

*Alexander Lenger, Christian Schneickert
und 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-Traeger-Stiftung



Gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Andreas Keller

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt

Tel: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

info@gew.de

www.gew.de

Gestaltung Titel: Karsten Sporleder

Druck: Druckerei Leutheußer

ISBN: 978-3-939470-73-1

GEW-Shop-Artikel-Nr.: 1443

Bestellungen

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop (www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20), Preis: 2,00 Euro, Mindestbestellmenge: 10 Stück, Verpackungs- und Versandkosten (siehe www.gew-shop.de)

Einzelbestellungen

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de, Fax: 069/78973-70161.

Studentische MitarbeiterInnen

Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Alexander Lenger

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
Institut für Soziologie – Global Studies Programme
Rempartstraße 15, 79098 Freiburg

Christian Schneickert

Humboldt-Universität zu Berlin
Institut für Sozialwissenschaften – LB Vergleichende Strukturanalyse
Unter den Linden 6, 10099 Berlin

Stefan Priebe

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
Institut für Soziologie – Global Studies Programme
Rempartstraße 15, 79098 Freiburg

Inhalt

0.	Zum Geleit	7
1.	Vorwort	8
2.	Einleitung	9
3.	Studentische MitarbeiterInnen: Definition und Anzahl	12
3.1	Betreuungssituation an deutschen Hochschulen	12
3.2	Definition studentische MitarbeiterInnen	12
3.3	Gesamtzahl studentischer MitarbeiterInnen	14
4.	Profil von studentischen MitarbeiterInnen	16
4.1	Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen.....	16
4.1.1	Eigene Berechnungen	17
4.1.2	Berechnungen in Anlehnung an BMBF.....	20
4.2	Geschlecht, Alter und Nationalität	25
4.2.1	Geschlechtsspezifisches Profil der studentischen MitarbeiterInnen	25
4.2.2	Altersstruktur der studentischen MitarbeiterInnen	26
4.2.3	Staatsangehörigkeit der studentischen MitarbeiterInnen.....	27
4.3	Hochschulzugangsberechtigung und Abiturnoten	27
4.3.1	Bildungsweg.....	27
4.3.2	Abiturnoten.....	29
4.4	Studienabschluss	30
4.5	Fächer und Fachbereiche.....	32
4.6	Fachsemester und Zweitstudium	34
4.7	Regionale Herkunft	35
4.8	Gesellschaftliches Engagement	36
4.9	Gewerkschaften	37
5.	Beschäftigungsverhältnis von studentischen MitarbeiterInnen	39
5.1	Strukturelle Anstellungsbereiche	39
5.2	Rekrutierungsart.....	39
5.3	Vertragslaufzeit, Vertragsumfang, Mehrfachanstellungen und Stundenlohn.....	41
5.3.1	Vertragslaufzeit.....	41
5.3.2	Vertragsumfang.....	43
5.3.3	Mehrfachanstellungen	45
5.3.4	Stundenlohn.....	45
5.4	Stundenzettel und tatsächliche Arbeitszeiten.....	49
5.4.1	Tatsächliche Arbeitszeiten.....	49
5.4.2	Stundenzettel	50
5.5	Tätigkeiten.....	52
5.6	Vorherige Anstellungsverhältnisse und Laufzeiten	55
6.	Arbeitsbedingungen von studentischen MitarbeiterInnen	57
6.1	Motivationen für die Anstellung.....	57
6.2	Einschätzung der Arbeitsbedingungen.....	59
6.3	Zufriedenheit mit dem Anstellungsverhältnis	62
6.4	Vereinbarkeit mit dem Studium und Auswirkungen auf die Studiendauer	68
6.5	Nebentätigkeit und Studienfinanzierung.....	70
7.	Einschätzung zur eigenen Lage	72
7.1	Studiengebühren	72

7.2	Bologna-Reform.....	74
7.3	Praktika.....	76
7.4	Auslandsaufenthalt	78
7.5	Promotion	81
8.	Schlussfolgerungen.....	83
8.1	Studentische MitarbeiterInnen – Bildungsphase und Erwerbsarbeit	83
8.2	Bildungssoziologische Befunde	85
8.2.1	Bessere Studienbedingungen.....	85
8.2.2	Soziale Herkunft, Geschlecht und Nationalität	86
8.2.3	Föderalismus.....	87
8.3	Arbeitssoziologische Befunde.....	89
8.3.1	Forschung und Lehre versus Verwaltung und Technik	89
8.3.2	Informelle Rekrutierungspraxen.....	93
8.3.3	Gewerkschaft, Vertretung und Tarifvertrag.....	94
8.4	Bildungs- und gewerkschaftspolitische Konsequenzen.....	95
9.	Literatur	97
10.	Anhang.....	102
10.1	Konzeption und Durchführung der Studie	102
10.2	Fragebogen.....	105
10.3	Probleme und Hinweise für weiterführende Forschungen.....	118
10.4	Eigene Berechnungen der sozialen Herkunft.....	119
10.5	Eigene Berechnungen zur Bewertung der Bundesländer.....	122
10.6	Fächer	126

Tabellen und Abbildungen

Abbildung 1:	Anteil studentischer MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen im Erststudium.....	15
Abbildung 2:	Kulturelles Kapital	17
Abbildung 3:	Ökonomisches Kapital.....	18
Abbildung 4:	Gemeinsames Jahresbruttoeinkommen der Eltern in Euro	18
Abbildung 5:	Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen.....	19
Abbildung 6:	Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen (vereinfachtes Modell).....	20
Abbildung 7:	Eltern mit Abitur.....	21
Abbildung 8:	Eltern mit Hochschulabschluss nach Bildungsschwellen.....	21
Abbildung 9:	Bildungsschwellen nach Beruf der Eltern	22
Abbildung 10:	Beruf der Mutter	23
Abbildung 11:	Beruf des Vaters	23
Abbildung 12:	Soziale Herkunft (Vergleich Studentische MitarbeiterInnen/Studierende).....	24
Abbildung 13:	Soziale Herkunft (Studentische MitarbeiterInnen/Studierende/Promovierende	24
Abbildung 14:	Geschlecht.....	25
Abbildung 15:	Altersstruktur der studentischen MitarbeiterInnen	26
Abbildung 16:	Alter nach Studienabschluss.....	26
Abbildung 17:	Angestrebter Studienabschluss	30
Abbildung 18:	Angestrebter Studienabschluss (Vergleich Studierende/StuMi/StuMi BMBF)	31
Abbildung 19:	Studentische MitarbeiterInnen nach Fachbereichen.....	32
Abbildung 20:	Studentische MitarbeiterInnen/Studierende nach Fachbereichen.....	33
Abbildung 21:	Fachbereiche nach Geschlecht	34
Abbildung 22:	Studentische MitarbeiterInnen nach Anzahl der Hochschulsesemester	34
Abbildung 23:	Studierende und studentische MitarbeiterInnen nach Bundesland	36
Abbildung 24:	Soziales Engagement.....	36

Abbildung 25:	Studentische MitarbeiterInnen in einer Gewerkschaft	37
Abbildung 26:	Gewerkschaftsmitglieder nach Bundesland.....	38
Abbildung 27:	Anstellungsbereiche studentischer MitarbeiterInnen.....	39
Abbildung 28:	Art der Rekrutierung	39
Abbildung 29:	Art der Rekrutierung nach Fachbereich	40
Abbildung 30:	Art der Rekrutierung nach Geschlecht.....	41
Abbildung 31:	Vertragslaufzeit (7 Kategorien).....	41
Abbildung 32:	Vertragslaufzeit (3 Kategorien).....	41
Abbildung 33:	Vertragslaufzeiten nach Bundesland.....	42
Abbildung 34:	Vertraglich vereinbarte Stunden pro Monat.....	43
Abbildung 35:	Vertraglich vereinbarte Stunden pro Monat nach Fachbereichen	43
Abbildung 36:	Vertraglich vereinbarte Stunden pro Monat nach Bundesland	44
Abbildung 37:	Durchschnittlicher Stundenlohn von studentischen MitarbeiterInnen.....	46
Abbildung 38:	Durchschnittlicher Stundenlohn nach Fachbereichen.....	46
Abbildung 39:	Stundenlöhne nach Studienabschluss	47
Abbildung 40:	Durchschnittlicher Stundenlohn nach Bundesland.....	48
Abbildung 41:	Verteilung der Stundenlöhne nach Bundesland.....	49
Abbildung 42:	Stundenzettel	50
Abbildung 43:	Stundenzettel und Geschlecht	51
Abbildung 44:	Stundenzettel nach Bundesland.....	52
Abbildung 45:	Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen.....	52
Abbildung 46:	Anzahl durchgeführter Tätigkeiten	54
Abbildung 47:	Arbeitsbereiche von studentischen MitarbeiterInnen.....	55
Abbildung 48:	Vorherige Anstellungsverhältnisse von studentischen MitarbeiterInnen	55
Abbildung 49:	Motivation für die Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn	57
Abbildung 50:	Einschätzung der Arbeitsbedingungen.....	59
Abbildung 51:	Feste Arbeitszeiten nach Bundesland.....	60
Abbildung 52:	Informationen über die rechtliche Stellung nach Bundesland.....	61
Abbildung 53:	Zufriedenheit mit dem Anstellungsverhältnis	62
Abbildung 54:	Zufriedenheit mit Gesamtsituation nach sozialer Herkunft	63
Abbildung 55:	Gesamtzufriedenheit nach Bundesland.....	64
Abbildung 56:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Fachbereichen.....	65
Abbildung 57:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Bundesland.....	66
Abbildung 58:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach sozialer Herkunft.....	66
Abbildung 59:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Rolle des Einkommens	67
Abbildung 60:	Auswirkung Studiendauer nach sozialer Herkunft.....	69
Abbildung 61:	Finanzierungswege des eigenen Studiums	71
Abbildung 62:	Einstellung zu Studiengebühren	72
Abbildung 63:	Einstellung zu Studiengebühren nach Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	73
Abbildung 64:	Einstellung Studiengebühren nach sozialer Herkunft.....	73
Abbildung 65:	Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen.....	74
Abbildung 66:	Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach sozialer Herkunft.....	74
Abbildung 67:	Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach Studienabschluss	75
Abbildung 68:	Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach Gewerkschaft.....	76
Abbildung 69:	Praktikum	77
Abbildung 70:	Praktikum nach Geschlecht	77
Abbildung 71:	Praktikum nach Studienabschluss	78
Abbildung 72:	Auslandsaufenthalte von studentischen MitarbeiterInnen.....	78
Abbildung 73:	Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach sozialer Herkunft.....	79
Abbildung 74:	Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach Geschlecht	79
Abbildung 75:	Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach Studienabschluss.....	80

Abbildung 76:	Geplante Promotion.....	81
Abbildung 77:	Geplante Promotion nach Geschlecht.....	81
Abbildung 78:	Geplante Promotion nach sozialer Herkunft.....	82
Abbildung 79:	Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen nach Nationalität.....	86
Abbildung 80:	Präferenz für Geld.....	89
Abbildung 81:	Präferenz für vermittelte Fähigkeiten.....	89
Abbildung 82:	Arbeitsbereiche nach Geschlecht.....	90
Abbildung 83:	Arbeitsbereiche nach soziale Herkunft.....	91
Abbildung 84:	Arbeitsbereiche nach Studienabschluss.....	91
Abbildung 85:	Promotionsabsichten nach Aufgabenbereichen.....	92
Abbildung 86:	Rekrutierung nach sozialer Herkunft.....	93
Tabelle 1:	Fehlende Antworten nach Fragenkomplex.....	17
Tabelle 2:	Staatsangehörigkeit (in Prozent).....	27
Tabelle 3:	Hochschulzugangsberechtigung (in Prozent).....	28
Tabelle 4:	Bildungsweg nach Alter (in Prozent).....	28
Tabelle 5:	Durchschnittliche Abiturnoten nach Geschlecht (arithmetisches Mittel).....	29
Tabelle 6:	Abiturnoten nach Alter.....	29
Tabelle 7:	Studentische MitarbeiterInnen nach Bundesland.....	35
Tabelle 8:	Vertraglich vereinbarte Stunde pro Monat nach Geschlecht.....	44
Tabelle 9:	Höchstsätze für studentische MitarbeiterInnen gemäß Tarifgemeinschaft deutscher Länder (in Euro).....	46
Tabelle 10:	Stundenlöhne nach Geschlecht.....	47
Tabelle 11:	Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeiten (Stunden pro Monat).....	50
Tabelle 12:	Arbeitsstunden (Arithmetisches Mittel) und Stundenzettel.....	51
Tabelle 13:	Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen.....	54
Tabelle 14:	Präferenz Geld nach Geschlecht (in Prozent).....	57
Tabelle 15:	Rolle Einkommen nach Geschlecht (in Prozent).....	58
Tabelle 16:	Präferenz Lebenslauf nach Geschlecht (in Prozent).....	58
Tabelle 17:	Präferenz Infrastruktur nach Fachbereichen (in Prozent).....	59
Tabelle 18:	Gleichgültigkeit nach Geschlecht (in Prozent).....	60
Tabelle 19:	Zufriedenheit mit Gesamtsituation (in Prozent).....	62
Tabelle 20:	Zufriedenheit Gesamtsituation nach Geschlecht (in Prozent).....	63
Tabelle 21:	Zufriedenheit Gesamtsituation nach Arbeitsbereichen (in Prozent).....	64
Tabelle 22:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Arbeitsbereichen (in Prozent).....	65
Tabelle 23:	Zufriedenheit vermittelte Fähigkeiten nach Arbeitsbereichen (in Prozent).....	67
Tabelle 24:	Zufriedenheit mit wissenschaftlichem Arbeiten nach Arbeitsbereichen (in Prozent).....	68
Tabelle 25:	Vereinbarkeit von studentischer Mitarbeit und Studium (in Prozent).....	68
Tabelle 26:	Auswirkung auf Studiendauer (in Prozent).....	68
Tabelle 27:	Auswirkung Studiendauer nach Geschlecht (in Prozent).....	69
Tabelle 28:	Nebentätigkeit (in Prozent).....	70
Tabelle 29:	Gesamtzufriedenheit nach Nebentätigkeit (in Prozent).....	70
Tabelle 30:	Rolle des Einkommens (in Prozent).....	71
Tabelle 31:	Bewertung der Bundesländer nach ausgewählten Kriterien.....	88
Tabelle 32:	Sample der Universitäten nach Bundesland.....	103
Tabelle 33:	Sample und Rücklaufquoten.....	104
Tabelle 34:	Vereinfachtes Modell des ökonomischen Kapitals.....	120
Tabelle 35:	Typenbildung nach sozialstrukturellen Merkmalen.....	121
Tabelle 36:	Punktesystem zur Berechnung der sozialen Herkunft.....	122
Tabelle 37:	Punktesystem zur Bewertung der Bundesländer.....	122
Tabelle 38:	Liste der 139 befragten Fächer.....	126

0. Zum Geleit

Ohne sie würde der Betrieb an Universitäten und Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen sowie an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zum Erliegen kommen: die studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie betreiben Literatur- und Internetrecherchen, fotokopieren, beschaffen Bücher und Zeitschriftenaufsätze in Bibliotheken, redigieren Texte, geben Daten ein, betreuen ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen in Lehrveranstaltungen und helfen bei deren Vorbereitung, sie leiten Tutorien, beaufsichtigen Klausuren, bereiten Tagungen vor, transkribieren Interviews, werten Daten aus, erstellen Statistiken, führen Laborarbeiten aus und überwachen Geräte und und und ...

Die Bedeutung der Arbeit studentischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann also gar nicht überschätzt werden – nicht nur für die Studierenden selbst, die auf Verdienste aus eigener Erwerbstätigkeit angewiesen sind und tiefere Einblicke in den Lehr- und Forschungsbetrieb schätzen, sondern eben auch für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen sind.

Bis zu 400.000 studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an deutschen Hochschulen tätig. Zu diesem Ergebnis kommen Alexander Lenger, Christian Schneickert und Stefan Priebe, die Verfasser der vorliegenden Studie „Studentische MitarbeiterInnen – Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen“. Das ist einer der überraschenden Befunde der Studie, deren Erstellung wir der freundlichen Förderung durch die Max-Traeger-Stiftung verdanken.

Die Studie gibt einen einmaligen Überblick über die Lage der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im deutschen Hochschul- und Forschungssystem. Knapp 4.000 Personen wurden befragt, darüber hinaus vorhandene Daten und Studien ausgewertet. Im Ergebnis verfügen wir jetzt über umfassende Informationen zum Profil, zu den Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsbedingungen der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was die Studie eindeutig belegt: Tarifverträge wirken. Das Land Berlin ist das einzige Bundesland, in dem Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag für studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeschlossen haben, der ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen regelt; in allen anderen Ländern sind die studentischen Hilfskräfte explizit vom Geltungsbereich der Tarifverträge ausgeschlossen. Mit der Folge, dass die Vertragslaufzeiten in Berlin deutlich länger sind als in anderen Bundesländern und auch die Stundenlöhne der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich über denen ihrer Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern liegen. Dazu passt, dass der Anteil der gewerkschaftlich organisierten studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Berlin höher ist als anderswo.

Ich wünsche mir eine breite Rezeption der von Alexander Lenger, Christian Schneickert und Stefan Priebe vorgelegten Studie – an den Hochschulen und bei wissenschaftspolitischen Organisationen, bei Politikerinnen und Politikern in Bund und Ländern, bei den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes. Mögen ihre Forschungsergebnisse nicht zuletzt dazu beitragen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Daran arbeitet die Bildungsgewerkschaft GEW, die Studierende, Hochschulbeschäftigte und damit auch studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt und als Mitglieder organisiert.

Frankfurt am Main, im Januar 2012

Dr. Andreas Keller

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

1. Vorwort

Der vorliegende Forschungsbericht ist das Ergebnis einer dreijährigen Forschungsarbeit, deren theoretische und empirische Überlegungen schließlich zur ersten umfassenden, quantitativen und repräsentativen empirischen Erhebung zu studentischen MitarbeiterInnen im deutschen Bildungssystem führten. Die Studie wäre ohne das große Interesse und die hohe Bereitschaft zur Mitarbeit seitens der Institute, Sekretariate und insbesondere der studentischen MitarbeiterInnen an deutschen Forschungseinrichtungen kaum an derart hohe Fallzahlen und damit zu einer so erfolgreichen Erhebung gelangt. Das große Interesse sowie die vielen schriftlichen Nachfragen und Kommentare seitens der studentischen MitarbeiterInnen können durchaus als Beleg der Relevanz des Themas für die Betroffenen selbst, aber auch für die mangelnde Aufmerksamkeit der bisherigen sozialwissenschaftlichen Forschung gelten. Entsprechend gilt unser erster Dank den TeilnehmerInnen der Befragung sowie den Sekretariaten und Institutsleitungen, die uns tatkräftig unterstützt haben.

Der hohe Aufwand einer solchen Erhebung wäre darüber hinaus ohne die finanzielle Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung nicht zu leisten gewesen. Daher gilt unser besonderer Dank der Max-Traeger-Stiftung, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und insbesondere Dr. Andreas Keller, durch deren unbürokratische und vor allem schnelle Unterstützung das Projekt so erfolgreich abgeschlossen werden konnte. So kann der vorliegende Forschungsbericht auch zeigen, wie wichtig gewerkschaftliche Unterstützung gerade für Forschungsprojekte abseits des Mainstreams der Bildungsforschung ist. Danken möchten wir auch den Leitern unserer jeweiligen universitären Einrichtungen, Prof. Dr. Hermann Schwengel (Institut für Soziologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg) und Prof. Dr. Klaus Eder (Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin), die unsere Forschungen durch ihre Unterstützung erst ermöglicht haben.

Ferner möchten wir, dem Thema entsprechend, besonders unseren studentischen MitarbeiterInnen, Andreas Kroneder (HU Berlin) und Kerstin Schaper (Universität Freiburg), danken, die wichtige Formatierungsarbeiten, Recherchen und Kommentare beigetragen haben.

Des Weiteren danken wir Florian Schumacher, Johanna Wintermantel und Anna Güthler, die durch ihre zahlreichen Kommentare und kritische Anmerkungen zum Gelingen des Projekts maßgeblich beigetragen haben. Darüber hinaus danken wir Irina Siegel für die hilfreichen Anmerkungen zum statistischen Vorgehen.

Abschließend ist es uns wichtig darauf hinzuweisen, dass mit Stefan Priebe auch ein studentischer Mitarbeiter Bestandteil des Autorenteam ist, welcher aufgrund der theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde konsequenterweise selbst zum Mitautor der vorliegenden Studie wurde.

Freiburg und Berlin, im Juli 2011

Alexander Lenger
Christian Schneickert
Stefan Priebe

2. Einleitung

Der vorliegende Bericht untersucht die Situation von *studentischen MitarbeiterInnen* (StuMi)¹ an deutschen Forschungseinrichtungen, d. h. Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) und außeruniversitäre Forschungsorganisationen (insbesondere Max-Planck-Gesellschaft, Frauenhofer Institute, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft). In diesen Forschungseinrichtungen wird ein bedeutsamer Teil der anfallenden Aufgaben von studentischen MitarbeiterInnen bewältigt, weshalb diese gemäß dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aus dem regulären Lehr- und Forschungsbetrieb nicht mehr wegzudenken sind:

„Studentische Hilfskräfte übernehmen oftmals wichtige Aufgaben an Lehrstühlen, Instituten und Forschungseinrichtungen. Ihre Aufgaben reichen von einfachen Tätigkeiten wie Kopieren und Botengänge über anspruchsvollere wie Literaturrecherche und redaktionelle Mitarbeit bis hin zu eigenständiger Forschungsarbeit oder das eigene Abhalten von Lehrveranstaltungen. Diese Tätigkeiten ermöglichen vermehrte Kontakte zu den Lehrenden, Einblick in den Wissenschaftsbetrieb und Einübung wissenschaftlicher Auseinandersetzungen.“ (BMBF 2006: 18)

Verwaltungstechnisch tritt die Gruppe der studentischen MitarbeiterInnen seit der Reichsassistentenordnung von 1939 in Erscheinung, welche erstmals eine funktionale Trennung zwischen wissenschaftlichen Assistenten und studentischen Hilfskräften ohne Abschluss festlegte (vgl. Vogel 1970: 2; BMBF 2006: 18). Inzwischen stellt die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn nach Aushilfstätigkeiten wie Kellern, Verkaufen, Büroaushilfen, etc. die zweithäufigste Erwerbstätigkeit von Studierenden dar (BMBF 2010a: 389).

Wie Ulrike Vogel bereits Anfang der 1970er Jahre feststellte, unterliegen studentische MitarbeiterInnen einer besonderen Situation, weil sie gleichzeitig zwei Rollen erfüllen. Sie sind sowohl reguläre Studierende als auch gleichzeitig reguläre MitarbeiterInnen an Lehrstühlen und Instituten. Dabei stehen Studierende im gegenwärtigen Bildungssystem zunehmend unter dem Druck, ihre Berufsqualifikationen und ihre Wettbewerbsfähigkeit eigenverantwortlich, risikobewusst und selbstständig zu optimieren (vgl. Bröckling 2007). Dementsprechend empfehlen immer mehr Studien- und Karriereratgeber, in so genannte *Soft Skills*, wie etwa internationale Studien- oder Berufserfahrungen, vielfältige Sprachkenntnisse, soziale und kulturelle Kompetenzen oder zahlreiche Praktika zu investieren, um so bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben (vgl. stellvertretend www.studium-ratgeber.de/karriere-planung.php sowie Glaubitz 2006; Schneider/Rienecker/König 2006; Gerdenits 2007). Neben den klassischen Qualifikationsnachweisen gewinnen heute solche Fähigkeiten und Kenntnisse aufgrund der stark erhöhten Konkurrenzsituation auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt stark an Bedeutung, so die Ratgeber.

Ein eindeutiger empirischer Zusammenhang zwischen diesen Fertigkeiten und einer erfolgreichen Karriere existiert jedoch nicht (vgl. exemplarisch Sarcletti 2009). So stieg seit Beginn der 1990er Jahre die Anzahl von studienbezogenen Auslandsaufenthalten stetig an und steht seit dem Jahr 2003 nahezu unverändert bei etwa einem Drittel aller Studierenden (BMBF 2007: 165). Tendenziell ist davon auszugehen, dass der Auslandsaufenthalt seine exklusive Bedeutung für eine erfolgreiche Karriere verloren hat. Dies gilt ähnlich auch für andere Strategien der ‚Humankapitalakkumulation‘ innerhalb des Studiums, wie Praktika, hochschulpolitische Tätigkeiten, Hochschul- und Fachwechsel oder Sprach- und Computerkenntnisse. Tätigkeiten als studentische Hilfskraft sowie die Mitarbeit an Forschungsprojekten gelten jedoch weiterhin als äußerst attraktiv, da mit dieser Tätigkeit besondere Chancen sowohl für eine akademische (Lenger 2008) als auch für eine Karriere in der Wirtschaft verbunden zu sein scheint (Regelmann 2004). Dementsprechend wird die geringe Entlohnung von studentischen MitarbeiterInnen mit einem wissenschaftlichen Weiterbildungseffekt begründet. Die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn wird insgesamt als eine

¹ Nach langwierigen und kontroversen Diskussionen wurde beschlossen, im vorliegenden Bericht von studentischen MitarbeiterInnen zu sprechen. Eine ausführliche Definition ist in Abschnitt 2.2 zu finden.

äußerst produktive Station innerhalb der individuellen Bildungslaufbahn angesehen.² Gleichzeitig werden jedoch die vergleichsweise niedrige Bezahlung und die prekären Beschäftigungsverhältnisse zunehmend Ziel gewerkschaftlicher Kritik, die darin eine allgemeine Gewöhnung hoch qualifizierter Arbeitskräfte an unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse sieht (vgl. www.tarifini.de).

Studentische MitarbeiterInnen bieten anknüpfend an diese Überlegungen ein außerordentlich interessantes Forschungsfeld für zwei Teilbereiche der soziologischen Analyse (vgl. hierzu ausführlich Schneickert 2009; Schneickert/Lenger 2010). Einerseits, aus bildungssoziologischer *Perspektive*, d. h. als Strategie innerhalb einer individuellen Bildungslaufbahn, andererseits, aus *arbeitssoziologischer Perspektive*, d. h. als moderne, hochqualifizierte und voll flexibilisierte ArbeitnehmerInnen.

Aus bildungssoziologischer Sicht sind dabei insbesondere folgende drei Befunde von gesteigertem Interesse: Erstens kommen studentische MitarbeiterInnen überdurchschnittlich oft aus *AkademikerInnen-Haushalten* (vgl. hierzu grundlegend Regelman 2004: 19 sowie Abschnitt 4.1), zweitens war die Mehrzahl der *Promovierenden* in Deutschland während des Studiums als studentischeR MitarbeiterIn beschäftigt (BMBF 2006: 19; Lenger 2008: 104), drittens sind die privilegierten Positionen in Wirtschaft und Wissenschaft auch weiterhin stark von der *sozialen Herkunft* abhängig, auch wenn solche im Erwerbsleben heute über höhere Bildungstitel vergeben werden (vgl. exemplarisch Allmendinger/Aisenbrey 2002: 54; Müller/Steinmann/Schneider 1997: 219). Entsprechend lautet die bildungssoziologische These, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn eine vermittelnde Funktion zwischen Studium und Promotion innerhalb des Bildungssystems einnimmt.

Aus arbeitssoziologischer Perspektive sind ebenfalls drei Punkte hervorzuheben. So sind Forschungseinrichtungen erstens *moderne Großorganisationen* (Weber 1922), die sich durch einen hohen Bedarf an flexiblen und günstigen Arbeitskräften auszeichnen. Diese Nachfrage wird zu einem nicht unwesentlichen Teil mittels studentischer MitarbeiterInnen abgedeckt (vgl. hierzu auch schon Vogel 1970: 155). Zweitens wird die Etablierung *prekärer Arbeitsverhältnisse* im Sinne der „Generation Praktikum“ (siehe Briedis/Minks 2007; Kirschler/Kastlunger/Braunger 2007) wahrscheinlich, da die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn subjektiv als lohnenswerte Investition in den individuellen Ausbildungs- und Karriereweg wahrgenommen wird. Drittens erfolgt eine *Anpassung* der eigenen Ansprüche und Bedürfnisse an die Anforderungen der modernen kapitalistisch organisierten Ökonomie durch eine *Gewöhnung* junger und hochqualifizierter Personen an unsichere und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse schon während der Ausbildungsphase.

Ziel des vorliegenden Forschungsberichtes ist es, anhand der Situation und Funktion studentischer MitarbeiterInnen innerhalb des universitären Betriebs die Wechselbeziehung zwischen den beiden soziologischen Teilbereichen zu untersuchen. Die in diesem Beitrag vorgestellten Ergebnisse stützen sich in ihrem empirischen Kern auf eine Befragung zur Situation von studentischen MitarbeiterInnen im deutschen Bildungswesen, welche zum Zeitpunkt der Studie (Wintersemester 2010/11, Februar 2011) in wissenschaftlichen Einrichtungen angestellt waren. Es wurden insgesamt 3.961 studentische MitarbeiterInnen aus 139 verschiedenen Fächern befragt (siehe Anhang). Damit stellt die Studie die bislang umfassendste repräsentative Befragung studentischer MitarbeiterInnen in den relevanten Bereichen Geschlecht (4.2.1), Alter (4.2.2), Nationalität (4.2.3), Studienabschluss (4.4), Fächer und Fachbereiche (4.5) und regionaler Herkunft (4.7) dar. Andere qualitative und quantitative Befragungen erreichten 100 studentische MitarbeiterInnen an der Universität Göttingen (Vogel 1970), 154 studentische MitarbeiterInnen an der Universität Marburg (Regelman 2004), 82 studentische MitarbeiterInnen an der Universität Freiburg (Schneickert 2009) sowie 85 studentische MitarbeiterInnen an der Universität Regensburg (AK Gewerkschaft 2010).

² Mit dem Ratgeber von Regina Rompa „Karriere am Campus. Traumjob an Uni und FH“ liegt inzwischen ein erster Ratgeber vor, welcher Explizit den Stellenwert einer Tätigkeit als studentische MitarbeiterInnen für den Einstieg in die Hochschulkarriere benennt (Rompa 2010: 9-18).

Studentische MitarbeiterInnen sind somit sozialwissenschaftlich bisher kaum erforscht. Insbesondere zur Motivation und Einstellung von studentischen MitarbeiterInnen lagen lange Zeit kaum empirische Befunde vor.

Erste flächendeckende, aber nicht repräsentative empirische Befunde sind seit 2006 zu finden. Auf der Grundlage des Studierendensurveys vom Wintersemester 2006/2007 wurde ein Schwerpunktbericht erstellt, welche den wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Studierenden behandelt (BMBF 2006). Vor dem Hintergrund, dass die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihren Überlegungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit auf die Bedeutung der studentischen Beteiligung an Forschungsvorhaben hingewiesen hat (DFG 2000, Scholz 2003), wurden Studierende in ihrer Funktion als wissenschaftliche Hilfskraft oder TutorIn befragt. Die Befunde weisen erste sozio-strukturelle Daten über studentische MitarbeiterInnen auf.

Zusätzliche, jedoch kaum systematische, Befunde liefern die Studierendensurveys, welche seit 1987 Fragen zum Beschäftigungsumfang als studentische Hilfskraft oder TutorIn umfassen (vgl. Simeaner et al. 2007: 180; Simeaner/Ramm/Kolbert-Ramm 2010: 168). Seit 2004 werden zudem weiterführende Informationen über die Tätigkeit von studentischen MitarbeiterInnen erhoben. So weist der 9. Studierendensurvey – überraschenderweise – darauf hin, dass dem Aspekt, als studentischeR MitarbeiterIn tätig zu sein, von Studierenden ein geringer beruflicher Nutzen zugeschrieben wird (BMBF 2005: 15). Gleichzeitig berichten studentische MitarbeiterInnen jedoch auch, dass sie häufiger über Kontakte zu den Lehrenden und ProfessorInnen verfügen (BMBF 2005: 25). Der 10. Studierendensurvey lässt mit Blick auf eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium innerhalb oder außerhalb der Hochschule erste Befunde zu Zeitaufwand sowie Motivation von studentischen MitarbeiterInnen erkennen (vgl. BMBF 2008: 22-23). Der 11. Studierendensurvey liefert Befunde zum Zeitaufwand studentischer MitarbeiterInnentätigkeit in verschiedenen Fachbereichen (vgl. BMBF 2010b: 28).

Seit 1997 wird zudem die Tätigkeit als studentische MitarbeiterInnen vom Hochschul-Informationssystem erhoben und als Erklärungsvariable für verschiedene Effekte herangezogen (persönliche Mitteilung). So liegen seit kurzem erste Befunde vor, wonach die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn für Bachelor-Studierende einen signifikant positiven Effekt gegen einen möglichen Studienabbruch aufweist und die Aufnahme eines späteren Masterstudiums begünstigt (Rehn et al. im Erscheinen) sowie einen Einfluss auf eine direkte Anstellung nach dem Studium hat (Grotheer 2010).

Flankiert werden die Studien durch eine überschaubare Menge von Ratgeber-Literatur, welche zumeist von den Gewerkschaften herausgegeben werden. Aufgrund der Tatsache, dass über den Forschungsgegenstand – studentische MitarbeiterInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – bisher sehr wenige gesicherte empirische Erkenntnisse vorliegen, erscheint es nahe liegend und folgerichtig, sich zunächst auf eine explorative Datenanalyse zu konzentrieren. Um eine gewisse Vergleichbarkeit und eine sinnvolle Bewertung der Ergebnisse zu gewährleisten, orientiert sich die geplante Befragung von studentischen MitarbeiterInnen an den wenigen vorliegenden Studien und wurde nach Bedarf um zusätzliche Elemente ergänzt. Die mangelhafte Informationslage über diese wichtige sozialstrukturelle Gruppe von ArbeitnehmerInnen ist sowohl sozialwissenschaftlich als auch gewerkschaftlich problematisch. Entsprechend wurde eine bundesweite, fachübergreifende Befragung von studentischen MitarbeiterInnen durchgeführt, um diesen Mangel zu beheben. Die empirischen Erkenntnisse werden im Folgenden ausführlich dargestellt.

3. Studentische MitarbeiterInnen: Definition und Anzahl

3.1 Betreuungssituation an deutschen Hochschulen

Insgesamt waren im Wintersemester 2009/10 in Deutschland 2.121.190 Studierende immatrikuliert (Statistisches Bundesamt 2010: 13). Laut den Ergebnissen des 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist die Betreuung der Studierenden an deutschen Universitäten jedoch alles andere als zufriedenstellend. Betrachtet man die Zahlen zu den Kontakten zwischen Studierenden und Lehrenden, kann von der viel beschworenen Einheit von Forschung und Lehre im Alltag deutscher Universitäten keine Rede sein. So haben nur wenige Studierende nach eigener Aussage häufig Kontakt zu ProfessorInnen (6 %) und AssistentInnen (8 %), während ein großer Anteil sogar angibt, nie Kontakt zu HochschullehrerInnen (25 %) und Ihren AssistentInnen (18 %) zu haben (vgl. BMBF 2010b: 24). Gleichzeitig belegt die Studie jedoch die eindeutig positiven Effekte einer guten Integration der Studierenden in die Hochschule und ein enger Kontakt zu den Lehrenden, der seinerseits zu besseren Noten, weniger Studienabbrüche und höherer Partizipation beiträgt (vgl. BMBF 2010b: 25; Heublein/Sangenburg/Schmelzer 2003).

Wie wir an anderer Stelle bereits ausführlich diskutiert haben, kann somit die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn als eine attraktive Möglichkeit zur Verbesserung der eigenen Studienbedingungen angesehen werden, da hierdurch häufig der fehlende Kontakt zu den Dozierenden im regulärem Studium kompensiert und die Integration in die Hochschule erheblich verbessert werden kann (Schneickert/Lenger 2010: 17; vgl. auch GEW 2011a). Viele der positiven Aspekte einer Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn können jedoch ebenso als erstrebenswerter Teil der allgemeinen universitären Ausbildung gelten, die für Studierende nicht erst durch die Einbindung als studentischeR MitarbeiterIn zu erreichen sein sollte. Dies gilt besonders, weil der Zugang zu den Stellen und das Wissen über die diffusen Vorteile sowie die arbeitsrechtliche Situation unter verschiedenen sozialen Gruppen höchst ungleich verteilt sind. Wie genau diese ungleiche Verteilung an Zugangschancen und Information aussieht erörtert der vorliegende Forschungsbericht.

