten und Privilegien

Unsere Chef*innen sind häufig zugleich unsere Dozierenden oder sogar Prüfer*innen. Diese Doppelrolle kann Vor- und Nachteile haben. Aus unserer Sicht erhöht sie

den beruflichen und universitären Druck, da die Beurteilung der Arbeit als studentische Hilfskraft von der Beurteilung der Studienleistungen nur schwer zu trennen ist und Auswirkungen auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere haben kann.²⁵ In Anlehnung an arbeitssoziologische Debatten charakterisieren Hopp, Hoffmann, Zielke, Leslie und Seeliger die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter deshalb als «(immer wiederkehrende[...] Probezeit» und als «System permanenter Bewährung».²⁶ Gegenüber unseren Kommiliton*innen nehmen wir als Hilfskräfte in den Seminaren und im Hochschulbetrieb hingegen eine privilegierte Stellung ein, weil wir in einem engeren Austausch mit den Dozierenden stehen.

Wer wird studentisch beschäftigt?

Die Stellenvergabe beruht zu einem Großteil auf ungleichen Chancen. Denn Hilfskraftstellen werden oft unter der Hand vergeben. Bundesweit gaben von 11.000 Befragten 60,3 % an, sich *nicht* auf eine formale Stellenausschreibung beworben zu haben; stattdessen wurden sie durch Lehrende persönlich angesprochen, auf Empfehlung hin angefragt oder erhielten die Informationen über zu vergebende Stellen über den «Flurfunk».²⁷ Formal korrekte Bewerbungen auf öffentlich ausgeschriebene Hilfskraftstellen oder durch selbständige Initiative machen hingegen nur circa 40 % der Fälle aus. Auf diese strukturell passive Rolle der Studierenden im Bewerbungsprozess, welche von der positiven Aufmerksamkeit der Dozierenden abhängt, können Studierende selbst häufig nur durch beständige akademische Leistungen oder ehrenamtliche Tätigkeiten am Institut aktiv einwirken.

Die meisten studentischen Hilfskräfte an deutschen Hochschulen und Universitäten stammen aus finanziell und sozial privilegierten, akademisch gebildeten Haushalten; 61,3 % Prozent geben an, wenigstens einen Elternteil zu haben, der mindestens einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben hat.²⁸ Auch die Erhebungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bestätigen diese Einschätzung.²⁹ Hinsichtlich sozialer Differenzkategorien wie soziale Herkunft/Klasse, Armutserfahrung, Geschlecht und Behinderung ist eine auffällige Leerstelle an Diversität zu konstatieren, auch was Migrationserfahrungen betrifft.³⁰ Studentische Hilfskräfte sind überwiegend Teil der *weißen* Mehrheitsgesellschaft. Der Zugang zu einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft ist *sozial exklusiv* und impliziert die Notwendigkeit einer familiären oder habituellen Vertrautheit mit dem Wissenschaftssystem.³¹ Er setzt ein unbewusstes, routiniertes Wissen über formale und informelle Normen, soziale Codes und Praktiken an der Universität voraus.³² Institutionelle Diversitätsstrategien, die bei offiziellen Stellenausschreibungen ansetzen, können schwer greifen, wenn die Hilfskraftstellen nicht offiziell ausgeschrieben werden.

Deutlich weniger empirisch belegt als andere Faktoren sind hingegen die Barrieren, die durch Behinderungen und chronische Erkrankungen entstehen. Sie markieren Marginalisierungsformen, bei denen Betroffene besonders stark mit Intransparenz, Grauzonen und fehlender Absicherung konfrontiert sind. Unseren Erfahrungen nach sind viele behinderte und chronisch kranke Studierende und Arbeitnehmer*innen nicht in der Lage, offiziell Anspruch auf Nachteilsausgleich geltend zu machen. Diese Situation ergibt sich zum Beispiel dann, wenn ihre Behinderung oder Erkrankung nicht zu denen gehört, die offiziell anerkannt werden, sie (noch) keine klare Diagnose haben oder der Grad der Einschränkung nicht die institutionellen Voraussetzungen für Nachteilsausgleiche erfüllt. Trotzdem sind sie dem gleichen Leistungsdruck ausgesetzt und somit häufig auf die Kulanz von Vorgesetzten und Dozierenden angewiesen.