3.2 Definition studentische MitarbeiterInnen

Zunächst ist es notwendig, eine sinnvolle Definition von studentischen MitarbeiterInnen vorzulegen: *Studentische MitarbeiterInnen* sind von einer Hochschule oder Forschungseinrichtung angestellte Studierende, die auf Stundenbasis Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre und hiermit zusammenhängende Verwaltungstätigkeiten ausführen. Voraussetzung für die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn ist die Immatrikulation an einer deutschen Hochschule. Nach einem ersten berufsqualifizierenden Bachelorabschluss ist eine Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn nur noch bei einer Einschreibung in einem Master-Studiengang oder einem Zweitstudium möglich.

Üblicherweise werden solche Beschäftigungsverhältnisse mit dem Begriff *studentische Hilfskraft* bezeichnet. Da der Begriff ‚Hilfskraft‘ jedoch eine gering qualifizierte ‚Hilfskrafttätigkeit‘ suggeriert, was für die Anforderungen und Arbeitsinhalten dieser Stellen so nicht zutrifft, und zudem formal-juristisch zwischen studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten nach TV-L (siehe weiter unten) unterschieden werden muss, wird im Folgenden die Bezeichnung „studentische MitarbeiterInnen“ benutzt. Gemeint sind damit sämtliche Studierende, die neben ihrem Studium an einer Hochschule oder Forschungsorganisation beschäftigt sind und dabei Tätigkeiten mit Bezug zu Forschung, Lehre, Technik oder Verwaltung ausüben. Da ein Arbeitsvertrag zwischen der/dem studentischen MitarbeiterIn und der jeweiligen Hochschule/Forschungseinrichtung geschlossen wird, sind studentische MitarbeiterInnen im öffentlichen Dienst beschäftigt.³ Bei Gesetzen wie etwa dem Bundesurlaubsgesetz, dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Arbeitszeitgesetz handelt es sich um Bundesrecht, welche somit auch für studentische MitarbeiterInnen

³ Vgl. hierzu auch Abschnitt 8.3.3.

Gültigkeit besitzen. Allerdings gilt für studentische MitarbeiterInnen nicht der *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder Wissenschaft* (vgl. TV-L § 1, Abschn. 3), sondern lediglich die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (alle Bundesländer außer Berlin, welches einen Tarifvertrag für studentische MitarbeiterInnen hat und Hessen, welches über einen eigenständigen Tarifvertrag-Hessen verfügt; vgl. zur Übersicht GEW 2011a).

Gemäß der geltenden Rechtsprechung (Zimmerling 2010, Abschnitt II) werden unter ‚Hilfskrafttätigkeiten‘ in *Forschung und Lehre* – sogenannten wissenschaftlichen Dienstleistungen – folgende Aufgaben verstanden: 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. Hinzu kommen moderne Formen der studentischen Hilfstätigkeit, welche zunehmend *Infrastrukturaufgaben* in Bibliotheken, Verwaltung und Technik umfasst, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit Forschung und Lehre stehen, wie z. B. Aufsicht und Katalogisierung in Bibliotheken, Sekretariatstätigkeiten, Systemadministration im Bereich der EDV, Webmastertätigkeiten oder Studienberatung.

Arbeitsrechtlich muss zunächst zwischen *studentischen Hilfskräften* und *wissenschaftlichen Hilfskräften* unterschieden werden. Studentische Hilfskräfte sind Studierende *ohne* zur Promotion berechtigenden Hochschulabschluss, die Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre ausführen, wissenschaftliche Hilfskräfte sind Studierende *mit* zur Promotion berechtigendem Hochschulabschluss (Master, Magister oder Diplom), die Hilfstätigkeiten für Forschung und Lehre ausführen. Wissenschaftliche Hilfskräfte, die häufig bereits an einer Universität promovieren, sind nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.⁴

Zusätzlich muss strukturell zwischen studentischen *Hilfskräften* und studentischen *Beschäftigten* unterschieden werden. Studentische Hilfskräfte besetzen Tätigkeiten in Forschung und Lehre, während es sich bei studentischen Beschäftigten um Studierende handelt, die Infrastrukturaufgaben in Bibliothek, Verwaltung oder Technik erbringen und aufgrund ihrer Tätigkeit wie Tarifbeschäftigte eingruppiert und bezahlt werden müssten. Eine solche Trennung wird seit kurzem in Baden-Württemberg praktiziert (vgl. Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg § 57), wo letzteren ein Anspruch auf tarifvertragliche Bezahlung eingeräumt wird, ersteren jedoch nicht. Damit folgt Baden-Württemberg zwei Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (vom 28. März 1996 mit dem Aktenzeichen 6 AZR 501/95 sowie vom 8. Juni 2005 mit dem Aktenzeichen 4 AZR 396/04), in denen festgestellt wurde, dass Tätigkeiten, die nicht im direkten Zusammenhang mit Forschung und Lehre (das heißt wissenschaftlichen Dienstleistungen) stehen, nach den Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags (TV-L) entlohnt werden müssen. Dem Gerichtsurteil folgend hat Baden-Württemberg vor kurzem sein Landeshochschulgesetz angepasst und unterscheidet seitdem folgende Formen der studentischen Mitarbeit an Universitäten:

- *Studentische Hilfskräfte*: Studierende *ohne* Hochschulabschluss, die auf Stundenbasis „Hilfstätigkeiten für Forschung ausüben und Studierende in Tutorien unterstützen“;
- *Wissenschaftliche Hilfskräfte*: Studierende *mit* Hochschulabschluss, die auf Stundenbasis „Hilfstätigkeiten für Forschung ausüben und Studierende in Tutorien unterstützen“;
- *Studentische Beschäftigte nach TV-L*: Studierende, die Infrastrukturaufgaben in Bibliothek, Verwaltung oder Technik erbringen und aufgrund ihrer Tätigkeit wie Tarifbeschäftigte eingruppiert und bezahlt werden.

⁴ Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass auch wissenschaftliche Hilfskräfte prekär beschäftigt sein können und zunehmend reguläre Mitarbeiterstellen verdrängen (siehe Grund- und Strukturdaten in BMBF 2004 und 2008 sowie GEW 2011b). Entsprechend urteilt die GEW: „Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss machen in der Regel exakt die gleiche Arbeit wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie werden aber deutlich schlechter bezahlt und haben sehr viel weniger Rechte“ (GEW 2011a: 5-6).

Nach Durchsicht aller sechzehn Landeshochschulgesetze ist festzuhalten, dass keine einheitliche Begrifflichkeit für die verschiedenen Anstellungsformen und Tätigkeitsbereiche studentischer MitarbeiterInnen existiert (vgl. auch GEW 2011a). Da wir im Folgenden zeigen werden, dass die Unterscheidung in studentische Hilfskräfte und studentische Beschäftigte kein rein terminologisches Problem ist, sondern ein komplexes Ungleichheitsverhältnis ausdrückt, schlagen wir vor, konsistent zwischen den Bezeichnungen studentische Hilfskräfte (eingestellt zur Unterstützung von Aufgaben in Forschung und Lehre; kein Hochschulabschluss bzw. max. Bachelor-Abschluss), studentische Beschäftigte (eingestellt zur Unterstützung von Infrastrukturaufgaben; kein Hochschulabschluss bzw. max. Bachelor-Abschluss) sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (eingestellt zur Unterstützung von Aufgaben in Forschung und Lehre; zur Promotion berechtigter Hochschulabschluss) zu unterscheiden. Gegenstand dieser Untersuchung sind studentische Hilfskräfte *und* Beschäftigte, welche der Einfachheit halber unter dem Begriff *studentische MitarbeiterInnen* gefasst und mit dem Kürzel StuMi abgekürzt werden.⁵

3.3 Gesamtzahl studentischer MitarbeiterInnen

Grundlegend für die Untersuchung ist, einen ungefähren Überblick über die Gesamtzahl studentischer MitarbeiterInnen in Deutschland zu erlangen. Für studentische MitarbeiterInnen ist die Grundgesamtheit, sowohl was Umfang, Geschlecht, Fachzuordnung etc. betrifft, jedoch weitestgehend unbekannt, da sie nicht einheitlich von der offiziellen Hochschulstatistik erfasst werden. Eine andere zentrale Stelle, an der studentische MitarbeiterInnen registriert sind, existiert nicht. Paradoxe Weise wurden die Personalzahlen zwischen 1997 und 2009 nicht mehr mit den studentischen MitarbeiterInnen ausgewiesen (vgl. exemplarisch die Grund- und Strukturdaten 2003 sowie 2007/2008). Die aktuellsten Zahlen des statistischen Bundesamtes stammen somit von 2009 und gehen von 81.647 studentischen MitarbeiterInnen aus (Statistisches Bundesamt 2010: Fachserie 11, Reihe 4.4). Nach Schätzungen der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft sind in Deutschland über 100.000 Studierende an Hochschulen beschäftigt (vgl. GEW 2011a: 5). Diese Zahlen müssen jedoch deutlich nach oben korrigiert werden, da studentische MitarbeiterInnen in einer Reihe von Bundesländern nach Landesrecht nicht zum Hochschulpersonal gezählt und somit auch nicht in der amtlichen Statistik erfasst werden. Dies führt dazu, dass eine länderübergreifende Vergleichbarkeit der erhobenen Daten zu den studentischen MitarbeiterInnen nicht gegeben ist (siehe Statistisches Bundesamt 2009: 13).⁶ Weitere Erfassungsprobleme entstehen, weil studentische MitarbeiterInnen häufig nicht aus Personal- sondern aus Sachmitteln bezahlt werden und dementsprechend in keiner Personalstatistik erfasst werden. Zudem sind alternative Entlohnungsformen, wie einzelne Werkverträge oder Stipendien anstelle von Regelverträgen denkbar, wie sie zunehmend Verwendung in der deutschen Forschungslandschaft finden.

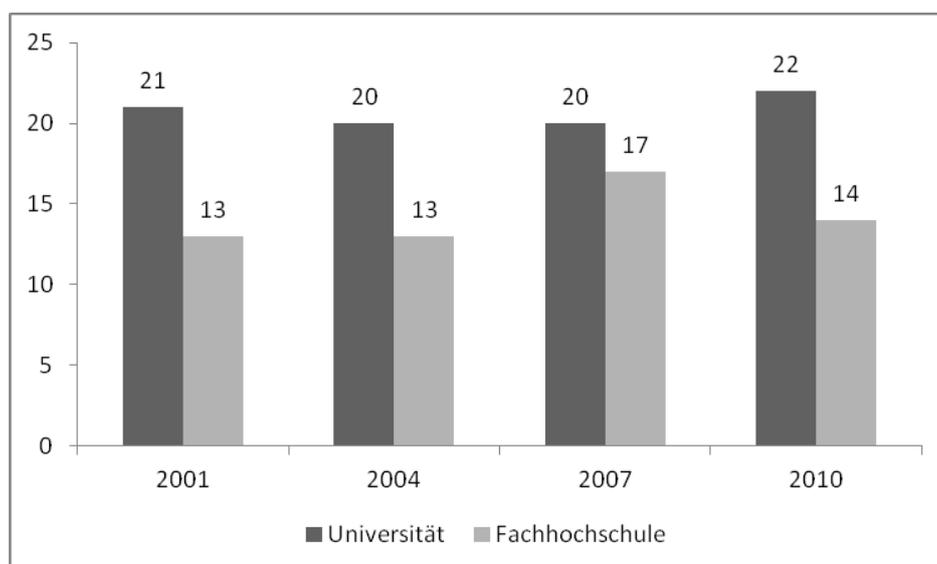
Eine Annäherung an die Grundgesamtheit studentischer MitarbeiterInnen erlauben die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (BMBF 2010a) sowie der Studierendensurvey (BMBF 2010b). Insgesamt waren laut Sozialerhebung im Jahr 2009 28 % der Studierenden als studentische MitarbeiterInnen beschäftigt (BMBF 2010a: 389). Der Studierendensurvey berechnet für das Jahr 2009 hingegen, dass 13 % der Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen als studentische MitarbeiterInnen gearbeitet haben (BMBF 2010b: 28; eigene Berechnungen).

⁵ Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass wir uns aus folgenden zwei Gründen explizit gegen die Verwendung des üblicherweise geläufigen Begriffes ‚HiWi‘, welcher das Anstellungsverhältnisses von studentischen Arbeitnehmern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen umschreibt, entschieden haben. Erstens, weil er die Abkürzung von ‚wissenschaftliche‘ Hilfskraft darstellt und somit eine Einstellung als Hilfskraft mit Abschluss suggeriert. Zweitens, weil der Begriff heute zwar zumeist als ‚Hilfswissenschaftler‘ gelesen wird, die etymologische Herkunft des Begriffes jedoch eindeutig auf den Begriff des ‚Hilfswilligen‘ zurückzuführen ist. Als Hilfswillige wurden im Ersten und Zweiten Weltkrieg Hilfsarbeiter bezeichnet, die aus den besetzten Gebieten und Gefangenenlagern rekrutiert wurde, wobei eine klare Trennung zwischen Kollaboration und Zwangsarbeit unmöglich wurde (siehe ausführlich Röhr/Schumann 1994).

⁶ So wird für Hessen seitens des Statistischen Bundesamtes die Anzahl studentischer MitarbeiterInnen mit lediglich 9 Personen ausgewiesen, für Bremen lediglich 99 Personen. Allein unsere Kontaktrecherche für studentische MitarbeiterInnen hat höhere Zahlen ergeben, womit deutlich wird, wie stark die Zahl von studentischen MitarbeiterInnen unterschätzt wird.

Die Ursache für diese Differenz konnte nicht aufgeklärt werden. Auf persönliche Rückfrage bei den HerausgeberInnen des Studierendensurveys wurden uns jedoch die Beschäftigungsquoten im Zeitablauf mitgeteilt, welche für die folgenden Überlegungen als Berechnungsgrundlage dienen.⁷ Für das Jahr 2010 sind demnach 19 % der Studierenden an Hochschulen als studentische MitarbeiterInnen beschäftigt. Abbildung 1 stellt die Entwicklung im Zeitvergleich dar. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Beschäftigungsquoten über die Zeit von 2001 bis 2010 relativ stabil sind.

Abbildung 1: Anteil studentischer MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen im Erststudium (in Prozent)



Quelle: BMBF 2001-2010a: Frage 38.7: Wie viele Stunden wenden Sie in einer Woche des laufenden Semesters durchschnittlich für die folgenden Tätigkeiten auf? Antwort: Beschäftigung als Hilfskraft/Tutor (Schriftliche Antwort auf Nachfrage bei den Verantwortlichen des Studierendensurveys)

Anknüpfend an diese Zahlen ist davon auszugehen, dass auch die Zahl der aktiven studentischen MitarbeiterInnen deutlich höher liegt als die genannten 80.000 bis 90.000 Personen. Laut Studierendensurvey waren im Wintersemester 2009/2010 22 % der Studierenden an Universitäten und 14 % der Studierenden an Fachhochschulen als studentische Hilfskräfte und/oder TutorIn beschäftigt. Entsprechend erscheint es sinnvoll, zur Berechnung der Grundgesamtheit diese Beschäftigungsquoten zu antizipieren. Bezieht man diese Anzahl auf die Gesamtstudienzahl im Wintersemester 2010/2011, so wäre von einer Gesamtzahl studentischer MitarbeiterInnen von etwas mehr als 310.000 an Universitäten und ungefähr 90.000 an Fachhochschulen auszugehen. Insgesamt ist somit davon auszugehen, dass etwa 400.000 studentische MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen beschäftigt werden.

⁷ Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass im Studierendensurvey von 2006 eine Hilfskraftquote von 31 % für Studierende ab dem fünften Fachsemester angegeben wurde, wobei im zeitlichen Vergleich eine leichte Zunahme zwischen 1993 und 2001 festgestellt wurde, welche zwischen 2001 und 2004 bei 31 % stagnierte (BMBF 2006: 18). Die Differenz in den Angaben zur studentischen Hilfstätigkeit zwischen den beiden Berichten lässt sich folgendermaßen erklären: Im Bericht zum wissenschaftlichen Nachwuchs wurde für 2004 Frage 22 ausgewertet: „Sind Sie oder waren Sie schon einmal als studentische Hilfskraft/Tutor beschäftigt.“. In dem Bericht für 2010 hingegen Frage 38.7 ausgewertet: „Wie viele Stunden wenden Sie in einer Woche des laufenden Semesters durchschnittlich für die folgenden Tätigkeiten auf? Beschäftigung als Hilfskraft/Tutor, durchschnittliche Stundenzahl pro Woche“. D. h. es wurden nur die im laufenden Semester als Hilfskraft/Tutor aktiven erhoben (Schriftliche Antwort auf Nachfrage bei den Verantwortlichen des Studierendensurveys).

4. Profil von studentischen MitarbeiterInnen

Im Folgenden wird anhand allgemeiner und sozialstruktureller Fragen ein ausführliches Profil der studentischen MitarbeiterInnen erstellt. Da bislang keine repräsentative Untersuchung zu dieser Gruppe in Deutschland vorliegt, bedient dieses Kapitel den Grundanspruch einer explorativen empirischen Erhebung. Das soziale Profil der studentischen MitarbeiterInnen liefert wichtige Informationen zur besseren Einordnung und Interpretation der in Kapitel 4 und 5 folgenden Befunde sowie zur Lebens- und Studiensituation der Beschäftigten. Dieses Kapitel widmet sich daher ausführlich den umfassend erhobenen sozialstrukturellen Daten der studentischen MitarbeiterInnen.

4.1 Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen

Die soziale Herkunft der studentischen MitarbeiterInnen beeinflusst auf vielfache Weise die strukturellen Rahmenbedingungen unter denen die Beschäftigten leben, studieren und arbeiten. Eine lange sozialwissenschaftliche Forschungstradition zeigt, dass die soziale Herkunft nicht allein durch ökonomische Größen zu bestimmen ist, sondern zahlreiche Faktoren Berücksichtigung finden müssen (vgl. etwa Allmendinger/Aisenbrey 2002, Allmendinger 2003). Eine Theorie, die diesen Anforderungen in besonderem Maße entspricht, ist der Ungleichheitstheoretische Ansatz des französischen Soziologen Pierre Bourdieu. Bourdieus bildungssoziologische Überlegungen (für einen Überblick siehe Heim/Lenger/Schumacher 2009) sind von der zentralen These geleitet, dass in der modernen Gesellschaft Bildung verstärkt die Funktion der Legitimation und Reproduktion von Sozialstruktur und sozialer Ungleichheit einnimmt (Bourdieu/Passeron 1973; Bourdieu/Boltanski 1981: 91). Zur Analyse dieser Funktionen entwickelt er das Kapitalkonzept um die verschiedenen Handlungsressourcen von AkteurInnen fassen zu können. Im Gegensatz zu der gängigen ökonomischen Gebrauchweise verwendet Bourdieu den Begriff Kapital in einem umfassenden Sinn und unterscheidet verschiedene (empirisch zu bestimmende) Kapitalbegriffe. Am einflussreichsten ist dabei die Unterscheidung von ökonomischem, sozialem und kulturellem sowie symbolischem Kapital (siehe ausführlicher Bourdieu 1992). Jedes Kapital ist eine Handlungsressource, dessen Umfang, Struktur und Art des Erwerbs die Handlungsmöglichkeiten von AkteurInnen auf einem Feld bestimmt (vgl. Fröhlich 1994: 41). Umgekehrt ist die Struktur eines gesellschaftlichen Feldes (im vorliegenden Fall der Wissenschaft) zu großen Teilen durch die Verteilung des spezifischen Kapitals (hier besonders das kulturelle Kapital, d. h. Bildungstitel, kulturelle Fertigkeiten, etc.) festgelegt (vgl. Bourdieu 1998: 21).

Bei Fragen zum sozialstrukturellen Hintergrund besteht empirisch eine große Schwierigkeit darin, dass mit hohen Ausfallquoten zu rechnen ist. Diese ergeben sich einerseits aus mangelnder Information über die berufliche und finanzielle Situation der Eltern und andererseits aus der sozialen Tabuisierung der eigenen finanziellen Lage gegenüber außenstehenden Dritten. Auch deshalb wird die soziale Herkunft mitunter in verschiedenen Studien sehr unterschiedlich kategorisiert bzw. es finden sehr verschiedene Faktoren, mit unterschiedlicher Gewichtung, Eingang in die Berechnung. Diese Tatsache ist jedoch insbesondere für eine vergleichende Analyse sowie für Langzeitstudien zur Entwicklung der sozialen Herkunft problematisch.

Im vorliegenden Fall ist insbesondere der Vergleich mit der relevanten Vergleichsgruppe, den Studierenden an deutschen Hochschulen, unabdingbar. Entsprechend haben wir uns für ein duales Vorgehen entschieden, bei dem wir neben unseren umfassenden eigenen, soziologisch-theoriegeleiteten Berechnungen unsere Daten zusätzlich nach dem Vorgehen des BMBF berechnen. Dadurch nimmt die Analyse und Berechnung der sozialen Herkunft zwar einen besonders großen Raum ein, dies entspricht insgesamt jedoch dem hier angelegten, Ungleichheitstheoretischen Forschungsparadigma.

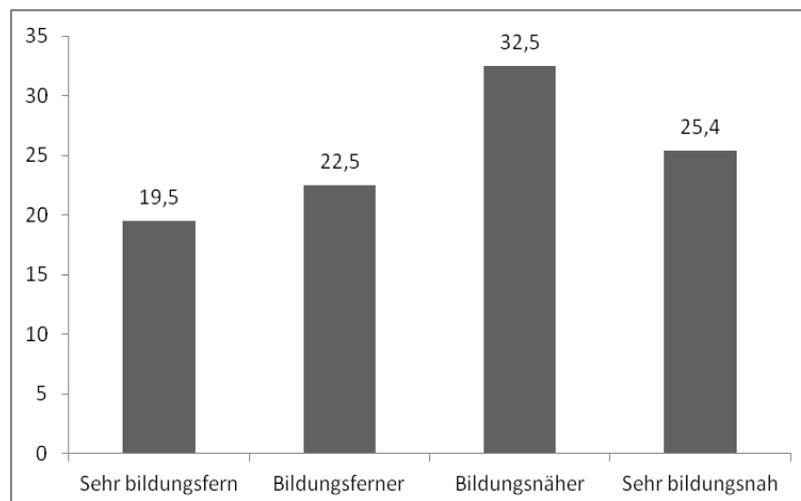
4.1.1 Eigene Berechnungen

Die Sozialerhebungen zur wirtschaftlichen und sozialen Situation der Studierenden in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung berechnen die soziale Herkunft aus verschiedenen Indikatoren des Bildungs- und Berufshintergrundes einer Person. Dabei werden aus Gründen der methodischen Vereinfachung fehlende Angaben durch andere Angaben ausgeglichen. Somit erreicht bspw. die Sozialerhebung aus dem Jahr 2009 eine Quote von fast 99 % bezüglich der Informationen zur sozialen Herkunft der Studierenden (vgl. BMBF 2010a: 120). In unseren eigenen Analysen hingegen berechnen wir die soziale Herkunft nur, wenn vollständige Antworten vorliegen. Dadurch kommt es zwar zu einer deutlich erhöhten Zahl von fehlenden Fällen, andererseits ist aus unserer Sicht auf diese Weise sichergestellt, dass die analysierten Fälle auch tatsächlich ‚eindeutig‘ zugeordnet werden können, was angesichts der Sensibilität der Variable *soziale Herkunft* durchaus sinnvoll erscheint. Insgesamt liegen somit für unsere eigenen Berechnungen für ca. 70 % der studentischen MitarbeiterInnen Informationen zur sozialen Herkunft vor.

Tabelle 1: Fehlende Antworten nach Fragenkomplex			
	Kulturelles Kapital	Ökonomisches Kapital	Soziale Herkunft
Gültig	3350	2664	2329
Fehlend	646	1332	1667

In Anlehnung an die theoretisch-empirischen Überlegungen des Soziologen Pierre Bourdieu setzt sich die soziale Herkunft unserer Berechnung aus den gewichteten Untervariablen von ökonomischem und kulturellem Kapital zusammen (vgl. Bourdieu 1992). Diese besteht im vorliegenden Fall aus den Ergebnissen von insgesamt sieben Fragen des Fragebogens zur sozialen Herkunft (siehe Abbildung 2 und Abbildung 3). Eine detaillierte Darstellung der Berechnung der sozialen Herkunft befindet sich im Anhang 10.4. Wird bei einer Frage keine Antwort angegeben, wird der komplette Fall als fehlend gewertet. Hieraus ergibt sich die relativ hohe Zahl der fehlenden Antworten (1.667). Insgesamt zeigt sich, dass die fehlenden Antworten beim ökonomischen Kapital etwas höher ausfallen als beim kulturellen Kapital. Dies ist bei Fragen zum finanziellen Hintergrund jedoch üblich (vgl. Reuband/Blasius 1996: 311; Scholl 2009: 218-219; Raab-Steiner/Benesch 2010: 61-62).

Abbildung 2: Kulturelles Kapital (in Prozent)

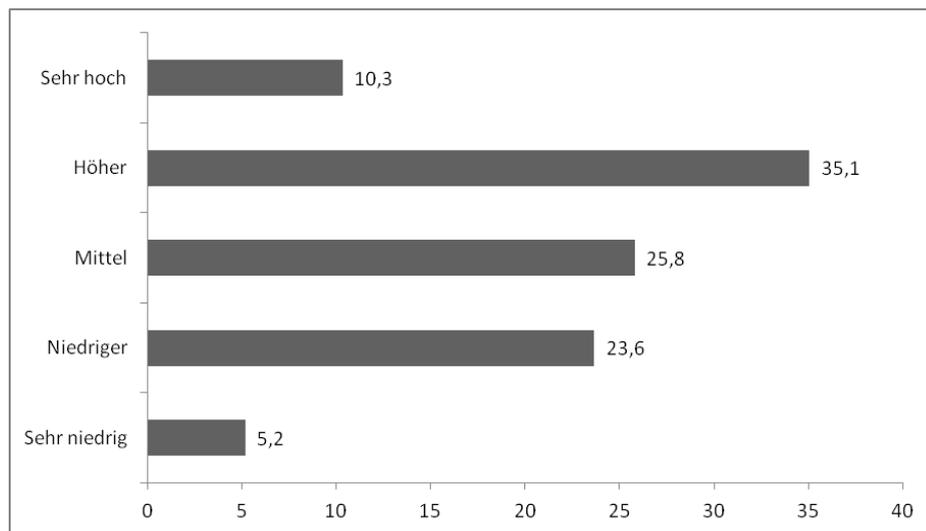


Frage 57: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihre Mutter? Frage 58: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihr Vater?
 Frage 59: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihre Mutter?
 Frage 60: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihr Vater?

Aus Gründen der besseren Darstellung wurden die Daten des kulturellen Kapitals zu vier Gruppen zusammengefasst, die sich graduell von ‚sehr bildungsnah‘ über ‚bildungsnäher‘ und ‚bildungsferner‘ zu ‚sehr bildungsfern‘ erstrecken.

Abbildung 2 zeigt, dass die studentischen MitarbeiterInnen zu fast 60 % aus bildungsnahen Familien kommen, wobei ein Viertel sogar aus der höchsten Gruppe ‚sehr bildungsnah‘ stammt. Die Darstellung des ökonomischen Kapitals erfolgt im Wesentlichen anhand der gewichteten Zusammenführung der Daten zur beruflichen Stellung der Eltern sowie des gemeinsamen Jahreseinkommens und wird in fünf sozialstrukturellen Gruppen dargestellt, die auf einem dreigliedrigen Grundmodell der Sozialstruktur in Oberschicht, Mittelschicht und Unterschicht basieren.

Abbildung 3: Ökonomisches Kapital (in Prozent)



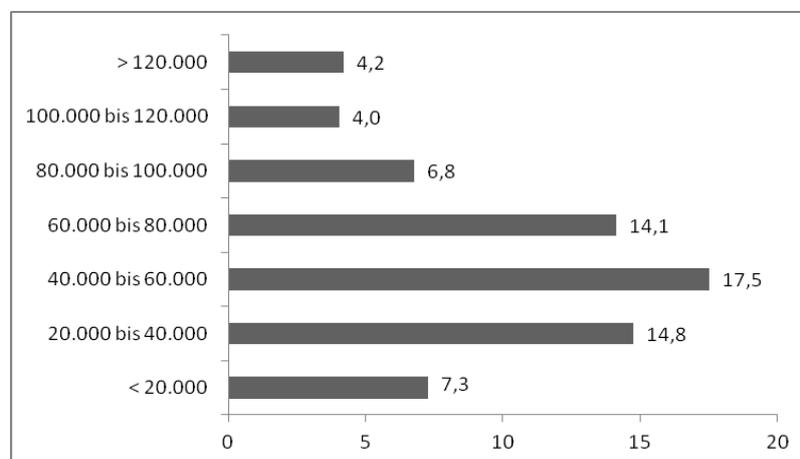
Frage 61: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Mutter?

Frage 62: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihres Vaters?

Frage 63: Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist das durchschnittliche, kombinierte Jahresbruttoeinkommen Ihrer Eltern?

Abbildung 3 zeigt, dass studentische MitarbeiterInnen tendenziell aus ökonomisch privilegierten Schichten kommen. Dieser Eindruck bestätigt sich noch eindrücklicher, wird nur das geschätzte Jahresbruttoeinkommen der Eltern herangezogen.

Abbildung 4: Gemeinsames Jahresbruttoeinkommen der Eltern in Euro (in Prozent)



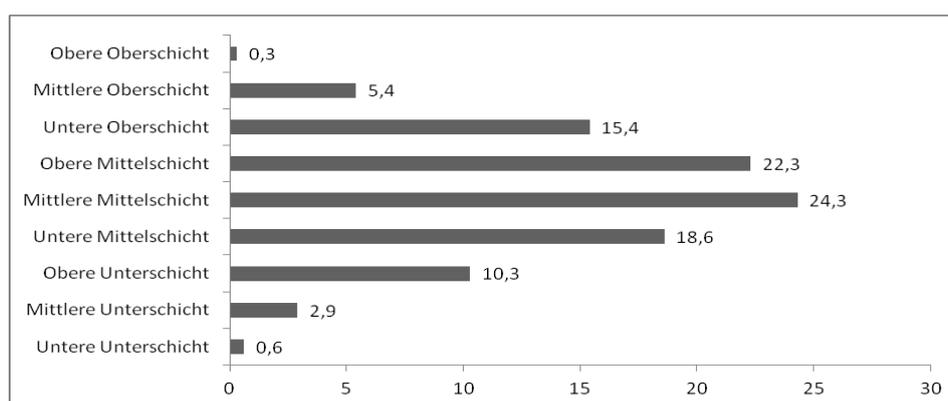
Frage 63: Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist das durchschnittliche, kombinierte Jahreseinkommen Ihrer Eltern? (Brutto, d. h. vor allen Abzügen)

Hier zeigt sich, dass studentische MitarbeiterInnen aus Haushalten kommen, die im Mittel zwischen 70.000 und 80.000 Euro Jahresbruttoeinkommen erwirtschaften. Leider gibt es keine vergleichbaren Ergebnisse in der jüngsten Sozialerhebung des BMBF, weshalb zur Einordnung der Ergebnisse lediglich der Vergleich mit dem gesamtgesellschaftlichen Durchschnittseinkommen erfolgen kann. Dennoch ist auch hier die Tendenz deutlich: Laut Statistischem Bundesamt beträgt der Bruttojahresverdienst je ArbeitnehmerIn im Jahr 2010 bundeseinheitlich 33.770 Euro (Statistisches Bundesamt 2011: 4).⁸ Somit ist festzuhalten, dass studentische MitarbeiterInnen, ähnlich wie Promovierende (vgl. Lenger 2008: 79), aus ökonomisch stark privilegierten Familien stammen. Vor diesem Hintergrund ist auch die teilweise hohe Toleranz der studentischen MitarbeiterInnen gegenüber der relativ geringen Bezahlung in Kombination mit den diffusen Vorteilen für die eigene Bildungslaufbahn zu betrachten. In diesem Sinne lässt sich durchaus der von Charlotte-Ada Regelman formulierten These zustimmen, nach der für studentische MitarbeiterInnen gilt: „Man muss es sich leisten können“ (Regelman 2004).

Es bleibt jedoch die Frage, wie verlässlich die ermittelten Zahlen sind. Hierbei ist erneut darauf hinzuweisen, dass fast ein Drittel der befragten studentischen MitarbeiterInnen die Frage nach dem Einkommen der Eltern nicht beantwortet hat. Daten zur Einkommenssituation gelten sozialwissenschaftlich als höchst sensibel, weswegen mit Antwortausfällen zu rechnen war. Dabei haben die meisten Befragten darauf hingewiesen, dass ihnen entweder das Bruttoeinkommen ihrer Eltern unbekannt ist oder dass diese Frage für die Untersuchung keine Rolle spielt und deswegen eine Antwort verweigert wird. Hinzu kommt das methodische Problem, dass die Kategorien in Zehntausender-Schritten sehr groß gewählt wurden, wodurch weitere Verzerrungen der statistischen Datenlage möglich sind.⁹ Unabhängig der angeführten Argumente sind die Informationen über das Bruttoeinkommen der Eltern von studentischen MitarbeiterInnen aber als deutlicher Hinweis auf überdurchschnittlich hohes ökonomisches Kapital zu interpretieren, welche zumindest subjektiv von den Befragten als überdurchschnittlich positiv eingeschätzt wird.

Fasst man alle Einzelergebnisse zusammen, ergibt sich nach unserem methodischen Vorgehen folgende Verteilung bezüglich der sozialen Herkunft, die wir auch hier in der Aufgliederung in neun sozialstrukturelle Kategorien darstellen:

Abbildung 5: Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



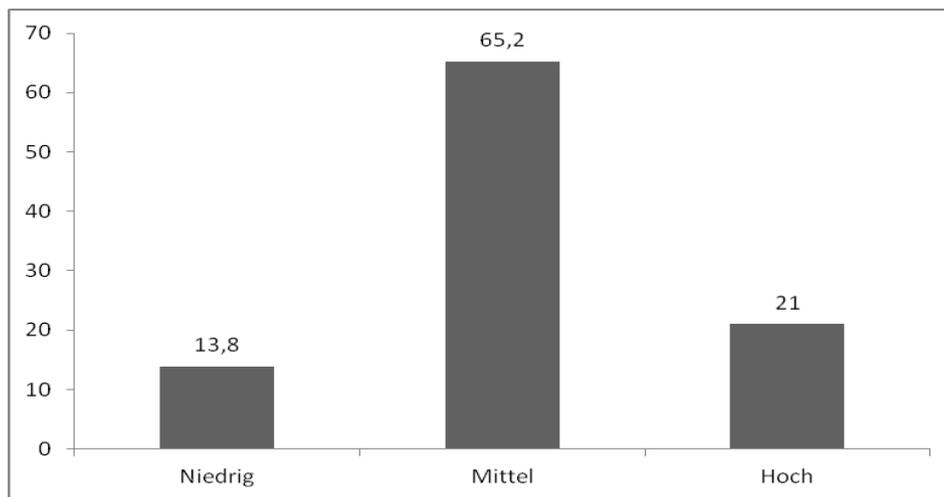
Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

⁸ Der Bruttoverdienst umfasst den (regelmäßig gezahlten) steuerpflichtigen Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien zuzüglich sonstiger Bezüge (=Sonderzahlungen), steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, steuerfreier Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Entgeltumwandlung (z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 des EStG) und steuerfreie Essenzuschüsse. Sonderzahlungen sind: unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen, wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen oder der steuerliche Wert (geldwerte Vorteil) von Aktienoptionen. Da der Bruttoverdienst umgangssprachlich häufig jedoch als Bruttoeinkommen bezeichnet wird (persönliche Mitteilung Statistisches Bundesamt), wurden die studentischen MitarbeiterInnen nach dem Bruttojahreseinkommen der Eltern befragt.

⁹ Dieses methodische Vorgehen wurde als Reaktion auf die Erfahrungen in früheren Erhebungen gewählt. Damals wurden Promovierende aufgefordert, das Einkommen ihrer Eltern ‚frei‘ anzugeben. Erste praktische Erfahrungen zeigten jedoch, dass diese Frage überwiegend nicht beantwortet wurde, weswegen dazu übergegangen wurde, Einkommenskategorien vorzugeben (vgl. Lenger 2008: Fn. 48).

Die Ergebnisse unserer eigenen Berechnungen zielen an dieser Stelle zunächst darauf ab, eine methodisch abgesicherte, bestmögliche Darstellung der Grundtendenz hinsichtlich des sozialstrukturellen Profils der studentischen MitarbeiterInnen darzustellen. Es zeigt sich deutlich, dass diese aus sozio-ökonomisch privilegierten Familien stammen.¹⁰ Im Folgenden wird je nach Bedarf auch eine vereinfachte Form dieser Darstellung im Sinne eines dreigliedrigen Modells der Sozialstruktur (Niedrig-Mittel-Hoch) zurückgegriffen, um die Übersichtlichkeit auch bei komplexen Darstellungen zu gewährleisten.

Abbildung 6: Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen (vereinfachtes Modell, in Prozent)



Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4).

Ein Schwachpunkt unserer Berechnung ist jedoch die mangelnde Vergleichbarkeit mit anderen Studierenden-surveys, da diese keine Vergleichszahlen auf der Basis ähnlicher theoretisch-empirischer Vorüberlegungen aufbereiten. Angesichts der Notwendigkeit, zur Situation von studentischen MitarbeiterInnen über diesen Forschungsbericht weiterführende empirische Untersuchungen durchführen zu müssen (vgl. auch Anhang 10.3), erscheint es uns sinnvoll, eine solche Berechnung durchzuführen und transparent zu veröffentlichen. Denn zur besseren Einordnung der Ergebnisse bedarf es des Vergleichs mit der relevanten Vergleichsgruppe der Studierenden insgesamt.

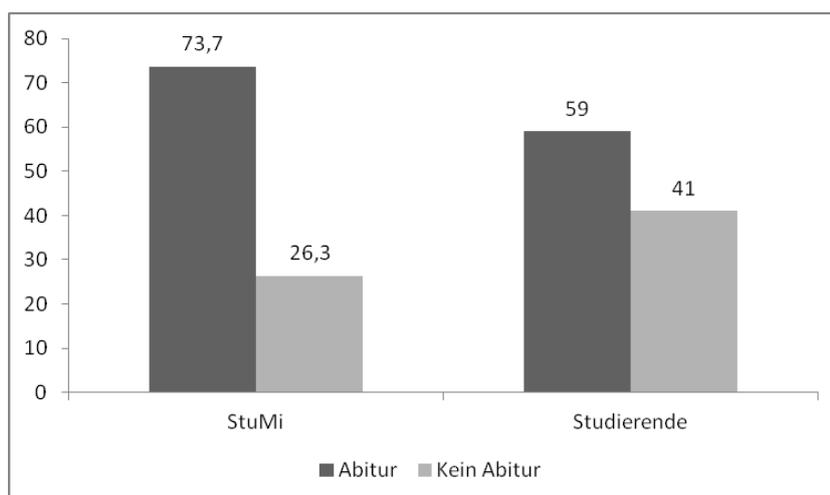
4.1.2 Berechnungen in Anlehnung an BMBF

Um eine umfassende Darstellung und Vergleichbarkeit der erhobenen sozial-strukturellen Daten zu gewährleisten, wurde zusätzlich zu den eigenen Berechnungen die soziale Herkunft in Anlehnung an das methodische Vorgehen der Sozialerhebungen des BMBF durchgeführt. Diese Daten erlauben eine weitreichende Vergleichbarkeit mit dem sozialen Profil der Studierenden insgesamt und ermöglichen so eine repräsentative Einordnung der für diesen Forschungsbericht erhobenen Daten.

Die Sozialerhebung arbeitet nicht mit dem Konzept des kulturellen Kapitals, sondern nähert sich dem Bildungshintergrund über die verschiedenen Bildungszertifikate, die in der Herkunftsfamilie vorhanden sind. So kann die relative Bildungsnähe in einem ersten Schritt anhand der Verfügung über die Hochschulreife gemessen werden. Abbildung 7 zeigt dabei, dass die studentischen MitarbeiterInnen noch häufiger aus Elternhäusern kommen, in denen zumindest ein Elternteil die Hochschulreife erworben hat (73,7 %) als die ohnehin schon hohe Quote von 59 % bei den Studierenden insgesamt (vgl. BMBF 2010a: 121). Dies deckt sich prinzipiell mit den Ergebnissen aus den eigenen Berechnungen zur Bildungsnähe der studentischen MitarbeiterInnen.

¹⁰ Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden vom BMBF (2006: 18) und BMBF (2010a: 392-393), welche ebenfalls zeigen, dass sich mit steigender sozialer Herkunft mehr Studierende in einer Anstellung als studentische MitarbeiterInnen befinden.

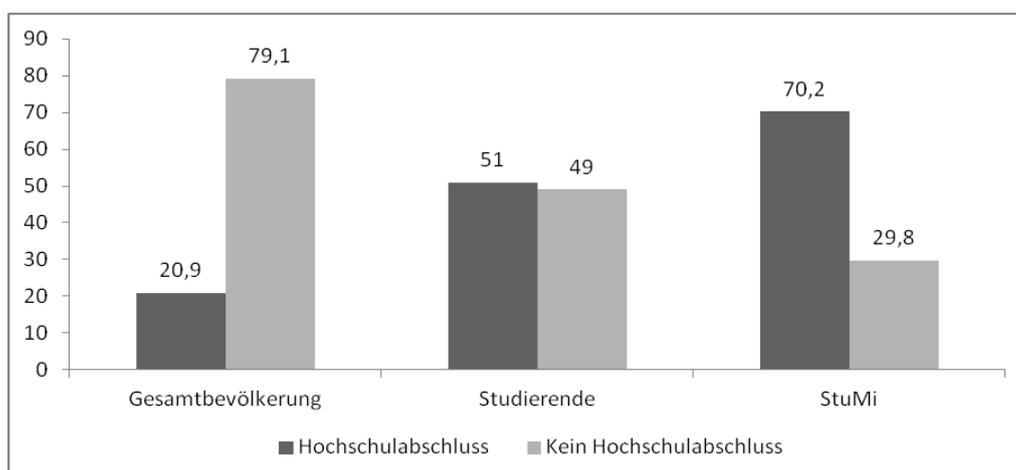
Abbildung 7: Eltern mit Abitur (Vergleich studentische MitarbeiterInnen/Studierende, in Prozent)



Frage 57: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihre Mutter?
 Frage 58: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihr Vater?
 Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 120-121)¹¹

Dies gilt ebenfalls für das Vorhandensein eines Hochschulabschlusses in der Herkunftsfamilie, da die geschlechtsspezifischen Verteilungen hier deutlicher werden. Insgesamt fällt auf, dass die Berufsabschlüsse der Eltern im Vergleich einen deutlichen Bildungsvorsprung des Vaters gegenüber der Mutter aufweisen und zwar gleichfalls in einem größeren Ausmaß als in Bezug auf den schulischen Abschluss. Kurz gesagt: Die Väter verfügen häufiger über einen höheren beruflichen Abschluss als ihre Partnerinnen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Sozialerhebung (vgl. BMBF 2010a: 123).

Abbildung 8: Eltern mit Hochschulabschluss nach Bildungsschwellen (in Prozent)



Frage 59: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihre Mutter?
 Frage 60: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihr Vater?
 Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 102 und 123-124),
 Anteil der Gesamtbevölkerung bezieht sich auf die Vergleichsgruppe der 19- bis 24-Jährigen

Zusammenfassend zeigt Abbildung 8, dass die Differenz zwischen studentischen MitarbeiterInnen und Studierenden hinsichtlich einer exklusiven sozialen Herkunft noch deutlicher ausgeprägt ist, wenn die

¹¹ In der Sozialerhebung wird der höchste Schulabschluss vorwiegend anhand des höchsten Schulabschlusses des Vaters als Familienbezugsperson berechnet (vgl. BMBF 2010a: 73, 80, 121), weshalb bei diesem Vergleich leichte Verzerrungen denkbar sind.

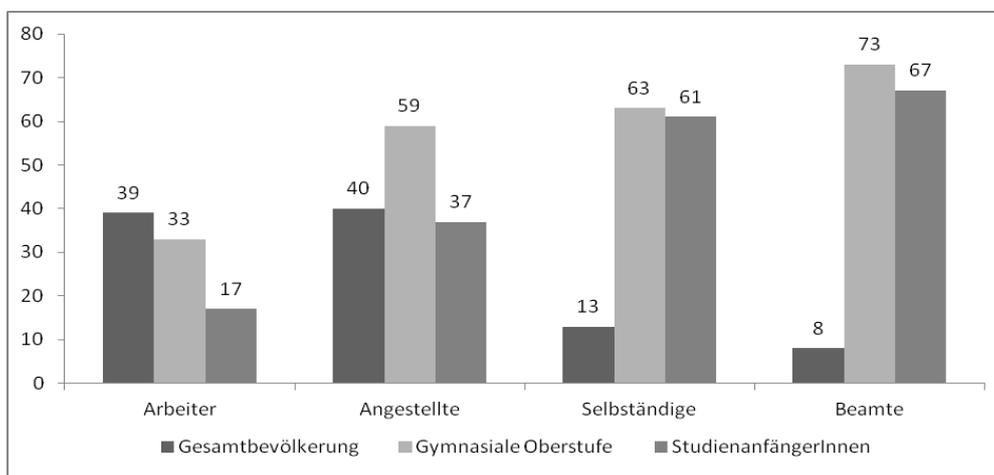
höhere Hürde¹² des beruflichen Abschlusses zu Grunde gelegt wird. Zudem zeigt die Abbildung im Vergleich mit der relevanten Kohorte der Gesamtgesellschaft, dass der Zugang zur Mitarbeit noch exklusiver ist als der ohnehin schon sehr exklusive Zugang zum Hochschulstudium. Während die Studierenden insgesamt jeweils etwa zur Hälfte aus Familien mit bzw. ohne Hochschulabschluss stammen, verfügt in den Familien von studentischen MitarbeiterInnen zu 70 % mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss. Dieser deutliche Unterschied gibt klare Hinweise, dass die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn eine sozial exklusive Praxis darstellt und stützt tendenziell die These, dass die Beschäftigung an einer Forschungseinrichtung oder einer Hochschule eine gewisse, in der Familie vermittelte Vertrautheit mit den Gepflogenheiten der wissenschaftlichen Welt voraussetzt.

Obleich die vorliegenden Ergebnisse die Exklusivität der Mitarbeit eindrucksvoll belegen, können die Zahlen aus der Studie von Regelman (2004: 20), wonach lediglich 4 % der studentischen MitarbeiterInnen aus so genannten ArbeiterInnenfamilien stammen, nicht bestätigt werden und sind somit als Folge der kleinen Stichprobe an lediglich einer Universität zu sehen.

Daher ist es in einem weiteren Schritt sinnvoll, die berufliche Stellung der Eltern von studentischen MitarbeiterInnen und Studierenden vergleichend zu untersuchen. Die Sozialerhebung der Studierenden teilt die berufliche Stellung der Eltern anhand der vier sozialversicherungsrechtlichen Kategorien ‚Arbeiter‘, ‚Angestellte‘, ‚Beamte‘, ‚Selbständige/Freiberufler‘ ein (vgl. BMBF 2010a: 126). Im Fragebogen werden diese Kategorien nach verschiedenen Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen bzw. Einkommen ausdifferenziert. Diese Einteilung deckt sich im Wesentlichen mit dem Vorgehen der vorliegenden Online-Befragung.¹³

Abbildung 9 veranschaulicht die soziale Ungleichheit beim Übergang zwischen den Bildungsschwellen in Deutschland. Zusammengefasst ist damit ausgesagt, dass die Kinder von Beamten¹⁴ und Selbständigen überproportional häufig den Übergang in gymnasiale Oberstufe und Hochschule schaffen. Die Kinder von Angestellten sind in der gymnasialen Oberstufe über- und in der Hochschule leicht unterrepräsentiert, während die Kinder von Arbeitern in beiden Bildungsstufen unterrepräsentiert sind.

Abbildung 9: Bildungsschwellen nach Beruf der Eltern (in Prozent)



Anmerkung: Der Anteil von Kindern von Beamten liegt gesamtgesellschaftlich bei 8 %, diese stellen aber 73 % der gymnasialen Oberstufe und 67 % der StudienanfängerInnen und sind damit im tertiären Bildungssektor überproportional vertreten. Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 101); Anteil der Gesamtbevölkerung bezieht sich auf die Vergleichsgruppe der 19- bis 24-Jährigen

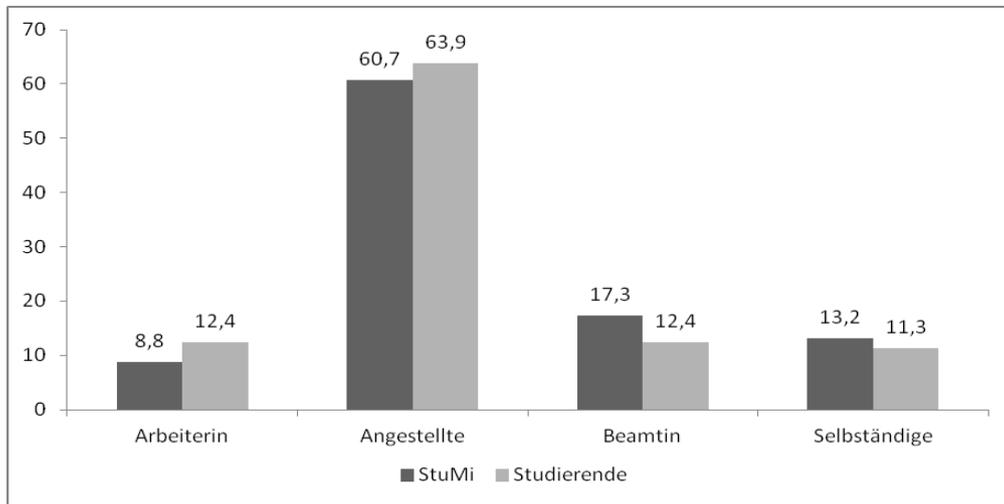
¹² Das Abitur ist mittlerweile der häufigste Schulabschluss und hat somit deutlich an Exklusivität eingebüßt. Laut Bundesministerium für Bildung und Forschung haben im Jahre 2004 42 % eines Jahrgangs die Hochschulreife erworben (vgl. BMBF 2007: 78).

¹³ In diesem Kontext sei, der Sozialerhebung folgend, auf die Schwierigkeit verwiesen, die eigenen Eltern eindeutig in eine Kategorie einzuordnen (vgl. BMBF 2010a: 126). Hier gilt es in Zukunft eine effizientere Befragungsmethode zu wählen (siehe hierzu auch Anhang 10.3).

¹⁴ Da die Sozialerhebung an dieser Stelle offensichtlich den Beruf des Vaters zugrunde legt wird an dieser Stelle auch nur die männliche Form verwendet. Insgesamt ist das methodische Vorgehen bei Abbildung 9 kritisch zu beurteilen, dient jedoch der Veranschaulichung der Bildungsungleichheit in Deutschland.

Das größte Problem mit der Einteilung anhand der ehemals sozialversicherungsrechtlichen Kategorien besteht jedoch darin, dass diese nicht ohne weiteres in eine Rangfolge gebracht werden können. Entsprechend weisen wir unsere Daten im Folgenden nach Beruf der Mutter bzw. Beruf des Vaters getrennt aus, um die Vergleichbarkeit mit der Sozialerhebung des BMBF zu gewährleisten.

Abbildung 10: Beruf der Mutter (Vergleich Studentische MitarbeiterInnen/Studierende, in Prozent)

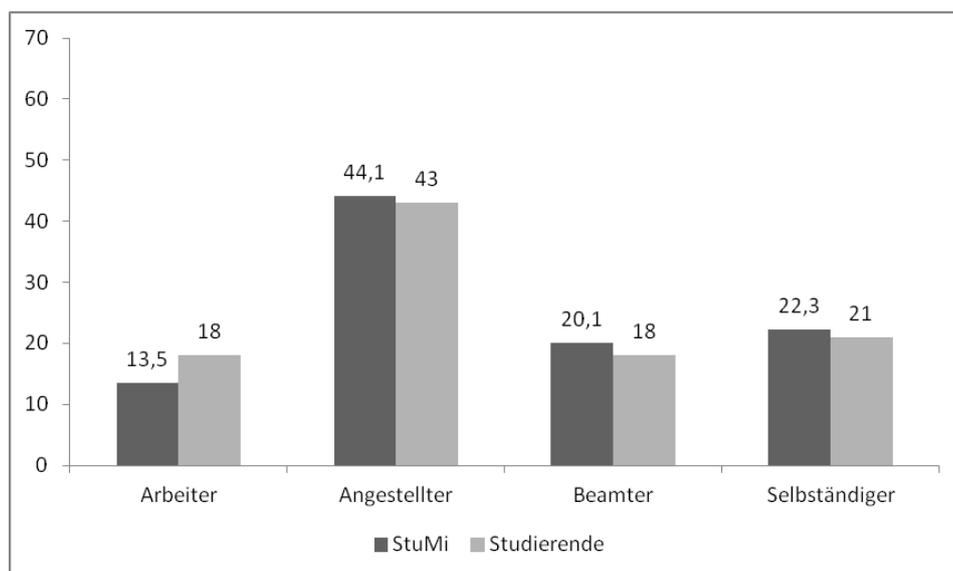


Frage 61: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Mutter?

Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 127).

Zwischen den Müttern von Studentischen MitarbeiterInnen und denen der Studierenden insgesamt zeigen sich nur leichte Unterschiede. Der grundlegenden Tendenz zu bildungsnäheren und höheren Positionen in der Sozialstruktur folgend, sind die Mütter von studentischen MitarbeiterInnen etwas seltener Arbeiterinnen und Angestellte und weisen ein leichtes Übergewicht in der Kategorie ‚Beamtin‘ auf. Noch geringer fallen die Unterschiede zwischen Studierenden und studentischen MitarbeiterInnen bezüglich der beruflichen Stellung des Vaters aus.

Abbildung 11: Beruf des Vaters (Vergleich Studentische MitarbeiterInnen/Studierende, in Prozent)



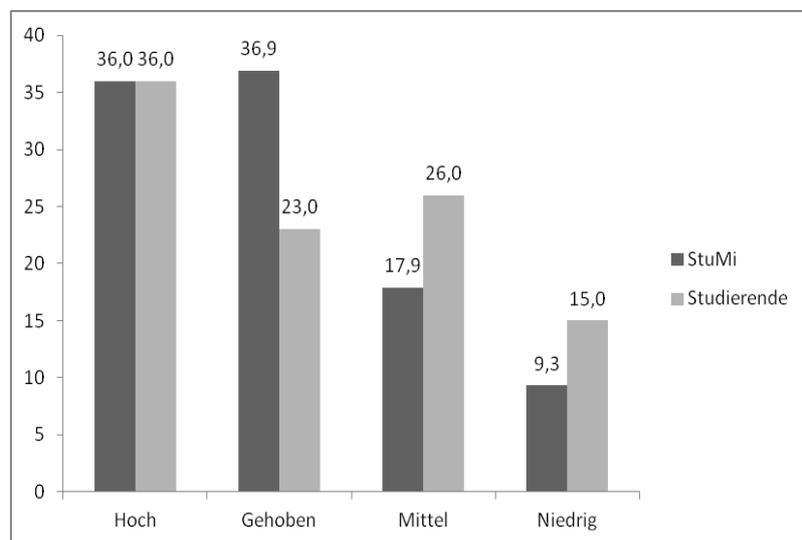
Frage 62: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihres Vaters?

Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 127)

Relevante Unterschiede zeigen sich lediglich hinsichtlich der Kategorie ‚Arbeiter‘. So haben die studentischen MitarbeiterInnen seltener Väter, die als Arbeiter tätig sind, als die Studierenden insgesamt. Geringe Ungenauigkeiten in der Vergleichbarkeit der Daten ergeben sich aus der Tatsache, dass die Sozialerhebung ihre Zahlen auf die vier sozialversicherungspflichtigen Kategorien bereinigt, während unsere Zahlen zusätzlich weitere Kategorien (Arbeitslos, Hausmann etc.) ausweisen (BMBF 2010a: 127).

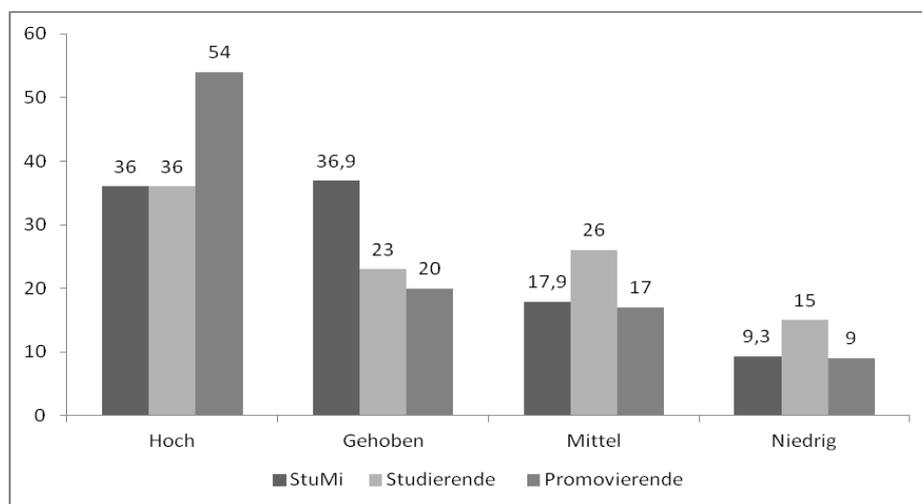
Die Darstellung der sozialen Herkunft im Rahmen der Sozialerhebung des BMBF errechnet sich anhand des höchsten schulischen und beruflichen Abschlusses in der Familie und der beruflichen Stellung des Vaters (siehe ausführlich BMBF 2010a: 128). Die Sozialerhebung differenziert die soziale Herkunft traditionell in die Ausprägungen ‚niedrig‘, ‚mittel‘, ‚gehoben‘ und ‚hoch‘. Obgleich über die Sinnhaftigkeit solcher Klassifizierung diskutiert werden kann, haben wir die Daten der vorliegenden Studien zusätzlich nach den methodischen Vorgaben der Sozialerhebung berechnet, um auch hierbei eine umfassende Vergleichbarkeit sicher zu stellen.

Abbildung 12: Soziale Herkunft (Vergleich Studentische MitarbeiterInnen/Studierende, in Prozent)



Quellen: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4) sowie eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 128).

Abbildung 13: Soziale Herkunft (Studentische MitarbeiterInnen/Studierende/Promovierende, in Prozent)



Quellen: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4) sowie eigene Darstellung nach BMBF (2010a: 132)

Nimmt man darüber hinaus als zusätzliche Vergleichsgröße die Gruppe der Promovierenden dazu, zeigt sich sehr deutlich, dass die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn eine Mittlerfunktion zwischen Studium und Promotion darstellt. Entsprechend kann von der Tätigkeit als eine selektiven Station innerhalb einer individuellen und sequentiellen Bildungslaufbahn ausgegangen werden (siehe Mare 1980; 1993).

Die vorliegenden Ergebnisse sind eindeutig. Insgesamt können fast drei Viertel der studentischen MitarbeiterInnen (72,9 %) den Kategorien ‚hoch‘ (36,0 %) und ‚gehoben‘ (36,9 %) zugeordnet werden, während dies nur für 59,0 % der Studierenden insgesamt zutrifft. Auffällig ist jedoch, dass diese Differenz nicht für die höchsten Positionen der Gesellschaft zutrifft, sondern dass sich überdurchschnittlich viele studentische MitarbeiterInnen aus dem gehobenen sozialen Milieu rekrutieren. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass es sich um eine Möglichkeit handelt, den sozialen Aufstieg von einer bereits relativ hohen sozialen Position aus strategisch zu unterstützen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur sozialen Herkunft mit weiteren sozialstrukturellen Daten der studentischen MitarbeiterInnen abgeglichen, um ein umfassendes sozio-ökonomisches Profil der Hilfskräfte zu erstellen.

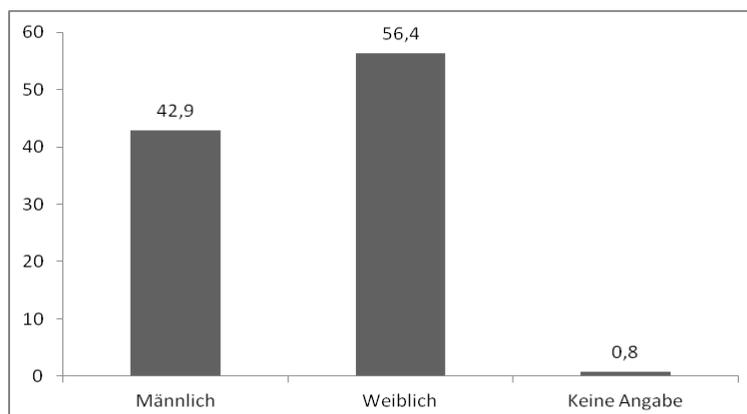
4.2 Geschlecht, Alter und Nationalität

Neben der sozialen Herkunft sind insbesondere das Geschlecht, das Alter und die Staatsangehörigkeit von zentraler Bedeutung für das sozialstrukturelle Profil der untersuchten Gruppe. Entsprechend werden im Folgenden die zentralen sozialstrukturellen Merkmale der studentischen MitarbeiterInnen dargestellt.

4.2.1 Geschlechtsspezifisches Profil der studentischen MitarbeiterInnen

Bezüglich der Studierendenquoten zeigen sich leichte Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. BMBF 2010a: 89). Laut Statistischem Bundesamt lag der Frauenanteil unter den Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen im Wintersemester 2010/2011 bei 49,9% (Statistisches Bundesamt 2011: 6). In dieser Hinsicht liegt die vorliegende Befragung im repräsentativen Bereich. Die Rücklaufquote (56,4 % weiblich zu 42,9 % männlich) entspricht hinsichtlich des Geschlechts ungefähr der Grundgesamtheit der Studierenden (siehe Abbildung 14). 30 Personen wollten sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen, dies entspricht einem Anteil von 0,8 %. Über geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beantwortung einer (Online-)Befragung liegen unserem Wissen nach keine Studien vor, weshalb darüber nur spekuliert werden kann.

Abbildung 14: Geschlecht¹⁵ (in Prozent)



Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

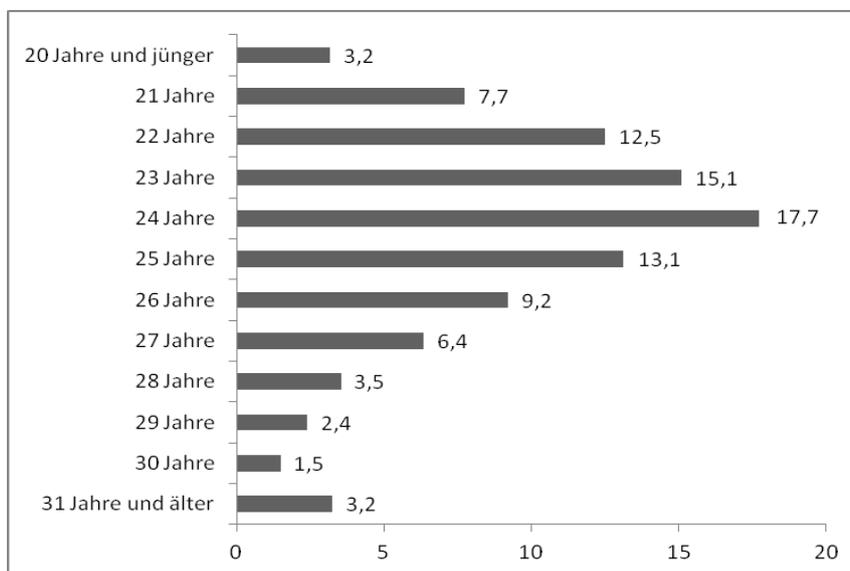
¹⁵ Da mit 0,8 % der Befragten eine relevante Anzahl von Personen auf die Frage nach dem Geschlecht keine Angabe gemacht haben, aus dieser Antwort aber nicht geschlossen werden kann ob es sich hierbei um Trans- oder Intersexuelle handelt oder aus anderen Gründen keine Angabe getätigt wurde, ist es für zukünftige Befragungen wünschenswert ein offenes Antwortfeld hinzuzufügen (siehe Anhang 10.3).

Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass sich hieraus leichte geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn vorfinden lassen. Dies verwundert jedoch nicht angesichts der deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Art der Rekrutierung (siehe Abschnitt 5.2).

4.2.2 Altersstruktur der studentischen MitarbeiterInnen

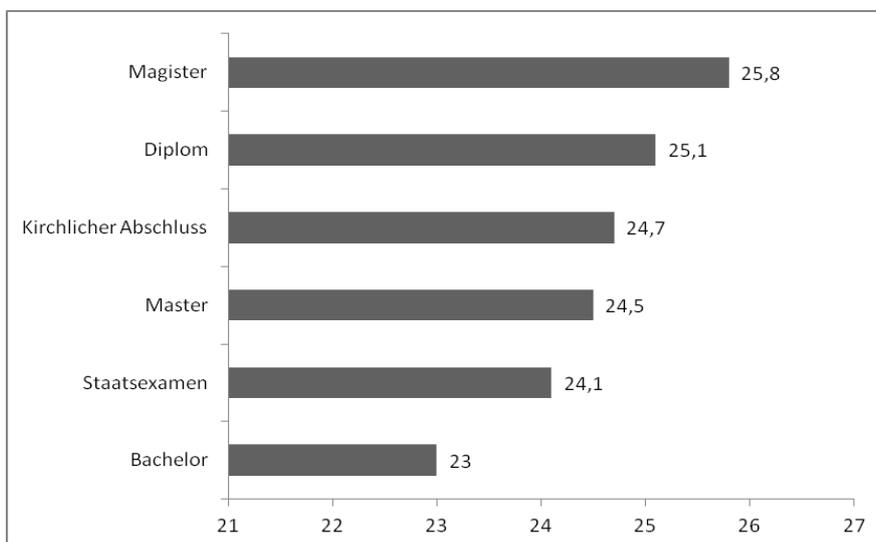
Die Altersverteilung weist eine starke Ballung im Bereich zwischen 22 und 25 Jahren auf. Mehr als die Hälfte der Befragten können dieser Altersspanne zugeordnet werden. Das Durchschnittsalter der befragten studentischen MitarbeiterInnen beträgt 24 Jahre. Somit sind studentische MitarbeiterInnen etwas jünger als der Durchschnitt der Studierenden, wonach im WS 2009/10 Männer an Universitäten im Schnitt 25,9 Jahre und Frauen im Schnitt 25,0 Jahre alt waren (Statistisches Bundesamt 2010: 293).

Abbildung 15: Altersstruktur der studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 76: In welchem Jahr sind Sie geboren?

Abbildung 16: Alter nach Studienabschluss (arithmetisches Mittel)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an? Frage 76: In welchem Jahr sind Sie geboren?

Hinsichtlich des Alters studentischer MitarbeiterInnen ist zu beachten, dass der Beginn der Beschäftigung häufig erst im späteren Verlauf des Studiums liegt (vgl. 4.2.2). Insgesamt unterscheiden sich StuMis von den Studierenden bezüglich der Altersstruktur jedoch zu gering, um daraus signifikante Aussagen, etwa bezüglich des Studium- bzw. Karriereverlaufs, ableiten zu können. Zwischen männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen gibt es keine signifikanten Unterschiede: Die studentischen Mitarbeiterinnen sind im Mittel 24,1, die studentischen Mitarbeiter 24,6 Jahre alt.

Betrachtet man das Alter in Bezug zum angestrebten Studienabschluss, ergeben sich wenig überraschende Ergebnisse. Das relativ hohe Durchschnittsalter von studentischen MitarbeiterInnen aus Diplom- und Masterstudiengängen ist erwartbar angesichts der Tatsache, dass diese Studienabschlüsse im Rahmen der Bologna-Reform auslaufen. Gleiches gilt für die Differenz zwischen Bachelor- und Masterstudierenden.

4.2.3 Staatsangehörigkeit der studentischen MitarbeiterInnen

Deutlich unterrepräsentiert hingegen sind ausländische studentische MitarbeiterInnen. Während in Deutschland im vergangenen Jahr knapp 11,3 % aller Studierenden so genannte BildungsausländerInnen waren (vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 6, 2010: 11), gab es nur etwa 2,3 % ausländische StuMis an deutschen Hochschulen.¹⁶ Eine unerwartete Häufung von studentischen MitarbeiterInnen aus bestimmten Ländern ist nicht zu beobachten (vgl. Tabelle 2).

Deutsch	97,7
Polnisch	0,8
Russisch	0,6
Türkisch	0,4
Italienisch	0,3
Rumänisch	0,2

Frage 75: Staatsangehörigkeit

4.3 Hochschulzugangsberechtigung und Abiturnoten

4.3.1 Bildungsweg

Die überwiegende Mehrheit (88,4 %) der studentischen MitarbeiterInnen absolvierte den klassischen Weg über das Gymnasium zur allgemeinen Hochschulreife.

Im Vergleich mit den Studierenden weisen studentische MitarbeiterInnen somit einen etwas ‚geradlinigeren‘ Bildungsweg auf (84 % mit allgemeiner Hochschulreife). Interessant ist in diesem Zusammenhang insbesondere der geringe Anteil von MitarbeiterInnen, welche die Hochschulzugangsberechtigung über den zweiten Bildungsweg (Abendschule, etc.: 1,5 % gegenüber 1 %) erreicht haben. Diese Beobachtungen decken sich jedoch mit den Befunden der AbbrecherInnenstudien des Hochschul-Information-Systems, welche Hinweise darauf geben, dass Studierende aus zweiten Bildungswegen weniger gut in die Fachkulturen sozialisiert werden (vgl. Rehn et al. im Erscheinen). Der Zugang über Gesamtschule (3,0 %) und

¹⁶ Für die geringe Beteiligung ausländischer studentischer MitarbeiterInnen lassen sich zwei potentielle Gründe anführen. Zum einen wurde der Fragebogen nur in Deutsch zirkuliert, wodurch anderssprachigen MitarbeiterInnen die Teilnahme de facto verwehrt wurde. Zum anderen ist aufgrund der spezifischen Erfordernisse an studentische MitarbeiterInnen davon auszugehen, dass weniger ausländische Studierende eine solche Position innehaben.

Fachgymnasium (3,2 % gegenüber 12 %) liegt ebenfalls unterhalb des Normalbereichs der deutschen Studierenden (BMBF 2010a: 48).

Gymnasium	88,4
Fachgymnasium	3,2
Gesamtschule	3,0
Berufsausbildung mit Abitur	0,7
Abendgymnasium, Kolleg	1,5
Fachoberschule	0,8
andere	2,1
Keine Angabe	0,4

Frage 66: Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?

Unterschiedliche Bildungswege bis zur Hochschulreife zeigen sich insbesondere in Bezug zum Alter der studentischen MitarbeiterInnen. Tabelle 4 zeigt drei Grundtendenzen: Erstens haben die jüngeren MitarbeiterInnen e bis zum Durchschnittsalter von 23 Jahren zu über 90 % die Hochschulreife über das Gymnasium erworben. Zweitens sinkt diese Quote zwischen 24 und 27 Jahren zugunsten von Fachgymnasium und Gesamtschule leicht ab. Drittens haben die älteren MitarbeiterInnen (über 30 Jahre) deutlich häufiger ihre Hochschulzugangsberechtigung über ein Abendgymnasium bzw. Kolleg erworben.

Alter der Befragten	Bildungsweg						
	Gymnasium	Fachgymnasium	Gesamtschule	Berufsausbildung mit Abitur	Abendgymnasium, Kolleg	Fachoberschule	Andere
20	96,1	1,6	0,8	-	-	-	1,6
21	96,1	1,9	1,6	-	-	0,3	-
22	94,0	1,6	2,4	0,2	-	0,4	1,0
23	93,9	2,5	1,7	0,5	0,2	0,3	0,8
24	89,7	3,4	3,9	0,7	0,4	0,6	1,1
25	88,8	4,8	2,1	0,6	0,2	0,6	2,1
26	87,8	2,4	4,1	0,5	1,4	1,9	1,9
27	78,3	6,3	3,9	1,6	1,6	2,0	5,9
28	73,8	4,3	9,2	2,1	5,7	0,7	2,8
29	77,9	3,2	4,2	1,1	3,2	2,1	8,4
30	66,1	6,8	1,7	-	16,9	1,7	6,8
31	62,0	3,9	3,9	2,3	16,3	3,1	8,5
Über 31	88,4	3,2	3,0	0,7	1,5	0,8	2,1

Frage 66: Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?
Frage 76: In welchem Jahr sind Sie geboren?