Diese Abhängigkeit verstärkt die bestehenden Machtgefälle. Überdies hat diese Gruppe studentischer Beschäftigter oft größere Schwierigkeiten, die über das vertraglich geregelte Arbeitspensum hinausgehenden Erwartungen zu erfüllen.

Das Ausmaß der Prekarität studentischer Arbeitsbedingungen erschließt sich in vollem Umfang, wenn die studentischen Beschäftigten nicht aus bildungsnahen und finanziell privilegierten Familien stammen, die die Prekarität kompensieren und als Chance für die berufliche Zukunft framen können. Faktoren wie die Notwendigkeit (außeruniversitärer) Lohnarbeit, Care-Arbeit und andere Verpflichtungen verringern die Möglichkeiten, am Studium zu partizipieren und so in Seminaren durch Leistungen aufzufallen. So wirken sich die Marginalisierungen auf einer strukturellen Ebene zugangsbeschränkend aus, die von den Lehrenden/Chef*innen oft gar nicht individuell kompensiert werden kann. Studierende müssen es sich finanziell leisten können, eine häufig auf wenige Stunden begrenzte Hilfskrafttätigkeit anzunehmen. Anderenfalls müssen sie diese Tätigkeit trotz der Erwartungshaltung von ständiger Verfügbarkeit und hoher Flexibilität mit einem außeruniversitären Nebenverdienst kombinieren, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, obwohl das häufig die Einstufung in eine andere Steuerklasse mit sich bringt und die Vereinbarkeit von Studium, universitärer und außeruniversitärer Arbeit eine permanente Herausforderung darstellt.

Doch die prekären Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte können sich viele nicht leisten. Langfristig wird dadurch die Diversität von in der Forschung vertretenen Perspektiven limitiert. Denn ein Hilfskraftjob ebnet nicht selten den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere.³³ Fast Dreiviertel aller Promovierenden hatten zuvor eine Stelle als studentische Hilfskraft.³⁴ Zugleich führt dieser Zusammenhang auf Seiten der Beschäftigten dazu, eine Prekarisierung bewusst in Kauf zu nehmen mit der Hoffnung, später an eine Promotionsstelle oder Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle zu gelangen.

Forderungen

Die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an den Universitäten und Forschungseinrichtungen bilden keine Ausnahme im akademischen Betrieb, sondern sind ein Vorgeschmack auf die späteren prekären Arbeitssituationen insbesondere innerhalb des Mittelbaus, wie die Studie der AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaften im Ulmer Verein zeigt.³⁵ Die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen ist Symptom eines Neoliberalismus, der Arbeitsschutzmaßnahmen wie den Acht-Stunden-Tag zunehmend aushebelt.³⁶ Im Zuge des Lissabon-Prozesses und der Verabschiedung der Exzellenzstrategie des Bundes wurde Wissenschaft wettbewerbsorientiert ausgerichtet, was die Flexibilisierung ihrer Arbeitsmärkte verstärkt hat.³⁷ Diese neoliberale Weichenstellung hat nicht zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen geführt; im Gegenteil, der Anteil des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit wuchs zwischen 2006 und 2018 um 70 %.³⁸ Die in dieser Entwicklung anzusiedelnden, quotierten Mittelzuweisungen an die Institute und die damit weiterhin zu erwartenden Kürzungen werden schon jetzt durch das Auslaufen von Hilfskraftverträgen konkret spürbar. Für studentische Hilfskräfte bedeutet die Wettbewerbsorientierung der Hochschulen einen prekariisierten Start in eine (potenzielle) wissenschaftliche Karriere.