4.3.2 Abiturnoten

Häufig wird unterstellt, dass es sich bei studentischen MitarbeiterInnen um besonders qualifizierte bzw. leistungsfähige Studierende handelt (BMBF 2006 sowie Regelmann 2004; Rompa 2010). Dies gilt es empirisch zu prüfen. Die studentischen MitarbeiterInnen erreichten im Mittelwert eine Abiturnote von 2,03 und liegen damit leicht über dem Durchschnitt aller Studierenden (2,2). Studentinnen schneiden an deutschen Hochschulen bezüglich der Abiturnote im Mittel etwas besser ab als ihre Kommilitonen (vgl. BMBF 2010b: 2). Diese Tendenz zeigt sich auch bei den studentischen MitarbeiterInnen. Tabelle 5 zeigt die Unterschiede zwischen den Abiturnoten (arithmetisches Mittel) zwischen Studierenden und MitarbeiterInnen nach Geschlecht.

	Studentische MitarbeiterInnen	Studierende
Männlich	2,12	2,29
Weiblich	1,97	2,16

Frage 67: Mit welcher Abschlussnote haben Sie die Hochschulreife abgelegt? Frage 77: Sind sie männlich/weiblich?

Interessant sind die Abiturnoten im Bezug zu dem Alter der studentischen MitarbeiterInnen. Tabelle 6 verdeutlicht die Tendenz, dass die jüngeren MitarbeiterInnen im Durchschnitt deutlich bessere Abiturnoten aufweisen.

Alter der Befragten	Mittelwert	Anzahl	Standardabweichung
20	1,64	125	0,54
21	1,72	306	0,52
22	1,85	492	0,58
23	1,89	593	0,56
24	2,03	695	0,57
25	2,10	520	0,59
26	2,26	363	0,63
27	2,30	250	0,66
28	2,33	139	0,61
29	2,50	94	0,62
30	2,43	57	0,67
31	2,36	127	0,60
Insgesamt	2,03	3.761	0,62

Frage 67: Mit welcher Abschlussnote haben Sie die Hochschulreife abgelegt? Frage 76: In welchem Jahr sind Sie geboren?

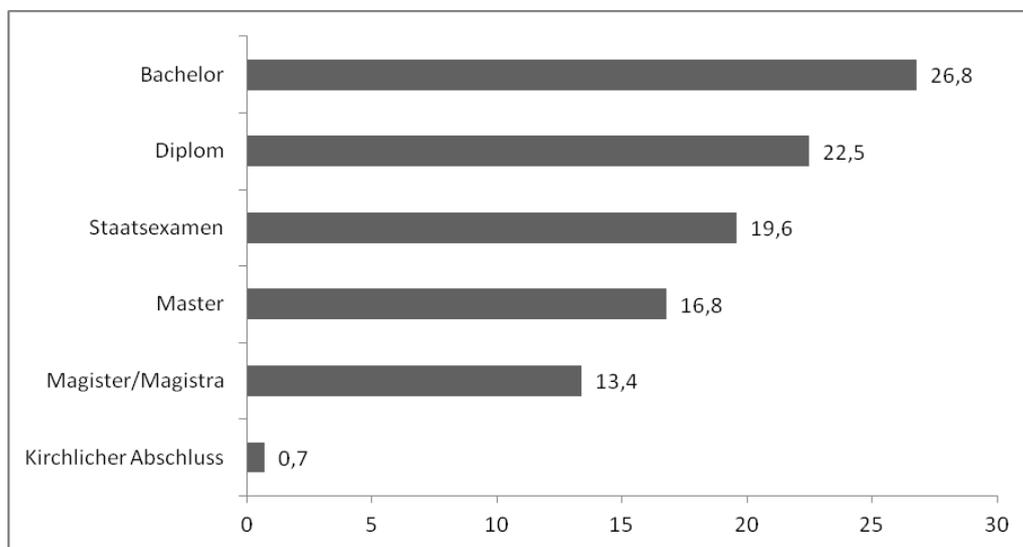
Inwieweit diese Tendenz mit gestiegenen Zulassungsvoraussetzungen insgesamt oder höheren Anforderungen an die Studierenden zusammenhängt und ob dies für alle Studierenden zutrifft, kann in diesem Kontext nicht abschließend geklärt werden. Für die studentischen MitarbeiterInnen lässt sich jedoch die

These formulieren, dass sich zu Beginn des Studiums eher diejenigen Studierenden mit besseren Abiturnoten als studentische MitarbeiterIn bewerben. Im weiteren Verlauf des Studiums, d. h. mit steigendem Alter und zunehmender Fachsozialisation findet eine Ausdifferenzierung der Studierenden und ihrer Fähigkeiten statt und zusätzliche Qualifikationen werden erworben. Entsprechend ist davon auszugehen, dass bei älteren studentischen MitarbeiterInnen die Abiturnote eine kleinere Rolle bei der Auswahl spielt als bei jüngeren MitarbeiterInnen.

4.4 Studienabschluss

Seit der Bologna-Reform und der damit einhergehenden Vereinheitlichung des europäischen Hochschulsystems hin zu Bachelor- und Masterabschlüssen ist die Wahl des angestrebten Studienabschlusses zunehmend in den Fokus der Bildungsforschung geraten (vgl. BMBF 2010b: 5; Hanft/Müskens 2005).

Abbildung 17: Angestrebter Studienabschluss (in Prozent)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?

Abbildung 17 zeigt die Verteilung der studentischen MitarbeiterInnen nach angestrebtem Studienabschluss. In absoluten Zahlen sind studentische MitarbeiterInnen am häufigsten in Bachelor-Studiengängen eingeschrieben (26,8 %), dicht gefolgt von Diplom (22,5 %) und Staatsexamen (19,6 %). Etwa jeweils ein Fünftel der studentischen MitarbeiterInnen studiert mit dem Abschlussziel Master (16,8 %) oder Magister (13,4 %). Der kirchliche Abschluss spielt eine untergeordnete Rolle (0,7 %).

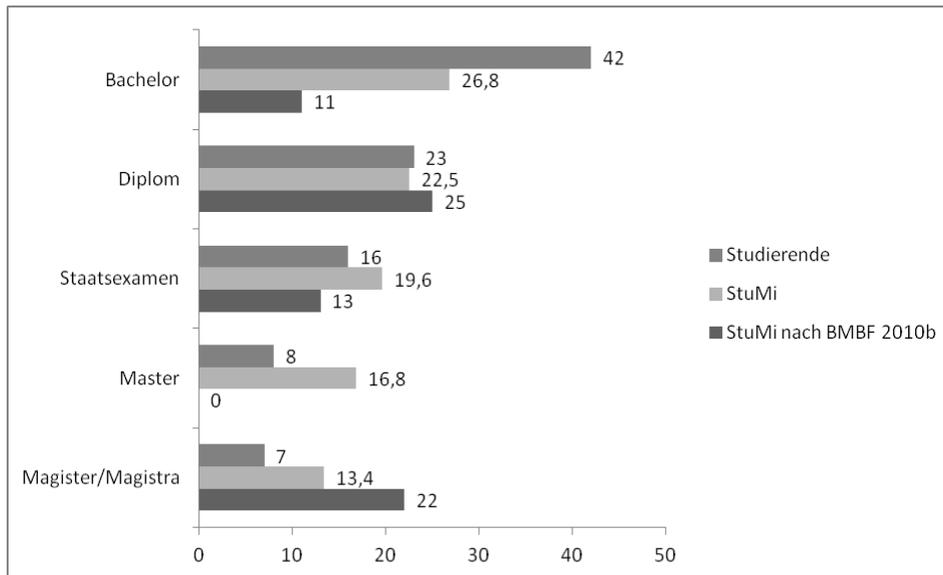
Diese Zahlen haben aufgrund der stattfindenden Studienreformen jedoch nur eine eingeschränkte Aussagekraft. Daher vergleicht Abbildung 18 die angestrebten Studienabschlüsse der studentischen MitarbeiterInnen mit den Zahlen der Studierenden an Universitäten (vgl. BMBF 2010b: 5). Darüber hinaus hat der Studierenden-survey unter der Rubrik ‚Erwerbstätigkeit der Studierenden‘ eigene Zahlen zu Tätigkeit als studentische/R MitarbeiterIn in Abhängigkeit von dem angestrebten Studienabschluss vorgelegt (vgl. BMBF 2010b: 29).

Der Vergleich zwischen Studierenden und StuMis zeigt zunächst, dass die studentischen MitarbeiterInnen bezüglich ihrer Studienabschlüsse eine sehr heterogene Gruppe darstellen. Denkbar wäre, dass es aufgrund der zeitlichen Mehrbelastung sowie der Strukturierung des Studiums signifikante Unterschiede bei der Anstellung von studentischen MitarbeiterInnen nach neuen und alten Bildungsabschlüssen gibt. Betrachtet man die Studienabschlüsse diesbezüglich, zeigt sich jedoch, dass insgesamt ca. 27 % der studentischen MitarbeiterInnen in Bachelorstudiengängen und weitere 17 % in Masterstudiengängen eingeschrieben sind. Dementsprechend sind immerhin 44 % der StuMis in den Bologna-Studiengängen immatrikuliert.

Entsprechend kann geschlussfolgert werden, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn auch weiterhin eine begehrte Position innerhalb der individuellen Bildungslaufbahn darstellt.

Trotzdem ist der Bachelor-Abschluss, gemessen an den Studierendenzahlen insgesamt, jedoch stark unterrepräsentiert. Die ‚alten‘ Studienabschlüsse sind hingegen überrepräsentiert, wobei der Diplomstudiengang fast genau mit dem Anteil der Studierenden insgesamt übereinstimmt. Besonders stark überproportional vertreten ist, neben dem Magister-, auch der Masterabschluss. Diese Ergebnisse erlauben im Wesentlichen zwei Schlussfolgerungen:

Abbildung 18: Angestrebter Studienabschluss (Vergleich Studierende/StuMi/StuMi BMBF, in Prozent)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an? Quelle: Eigene Darstellung nach BMBF (2010b: 29).¹⁷

Erstens rekrutieren sich die studentischen Hilfskräfte – trotz der sinkenden Studierendenzahlen in diesen Abschlüssen – noch immer überwiegend aus den traditionellen Studienabschlüssen wie Diplom, Magister und Staatsexamen. Dies wird darüber hinaus, zweitens, dadurch bestätigt, dass ebenfalls überproportional viele studentische MitarbeiterInnen den Masterabschluss anstreben. Während der Bachelor deutlich stärker berufsorientiert strukturiert ist, fokussieren die Masterstudiengänge die Spezialisierung der akademischen Ausbildung. Dies stützt die These, dass studentische MitarbeiterInnen sich durch ein überdurchschnittliches Interesse am wissenschaftlichen Betrieb und einer akademischen Karriere auszeichnen (vgl. Abschnitt 7.5).

Die Zahlen der vorliegenden Studie unterscheiden sich teilweise erheblich von den Befunden des Studierendensurvey (BMBF 2010b: 29). Für Master-Studierende werden dort keine Zahlen ausgewiesen. Für Magister-Studierende geht der Studierendensurvey von einer deutlich höheren Zahl (22 %) studentischer MitarbeiterInnen aus als die vorliegende Studie (13,6 %). Umgekehrt werden für Bachelor-Studierende deutlich weniger Hilfskräfte (11 %) gefunden als hier erhoben wurden (26,2 %).¹⁸ In beiden Fällen stimmen jedoch sowohl die Zahlen des Studierendensurvey als auch die vorliegenden Zahlen in der Tendenz überein, dass die studentischen MitarbeiterInnen gegenüber den Studierenden in den Magister-Studiengängen über- und in den Bachelorstudiengängen unterrepräsentiert sind. Im Fall des Staatsexamens geht das BMBF von einer leichten Unterrepräsentation aus, während die vorliegenden Zahlen eine leichte Überrepräsentation zeigen. Lediglich für die Diplom-Studiengänge stimmen sowohl die Relation

¹⁷ Methodisch gilt es jedoch darauf hinzuweisen, dass die BMBF-Zahlen aus dem Jahr 2009 stammen. Daher ist davon auszugehen, dass sich die Verteilung der Studierenden zu Gunsten von Bachelor- und Masterabschlüssen weiter verstärken wird.

¹⁸ Die Unterschiede lassen sich dadurch erklären, dass für den Studierendensurvey Frage 38.7 ausgewertet wurde, wobei alle studentischen MitarbeiterInnen in der Statistik fehlen, welche zwar als studentische MitarbeiterInnen eingestellt sind, jedoch für die Erhebung keine Zeitangaben gemacht haben (persönliche Mitteilung Michael Ramm). Vgl. hierzu auch Fußnote 7.

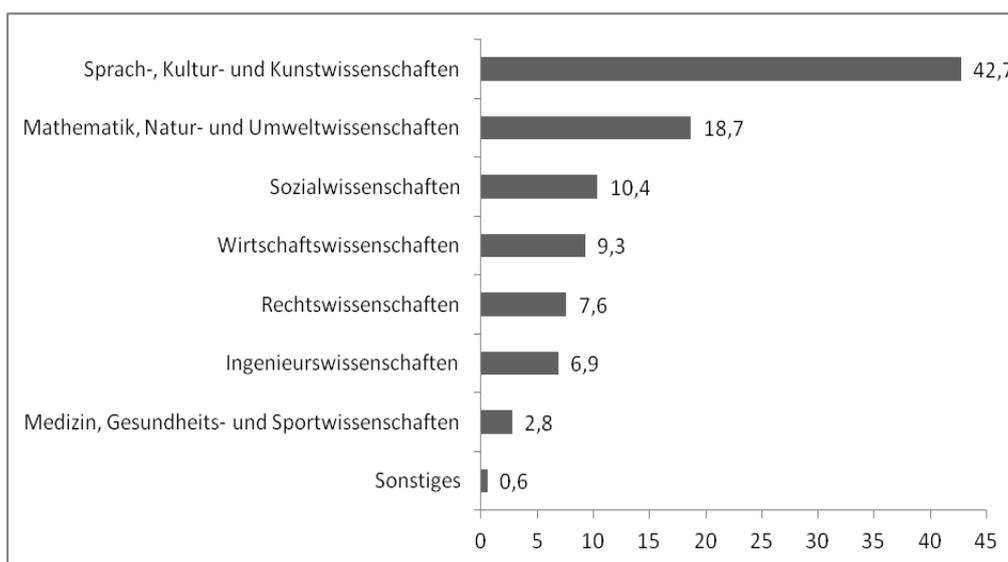
zwischen Studierenden und Studentischen MitarbeiterInnen als auch die Zahlen von BMBF und der vorliegenden Erhebung nahezu überein.

Insgesamt liegen die Ergebnisse aber auch im Vergleich mit den etwas älteren Zahlen des BMBF im Normalbereich der zu erwartenden Entwicklung im Zuge der Studienreformen. Die Studierenden der Bachelor-Studiengänge bilden die überwiegende Mehrheit der Studierenden und dies schlägt sich auch in immer höheren Zahlen der Beschäftigung als studentische MitarbeiterInnen nieder. Das Staatsexamen bleibt als eigentlich ‚alter‘ Studiengang weiter bestehen und bleibt daher auch bei den Zahlen bezüglich der Hilfskräfte stabil, während insbesondere die Studierenden der Magisterstudiengänge weniger werden.

4.5 Fächer und Fachbereiche

Insgesamt wurden studentische MitarbeiterInnen aus über 139 verschiedenen Fächern befragt und analysiert.¹⁹ Zur besseren Übersicht wurden die *Studienfächer* von studentischen MitarbeiterInnen gemäß der Fächersystematik der amtliche Hochschulstatistik zusammengefasst (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: Anhang 1), allerdings werden Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – aufgrund vorheriger Befunde über erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Promotion (Lenger 2008, 2009) – getrennt voneinander ausgewiesen und die Umweltwissenschaften den Naturwissenschaften sowie die Sportwissenschaften den Medizin- und Gesundheitswissenschaften zugerechnet.

Abbildung 19: Studentische MitarbeiterInnen nach Fachbereichen (in Prozent)



Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)?

Abbildung 19 stellt die Verteilung studentischer MitarbeiterInnen nach Fachbereichen dar. Insgesamt zeigt sich, dass mit mehr als 40 % die meisten studentischen MitarbeiterInnen in den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften studieren, dicht gefolgt von den Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (27,3 %). Dahinter liegen die Studierenden der Mathematik, Natur- und Umweltwissenschaften mit 18,7 %. An vierter Stelle rangieren die Ingenieurwissenschaften und an fünfter Stelle die Medizin, Gesundheits- und Sportwissenschaften, welche immerhin noch mit 6,9 % bzw. 2,8 % aller studentischer MitarbeiterInnen vertreten sind.²⁰

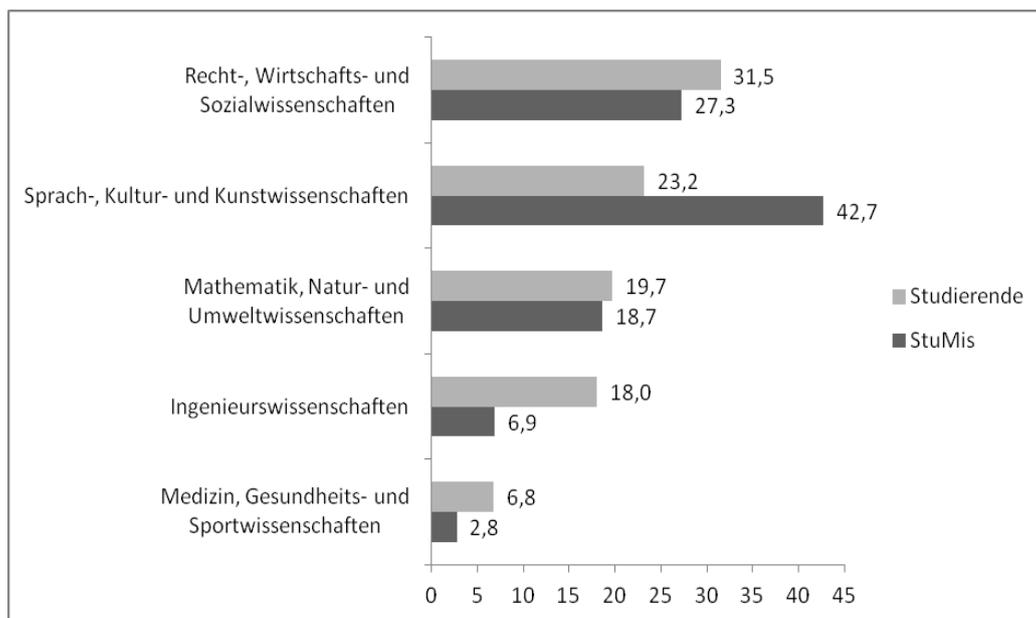
¹⁹ Hierzu ist anzumerken, dass wir uns bewusst für eine repräsentative Erhebung über ein sehr breites Fächerspektrum entschieden und gegen eine typologisch begründete Vorauswahl entschieden haben, um den fachspezifischen Unterschieden gerecht zu werden.

²⁰ Bezüglich der Medizin ist jedoch festzuhalten, dass eine Vergleichbarkeit mit dem Medizinstudium aufgrund der verschiedenen Strukturen nur bedingt möglich ist. Vgl. hierzu auch Lenger (2008).

Setzt man die die Fachbereichsherkunft von studentischen MitarbeiterInnen in Relation zur Gesamtzahl der Studierenden in den jeweiligen Fachbereichen, so sind zwei Ergebnisse auffällig: Die Ingenieure sind bzgl. des StudentInnen/MitarbeiterInnen-Verhältnisses deutlich unterrepräsentiert (6,9 % anstatt 18,0 %), während die Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften erheblich überrepräsentiert sind (42,7 % anstatt 23,2 %).

Hierfür sind drei Gründe denkbar: Zum einen wäre es denkbar, dass für die Befragung von studentischen MitarbeiterInnen unter Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaftlern eine größere Affinität bzgl. sozialwissenschaftlichen Fragestellungen besteht und deswegen bereitwilliger an der vorliegenden Studie teilgenommen wurde (vgl. hierzu auch Lenger 2008: 24). Zum anderen wäre es denkbar, dass in den Ingenieurwissenschaften die personelle Ausstattung deutlich besser ist, so dass insbesondere in den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften anstelle von regulärem Personal aus Kostengründen überproportional häufig auf studentische MitarbeiterInnen zurückgegriffen werden muss (vgl. hierfür die Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland vom Wissenschaftsrat 2006). Am wahrscheinlichsten ist jedoch, dass Studierenden der Ingenieurwissenschaften für StudentInnenjobs wesentlich höhere Löhne gezahlt werden, weswegen sie ein geringeres Interesse an einer Erwerbstätigkeit an der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung haben.²¹

Abbildung 20: Studentische MitarbeiterInnen/Studierende nach Fachbereichen (in Prozent)



Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)?

Quelle: Studierende im Wintersemester 2009/2010 nach Statistisches Bundesamt (2010: 33)

Klammert man die studentischen MitarbeiterInnen dieser Fachbereiche aus, so entspricht die fächerspezifische Verteilung unter den studentischen MitarbeiterInnen in der Befragung annähernd der bundesweiten Verteilung der Studierenden nach Fachbereichen.

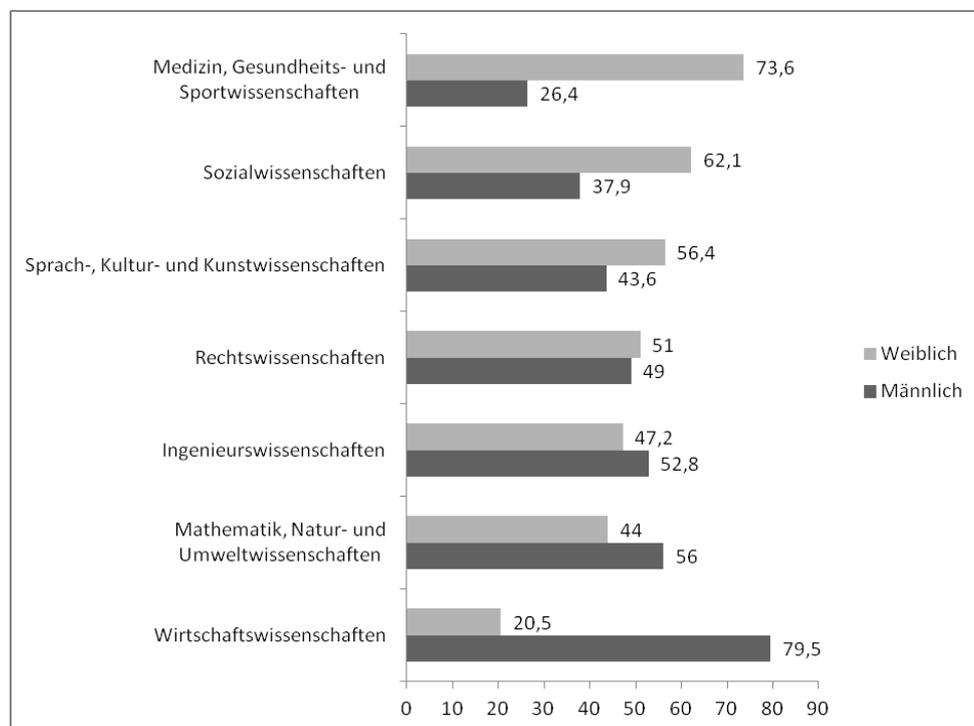
Gemäß dem Statistischen Bundesamt folgt die Fachauswahl von jungen Frauen und Männern auch weiterhin traditionellen Mustern, d. h. einige Fachbereiche sind ‚männerdominiert‘ geblieben, wie die Ingenieurs- und in Teilen die Naturwissenschaften. In andern Fächern wie z. B. in den medizinischen Fächern (63 % auf 73 %), in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern (39 % auf 49 %) und in der Rechtswissenschaft von (54 % auf 62 %) konnten Frauen stark auf- bzw. teilweise sogar überholen. Laut Statistik fin-

²¹ Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass die studentischen MitarbeiterInnen der Ingenieurwissenschaften eine Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn signifikant am schlechtesten im Vergleich zu alternativen Studentenjobs (auf einem hohen Niveau von 73,9 %) bewerten.

den sich besonders viele Studenten in den Fächern Maschinenbau (Uni 85 %; FH 82 %), Elektrotechnik (93 %; 94 %) sowie Physik (82 %) und Informatik (87 %; 86 %), während besonders viele Studentinnen in den Fächern Psychologie (77 %), Romanistik (82 %), Erziehungswissenschaften (77 %; 81 %), Sozialwesen (75 %; 77 %), Veterinärmedizin (86 %) zu finden sind (BMBF 2010b: 3; Statistisches Bundesamt 2010). Auch in der Verteilung der studentischen MitarbeiterInnen gibt es teilweise starke geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Fachbereichen, die sich grob an den Trennlinien unter den Studierenden insgesamt orientieren.

Abbildung 21 zeigt, dass in den Medizin, Gesundheits- und Sportwissenschaften, den Sozialwissenschaften sowie, in etwas schwächerem Ausmaß, den Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften deutlich mehr Mitarbeiterinnen angestellt sind. In den Rechts- und Ingenieurwissenschaften ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, während im Fachbereich Mathematik, Natur- und Umweltwissenschaften und insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften eher männliche StuMis beschäftigt sind.

Abbildung 21: Fachbereiche nach Geschlecht (in Prozent)



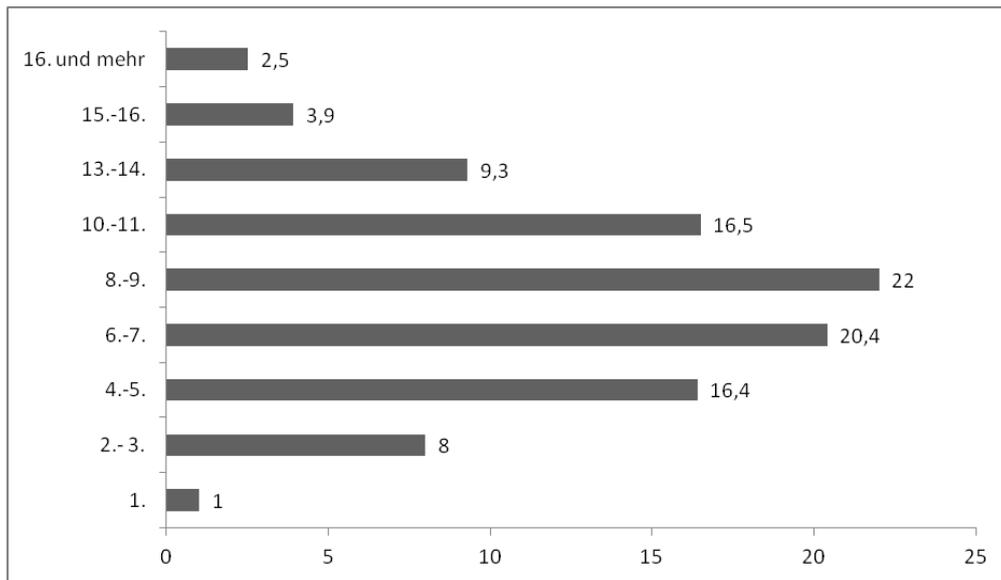
Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

4.6 Fachsemester und Zweitstudium

Die Befunde zu Semesterzahl und Zweitstudium decken sich mit der Zahl der Hochschulsemeister, in welchem sich studentische MitarbeiterInnen befinden und sind darauf zurückzuführen, dass studentische MitarbeiterInnen nicht unmittelbar zu Beginn ihres Studiums rekrutiert werden. So befinden sich die befragten studentischen Hilfskräfte im Schnitt bereits im achten Hochschulsemeister. Über zwei Drittel befinden sich zwischen dem 5. und 11. Hochschulsemeister.

Die überwiegende Mehrheit der studentischen MitarbeiterInnen (99,6 %) absolviert kein Zweit- oder Aufbaustudium. Damit befinden sich studentische MitarbeiterInnen deutlich häufiger im Erststudium als die relevante Vergleichsgruppe der Studierendenschaft, welche sich zu 94,7 % im Erststudium befindet (Statistisches Bundesamt 2010: 364). Dieses Ergebnis decken sich mit den Befunden aus Abschnitt 2.3 und lassen darauf schließen, dass studentische MitarbeiterInnen zu einer privilegierten Bildungsbiographie innerhalb des individuellen Bildungswegs neigen.

Abbildung 22: Studentische MitarbeiterInnen nach Anzahl der Hochschulsemeister (in Prozent)



Frage 2: Bitte geben Sie die Anzahl Ihrer bisherigen Hochschulsemeister an!

4.7 Regionale Herkunft

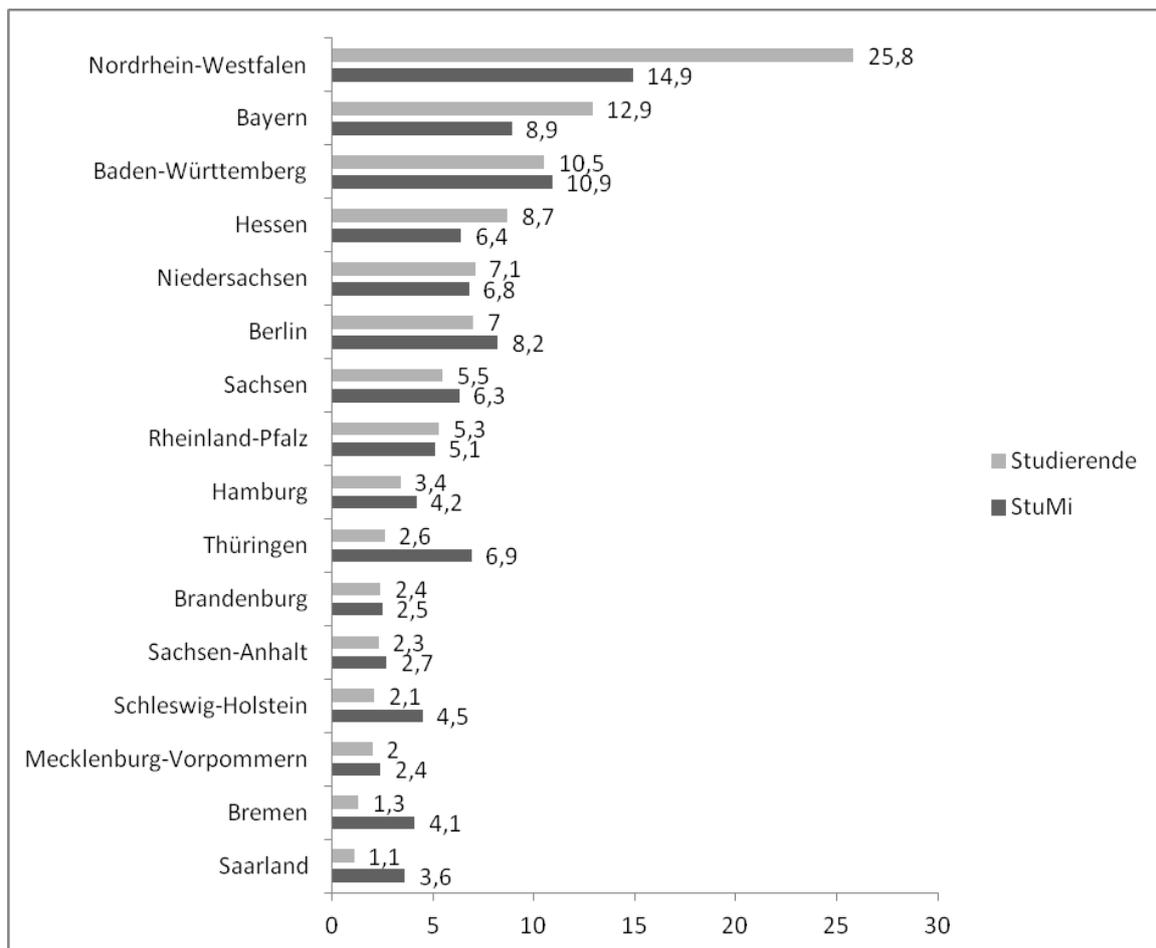
Aufgrund der föderalen Struktur der Hochschulgesetzgebung ist die regionale Herkunft der befragten studentischen MitarbeiterInnen von entscheidender Bedeutung. Tabelle 7 und Abbildung 23 zeigen die absoluten Zahlen sowie die relative regionale Verteilung der befragten studentischen MitarbeiterInnen nach Bundesland.

Tabelle 7: Studentische MitarbeiterInnen nach Bundesland		
	Häufigkeit	Prozente
Nordrhein-Westfalen	590	14,9
Baden-Württemberg	433	10,9
Bayern	353	8,9
Berlin	324	8,2
Thüringen	272	6,9
Niedersachsen	269	6,8
Hessen	255	6,4
Sachsen	248	6,3
Rheinland-Pfalz	201	5,1
Schleswig-Holstein	177	4,5
Hamburg	166	4,2
Bremen	162	4,1
Saarland	144	3,6
Sachsen-Anhalt	107	2,7
Brandenburg	98	2,5
Mecklenburg-Vorpommern	95	2,4

Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?

Die Ergebnisse belegen den Erfolg der gewählten Erhebungsmethode. Bis auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen (25,8 % der Studierenden gegenüber 14,9 % der studentischen MitarbeiterInnen) ist kein Bundesland im Verhältnis zur Studierendenzahl wesentlich unter- oder überrepräsentiert (sämtliche Differenzen unter 5 Prozentpunkten). Ursache für die schwache Repräsentation von Nordrhein-Westfalen ist, dass aufgrund der hohen Studierendenzahl mehr Universitäten in diesem Bundesland hätten angeschrieben werden müssen. Trotzdem eignen sich die Verteilung, um bundesweite Aussagen treffen zu können.

Abbildung 23: Studierende und studentische MitarbeiterInnen nach Bundesland (in Prozent)



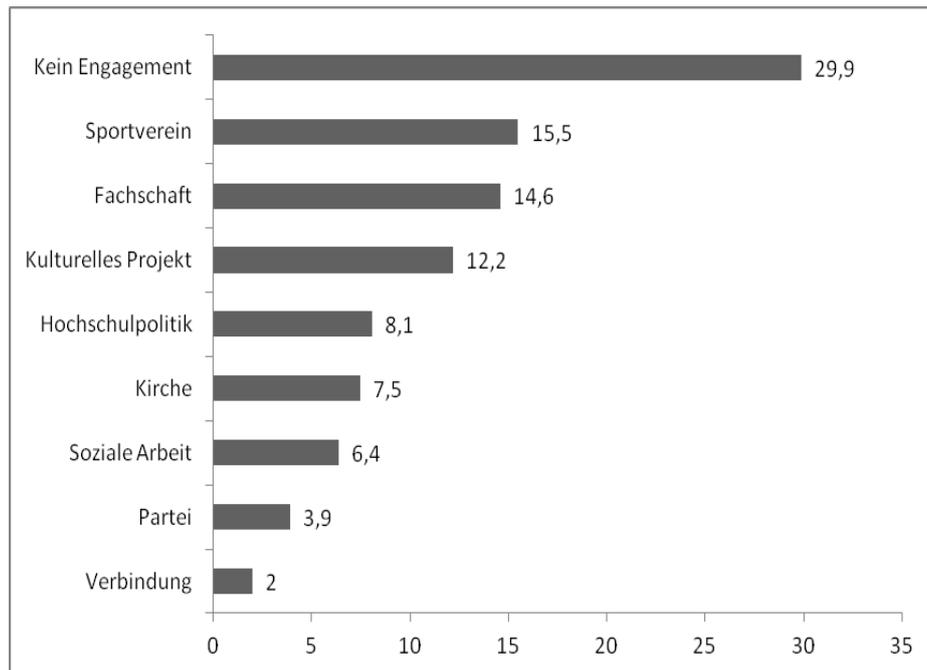
Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?

Quelle: Statistisches Bundesamt (2011: Fachserie 11, Reihe 4.1)

4.8 Gesellschaftliches Engagement

Studentische MitarbeiterInnen sind auch neben ihrer Beschäftigung und ihrem Studium äußerst engagierte Personen. Nur knapp ein Drittel der studentischen MitarbeiterInnen (29,9 %) weisen überhaupt kein soziales Engagement auf. Das Engagement lässt in dieser Form zwar keine inhaltliche oder normative Bewertung zu, veranschaulicht aber die Aktivität der studentischen MitarbeiterInnen außerhalb der Hochschule. Auffällig ist, dass fast 15 % der StuMIs in der Fachschaft und weitere 8 % hochschulpolitisch aktiv sind, was als Hinweis für eine hohe institutionelle Einbindung spricht. Hierbei sei auch auf die Auffälligkeiten hinsichtlich der Rekrutierung hingewiesen, wo informelle Kanäle überwiegen (vgl. Abschnitt 5.2). Vor diesem Hintergrund kann die Mitarbeit in der Fachschaft durchaus als Teil eines informellen Netzwerkes angesehen werden, das die relevanten Informationen bezüglich freier Stellen bündelt und kanalisiert.

Abbildung 24: Soziales Engagement (in Prozent)



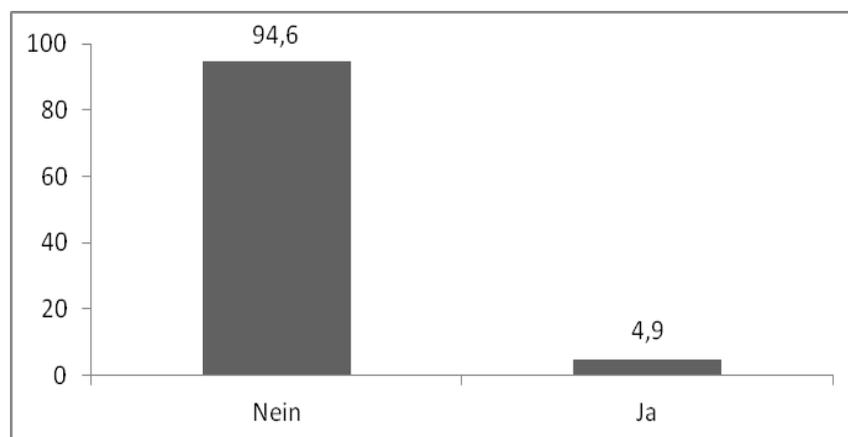
Frage 71: Waren/Sind Sie während Ihres Studiums in irgendeiner Form gesellschaftspolitisch tätig oder ehrenamtlich engagiert?

4.9 Gewerkschaften

Studentische MitarbeiterInnen werden vermehrt auch von Gewerkschaften angesprochen. Aufgrund der kurzen Vertragslaufzeiten (vgl. Abschnitt 5.3.1) sowie der generellen Zufriedenheit von studentischen MitarbeiterInnen (vgl. Abschnitt 6.3) ist eine gewerkschaftliche Beteiligung jedoch eher zweifelhaft (vgl. auch Schneickert/Lenger 2010 sowie Abschnitt 8). Diese Tendenz bestätigen auch die vorgelegten Untersuchungsbefunde. So gaben nur 4,9 % der studentischen MitarbeiterInnen an, in einer Gewerkschaft organisiert zu sein, während 94,6 % keiner Gewerkschaft angehören.

Im Vergleich zu den Studierenden insgesamt sind studentische MitarbeiterInnen jedoch signifikant häufiger in Gewerkschaften organisiert. Zum Vergleich lagen die Studierendenquoten in DGB-Gewerkschaften laut Angaben des DGB im Jahr 2010 bei etwa 1,5 % (DGB 2011; Statistisches Bundesamt 2010).

Abbildung 25: Studentische MitarbeiterInnen in einer Gewerkschaft (in Prozent)

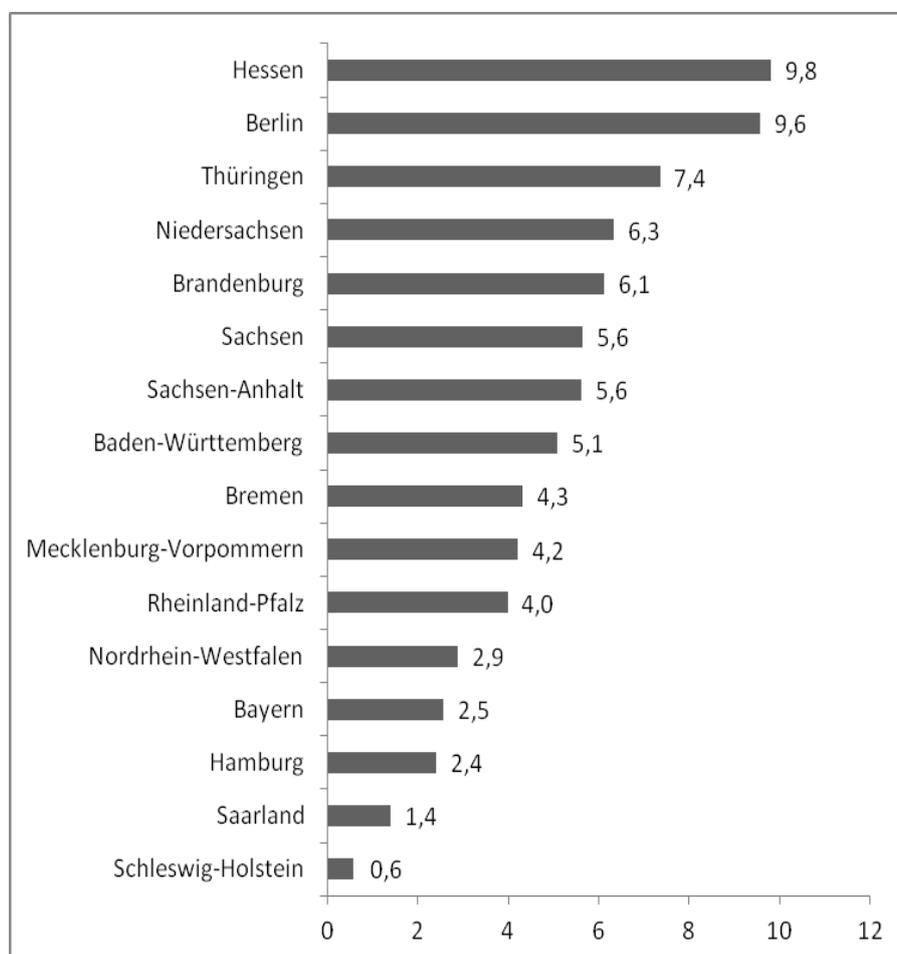


Frage 74: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

Bezüglich Geschlecht waren kaum Unterschiede in der Gewerkschaftsmitgliedschaft erkennbar, ältere studentische MitarbeiterInnen waren tendenziell häufiger in Gewerkschaften organisiert als jüngere. Der Vergleich zu den Studierenden ist jedoch nur bedingt aussagekräftig, da studentische MitarbeiterInnen von gewerkschaftlicher Arbeit und arbeitsrechtlichen Verbesserungen in ihren Beschäftigungsverhältnissen viel direkter betroffen sind. So ist die Zahl von studentischen MitarbeiterInnen in gewerkschaftlicher Organisation zwar höher als die der Studierenden, angesichts der prekären Arbeitsverhältnisse und dem hohen Bedarf an gewerkschaftlicher Vertretung dieser Arbeitnehmergruppe, sind die Quoten jedoch weitaus geringer als zu erwarten gewesen wäre.

Betrachtet man hingegen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nach Bundesland so sind deutliche Unterschiede festzustellen. So haben die zwei Bundesländer Berlin und Hessen, die nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind, mit fast 10 Prozent die meisten studentischen MitarbeiterInnen in Gewerkschaften. Dagegen sind studentische MitarbeiterInnen in Bayern, Hamburg, dem Saarland und Schleswig-Holstein nur vergleichsweise selten gewerkschaftlich organisiert.

Abbildung 26: Gewerkschaftsmitglieder nach Bundesland (in Prozent)



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?
 Frage 74: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

Eine ausführliche Diskussion dieser Ergebnisse bezüglich der Konsequenzen für gewerkschaftspolitische Fragestellungen wird unter Einbeziehung der folgenden Ergebnisse in den Abschnitten 8.3.3 und 8.4 geführt.

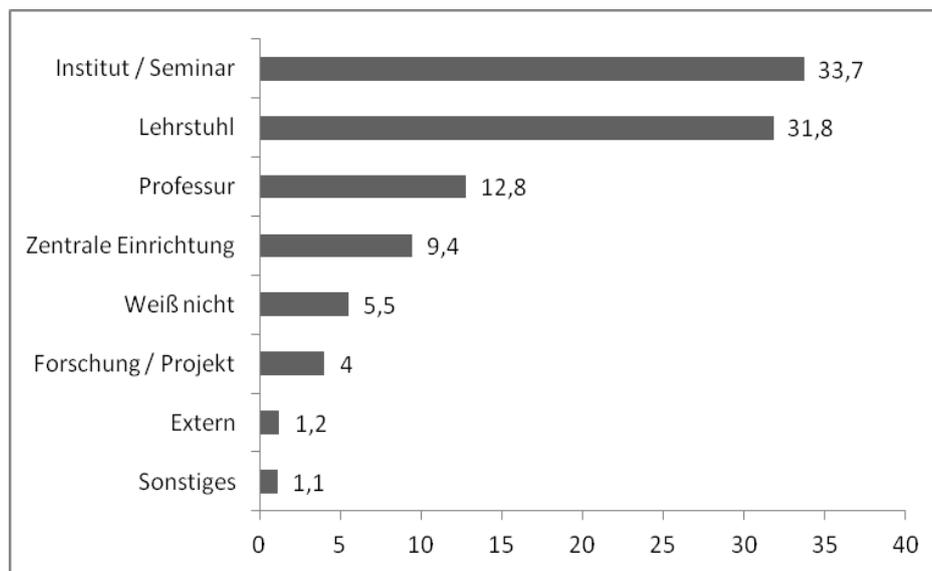
5. Beschäftigungsverhältnis von studentischen MitarbeiterInnen

Die Situation von studentischen MitarbeiterInnen im deutschen Bildungswesen wird zu einem großen Teil von der formellen Vertragsgestaltung zwischen den Studierenden als ArbeitnehmerInnen und der Forschungseinrichtung als Arbeitgeber bestimmt. Hierbei müssen insbesondere arbeitsrechtliche, hochschulpolitische sowie strukturelle Vorgaben erfüllt und umgesetzt werden.

5.1 Strukturelle Anstellungsbereiche

Organisatorisch stellt sich die Frage, wo bzw. wie studentische MitarbeiterInnen in Deutschland eingestellt sind. Abbildung 27 zeigt die Anstellungsbereiche der befragten MitarbeiterInnen.

Abbildung 27: Anstellungsbereiche studentischer MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 12: Bitte geben Sie das Fach an, in welchem Sie als studentische Hilfskraft angestellt sind!

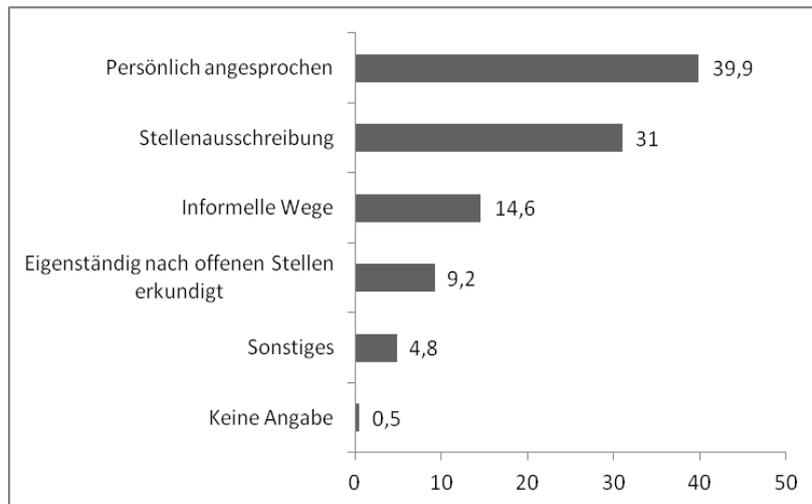
Die Ergebnisse zeigen, dass ca. zwei Drittel aller studentischen MitarbeiterInnen an einem Institut bzw. einem Seminar (33,7 %) oder einem Lehrstuhl (31,8 %) angestellt sind. Weitere 12,8 % sind direkt einer Professur zugeordnet. Hinzu kommen weitere 9,4 %, die an einer zentralen Einrichtung wie Bibliothek, Verwaltung, etc. angestellt sind. Weitere 4 % sind in einem Forschungs- oder Drittmittelprojekt beschäftigt. Insgesamt 5,5 % der StuMis konnten ihre Stelle nicht zuordnen, was jedoch nicht weiter überrascht angesichts der hohen organisatorischen Komplexität von Hochschulstrukturen.

5.2 Rekrutierungsart

Interessante Befunde liefert auch die Frage nach der Rekrutierung von studentischen MitarbeiterInnen. So wurden knapp 40 % der MitarbeiterInnen persönlich von einer DozentIn angesprochen. Etwa 30 % haben sich auf eine Stellenanzeige beworben. 15 % haben ihre Stelle über verschiedene informelle Wege erhalten, insbesondere ‚Mundpropaganda‘. Fast 10 % haben sich selbstständig auf die Suche nach einer Stelle begeben. 5 % gaben ‚sonstige Rekrutierungsverfahren‘ an.

Diese Ergebnisse zeigen zweierlei: Erstens die hohe Informalität bei der Stellenvergabe. Lediglich 30 % der Stellen werden demnach über ein reguläres Ausschreibungsverfahren vergeben, während 70 % der Stellen über anderweitige Kanäle verteilt werden. Zweitens die hohe Attraktivität von studentischen MitarbeiterInnenstellen, wenn sich immerhin jeder zehnte MitarbeiterIn ohne vorliegende Stellenausschreibung oder andere Information bei den zuständigen Personen um eine Stelle bemüht hat.

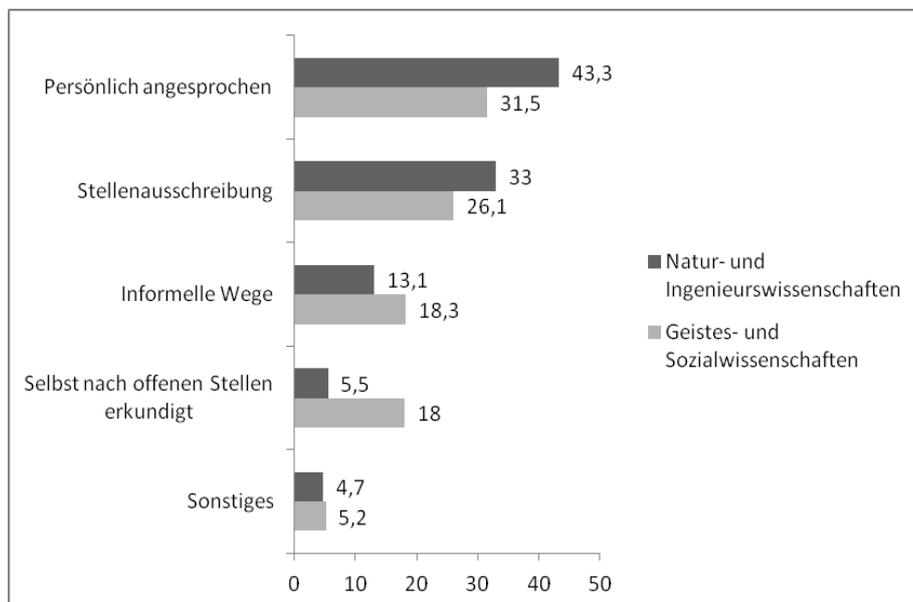
Abbildung 28: Art der Rekrutierung (in Prozent)



Frage 16: Wie sind Sie an Ihre derzeitige Stelle gekommen?

Betrachtet man die Rekrutierung nach Fachbereichen (vgl. Abbildung 29), so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den Natur- und Ingenieurwissenschaften. So scheint in den Geisteswissenschaften eher eine Top-Down-Rekrutierung vorzuliegen, d. h. ProfessorInnen suchen sich ihre MitarbeiterInnen aktiv selbst aus, während es in den Natur- und Ingenieurwissenschaften häufiger vorkommt, dass Studierende sich eigenverantwortlich auf die Suche nach studentischen MitarbeiterInnenstellen machen bzw. über Freunde/Bekannte auf freie Stellen aufmerksam gemacht werden.

Abbildung 29: Art der Rekrutierung nach Fachbereich (in Prozent)

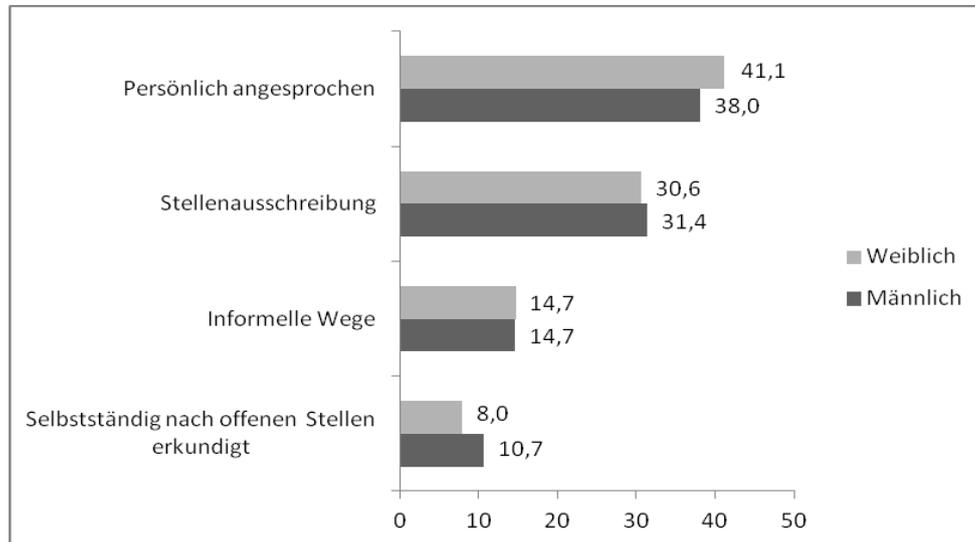


Frage 16: Wie sind Sie an Ihre derzeitige Stelle gekommen?
Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)

Wird zusätzlich die Rekrutierung von studentischen MitarbeiterInnen nach Geschlecht betrachtet, so zeigt sich, dass die Rekrutierung relativ geschlechtsneutral erfolgt (siehe Abbildung 30). Allerdings sind Mitarbeiterinnen in der Kategorie ‚Eigeninitiative‘ deutlich unterrepräsentiert. Dagegen sind die Aufteilungs-

muster bei Stellenausschreibungen, Persönlicher Kontaktaufnahme durch die DozentenInnen sowie über informelle Kanäle nicht weiter auffällig.

Abbildung 30: Art der Rekrutierung nach Geschlecht (in Prozent)



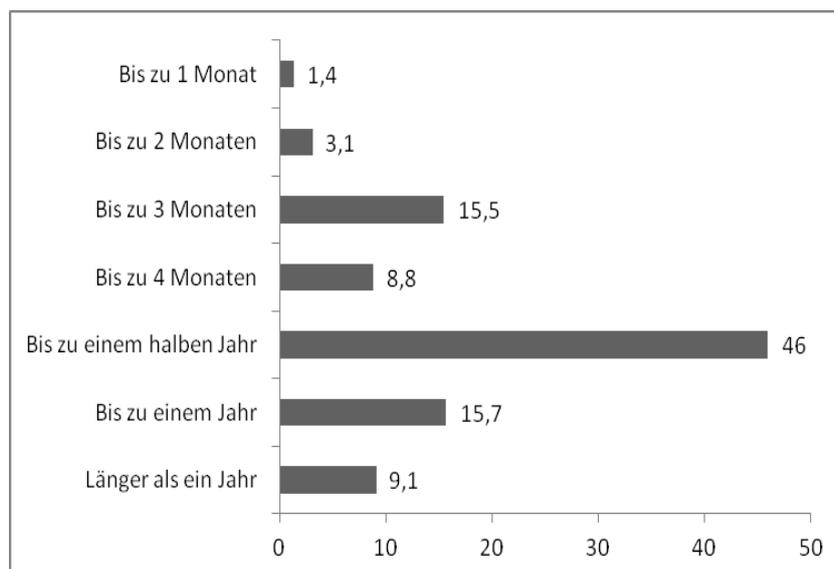
Frage 16: Wie sind Sie an Ihre derzeitige Stelle gekommen? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

5.3 Vertragslaufzeit, Vertragsumfang, Mehrfachanstellungen und Stundenlohn

5.3.1 Vertragslaufzeit

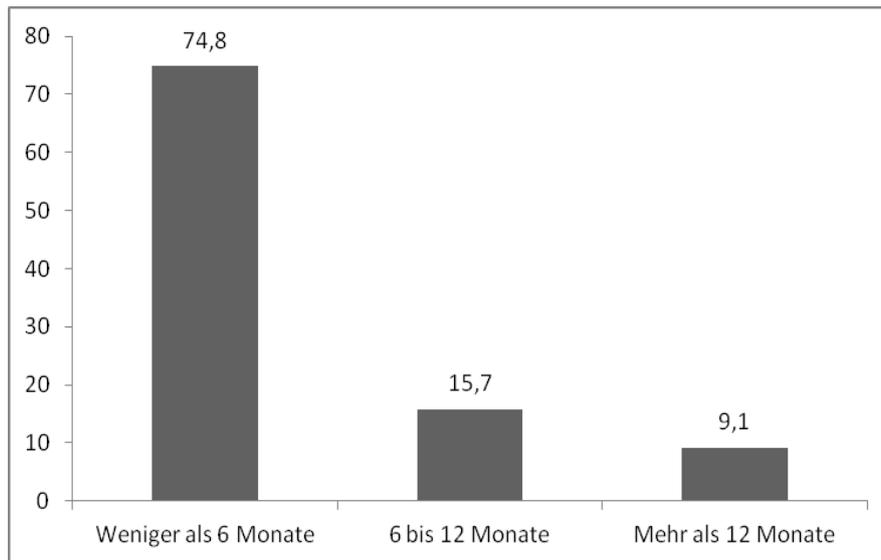
Die Vertragslaufzeiten von studentischen MitarbeiterInnen sind insgesamt als kurz einzustufen. Abbildung 31 und 32 stellen die Vertragslaufzeiten von StuMis dar. Hieraus geht hervor, dass 20 % aller StuMis lediglich eine Vertragslaufzeit von weniger als 3 Monaten haben, weitere 55 % eine Vertragslaufzeit bis zu einem halben Jahr. Lediglich 25 % aller studentischen MitarbeiterInnen sind bis zu einem Jahr oder länger vertraglich eingestellt.

Abbildung 31: Vertragslaufzeit (7 Kategorien, in Prozent)



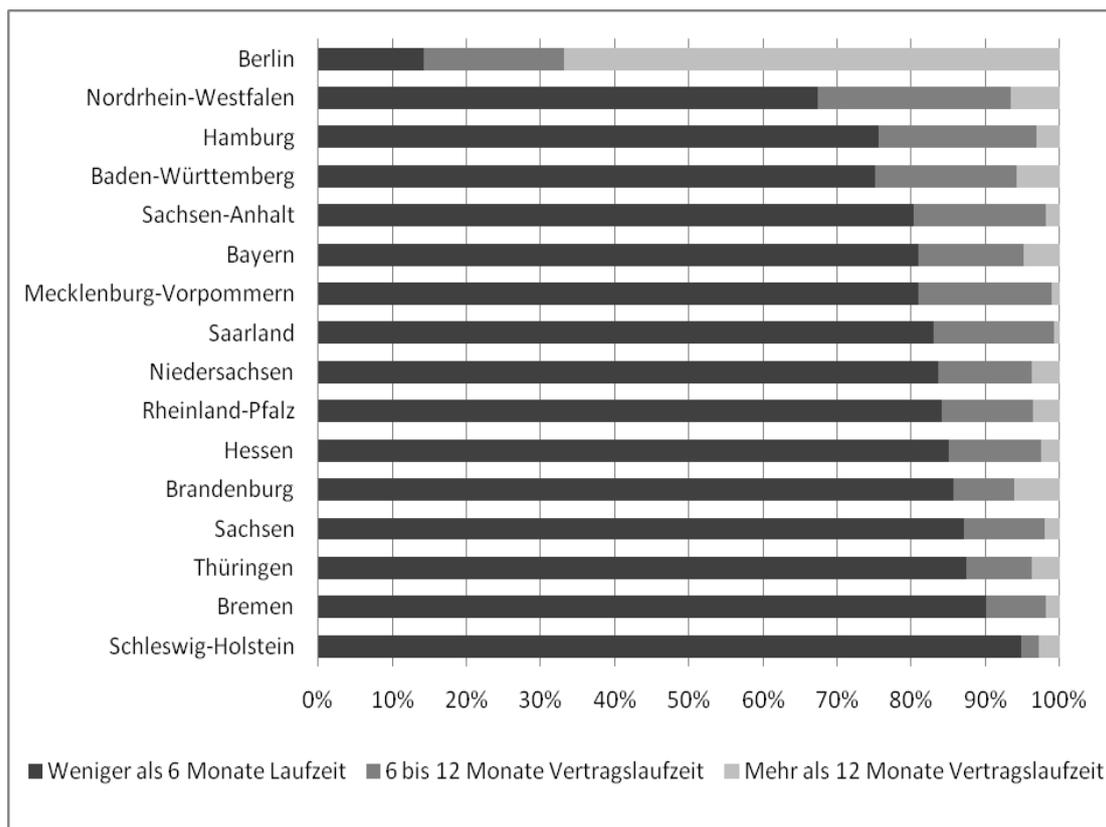
Frage 22: Über welchen Zeitraum läuft Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag?

Abbildung 32: Vertragslaufzeit (3 Kategorien, in Prozent)



Frage 22: Über welchen Zeitraum läuft Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag?

Abbildung 33: Vertragslaufzeiten nach Bundesland



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?
Frage 22: Über welchen Zeitraum läuft Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag?

Gravierende Unterschiede nach Geschlecht sind nicht festzustellen. Gravierend hingegen sind die Unterschiede der Vertragslaufzeiten nach Bundesland (siehe Abbildung 33). Hierbei sticht Berlin mit 66,4 % Vertragslaufzeiten länger als ein Jahr, 18,8 % Vertragslaufzeiten von 6 bis 12 Monaten und 14,2 % Ver-

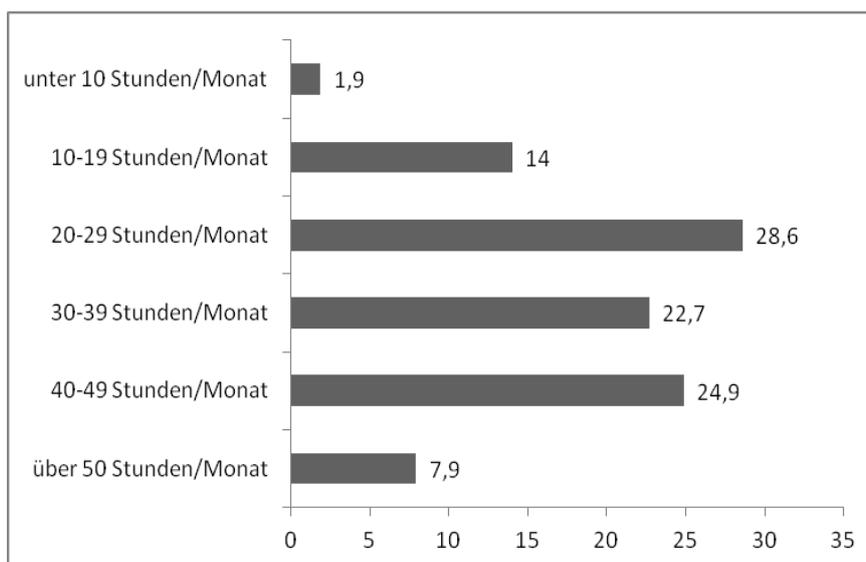
tragslaufzeiten weniger als ein halbes Jahr deutlich heraus.²² Dass fast zwei Drittel aller studentischen MitarbeiterInnen in Berlin einen Vertrag mit einer Laufzeit von über einem Jahr haben, steht im deutlichen Gegensatz zu allen anderen Bundesländern. Die zweitlängsten Verträge finden sich unter studentischen MitarbeiterInnen in Nordrhein-Westfalen (6,6 %), gefolgt von Brandenburg (6,1 %) und Baden-Württemberg (5,8 %). Die wenigsten ‚Langzeitverträge‘ bei studentischen MitarbeiterInnen sind im Saarland (0,7 %), dicht gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern (1,1 %) sowie Sachsen-Anhalt und Bremen (jeweils 1,9 %) zu finden.

Des Weiteren zeigen sich fundamentale Unterschiede unter den restlichen Bundesländern. So beträgt der Unterschied bei Kurzverträgen unter einem halben Jahr zum Teil fast 30 %. In Nordrhein-Westfalen verfügen 67,1 % der studentischen MitarbeiterInnen über einen Kurzzeitvertrag von weniger als sechs Monaten, gefolgt von Hamburg mit 74,7 % und Baden-Württemberg mit 74,8 %. Demgegenüber stehen Schleswig-Holstein mit 94,9 % sowie Bremen mit 90,1 % und Thüringen mit 87,5 % (vgl. hierzu auch Abschnitt 7.5).

5.3.2 Vertragsumfang

Studentische MitarbeiterInnen verfügen im Durchschnitt über 31 vertragliche Stunden pro Monat. Hierbei treten jedoch große Abweichungen auf, so wurde als maximale Stundenzahl laut Vertrag 160 Stunden pro Monat angegeben, die geringsten Umfänge betragen 6 Stunden pro Monat. Die Standardabweichung der Stundenzahlen pro Monat betrug 15 Stunden. In Abbildung 34 sind die Stundenzahlen aufgeführt.

Abbildung 34: Vertraglich vereinbarte Stunden pro Monat (in Prozent)



Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?

Demnach ist festzuhalten, dass die große Mehrheit der studentischen MitarbeiterInnen in Deutschland zwischen 20 und 50 Stunden pro Monat arbeitet; 28,6 % zwischen 20 und 29 Stunden, 22,7 % zwischen 30 und 39 Stunden sowie 24,9 % zwischen 40 und 49 Stunden. Studentische MitarbeiterInnen, die entweder mit mehr als 50 Stunden sehr viele Monatsstunden haben (7,9 %) oder mit weniger als 10 Stunden sehr wenige Monatsstunden haben (1,9 %), stellen tendenziell eine Ausnahme dar.²³

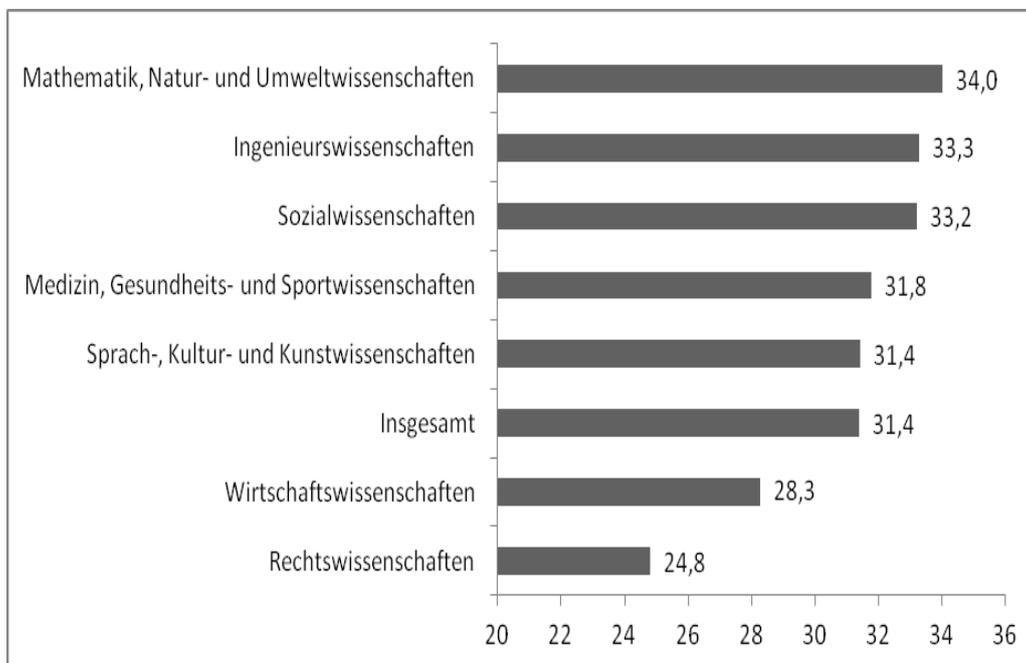
Die Stundenzahlen unterscheiden sich deutlich zwischen den verschiedenen Fachbereichen. In den Rechtswissenschaften (24,8 Stunden/Monat) und Wirtschaftswissenschaften (28,3 Stunden/Monat) sind

²² Vor diesem Hintergrund muss jedoch erwähnt werden, dass der Berliner Tarifvertrag für studentische MitarbeiterInnen eine reguläre Vertragslaufzeit von zwei Jahren vorsieht, welche somit offensichtlich nicht durchgängig erfüllt wird (GEW 2011a: 10).

²³ Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es gerade bei Tutorien vorkommen kann, dass eine reguläre Stelle von zwei Studierenden geteilt werden muss.

die Vertragsumfänge kleiner, in den Sozialwissenschaften (33,2 Stunden/Monat), den Ingenieurwissenschaften (33,3 Stunden/Monat) sowie der Mathematik inklusive den Natur- und Umweltwissenschaften (34,0 Stunden/Monat) größer (siehe Abbildung 35).

Abbildung 35: Vertraglich vereinbarte Stunden pro Monat nach Fachbereichen (arithmetisches Mittel)



Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?
Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)

Bezüglich der Kategorie Geschlecht zeigen sich hingegen nur sehr geringe Unterschiede hinsichtlich des Vertragsumfangs. So verfügen männliche StuMis im Schnitt über einen Arbeitsvertrag mit 32,3 Stunden pro Monat, während weibliche StuMis über einen Arbeitsvertrag mit im Schnitt 30,7 Stunden pro Monat verfügen.

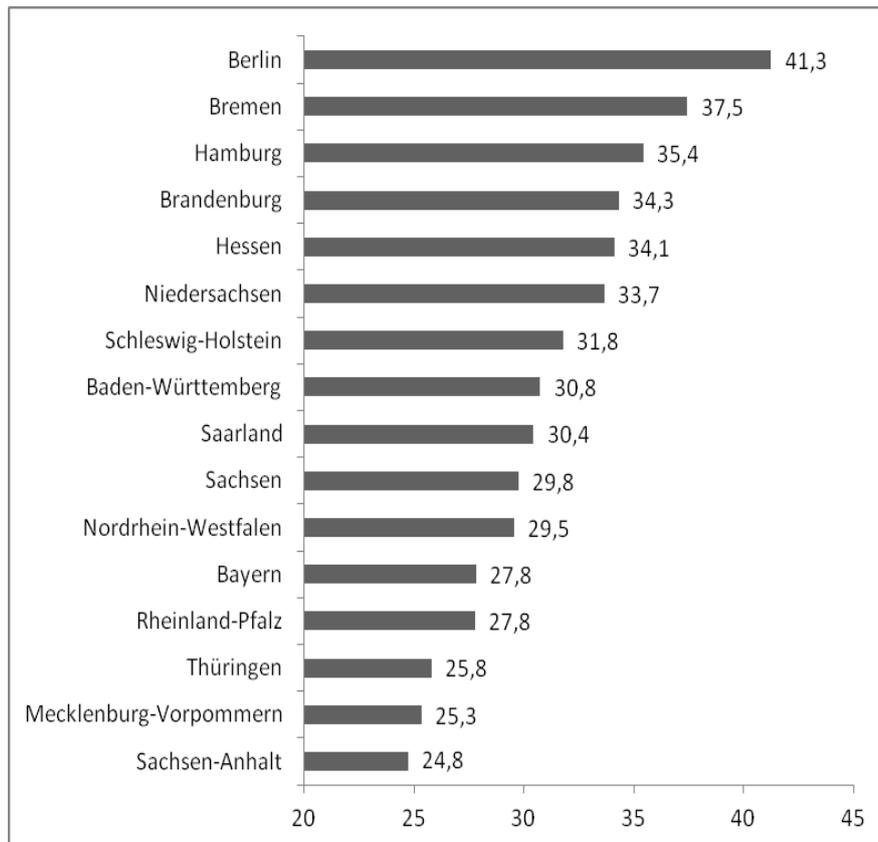
Tabelle 8: Vertraglich vereinbarte Stunde pro Monat nach Geschlecht	
	Mittelwert
Männlich	32,3
Weiblich	30,7
Insgesamt	31,4

Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Besonders aussagekräftig sind wiederum die Befunde zum Vertragsumfang nach Bundesländern. So ist Berlin auch absoluter Spitzenreiter in der Stundenzahl mit im Schnitt 41 Stunden pro Monat, gefolgt von den Stadtstaaten Bremen (37,45 Stunden/Monat) und Hamburg (35,45 Stunden/Monat). Schlusslichter sind die neuen Bundesländer Thüringen (25,8 Stunden/Monat), Mecklenburg-Vorpommern (25,3 Stunden/Monat) und Sachsen-Anhalt (24,8 Stunden/Monat).