Wir fordern von unseren Chef*innen, dass genauer hingeschaut wird, wenn es um unsere Arbeitnehmer*innenrechte geht. Denen, die bereits an unserer Seite

stehen und sich auf individueller Ebene für eine Verbesserung studentischer Arbeitsbedingungen einsetzen, gilt unser Dank. Aber als studentische Beschäftigte brauchen wir darüber hinaus ein Bewusstsein für die Abhängigkeitsverhältnisse, die unsere Arbeit bestimmen. Wir fordern gleiche und gerechte Arbeitsbedingungen für alle studentischen Beschäftigten, unabhängig davon für wen und an welchem Institut sie arbeiten, und solidarisieren uns ohne Wenn und Aber mit den Forderungen von TVStud für einen einheitlichen Tarifvertrag.³⁹ Unsere Arbeitgeber*innen müssen faire, tariflich abgesicherte Bezahlung sicherstellen und eine Mindestbeschäftigungsdauer, die uns Planbarkeit ermöglicht. Wir müssen durch den Personalrat vertreten werden und die dazugehörigen Informations- und Beteiligungsrechte erhalten. Wir benötigen außerdem verlässliche Ansprechpartner*innen an den Instituten oder Fakultäten. Wir können nur gut arbeiten, wenn die Universitäten und Hochschulen uns gut ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Wir müssen uns auf verbindliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitkontrolle verlassen können. Es ist notwendig, dass Stellen offiziell ausgeschrieben werden und die Arbeitsverträge müssen spezifisch auf die tatsächlichen Tätigkeitsbereiche ausgerichtet werden. Wir brauchen schon bei der Vertragsunterzeichnung für sämtliche Hilfskräfte Hinweise auf Arbeitszeiterfassung, klare Arbeitszeitenregelungen, auf Einhaltung von Wochenende und Feiertag, auf den Urlaubsanspruch (dazu zählt auch der Anspruch auf Bildungsurlaub) sowie Informationen zum gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. All das sollte nicht vom *good will* der*des Vorgesetzten abhängen, sondern institutionell verankert sein. Die unzureichende Mittelverteilung an den Hochschulen und der dadurch resultierende Druck auf das gesamte akademische Personal sollten keine Ausrede sein, um schlechte Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte zu rechtfertigen, sondern vielmehr Anlass dazu geben, gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und gegen die Kürzungen einzustehen.

Anmerkungen

1 Vgl. Alexander Lenger/Christian Schneickert/Stefan Priebe: Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Studie gefördert von der Max-Planck-Stiftung, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2012, S. 13.

2 Auf diesem Weg geht es zum Programmflyer des 107. KSK «arbeit[s]beziehungen» in Bochum: https://www.derksk.org/_files/ugd/d6f533_51e99393bf1c4b37a0e3da8ed11493ad.pdf, Zugriff am 14.10.2025. Im KSK-Archiv in Hamburg werden Materialien von den vergangenen KSKs, auch des 107. KSK in Bochum, aufbewahrt: <https://www.kulturwissenschaften.uni-hamburg.de/ks/einrichtungen/ksk-archiv.html>, Zugriff am 09.11.2025.

3 Vgl. Marvin Hopp/Ann-Kathrin Hoffmann/Aaron Zielke/Lukas Leslie/Martin Seeliger: Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte

an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Bremen 2023, S. 47–49, <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>, Zugriff am 10.11.2025. Christian Schneickert: Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld, Konstanz 2013; Ada-Charlotte Regelmann: «Man muss es sich leisten können...» Studentische Hilfskräfte. Wer sie sind. Wie sie arbeiten. Was sie wollen. Eine empirische Studie, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2004, <https://www.hof.uni-halle.de/documents/t1170.pdf>, Zugriff am 16.10.2025; Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1).