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass der Berliner Tarifvertrag einen regulären Mindestbeschäftigungsumfang von 40 Stunden im Monat und eine Obergrenze von 80 Stunden vorsieht (GEW 2011a: 17).

Abbildung 36: Vergleich vereinbarte Stunden pro Monat nach Bundesland



Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?
Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?

5.3.3 Mehrfachanstellungen

Theoretisch wäre die hohe Anzahl der vertraglich vereinbarten Monatsstunden durch eine Mehrfachbeschäftigung erklärbar, d. h. dass studentische MitarbeiterInnen zwei oder mehr Anstellungen gleichzeitig an einer Forschungseinrichtung besetzen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Lediglich 1,1 % der studentischen MitarbeiterInnen gaben an, parallel an zwei Einrichtungen als MitarbeiterIn eingestellt zu sein, während 98,9 % lediglich eine Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung hatten. Ein Befund, der sich leicht anhand des geltenden Arbeitsrechts für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erklären lässt. So sind studentische MitarbeiterInnen in der Regel auf 400-Euro-Basis eingestellt und damit nicht vollständig sozialversicherungspflichtig. Werden zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber ausgeübt, so werden sie sozialrechtlich als ein Arbeitsverhältnis gewertet. Angesichts dieser Regelung sind studentische MitarbeiterInnen strukturell quasi auf ein Beschäftigungsverhältnis festgelegt, wollen sie die unmittelbaren Nachteile vermeiden, die mit einer Beschäftigung über 400 Euro verbunden sind.

5.3.4 Stundenlohn

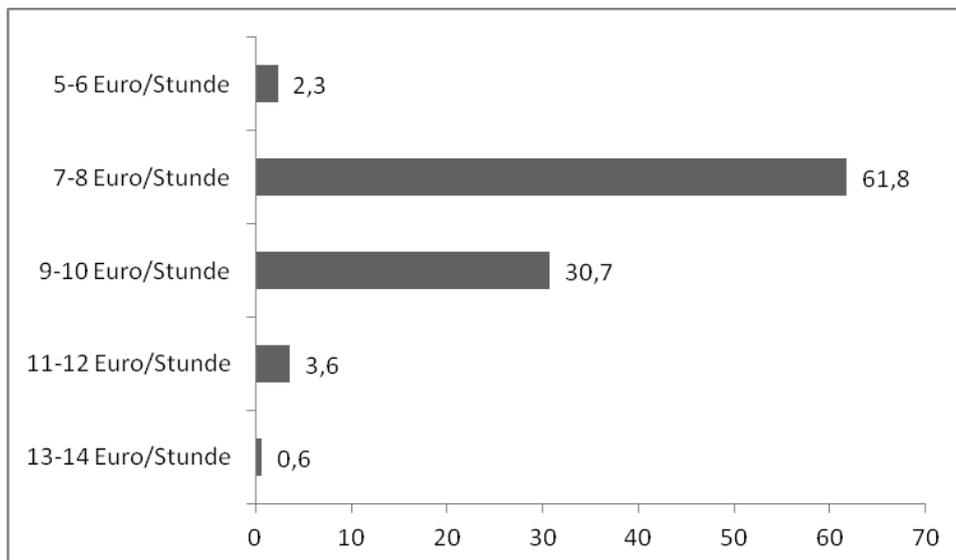
Die Bezahlung von studentischen MitarbeiterInnen ist föderal und somit uneinheitlich geregelt. Allerdings existiert außerhalb von Berlin eine Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, welche Höchstsätze für die Bezahlung von studentischen MitarbeiterInnen vorsieht. Hierbei handelt es sich jedoch lediglich um eine Selbstbindung der Bundesländer, um sich vor gegenseitigen Abwerbungsversuchen zu schützen. Entsprechend werden an vielen Hochschulen niedrigere Löhne gezahlt. Zudem legen manche Bundesländer auf Basis der Richtlinie eine einheitliche Vergütung für alle Hochschulen des Landes fest, andere Bun-

desländer überlassen die genaue Entscheidung den einzelnen Hochschulen. Bis 2008 galten deutlich niedrigere Höchstsätze für Fachhochschulen. Bis 2010 galten zudem niedrigere Höchstsätze für die ostdeutschen Bundesländer. Tabelle 9 zeigt die Vergütungshöchstsätze für studentische MitarbeiterInnen entsprechend der Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ab Sommersemester 2010 (GEW 2011a: 12; vgl. auch Schneickert/Lenger 2010).

Tabelle 9: Höchstsätze für studentische MitarbeiterInnen gemäß Tarifgemeinschaft deutscher Länder (in Euro)	
Studentische MitarbeiterInnen ohne Abschluss	8,60 €
Studentische MitarbeiterInnen mit Bachelor oder FH-Abschluss	10,03 €
Studentische MitarbeiterInnen mit abgeschlossener Hochschulbildung	13,61 €
Quelle: GEW (2011a: 22)	

Der Stundenlohn von studentischen MitarbeiterInnen beträgt im Schnitt 8,84 Euro, wobei dieser Wert einer starken Streuung unterliegt. So liegt die Standardabweichung für Löhne von studentischen MitarbeiterInnen bei 1,13 Euro. Der Höchstlohn wurde mit 15 Euro, der Mindestlohn mit 5 Euro angegeben. Abbildung 37 zeigt, dass über 90 % der studentischen MitarbeiterInnen zwischen 7 und 10 Euro verdienen. Wobei etwa 62 % im Bereich zwischen 7 und 8 Euro liegen. Absolute Spitzen- bzw. GeringverdienerInnen bilden die Ausnahme. Lediglich 2,3 % verdienen weniger als 7 Euro/Stunde und nur 4,2 % verdienen mehr als 11 Euro pro Stunde.

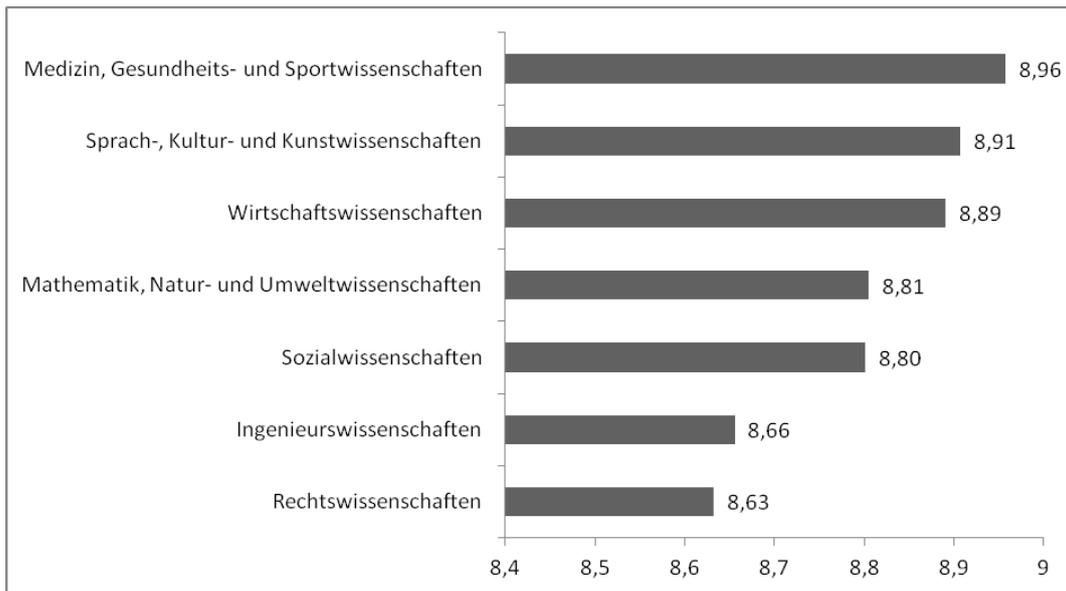
Abbildung 37: Durchschnittlicher Stundenlohn von studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

Die Unterschiede in der Entlohnung nach Fachbereichen sind verhältnismäßig gering. So liegt der Durchschnittslohn in sämtlichen Fachbereichen zwischen 8,63 und 8,90 Euro.

Abbildung 38: Durchschnittlicher Stundenlohn nach Fachbereichen (in Euro)



Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

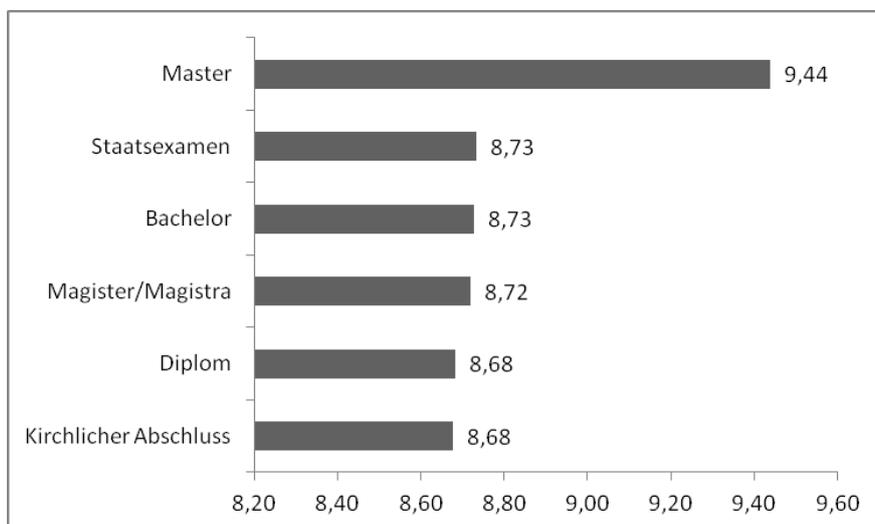
Noch geringer sind die Unterschiede in der Bezahlung nach Geschlecht. Studentische Mitarbeiter verdienen im Schnitt 8,81 Euro pro Stunde, Mitarbeiterinnen im Schnitt 8,85 Euro pro Stunde.

Tabelle 10: Stundenlöhne nach Geschlecht

	Mittelwert
Männlich	8,81
Weiblich	8,85
Insgesamt	8,83

Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Abbildung 39: Stundenlöhne nach Studienabschluss (Arithmetisches Mittel)

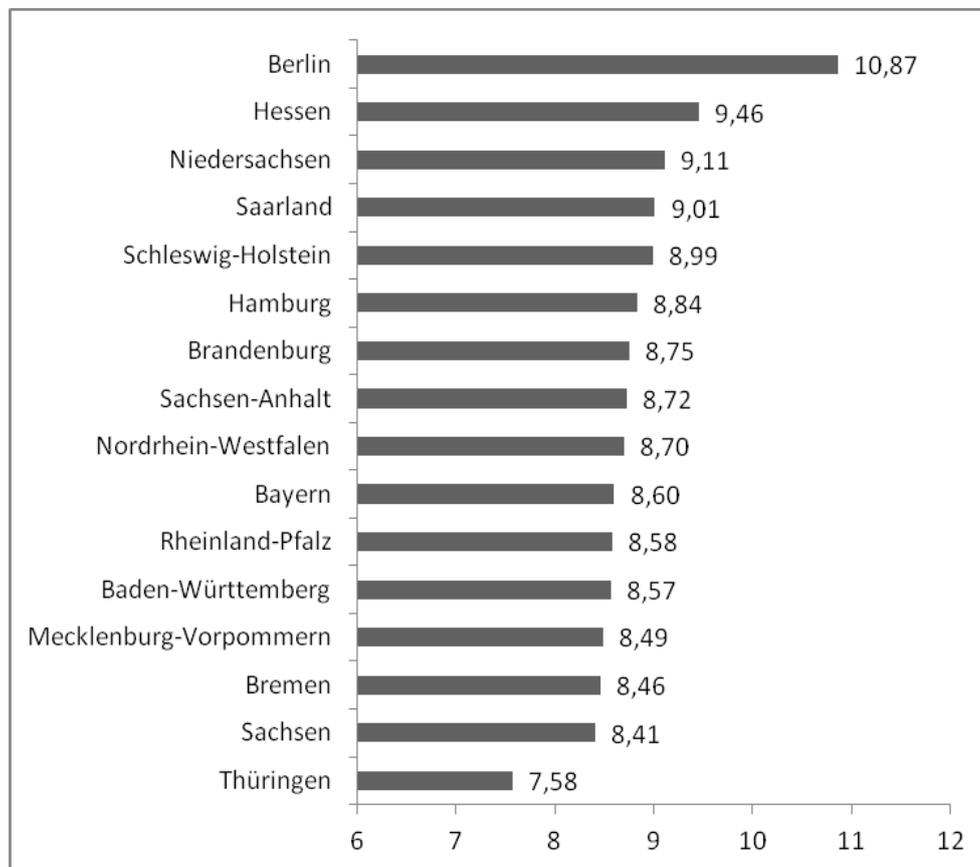


Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an? Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

Erwartungsgemäß sind die Unterschiede in der Bezahlung nach angestrebtem Studienabschluss besonders deutlich. Es zeigt sich, dass Masterstudierende im Mittel signifikant mehr verdienen (9,44 Euro pro Stunde) als die anderen Studierenden mit anderen Abschlüssen, welche allesamt zwischen 8,67 Euro pro Stunde und 8,73 Euro pro Stunde liegen. Dies ist keineswegs überraschend, da die Tarifgemeinschaft deutscher Länder einen höheren Lohn für geprüfte studentische MitarbeiterInnen vorsieht.

Bemerkenswert hingegen sind die Unterschiede nach Bundesland. So verdienen studentische MitarbeiterInnen in Berlin im Schnitt 10,87 Euro pro Stunde und somit knapp 1,40 Euro pro Stunde mehr als die nächstbestbezahlten StuMis in Hessen mit 9,46 Euro pro Stunde und sogar 3,29 Euro (= 30 %) mehr am schlechtesten bezahlten Bundesland Thüringen, wo die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn im Schnitt mit 7,58 Euro bezahlt wird.

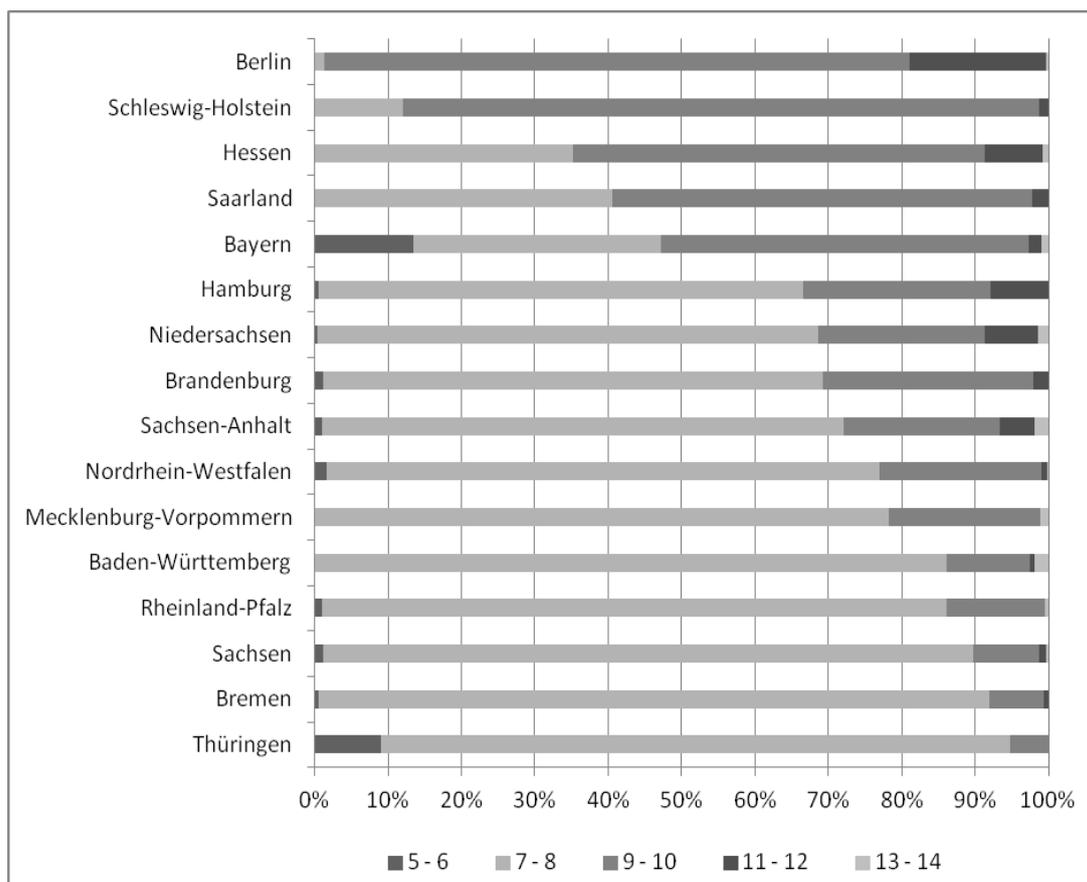
Abbildung 40: Durchschnittlicher Stundenlohn nach Bundesland (in Euro)



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule? Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

Noch deutlicher werden die föderalen Unterschiede, wenn die Verteilung der Stundenlöhne innerhalb der Bundesländer verglichen wird. Zunächst fällt auf, dass in Bayern (13,5 %) und Thüringen (9 %) weit überdurchschnittlich häufig Löhne unter 7 Euro die Stunde gezahlt werden, während in sechs anderen Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Schleswig-Holstein) derart niedrige Löhne überhaupt nicht gezahlt werden. Desweiteren fällt auf, dass sechs Bundesländer (Brandenburg, Bremen, Hamburg, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen) ganz auf die Zahlung von Löhnen von über 13 Euro pro Stunde verzichten. Analog zu den Gesamtlöhnen bildet auch Berlin bei der Entlohnung über 11 Euro pro Stunde wiederum den Spitzenreiter mit 18,2 %, gefolgt von Hamburg und Hessen mit jeweils 7,9 % und Niedersachsen mit 7,2 %. Ähnlich sieht es bei einer Entlohnung von über 9 Euro pro Stunde aus. Hier liegen Schleswig-Holstein mit 86,7 % und Berlin mit 79,7 % deutlich vor den nächstplatzierten Saarland (57,2 %), Hessen (56,1 %) und Bayern (50,1 %).

Abbildung 41: Verteilung der Stundenlöhne nach Bundesland (in Prozent und Euro)



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule? Frage 19: Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

Festzuhalten ist somit, dass sich signifikante Unterschiede in der Bezahlung nach Bundesland ergeben. Bemerkenswert ist, dass die zwei Bundesländer Berlin und Hessen, welche nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind, im Durchschnitt die höchsten Löhne zahlen. Berlin liegt dabei mit 10,87 Euro pro Stunde nur knapp unter der im Tarifvertrag festgelegten Bezahlung von 10,98 Euro pro Stunde.²⁴

Eine ausführliche Diskussion dieser Befunde sowie der entsprechenden gewerkschaftlichen Konsequenzen wird in Abschnitt 8 vorgelegt

5.4 Stundenzettel und tatsächliche Arbeitszeiten

5.4.1 Tatsächliche Arbeitszeiten

Von großem Interesse sind die tatsächlichen Arbeitszeiten von studentischen MitarbeiterInnen. Im Schnitt arbeiten StuMis gerundet 35 Stunden (34,72) im Monat. Somit liegt die tatsächliche Arbeitsdauer im Schnitt knapp 4 Stunden über der vertraglich festgelegten Arbeitszeit (vgl. Abschnitt 5.3.1).²⁵ Die Stan-

²⁴ Ob diese geringe Differenz auf ein unterlaufen des Tarifvertrages zurückzuführen, oder auf ungenaues Antwortverhalten der befragten studentischen MitarbeiterInnen zurückzuführen ist, kann nicht abschließend geklärt werden.

²⁵ Da die Frage erst nachträglich zur Hauptbefragung hinzugefügt wurde, haben 28,4 % (n= 1.283) der studentischen MitarbeiterInnen die Frage nicht beantwortet. Das Minimum liegt bei 8 Stunden, das Maximum bei 240 Stunden! Die tatsächlichen Arbeitszeiten wurden auch in den offenen Antworten vielfach als Problem thematisiert. So klagt eine Vielzahl der studentischen MitarbeiterInnen auch explizit über unbezahlte Überstunden, welche in anderen Studentenjobs nicht anfallen oder bezahlt werden. Besonders kritisch ist hierbei, dass an diesem Punkt vermehrt von den studentischen MitarbeiterInnen darauf hingewiesen wurde, dass sie sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber befinden und deswegen nicht einfach nur ihren Arbeitsvertrag erfüllen können.

Abweichung beträgt dabei fast 20 Stunden (19,28). Dabei ist davon auszugehen, dass der Arbeitsaufwand eher unregelmäßig anfällt, d. h. zwischen Semester und vorlesungsfreier Zeit enorm schwanken kann.

Aussagekräftige Befunde liefert der Vergleich der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit nach Geschlecht. So arbeiten männliche studentische Mitarbeiter im Durchschnitt 33,9 Stunden/Monat, während weibliche studentische Mitarbeiterinnen im Durchschnitt 34,1 Stunden/Monat arbeiten. Legt man die vertraglich festgelegten Monatsstunden zugrunde, so zeigt sich, dass männliche Mitarbeiter im Schnitt pro Monat 5 % Überstunden leisten, weibliche Mitarbeiterinnen jedoch mit im Schnitt 11 % mehr als doppelt so viele unbezahlte Überstunden leisten.

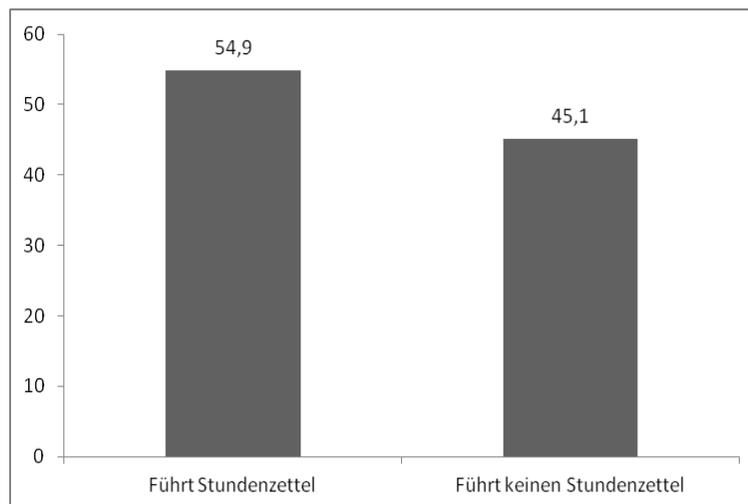
Tabelle 11: Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeiten (Stunden pro Monat)				
Geschlecht	Mittelwert Arbeitszeit	Mittelwert Vertrag	Differenz in Stunden	Differenz in Prozent
Männlich	33,9	32,3	+ 1,6	5 %
Weiblich	34,1	30,7	+ 3,4	11 %

Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?
Frage 56: Bitte schätzen Sie: Wie viele Stunden pro Monat arbeiten Sie unabhängig der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit tatsächlich?

5.4.2 Stundenzettel

Die informellen und flexiblen Arbeitszusammenhänge von studentischen MitarbeiterInnen äußern sich zudem darin, dass nur etwas mehr als die Hälfte (54,8 %) einen so genannten ‚Stundenzettel‘ führt, weshalb – sowohl für den/die ArbeitgeberInnen wie auch für den/die ArbeitnehmerInnen – der tatsächliche Arbeitsumfang nur schwierig ermittel- und kontrollierbar ist (vgl. auch Regelman 2004: 31).

Abbildung 42: Stundenzettel (in Prozent)



Frage 55: Dokumentieren Sie für sich oder Ihren Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten (Führen Sie einen Stundenzettel)?

Dabei ist es für die tatsächliche Arbeitszeit von großer Bedeutung, ob ein Stundenzettel geführt wird. So lag der Mittelwert von Hilfskräften die einen Stundenzettel führen bei 32,6 Stunden pro Monat, während

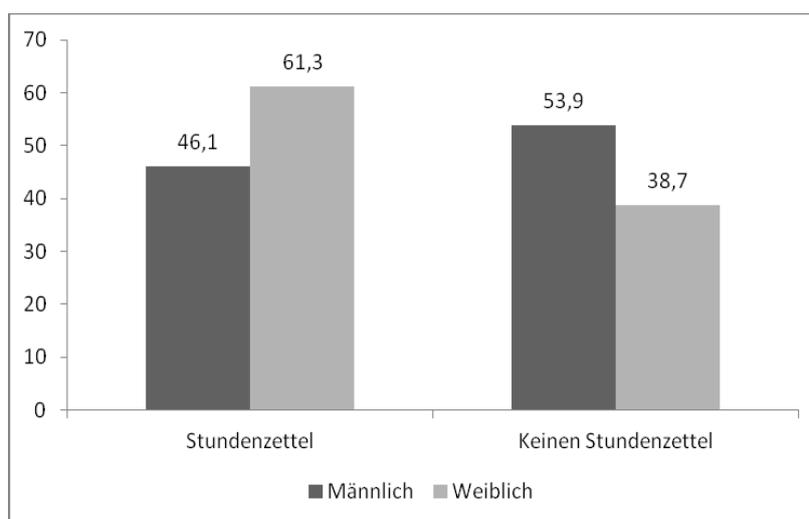
der Stundenmittelwert von Hilfskräften ohne Stundenzettel bei 35,8 lag. Trotzdem kritisiert die GEW die Praxis der Stundenzetelführung, da die Gefahr der Fremd- und Selbstausbeutung besteht: „Wenn Hilfskräfte ausgerechnet dann für ‚ihren Prof‘ aufwändige Rechercharbeiten vornehmen sollen, wenn sie selbst eigentlich für Klausuren lernen müssten, dann entsteht ein Problem“ (GEW 2011a: 25).

Stundenzettel	Mittelwert	Standardabweichung
Führt Stundenzettel	32,6	18,1
Führt keinen Stundenzettel	35,8	76,9
Insgesamt	34,0	53,3

Frage 18: Für wie viele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?
Frage 55: Dokumentieren Sie für sich oder Ihren Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten (Führen Sie einen Stundenzettel)?

Angesichts dieser Befunde gilt es zu prüfen, ob die Mehrarbeit von weiblichen Mitarbeiterinnen darauf zurückzuführen ist, dass diese deutlich seltener einen Stundenzettel führen. Dem ist jedoch nicht so. Vielmehr sind über 60 % der studentischen Beschäftigten die einen Stundenzettel führen weiblich, während lediglich 45 % der Männer einen Stundenzettel führt.

Abbildung 43: Stundenzettel und Geschlecht (in Prozent)

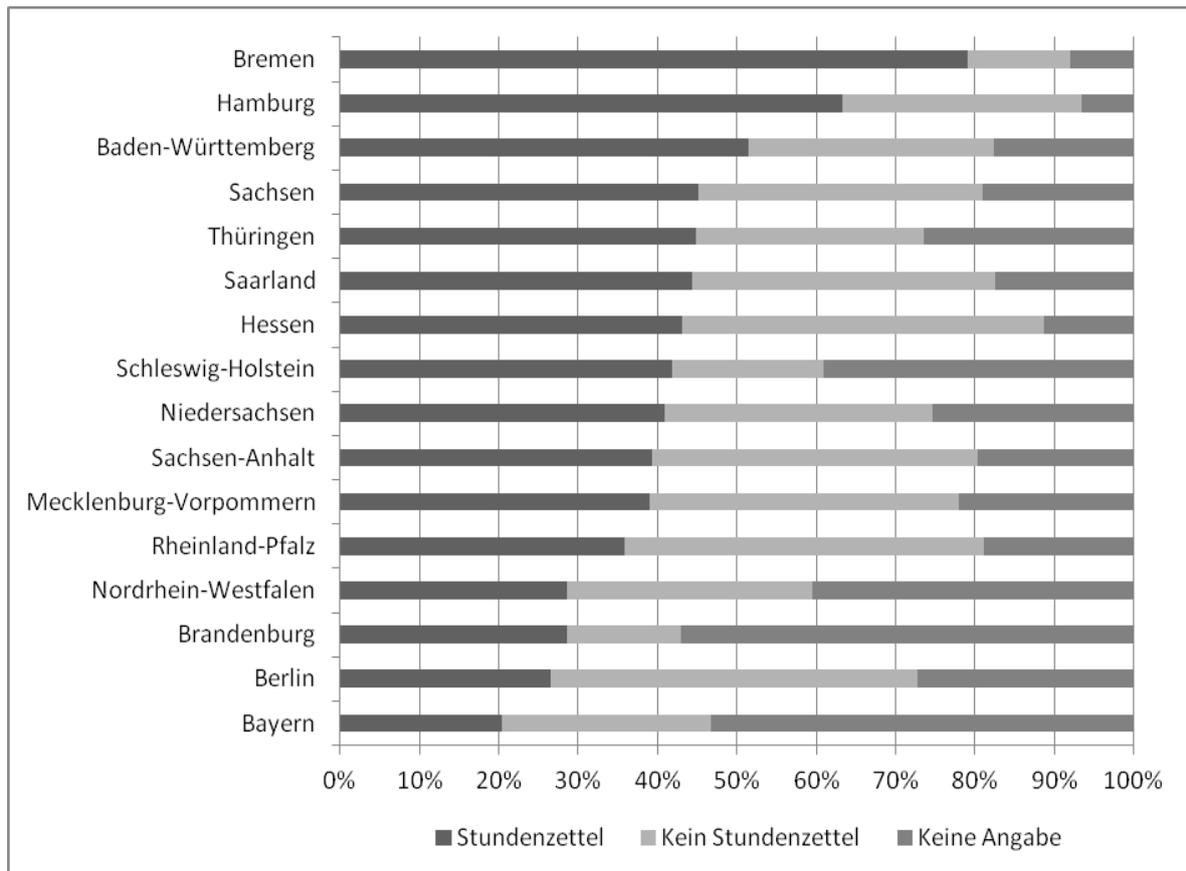


Frage 55: Dokumentieren Sie für sich oder Ihren Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten (Führen Sie einen Stundenzettel)? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass der Geschlechtseffekt ungleich stärker wirkt als dieses aufgrund der positiven Wirkung mit Blick auf die tatsächliche Arbeitszeit zu vermuten wäre. Trotzdem wird in den offenen Kommentaren auch die positive Wirkung von Stundenzetteln thematisiert. So sehen Studierende darin einerseits den Vorteil, dass ihnen überhaupt bewusst wird, wie groß ihr tatsächlicher Arbeitsumfang ist, andererseits wird es hierdurch möglich, Überstunden abzubauen bzw. Minusstunden nachzuarbeiten. Interessanterweise lässt sich kein Zusammenhang zwischen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Führen eines Stundenzettels feststellen.

Starke Unterschiede bestehen zwischen dem Führen eines Stundenzettels und dem Bundesland. Abbildung 44 zeigt, dass in Bremen fast 80 % der studentischen MitarbeiterInnen einen Stundenzettel führen, während in Bayern, Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen nicht einmal ein Drittel der befragten Hilfskräfte ihre Arbeitszeiten dokumentieren.

Abbildung 44: Stundenzettel nach Bundesland



Frage 55: Dokumentieren Sie für sich oder Ihren Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten (Führen Sie einen Stundenzettel)?

5.5 Tätigkeiten

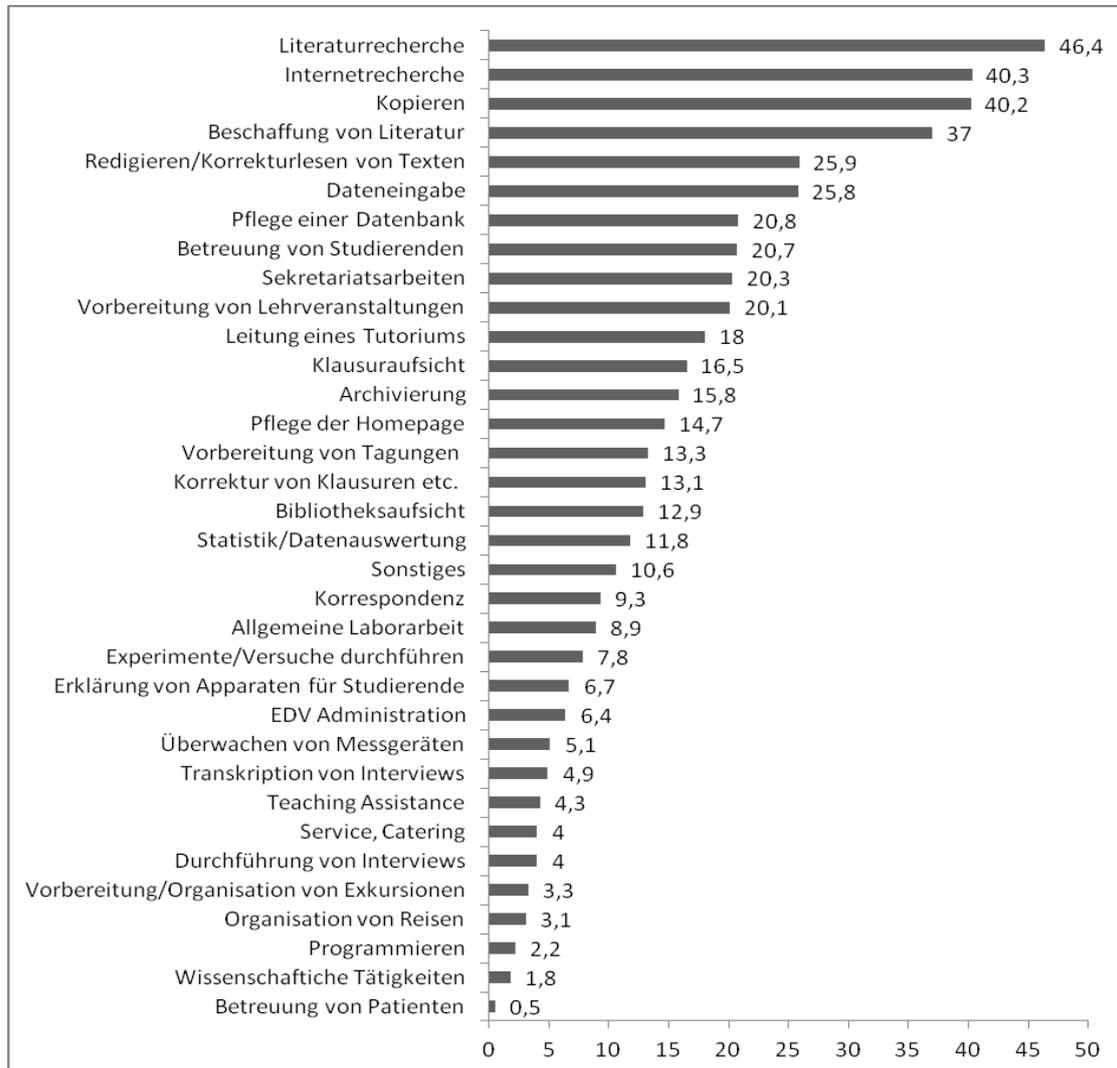
Von großem Interesse sind die Befunde bezüglich der Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen. Zwei Fünftel der Befragten sind überwiegend damit beschäftigt, Literaturrecherchen (46,3 %) oder Internetrecherchen (40,2 %) durchzuführen. An nächster Stelle stehen Kopieren (40,1 %) und Literaturbeschaffung (37,0 %). Ein weiteres Fünftel gab an, regelmäßig Texte zu korrigieren (25,9 %), Daten einzugeben (25,8 %), Datenbanken (20,8 %), Studenten zu betreuen (20,7 %), Sekretariatstätigkeiten durchzuführen (20,3 %) oder in der Vorbereitung in die Lehre involviert zu sein (20,1 %). Eine deutlich untergeordnete Rolle im Anstellungsverhältnis von studentischen MitarbeiterInnen spielen Tätigkeiten wie Transkribieren (4,9 %), Lehrassistenten (4,3 %), Durchführung von Interviews und Catering (jeweils 4,0 %), Planung und Begleitung von Exkursionen (3,3 %), Reiseorganisation für den Arbeitgeber (3,1 %), Programmieren (2,2 %) sowie Patientenbetreuung (0,5 %).

Abbildung 45 zeigt die Häufigkeiten der durchgeführten Tätigkeiten, gerankt nach Häufigkeit und prozentuiert auf die Gesamtzahl.

Zwei Fünftel der Befragten sind überwiegend damit beschäftigt, Literaturrecherchen (46,3 %) oder Internetrecherchen (40,2 %) durchzuführen. An nächster Stelle stehen Kopieren (40,1 %) und Literaturbeschaffung (37,0 %). Ein weiteres Fünftel gab an, regelmäßig Texte zu korrigieren (25,9 %), Daten einzugeben (25,8 %), Datenbanken (20,8 %), Studenten zu betreuen (20,7 %), Sekretariatstätigkeiten durchzuführen (20,3 %) oder in der Vorbereitung in die Lehre involviert zu sein (20,1 %). Eine deutlich untergeordnete Rolle im Anstellungsverhältnis von studentischen MitarbeiterInnen spielen Tätigkeiten wie Transkribieren (4,9 %), Lehrassistenten (4,3 %), Durchführung von Interviews und Catering (jeweils 4,0 %),

Planung und Begleitung von Exkursionen (3,3 %), Reiseorganisation für den Arbeitgeber (3,1 %), Programmieren (2,2 %) sowie Patientenbetreuung (0,5 %).

Abbildung 45: Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen (Mehrfachantworten, in Prozent)



Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Für die nun folgende Unterscheidung wurden die Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen folgendermaßen verortet (vgl. Tabelle 13). Entsprechend dieser Überlegungen wurde ein additiver Index gebildet, welcher die Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen – mit Rückgriff auf die zu Beginn angesprochene Unterscheidung in studentische Hilfskraft und studentische Angestellte – in Forschung und Lehre sowie Technik und Verwaltung zusammenfasst.

Insgesamt wurden 33 verschiedene Tätigkeiten erhoben. Der Mittelwert der aktiv ausgeübten Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen liegt bei 5 Tätigkeiten (Mittelwert = 4,97), welche sich auf jeweils auf etwas mehr als zwei Tätigkeiten in Forschung und Lehre (Mittelwert = 2,39) und zwei Tätigkeiten in Infrastrukturaufgaben (Mittelwert = 2,46) aufteilen. Die Standardabweichung liegt insgesamt bei etwa 3,2, bezüglich Tätigkeiten in Forschung und Lehre bei 1,8, bei Infrastrukturaufgaben bei 2,2.

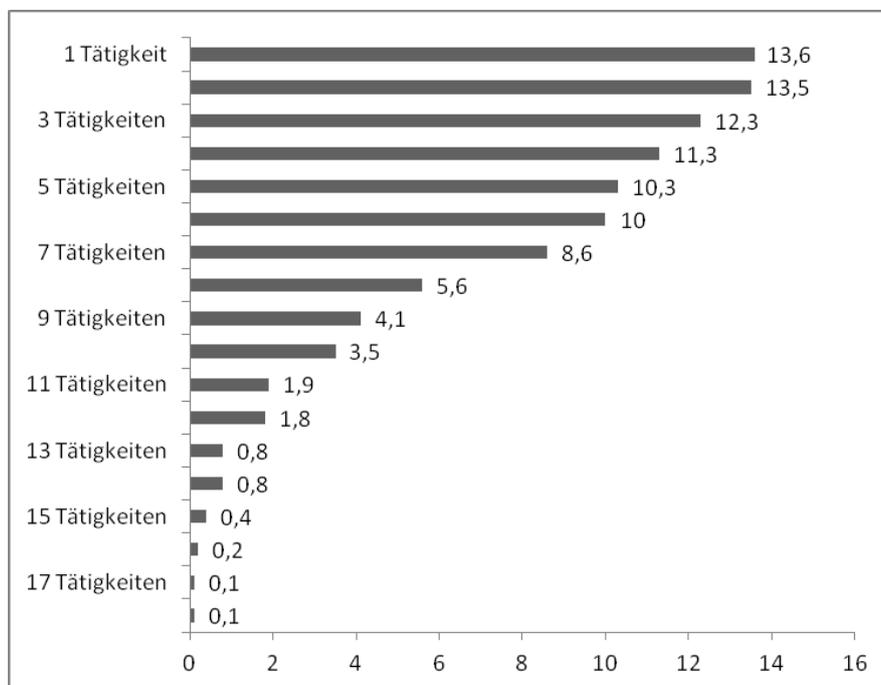
Für die weitere Untersuchung ist festzuhalten, dass das Maximum von gleichzeitig ausgeführten Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen bei 12 im Aufgabenbereich Forschung und Lehre sowie bei 13 im Aufgabenbereich Technik und Verwaltung liegt. Entsprechend können die Tätigkeiten trotz ihrer leichten Ungleichverteilung in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Das Minimum für beide Bereiche liegt

jeweils bei keiner Tätigkeit. Werden beide Bereiche gleichzeitig berücksichtigt, so liegt das Tätigkeitsminimum bei einer Tätigkeit, was für immerhin knapp 13,5 % der studentischen MitarbeiterInnen zutrifft (vgl. Abbildung 46).

Tabelle 13: Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen				
Dienstleistungen in Forschung & Lehre		Dienstleistungen in Technik & Verwaltung		
Forschung	Lehre	EDV/Technik	Sekretariat	Nicht wissenschaftliche Aufgaben/Handlanger
Wissenschaft	Tutorate	EDV-Administration	Sekretariat	Kopieren
Datenauswertung	Lehrassistenz	Programmieren	Korrespondenz	Literaturbeschaffung
Literaturrecherche	Vorbereitung Lehre	Datenbank	Tagungen	Transkription
Internetrecherche	Klausurkorrektur	Homepage		Catering
Interviews	Betreuung Studierende	Apparate		Archivierung
Textkorrekturen	Klausuraufsicht	Labor		Bibliotheksaufsicht
Experimente	Exkursion			Reiseorganisation
Messgeräte				Dateneingabe
				Patientenbetreuung
N = 7	N = 6	N = 6	N = 6	N = 8
N = 13		N = 20		

Quelle: Eigene Darstellung nach Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Abbildung 46: Anzahl durchgeführter Tätigkeiten (in Prozent)

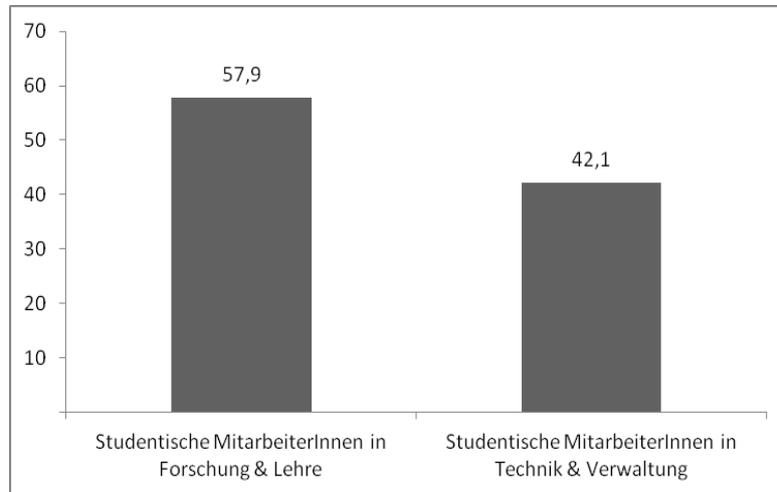


Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Die Arbeitsbereiche von studentischen MitarbeiterInnen unterscheiden sich damit wie folgt (vgl. Abbildung 47): Insgesamt arbeiten 57,4 % der studentischen MitarbeiterInnen überwiegend in Forschung und

Lehre, während 41,7 % stärker Tätigkeiten in Infrastrukturmaßnahmen wie Technik und Verwaltung ausüben. Weiterführende Befunde zu diesem Block sind im Abschnitt 8.3.1 zu finden.

Abbildung 47: Arbeitsbereiche von studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Bezüglich dieser Befunde ist jedoch festzuhalten, dass ein großes Problem der Tätigkeitszuordnung darin besteht, dass von Seiten der ArbeitgeberInnen klare Aufgabenstellungen häufig fehlen. So wurde in den offenen Antworten mehrfach darauf hingewiesen, dass es von Seiten der studentischen MitarbeiterInnen als belastend empfunden wird, dass kaum spezifische Angaben vorgegeben wurden. Entsprechend wird kritisiert, dass die Vorgesetzten häufig den tatsächlichen Arbeitsaufwand von einzelnen Tätigkeiten falsch einschätzen und die Aufgaben vielfach ungenügend definiert und kommuniziert werden. Die unklare Abgrenzung der Arbeitsaufgaben wird insbesondere dann zum Problem, wenn studentische MitarbeiterInnen für private Aufgaben ‚missbraucht‘ werden, d. h. zum Beispiel Medikamente für KollegInnen besorgen müssen oder Bücher nach Hause liefern sollen.

5.6 Vorherige Anstellungsverhältnisse und Laufzeiten

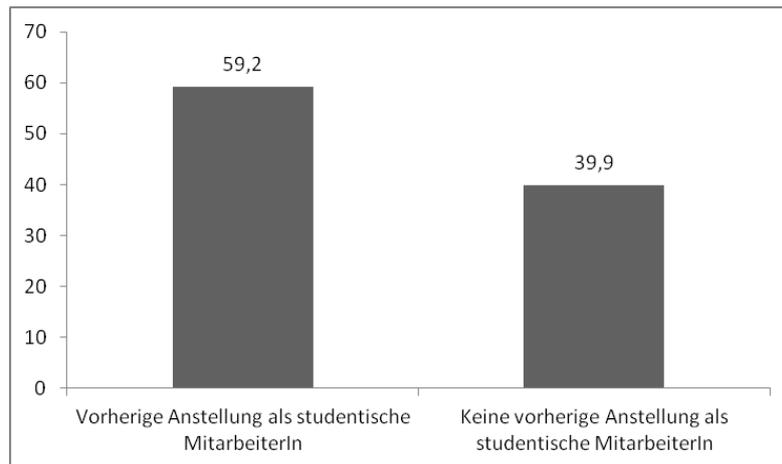
Die prekäre Arbeitslage von studentischen MitarbeiterInnen zeigt sich besonders deutlich, wenn die vorherigen Beschäftigungsverhältnisse an Forschungseinrichtungen und Hochschulen mitberücksichtigt werden. So waren knapp 60 % der studentischen MitarbeiterInnen bereits zuvor an anderer Stelle als studentische MitarbeiterInnen beschäftigt.

Dabei ist jedoch hervorzuheben, dass studentische MitarbeiterInnen in der Regel vergleichsweise lange auf derselben Position arbeiten. So gaben immerhin mehr als die Hälfte an, dass sie bereits länger als ein Jahr beschäftigt sind. Vergleicht man diese Werte mit den Vertragslaufzeiten von studentischen MitarbeiterInnen, so zeigt sich deutlich, dass StuMis wesentlich länger eingestellt sind, als ihre Verträge laufen, d. h. die Verträge in der Regel verlängert werden und auch per se auf Verlängerung angelegt sind. Insgesamt sind knapp drei Viertel aller studentischen MitarbeiterInnen länger als ein halbes Jahr eingestellt.

Hierzu ist festzuhalten, dass die kurze Beschäftigungsdauer von studentischen MitarbeiterInnen somit keineswegs einer praktischen Notwendigkeit folgt. Vielmehr besteht in der Praxis der Bedarf nach längerfristigen Anstellungsverhältnissen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass so genannte ‚Kettenverträge‘ gängige Praxis in deutschen Hochschul- und Forschungseinrichtungen darstellen.²⁶

²⁶ Vgl. hierzu auch Regelmann (2005: 29), welche für Marburg zeigte, dass die Hälfte der studentischen Beschäftigten Verträge mit einer Laufzeit von maximal vier Monate haben, zugleich aber drei Viertel der studentischen Beschäftigten bereits eine solche Stelle gehabt haben, über 87 % sogar auf demselben Arbeitsplatz.

Abbildung 48: Vorherige Anstellungsverhältnisse von studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 23: Waren Sie zuvor schon als studentische Hilfskraft angestellt?

Mit der Kürze und Vielzahl der Beschäftigungsverhältnisse geht zum Teil eine starke zeitliche Diskrepanz zwischen Aufnahme der Tätigkeit bzw. Vertragsbeginn und erster Gehaltszahlung einher. So gaben mehrere studentische MitarbeiterInnen im offenen Kommentar an, dass die erste Gehaltszahlung trotz frühzeitiger Antragstellung aufgrund verwaltungstechnischer Schwierigkeiten häufig erst im zweiten Monat nach Beginn der Tätigkeit erfolgte.

6. Arbeitsbedingungen von studentischen MitarbeiterInnen

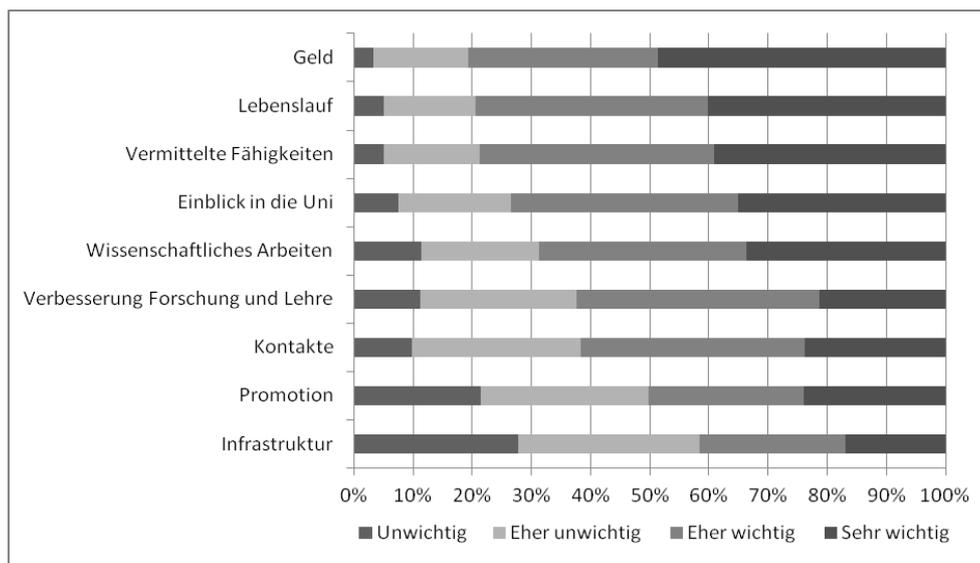
Im folgenden Kapitel sollen die Arbeitsbedingungen von studentischen MitarbeiterInnen und die subjektiven Bewertung durch diese näher untersucht werden. Dazu wurden die Studierenden zuerst nach den Gründen für die Aufnahme einer Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung gefragt. Anschließend sollten sie sich zu ihrer Zufriedenheit sowie konkreten Arbeitsinhalten und -bedingungen äußern. Einen weiteren interessanten Aspekt stellt auch die Frage nach der Vereinbarkeit der Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn mit dem eigenen Studium sowie nach der unmittelbaren Auswirkung dieser Anstellung auf die Studiendauer dar. Abschließend soll noch die Finanzierung der Studierenden näher beleuchtet werden.

6.1 Motivationen für die Anstellung

Zunächst wurden die Studierenden nach der Motivation für die Aufnahme einer Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn gefragt (Mehrfachantworten möglich).

Für die Anstellung als StuMi sind neben der Finanzierung des eigenen Studiums (49 %, sehr wichtig; 32 % eher wichtig) weiter zahlreiche Motive ausschlaggebend. Abbildung 49 stellt die Gründe der Aufnahme eines solchen Beschäftigungsverhältnisses dar.

Abbildung 49: Motivation für die Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn (in Prozent)



Fragen 25-33: Welche Rolle spielen für Sie bei Ihrer Tätigkeit....

Dabei zeigt sich deutlich, dass das monetäre Einkommen den wichtigsten Grund darstellt, parallel zum Studium an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung zu arbeiten. Hier ist auffallend, dass den Mitarbeiterinnen die Bezahlung noch wichtiger ist als ihren männlichen Kollegen.

Tabelle 14: Präferenz Geld nach Geschlecht (in Prozent)

	Männlich	Weiblich
Unwichtig	5,0	1,9
Eher unwichtig	19,4	13,5
Eher wichtig	33,0	31,1
Sehr wichtig	42,3	53,2

Frage 29: Welche Rolle spielt für Sie bei Ihrer Tätigkeit die Möglichkeit, Geld zu verdienen? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Da aber bei der Rolle des Einkommens für die Finanzierung der Studierenden keine Unterschiede nach Geschlecht zu beobachten sind, kann die größere Bedeutung des Geldes nicht über einen erhöhten Finanzbedarf zur Sicherung des Studiums erklärt werden.

Tabelle 15: Rolle Einkommen nach Geschlecht (in Prozent)

	Männlich	Weiblich
Hauptsächlich	14,3	12,9
Zur Hälfte	25,0	27,0
Zu einem Drittel	32,0	29,2
Eher ein Taschengeld	26,7	28,6
Anderes	1,8	2,1

Frage 21: Welche Rolle spielt ihr Einkommen aus der Beschäftigung an der Universität für Ihren Lebensunterhalt?
Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Als zweitwichtigster Grund einer Beschäftigung an einer Hochschule nachzugehen, wird der positive Nutzen für den eigenen Lebenslauf angegeben. Dementsprechend ist festzuhalten, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn im Lebenslauf repräsentativ für zusätzlich im Studium erworbene Fähigkeiten oder *Soft Skills* angesehen wird und solche Studierende als überdurchschnittlich kompetent betrachtet werden. Somit kann sich die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn auch auf potentielle berufliche Positionen positiv auswirken –sowohl an der Universität als auch außerhalb des wissenschaftlichen Betriebs.

Tabelle 16: Präferenz Lebenslauf nach Geschlecht (in Prozent)

	Männlich	Weiblich
Unwichtig	6,8	3,6
Eher unwichtig	19,3	12,5
Eher wichtig	40,0	38,4
Sehr wichtig	33,6	45,0
Keine Angabe	0,4	0,5

Frage 32: Welche Rolle spielen für Sie bei Ihrer Tätigkeit die möglichen positiven Auswirkungen auf den Lebenslauf? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Hierbei zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Denn während der Lebenslauf für 83,4 % der Frauen explizit einen wichtigen oder sehr wichtigen Grund darstellt, eine Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn anzunehmen, liegt die Zahl bei Männern bei nur 73,6 %.

Als weitere wichtige oder sehr wichtige Aspekte werden von über zwei Dritteln der Befragten zudem die durch die Arbeit vermittelten Fähigkeiten (78 %), der Einblick in die Uni von ‚innen‘ (73 %) sowie das wissenschaftliche Arbeiten (68 %) genannt. Eine später mögliche Promotion wird hingegen von gerade einmal der Hälfte der Befragten als Motiv angegeben. Relativ uninteressant scheint zudem der Zugriff auf die bestehende Infrastruktur zu sein, auf welche studentische MitarbeiterInnen durch ihre Tätigkeit Zugang gewinnen (42 %). Hier zeigen sich jedoch deutlichen Unterschiede nach Fachbereichen. So scheint dies in der Medizin, den Gesundheits- und Sportwissenschaften sowie in den Sozialwissenschaften noch eine wichtigere Rolle zu spielen, während dies in den Rechtswissenschaften am unwichtigsten erscheint. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass keine großen Unterschiede nach Fachbereichen oder Geschlecht zu beobachten sind. Zudem scheinen neben Geld insbesondere lebenslaufrelevante Motive zu

überwiegen, während eine zukünftige wissenschaftliche Karriere sowie der Zugang zu bestehenden Infrastrukturen eine untergeordnete Rolle spielen (vgl. hierzu aber die teilweise konträren Aussagen zur Promotion in Abschnitt 7.5).

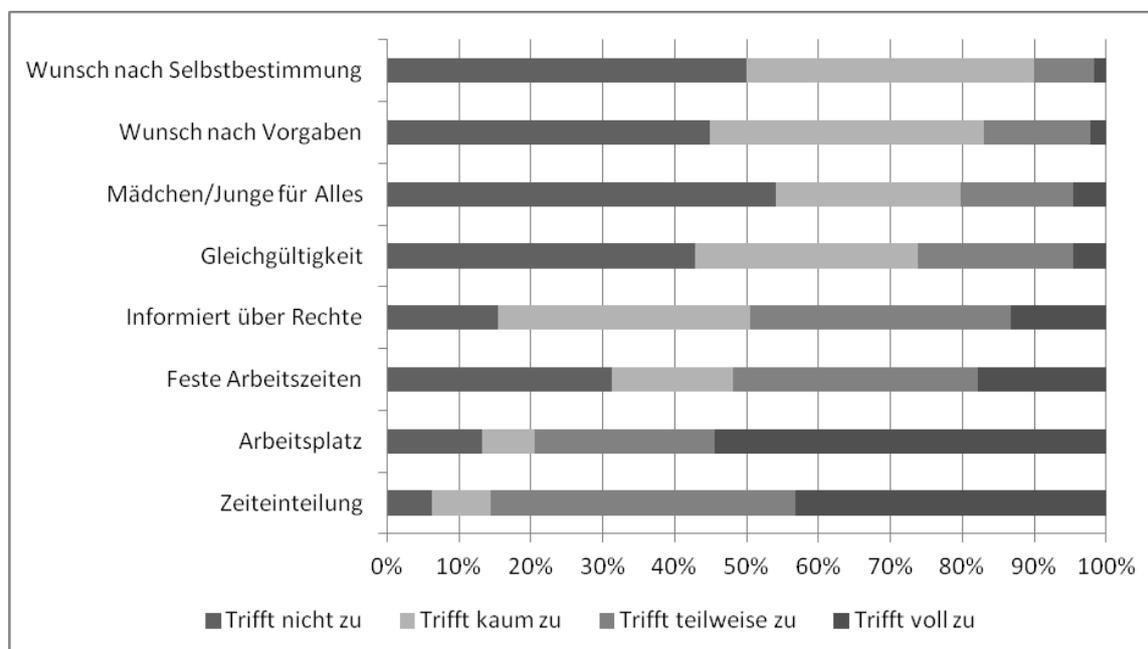
Tabelle 17: Präferenz Infrastruktur nach Fachbereichen (in Prozent)		
	Unwichtig	Sehr wichtig
Rechtswissenschaften	66,1	33,6
Mathematik, Natur- und Umweltwissenschaften	58,5	41,1
Wirtschaftswissenschaften	57,6	41,9
Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften	57,1	41,2
Ingenieurwissenschaften	55,4	42,7
Sozialwissenschaften	53,6	45,4
Medizin, Gesundheits- und Sportwissenschaften	51,8	46,3

Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)? Frage 33: Welche Rolle spielen für Sie bei Ihrer Tätigkeit der Zugang zu Infrastruktur (Arbeitsplatz, Bibliothek, Drucker, Kopierer etc.)?

6.2 Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Zusätzlich zu den vorangehenden Fragen nach den Beschäftigungsverhältnissen von studentischen MitarbeiterInnen sollten die befragten Personen angeben, inwiefern verschiedene Aussagen auf die eigene Beschäftigungssituation zutreffen.

Abbildung 50: Einschätzung der Arbeitsbedingungen (in Prozent)



Fragen 47-54: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Anstellung zu?

Dabei fällt auf, dass 54 % der Befragten ein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, für weitere 25 % trifft dies teilweise zu. Nur 18 % der studentischen MitarbeiterInnen haben feste Arbeitszeiten während 31 % überhaupt keine festgelegten Arbeitszeiten kennen. Dies scheint sich auch durch die Antworten

auf die Frage nach der freien Einteilung der Arbeitszeit zu bestätigen. Hier geben 85 % der befragten Studierenden an, dass sie sich ihre Arbeitszeit ganz (43 %) oder teilweise (42 %) frei einteilen können. Zudem wurde in den offenen Kommentaren das Absitzen von festen Arbeitszeiten mehrfach als kontraproduktiv bezeichnet. Der Wunsch nach mehr strukturierenden Vorgaben scheint insgesamt recht schwach ausgeprägt zu sein, lediglich 17 % wünschen sich dies ganz oder teilweise. Dies kann zum einen an der Eigenständigkeit der beschäftigten Studierenden liegen, sodass diese auch ohne direkte Vorgaben ihre Aufgaben erledigen können. Zu vermuten wäre aber auch, dass – zumindest teilweise – schon genug Vorgaben existieren und weitere unsinnig erscheinen mögen. Da auch der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung recht gering ausgeprägt ist (2 % voll, 8 % teilweise), kann dies aber wohl eher als positive Einschätzung der Beschäftigungssituation verstanden werden, da nur ein sehr kleiner Teil der befragten studentischen MitarbeiterInnen sich mehr Vorgaben oder mehr Freiräume wünschen. So sehen sich auch nur 5 % der Befragten als ‚Laufbursche‘ oder ‚Mädchen für Alles‘, für weitere 15 % trifft diese Aussage teilweise zu. Auffallend ist jedoch, dass nur 13 % aller studentischen MitarbeiterInnen angeben, über ihre rechtliche Stellung informiert zu sein.²⁷ Weitere 36 % fühlen sich zumindest teilweise informiert, ganze 15 % überhaupt nicht. Dies kann auch nur teilweise durch die Antworten auf die nächste Frage erklärt werden. Der Aussage „Ich sehe alles, was meine Anstellung angeht, nicht so eng, da ich ja nur für kurze Zeit angestellt bin“ stimmen 5 % voll und weitere 22 % teilweise zu.

Allerdings ergeben sich hier leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So scheinen männliche studentische Mitarbeiter eine gleichgültiger Einstellung (25 % teilweise, 6 % voll) zu besitzen, als ihre weiblichen Kolleginnen (19 % teilweise, 4 % voll). Unterschiede nach Fachbereichen konnten nicht festgestellt werden.

Tabelle 18: Gleichgültigkeit nach Geschlecht (in Prozent)

	Männlich	Weiblich
Trifft nicht zu	38,9	45,1
Trifft kaum zu	29,9	31,3
Trifft teilweise zu	24,9	18,9
Trifft voll zu	5,5	3,7

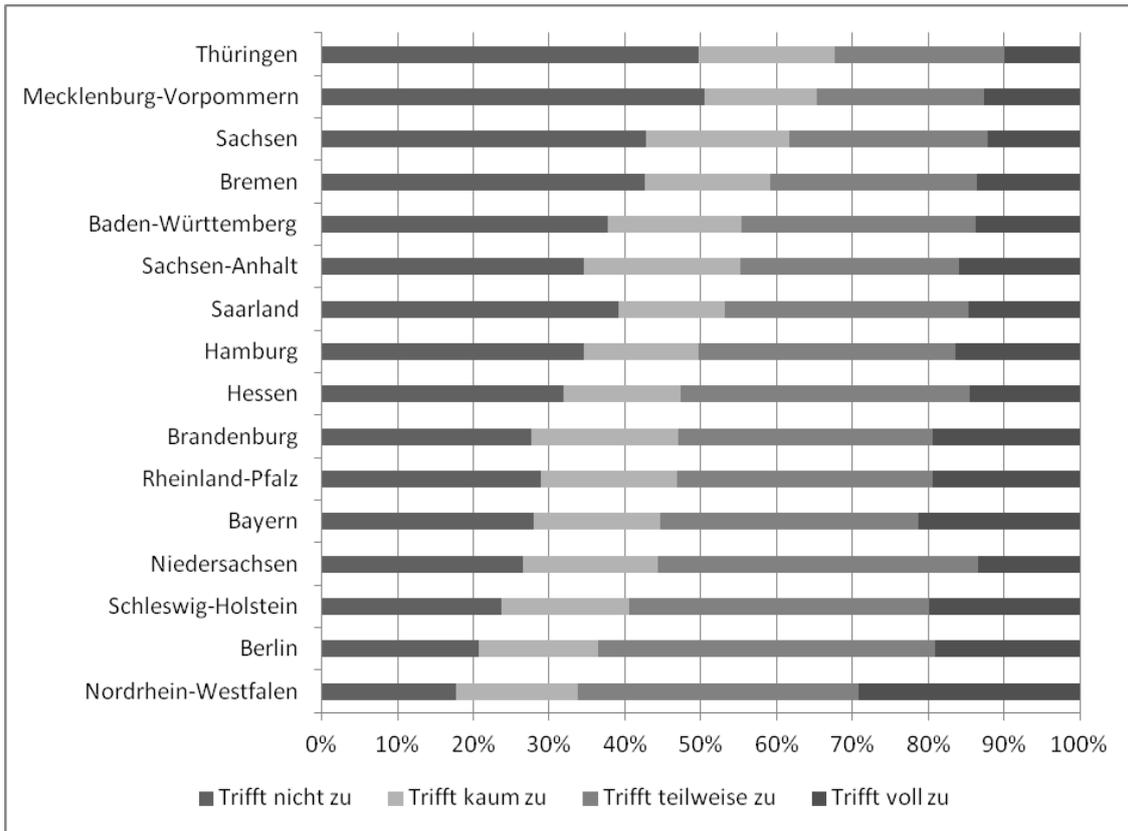
Frage 54: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Anstellung zu?: „Ich sehe alles, was meine Anstellung angeht, nicht so eng, da ich ja nur für kurze Zeit angestellt bin.“ Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Hinsichtlich der festen Arbeitszeiten ergeben sich Unterschiede vor allem mit Blick auf die verschiedenen Bundesländer. Auffallend viele studentische MitarbeiterInnen mit vollständig oder teilweise festen Arbeitszeiten finden sich in NRW (66 %), Berlin (64 %) und Schleswig-Holstein (59 %), während studentische MitarbeiterInnen ohne oder mit nur wenig festen Arbeitszeiten in Bremen (59 %), Sachsen (62 %), Mecklenburg-Vorpommern (65 %) und Thüringen (67 %) zu finden sind.

Auch in Bezug auf die Information über die eigene rechtliche Stellung finden sich Unterschiede vor allem in Bezug auf die verschiedenen Bundesländer. So ist der Anteil der studentischen MitarbeiterInnen, die über ihre rechtliche Stellung im Beschäftigungsverhältnis nicht informiert wurden in Bayern und Baden-Württemberg mit jeweils über 20 % am größten, dicht gefolgt von Brandenburg mit 19 %. Demgegenüber stehen etwa Berlin (9 %), Mecklenburg-Vorpommern (8 %) sowie das Saarland (9 %), mit sehr gut informierten studentischen MitarbeiterInnen.

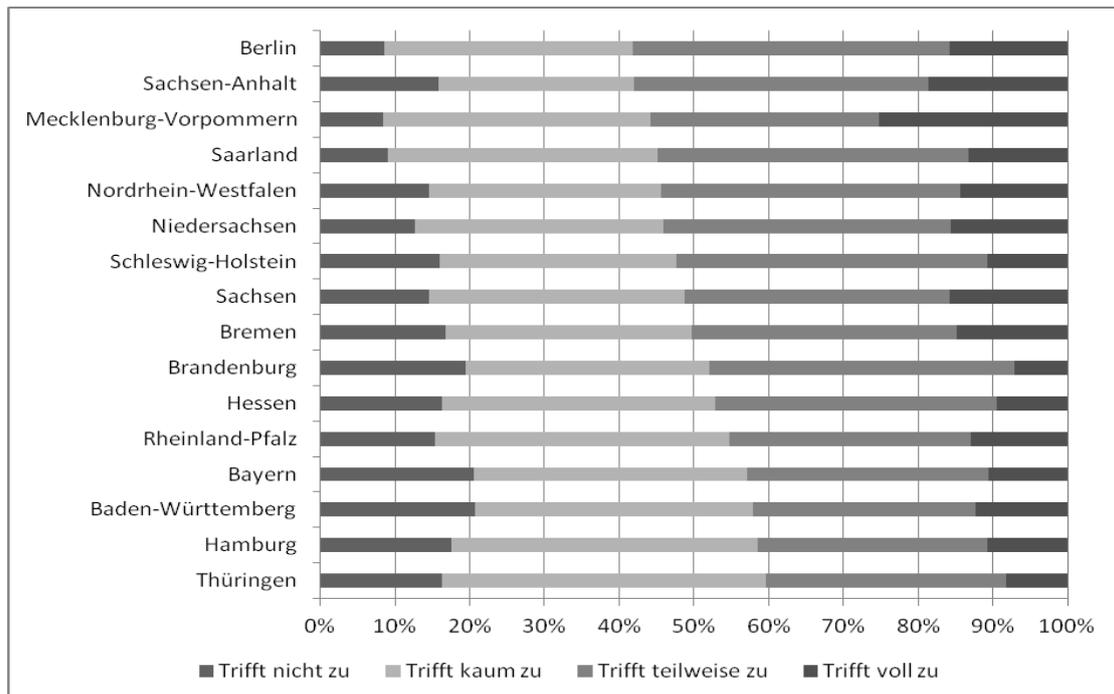
²⁷ Dies kann zur Benachteiligung von studentischen MitarbeiterInnen führen, da diesen in vielen Fällen nicht bewusst ist, welche Rechte sie im Zweifelsfall einfordern könnten (vgl. hierzu auch GEW 2011a).

Abbildung 51: Feste Arbeitszeiten nach Bundesland (in Prozent)



Frage 47: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Anstellung zu: „Ich habe feste Arbeitszeiten.“
Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?

Abbildung 52: Informationen über die rechtliche Stellung nach Bundesland (in Prozent)

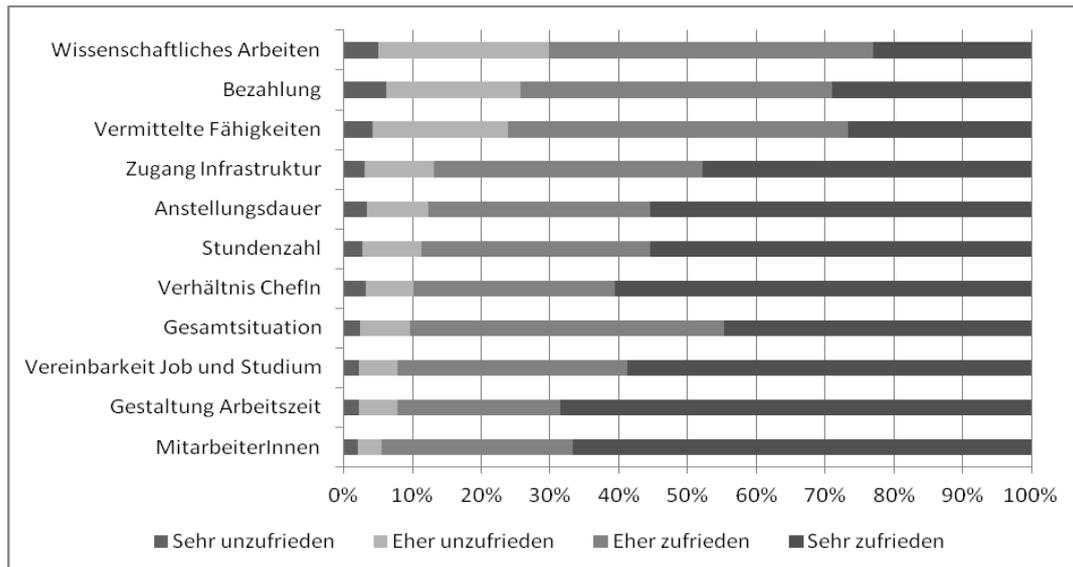


Frage 53: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Anstellung zu?: „Ich fühle mich über meine rechtliche Stellung als Arbeitnehmer gut informiert.“ Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich ihre Hochschule?

6.3 Zufriedenheit mit dem Anstellungsverhältnis

Im weiteren Verlauf wurden die studentischen MitarbeiterInnen nach ihrer persönlichen Zufriedenheit mit ihrem Beschäftigungsverhältnis insgesamt und auch zu verschiedenen Einzelaspekten gefragt. Insgesamt ergibt sich ein deutlich positives Bild, wenn nach der Zufriedenheit von studentischen MitarbeiterInnen mit ihrer Beschäftigungssituation gefragt wird. So sind 90 % der Befragten eher oder sehr zufrieden mit ihrer Gesamtsituation des Beschäftigungsverhältnisses. Lediglich 7,2 % sind etwas unzufrieden mit der Gesamtsituation, 2,3 % äußern sich sehr unzufrieden.

Abbildung 53: Zufriedenheit mit dem Anstellungsverhältnis (in Prozent)



Fragen 35-45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit...