4 Hilfskräfte waren nicht Gegenstand der Umfrage der AG Arbeitsbedingungen des Ulmer Vereins, die sich konkret mit den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften beschäftigt hat. Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und

Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, in: *arthistoricum*, 17.12.2024, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>, Zugriff am 26.08.2025.

5 Vgl. Donna Haraway: *Situated Knowledges. The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*, in: *Feminist Studies* 14, 1988, Nr. 3, S. 575–599.

6 Roman George/Andreas Staets/Marco Unger/Hans-Dieter Wolf: *Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber*, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2018, S. 13, zit. nach: Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 19.

7 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 113.

8 Ebd., S. 81.

9 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 49 und 87.

10 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 123.

11 Vgl. ebd., S. 112; Vgl. ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.): *Studentische Hilfskräfte. Arbeitsrechtliche Ansprüche*, Berlin 2019, S. 11, <https://www.verdi-studierende.de/tv-stud/material-tv-stud/broschue-re-studentische-hilfskraefte.pdf>, Zugriff am 17.11.2025.

12 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 88.

13 Vgl. ebd., S. 27–28 und 97–108.

14 In Berlin wurde der Tarifvertrag 1986 mit einem Tutor*innenstreik durchgesetzt. Vgl. Gerold Büchner/Uli Hansmann/Thomas Lecher/Niko Stumpfögger (Hg.): *Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986*, Hamburg 1986.

15 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 13.

16 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 23.

17 Davon ausgenommen sind die studentisch Beschäftigten mit Tarifvertrag zu betrachten, wie beispielsweise in Berlin. Vgl. ebd., S. 31 und 69–73.

18 Bundesministerium für Forschung, Technologie und Wissenschaft: *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, n. d., in: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html, Zugriff am 31.08.2025.

19 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 124.

20 Vgl. Bundesministerium für Forschung, Technologie und Wissenschaft n. d. (wie Anm. 18).

21 An einigen Universitäten entscheidet der akademische Grad der Hilfskraft (mit oder ohne Bachelorabschluss) über die Aufnahme in die In-

formationskanäle von wissenschaftlichen Personalräten.

22 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 23.

23 Vgl. ebd., S. 81.

24 Vgl. ebd., S. 88.

25 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 95.

26 Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 122.

27 Vgl. ebd., S. 49; Schneickert 2013 (wie Anm. 3), S. 126; Regelmann 2004 (wie Anm. 3), S. 17–18 und 26–27.

28 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 47.

29 Vgl. Martina Kroher u. a.: *Die Studierendenbefragung in Deutschland 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*, hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2023, besonders S. 89, https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf, Zugriff am 26.08.2025.

30 Vgl. Andreas Lenger: *Diskurs, Kritik und akademische Praxis. Beiträge zur Wissenssoziologie*, Frankfurt am Main 2009; Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 46.

31 Vgl. Regelmann 2004 (wie Anm. 3), S. 20. Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 22.

32 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 86–87.

33 Vgl. ebd., S. 86.

34 Vgl. Lenger 2009 (wie Anm. 30), S. 121.

35 Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 4), S. 43.

36 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: *Die Abschaffung des 8-Stunden-Tags ist nicht die Lösung*, 26.05.2025, <https://www.dgb.de/aktuelles/news/die-abschaffung-des-8-stunden-tags-ist-nicht-die-loesung/>, Zugriff am 01.09.2025.

37 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 16.

38 Vgl. Roland Bloch/Anne K. Krüger/Jakob Hartl/Carsten Würmann: *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006*, 2021, S. 57, in: <https://www.wbv.de/shop/Arbeits-und-Beschaeftigungsbedingungen-an-Hochschulen-in-Deutschland-6004854w>, Zugriff am 01.09.2025.

39 Vgl. derksk.offiziell: *Positionspapier für faire Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen!*, 07.06.2025, <https://www.derksk.org/positionspapier-tvstud>, Zugriff am 19.11.2025; TVStud: *Die Forderungen*, n. d., <https://tvstud.de/die-forderungen/>, Zugriff am 01.09.2025.