Mit dem Verhältnis zu den MitarbeiterInnen sind sogar 94 % aller Befragten zufrieden. Die zweithöchste Zufriedenheit stellt sich mit 92 % in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit dar. Dies überrascht kaum, da 85 % der Befragten an anderer Stelle angeben, sich ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise frei einteilen zu können (siehe Abschnitt 6.2). Auch mit der Vereinbarkeit der Beschäftigung mit dem eigenen Studium sind 92 % aller Befragten eher oder sehr zufrieden. Gleiches gilt für das Verhältnis zu den Vorgesetzten, welches 60 % mit sehr zufrieden und weitere 29 % mit eher zufrieden beurteilen. Auch in Bezug auf die Stundenzahl (89 %), Anstellungsdauer (88 %) sowie den Zugang zu Infrastruktur (87 %) ist die Zufriedenheit von studentischen MitarbeiterInnen sehr hoch. Diese nimmt jedoch bei den Fragen nach den vermittelten Fähigkeiten (76 % eher oder sehr zufrieden) und wissenschaftlichem Arbeiten (71 %) deutlich ab. Mit der Bezahlung sind 74 % der Befragten zufrieden. Somit stellen diese drei Bereiche die größten Unzufriedenheitsfaktoren dar (auf einem insgesamt hohen Zufriedenheitsniveau).

Tabelle 19: Zufriedenheit mit Gesamtsituation (in Prozent)

Sehr unzufrieden	2,3
Eher unzufrieden	7,2
Eher zufrieden	45,4
Sehr zufrieden	44,3
Keine Angabe	0,7
Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?	

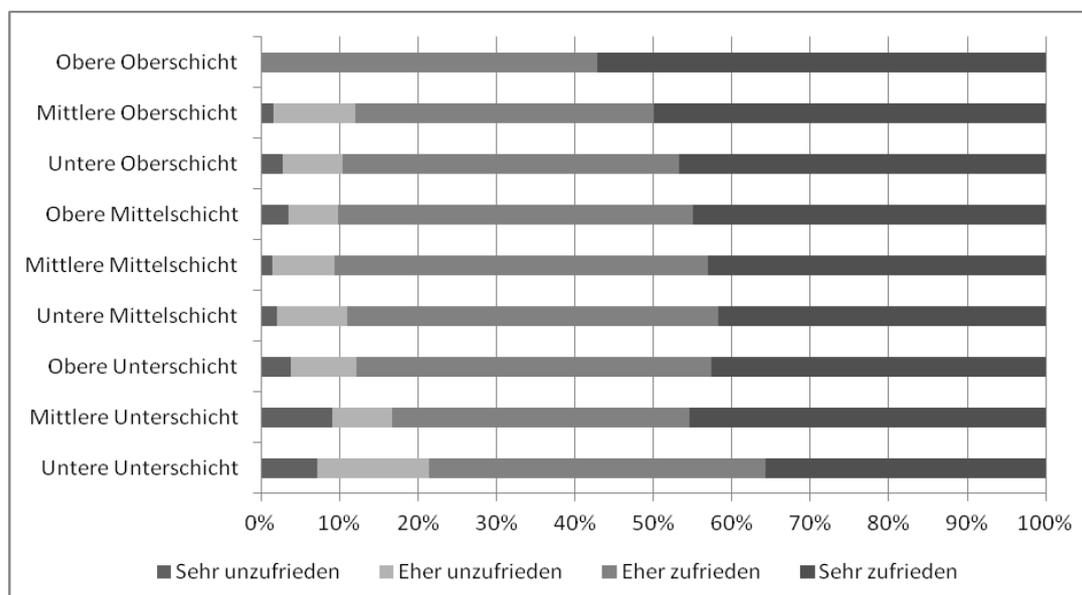
In Hinblick auf Geschlecht ergeben sich dabei nur minimale Unterschiede. So sind die weiblichen Beschäftigten zu 47 % sehr zufrieden, während ihre männlichen Kollegen zu 41 % sehr zufrieden sind. Diese sind jedoch häufiger eher zufrieden (3 Prozentpunkte mehr), so dass insgesamt ein geringer Unterschied nach Geschlecht besteht.

	Männlich	Weiblich
Sehr unzufrieden	2,2	2,4
Eher unzufrieden	8,2	6,5
Eher zufrieden	47,3	43,9
Sehr zufrieden	41,3	46,5
Keine Angabe	0,9	0,6

Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Signifikante Unterschiede zeigen sich bei der Zufriedenheit mit der Gesamtsituation, wenn man diese nach sozialer Herkunft der befragten studentischen MitarbeiterInnen aufschlüsselt. So zeigt sich auch hier ein deutlicher Zusammenhang – die Zufriedenheit mit der Gesamtsituation steigt mit einer höheren sozialen Herkunft. Während bei befragten Personen aus der Kategorie ‚untere Unterschicht‘ lediglich 73 % zufrieden (davon 33 % sehr zufrieden) sind, steigt dies schon bei Personen aus der Kategorie ‚obere Unterschicht‘ auf 87 % eher oder sehr zufrieden. Diese Tendenz bestätigt sich auch weiterhin. So sind ganze 100 % der Befragten aus der Kategorie ‚obere Oberschicht‘ eher oder sehr zufrieden mit der Gesamtsituation ihrer Beschäftigung.

Abbildung 54: Zufriedenheit mit Gesamtsituation nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?
Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Lediglich geringe Unterschiede ergeben sich für die gleiche Frage in Bezug auf die Arbeitsbereiche. So sind studentische MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre zu jeweils 45 % eher oder sehr zufrieden, während solche in Infrastrukturmaßnahmen zu 46 % eher und zu 42 % sehr zufrieden sind.

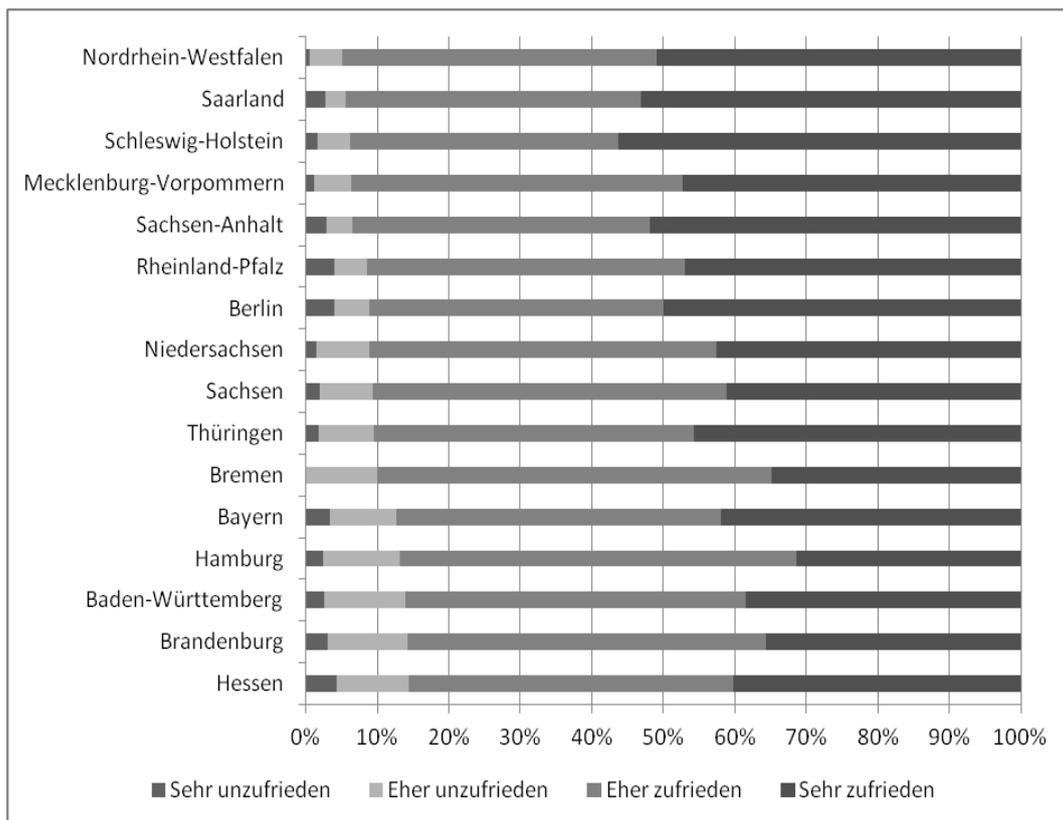
Tabelle 21: Zufriedenheit Gesamtsituation nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

	Studentische MitarbeiterInnen in Forschung & Lehre	Studentische MitarbeiterInnen in Technik & Verwaltung
Sehr unzufrieden	1,9	2,9
Eher unzufrieden	6,6	8,1
Eher zufrieden	44,9	46,0
Sehr zufrieden	45,7	42,3
Keine Angabe	0,8	0,6

Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle? Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?

Nach Bundesland betrachtet ergeben sich weitere Differenzen in Bezug auf die Gesamtzufriedenheit der studentischen MitarbeiterInnen. So finden sich die unzufriedensten Befragten in Baden-Württemberg, Brandenburg und Hessen (14 %) sowie in Bayern und Hamburg (13 %). Auffallend ist jedoch, dass die objektiv scheinbar guten Rahmenbedingungen, wie etwa die gute Bezahlung oder lange Vertragsdauer in Berlin, sich nicht unmittelbar in einer höheren Gesamtzufriedenheit widerspiegeln.

Abbildung 55: Gesamtzufriedenheit nach Bundesland (in Prozent)



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich Ihre Hochschule?

Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?

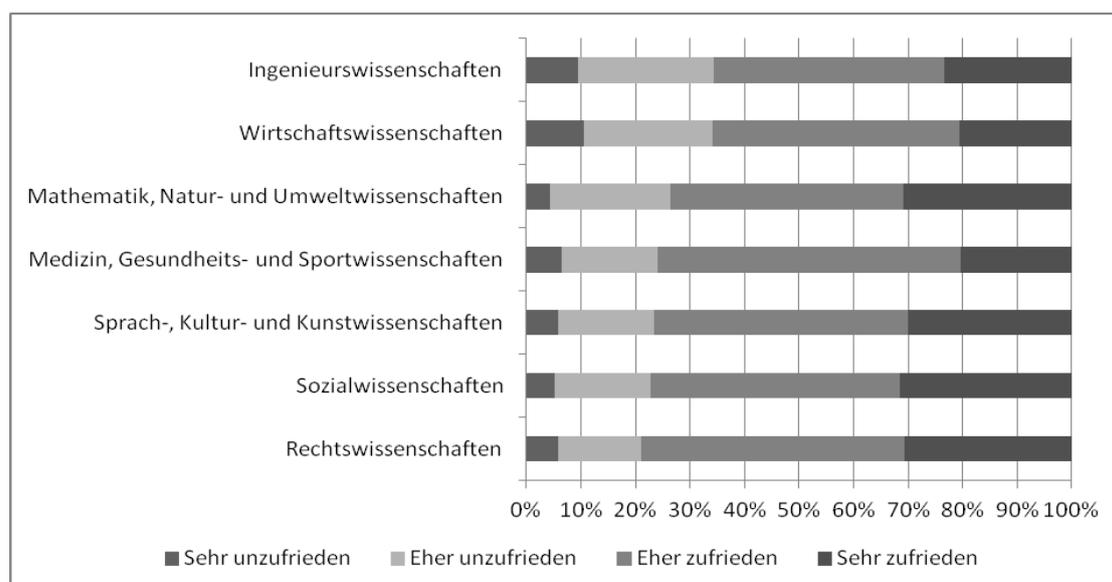
In Bezug auf die Zufriedenheit mit der Bezahlung des Beschäftigungsverhältnisses zeigen sich kaum Unterschiede nach Arbeitsbereichen. Während bei studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre 75 % der Befragten eher oder sehr zufrieden sind, geben dies 72 % der Beschäftigten in Technik und Verwaltung an.

	Studentische MitarbeiterInnen in Forschung & Lehre	Studentische MitarbeiterInnen in Technik & Verwaltung
Sehr unzufrieden	5,8	6,7
Eher unzufrieden	18,8	20,1
Eher zufrieden	45,2	44,9
Sehr zufrieden	29,7	27,5
Keine Angabe	0,6	0,8

Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?
Frage 37: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit der Bezahlung?

Deutlichere Unterschiede lassen jedoch nach Fachbereichen feststellen. Hier fallen die Wirtschaftswissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften auf, bei denen jeweils nur 66 % der Befragten eher oder sehr zufrieden sind. Gleichzeitig finden sich in diesen Fachbereichen die wenigsten Beschäftigten mit einer sehr hohen Zufriedenheit in Bezug auf die Bezahlung.

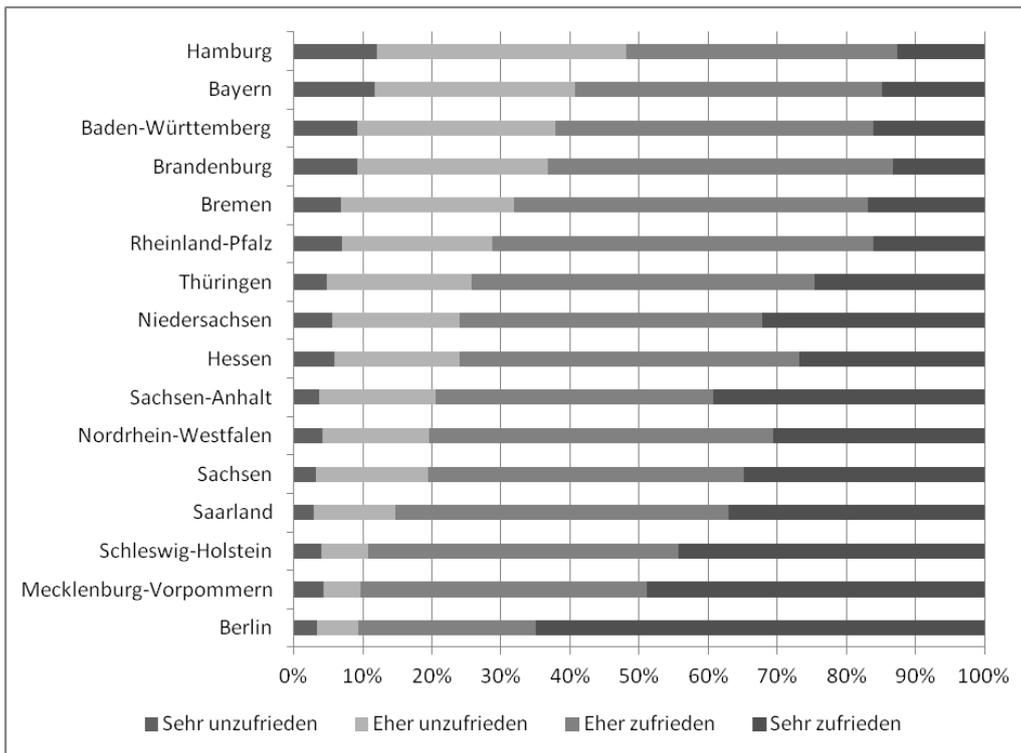
Abbildung 56: Zufriedenheit mit Bezahlung nach Fachbereichen (in Prozent)



Frage 4: Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird)?
Frage 37: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit der Bezahlung?

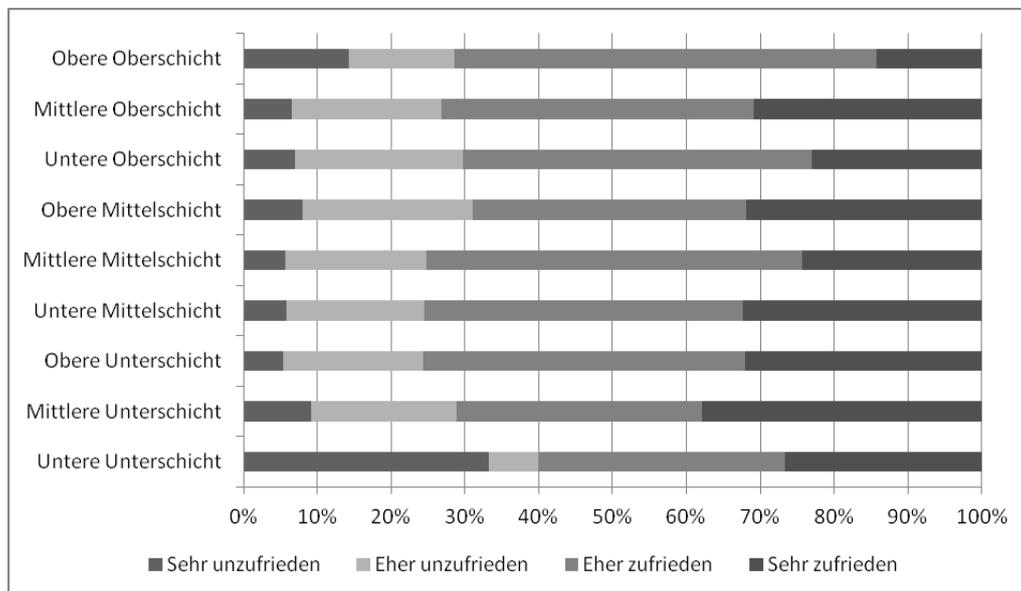
Noch größere Unterschiede lassen sich feststellen, wenn die Zufriedenheit mit der Bezahlung nach Bundesland getrennt betrachtet wird, da hier auch faktisch deutliche Unterschiede in der Höhe der Bezahlung bestehen (siehe hierzu auch Abschnitt 5.3.4). So sind in Berlin, wo die Löhne mit die höchsten sind, 26 % der Beschäftigten eher und ganze 65 % sehr zufrieden mit ihrer Entlohnung. Aber auch in Mecklenburg-Vorpommern, wo die Löhne niedriger liegen, sind 90 % der Befragten eher oder sehr zufrieden mit der Bezahlung. Hier ist anzunehmen, dass nicht nur die Lohnhöhe, sondern auch der Vergleich mit der Bezahlung anderer Tätigkeiten außerhalb der Universität sowie die Lebenshaltungskosten sich auf die Zufriedenheit auswirken. Die stärkste Unzufriedenheit in Hinblick auf die Bezahlung gibt es in Hamburg (52 %), gefolgt von Bayern (41 %) und Baden-Württemberg (38 %). Insgesamt liegen somit deutliche Hinweise vor, dass die Zufriedenheit von studentischen MitarbeiterInnen nicht unmittelbar auf die Höhe der gezahlten Stundenlöhne zurückzuführen ist.

Abbildung 57: Zufriedenheit mit Bezahlung nach Bundesland (in Prozent)



Frage 14: In welchem Bundesland befindet sich ihre Hochschule?
 Frage 37: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit der Bezahlung?

Abbildung 58: Zufriedenheit mit Bezahlung nach sozialer Herkunft (in Prozent)



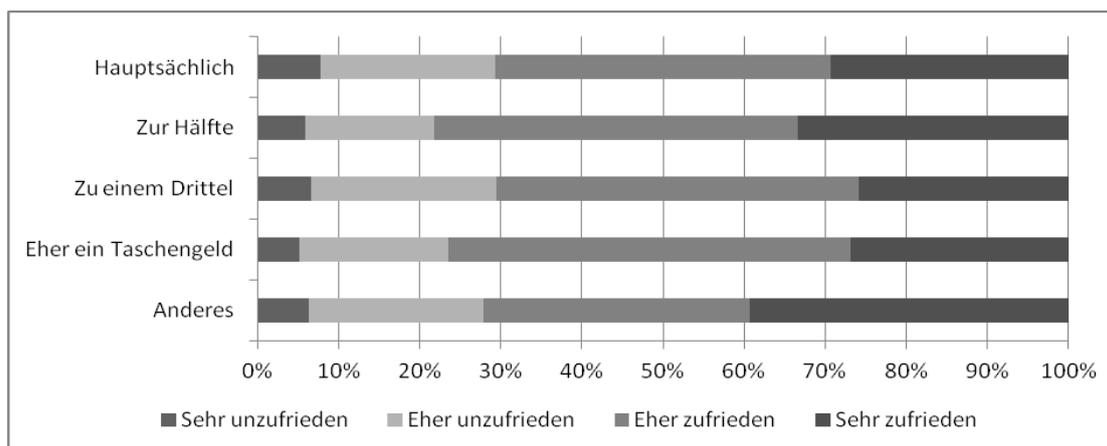
Frage 37: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit der Bezahlung?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Weitere Unterschiede lassen sich zudem in Bezug auf die soziale Herkunft der Beschäftigten feststellen. So sinkt die Zufriedenheit mit der Bezahlung mit steigender sozialer Herkunft leicht, allerdings gibt es hier auch Ausnahmen, wie etwa eine starke Unzufriedenheit mit der Bezahlung bei studentischen MitarbeiterInnen mit der niedrigsten sozialen Herkunft.

Ebenfalls nur sehr geringe Unterschiede ergeben sich bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung in Bezug auf die Rolle des Einkommens für die Finanzierung des eigenen Studiums. So sind 70 % der Befragten, die ihr Studium hauptsächlich über eine Beschäftigung an einer Hochschule finanzieren, eher oder sehr zufrieden mit der Bezahlung. Bei Studierenden, die sich zur Hälfte mit der Beschäftigung finanzieren, sind dies immerhin 78 %. Wenn der Job zu einem Drittel zur Finanzierung beiträgt, fällt die Zufriedenheit wieder auf 70 %. Bei Beschäftigten, die ihren Lohn eher als zusätzliches Taschengeld ansehen, sind 76 % eher oder sehr zufrieden mit der Bezahlung.

Abbildung 59: Zufriedenheit mit Bezahlung nach Rolle des Einkommens (in Prozent)



Frage 21: Welche Rolle spielt Ihr Einkommen aus der Beschäftigung an der Universität für Ihren Lebensunterhalt?
Frage 37: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit der Bezahlung?

Ein weiterer Punkt, mit dem die befragten studentischen MitarbeiterInnen weniger zufrieden waren, sind die bei der Arbeit vermittelten Fähigkeiten. Hier mögen vielleicht auch Erwartungen an die Beschäftigung nicht erfüllt werden. Signifikante Unterschiede ergeben sich allerdings gerade in Abhängigkeit von Arbeitsbereichen von studentischen MitarbeiterInnen. So sind die Befragten, die in Forschung und Lehre beschäftigt sind, mit 30,9 % deutlich häufiger sehr zufrieden mit den vermittelten Fähigkeiten als ihre KollegInnen mit Infrastrukturaufgaben in Technik und Verwaltung mit 20,1 %. Dies lässt sich aber auch durch die Tatsache erklären, dass studentische MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung oft schon entsprechende Qualifikationen mitbringen müssen und auf Grund des oft homogeneren Tätigkeitsfeldes weniger neue Fähigkeiten erwerben.

Tabelle 23: Zufriedenheit vermittelte Fähigkeiten nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden
StuMis in Forschung & Lehre	2,7	16,7	48,7	30,9
StuMis in Technik & Verwaltung	6,2	23,3	48,9	20,1

Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichsten Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?
Frage 39: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit den in dieser Arbeit vermittelten Fähigkeiten?

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch in Bezug auf die Zufriedenheit mit wissenschaftlichem Arbeiten. Auch hier sind studentische MitarbeiterInnen mit Aufgaben in Technik und Verwaltung mit 62 % weniger häufig eher oder sehr zufrieden als solche mit Aufgaben in Forschung und Lehre mit 73 %. Dies scheint jedoch noch verständlicher, da die Arbeit in Forschung und Lehre auch deutlich stärkere Bezüge zu wissenschaftlichem Arbeiten aufweist als Infrastrukturaufgaben in Technik und Verwaltung.

Tabelle 24: Zufriedenheit mit wissenschaftlichem Arbeiten nach Arbeitsbereichen (in Prozent)				
	Sehr unzufrieden	Eher unzufrieden	Eher zufrieden	Sehr zufrieden
StuMis in Forschung & Lehre	3,5	21,1	47,1	26,3
StuMis in Technik & Verwaltung	7,0	28,3	44,4	17,3

Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle? Frage 38: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihren Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten?

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich ein sehr positives Stimmungsbild ergibt, wenn studentische MitarbeiterInnen nach ihrer Zufriedenheit mit ihren Beschäftigungsverhältnissen gefragt werden. Auch hier zeigen sich die größten Unterschiede in Bezug auf die verschiedenen Bundesländer. Dringlichste Problemfelder sind die vermittelten Fähigkeiten und das wissenschaftliche Arbeiten sowie die Bezahlung, was sich in der vergleichsweise geringsten Zufriedenheit der Befragten mit diesen Punkten ausdrückt.

6.4 Vereinbarkeit mit dem Studium und Auswirkungen auf die Studiendauer

Für die subjektive Bewertung einer Anstellung als StuMi sind sowohl die Vereinbarkeit von Job und Studium als auch die Auswirkung auf die Studiendauer wichtige Faktoren, da die studentischen MitarbeiterInnen meist in demselben Fachbereich angestellt sind, in dem sie auch studieren und die Vermutung nahe liegt, dass mögliche Synergieeffekte genutzt werden können.

Tabelle 25: Vereinbarkeit von studentischer Mitarbeit und Studium (in Prozent)	
Besser als andere	79,6
Gleich wie andere	13,6
Schlechter als andere	1,4
Weiß nicht	4,3
Keine Angabe	0,4

Frage 34: Eine Arbeit als studentische Hilfskraft ist mit dem Studium ... zu vereinbaren?

Besonders eindeutig ist die Einschätzung der Befragten zur Vereinbarkeit der Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn mit ihrem Studium. 79,6 % sind der Meinung, dass die Arbeit als StuMi besser als andere Jobs mit dem eigenen Studium zu vereinbaren ist. Dabei lassen sich keine Unterschiede nach Fachbereichen und Geschlecht beobachten.

Diese Einschätzung wird auch durch die Antworten auf die Frage gestützt, inwiefern die Anstellung als studentische MitarbeiterIn sich auf die Dauer des Studiums auswirkt.

Tabelle 26: Auswirkung auf Studiendauer (in Prozent)	
Studium verlängert	18,4
Studium verkürzt	1,2
Keine Auswirkung	72,7
Weiß nicht	6,8

Frage 46: Welche Auswirkung hat die Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf die Dauer Ihres Studiums?

Über zwei Drittel der studentischen MitarbeiterInnen geben an, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn keine Auswirkung auf die Länge ihres Studiums haben wird. 18,4 % der studentischen MitarbeiterInnen geben an, dass sich durch die Anstellung ihre Studiendauer verlängern wird. Eine potentielle Verkürzung der Studiendauer stellt die Ausnahme dar. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen minimal. Allerdings lässt sich eine geringe Differenz nach Geschlecht feststellen.

Tabelle 27: Auswirkung Studiendauer nach Geschlecht (in Prozent)

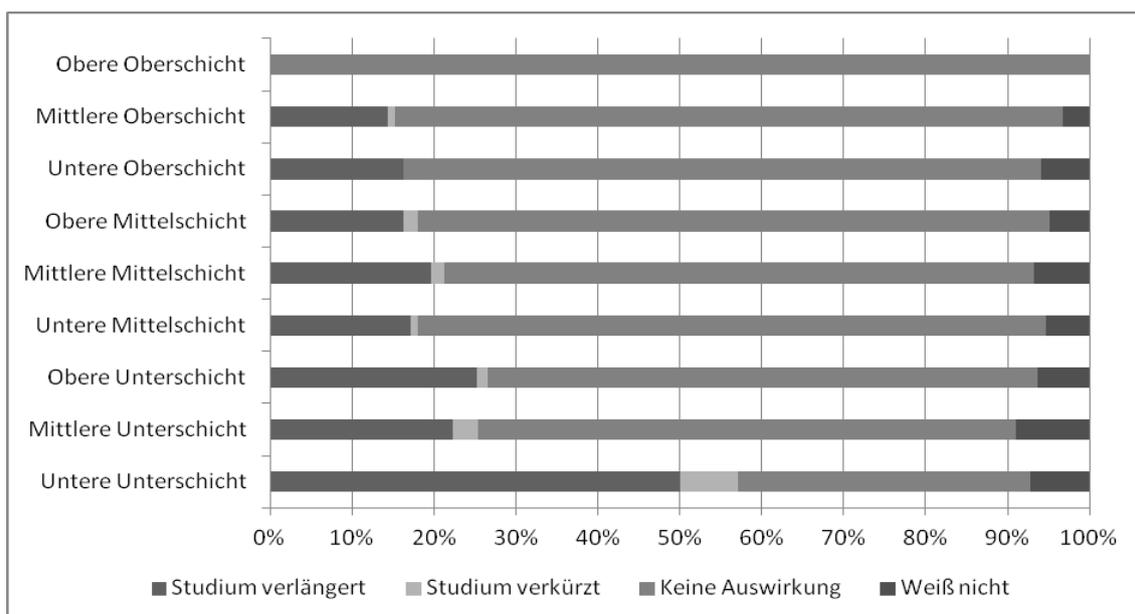
	Männlich	Weiblich
Studium verlängert	21,0	16,2
Studium verkürzt	1,6	0,8
Keine Auswirkung	69,8	76,1
Weiß nicht	7,1	6,6
Keine Angabe	0,4	0,3

Fragen 46: Welche Auswirkung hat die Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf die Dauer Ihres Studiums? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Während bei den Mitarbeiterinnen die Anstellung nur bei 16,2 % das Studium verlängert, ist dies bei ihren männlichen Kollegen bei immerhin 21,0 % der Fall.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn eine attraktive Erwerbstätigkeit darstellt. Diese Ergebnisse decken sich mit der Tatsache, dass das Anstellungsverhältnis als studentischeR MitarbeiterIn inzwischen das zweithäufigste Arbeitsverhältnis von Studierenden darstellt (BMBF 2010a: 389). Für eine große Mehrheit der Studierenden lässt sich dies besser als andere Nebenjobs mit dem Studium vereinbaren, nur in knapp jedem fünften Fall verlängert die Anstellung das eigene Studium.

Abbildung 60: Auswirkung Studiendauer nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 46: Welche Auswirkung hat die Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf die Dauer Ihres Studiums?
 Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Ein verändertes Bild ergibt sich allerdings, wenn man die Auswirkung auf die Studiendauer in Bezug auf die soziale Herkunft der studentischen MitarbeiterInnen näher betrachtet. So fallen vor allem StuMis mit einer niedrigen sozialen Herkunft auf, bei denen sich die Studiendauer in jeden zweiten Fall (47 % bei studentischen MitarbeiterInnen aus der Kategorie ‚untere Unterschicht‘) verlängert. Dieser Wert fällt mit steigender sozialer Herkunft stark ab (22 % bei ‚mittlere Unterschicht‘, 25 % bei ‚obere Unterschicht‘ als soziale Herkunft). Bei Studierenden aus der Mittel- und Oberschicht liegt dieser Wert unter 20 %. Dementsprechend hat die Aufnahme einer Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn umso weniger eine Verlängerung der Studiendauer zur Folge, je höher die soziale Herkunft der MitarbeiterInnen ist.

6.5 Nebentätigkeit und Studienfinanzierung

Anknüpfend an die Tatsache, dass ein zusätzliches Einkommen das zentrale Motiv zur Aufnahme einer MitarbeiterInnentätigkeit darstellt, stellt sich die Frage, ob den Studierenden eine Beschäftigung als StuMi zur Finanzierung des Studiums ausreicht oder ob diese daneben noch einer weiteren Beschäftigung nachgehen. Zudem gilt es zu klären, aus welchen Quellen sich die studentischen MitarbeiterInnen ihr Studium üblicherweise finanzieren.

Knapp ein Viertel (27,6 %) aller studentischen MitarbeiterInnen arbeiten zusätzlich zur Anstellung an der Universität noch in einer weiteren Nebentätigkeit.

Nein	71,5
Ja	27,6
Keine Angabe	1,0

Frage 20: Üben Sie neben Ihrer Tätigkeit noch eine andere Erwerbsarbeit aus?

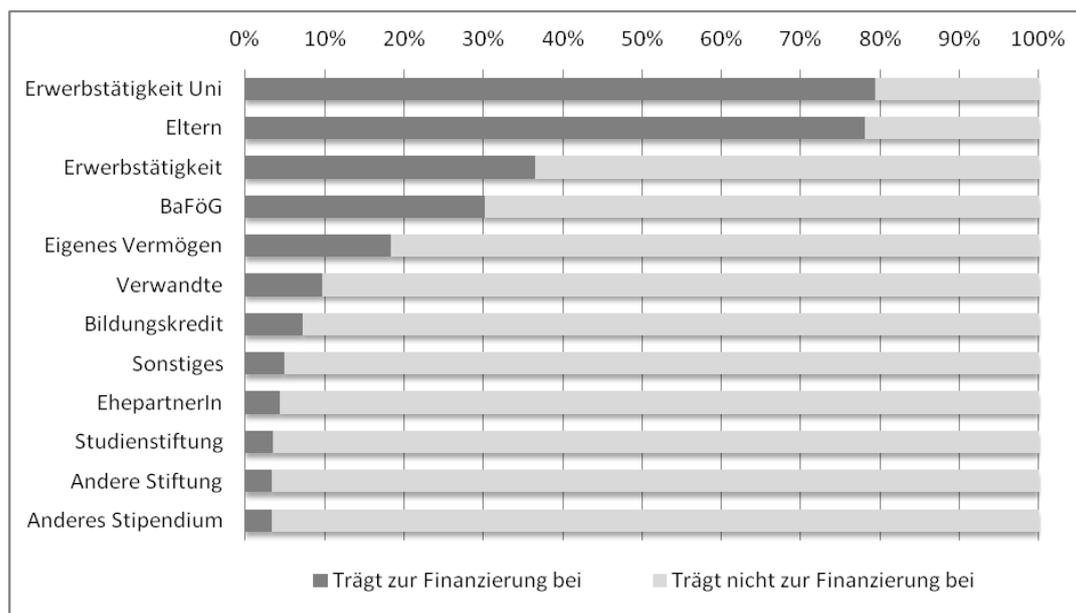
Ein Unterschied nach Geschlecht ist nicht zu beobachten. Wird neben dem Studium und der Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn eine weitere Nebentätigkeit ausgeübt, sind die entsprechenden Studierenden etwas weniger zufrieden mit der Gesamtsituation (41,3 % gegenüber 45,3 % sehr zufrieden).

	Keine Nebentätigkeit	Nebentätigkeit
Sehr unzufrieden	2,4	2,3
Eher unzufrieden	6,4	9,3
Eher zufrieden	45,2	46,2
Sehr zufrieden	45,3	41,3

Frage 20: Üben Sie neben Ihrer Tätigkeit noch eine andere Erwerbsarbeit aus?
Frage 45: Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung mit Ihrer allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?

Die Relevanz der Bezahlung für studentische MitarbeiterInnen zeigt sich zudem deutlich bei der Analyse der Finanzierungswege, welche während ihres Studiums den Lebensunterhalt sichern (Mehrfachantworten). Drei Viertel der Befragten finanzieren sich teilweise über die Erwerbstätigkeit an der Universität und die Finanzierung durch die Eltern. Weniger wichtige Finanzierungsquellen stellen andere Erwerbstätigkeiten (37 %), Leistungen nach BAföG (30 %) sowie eigenes Vermögen (18 %) dar. Bildungskredite dienen nur etwa 7 % der Befragten als Finanzierungsquelle, während Stipendien insgesamt etwa jedem oder jeder Zehnten zur Verfügung stehen.

Abbildung 61: Finanzierungswege des eigenen Studiums (in Prozent)



Frage 64: Welcher der unten genannten Finanzierungswege sicherte/sichert Ihnen während des Studiums den Lebensunterhalt? (Mehrfachantworten möglich)

Zusätzlich wurde gefragt, welche Rolle das Einkommen aus der Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn für die Studierenden bei der Finanzierung des Lebensunterhalts spielt. Während 28 % der Befragten das Einkommen aus der Beschäftigung eher als zusätzliches ‚Taschengeld‘ zur Verfügung steht, finanzieren sich fast 70 % (30 % zu einem Drittel, 26 % zur Hälfte, 14 % hauptsächlich) ihren Lebensunterhalt aus ihrem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule.²⁸

Hauptsächlich	13,5
Zur Hälfte	26,1
Zu einem Drittel	30,4
Eher ein Taschengeld	27,8
Anderes	2,0

Frage 21: Welche Rolle spielt Ihr Einkommen aus der Beschäftigung an der Universität für Ihren Lebensunterhalt?

²⁸ Hierbei kann jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, ob studentische MitarbeiterInnen bereits vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses über einen vergleichbaren Finanzbedarf verfügt haben, oder ob dieser im Laufe des Studiums – womöglich als Reaktion auf die Anstellung – angewachsen/entstanden ist.

7. Einschätzung zur eigenen Lage

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit die spezifische Situation studentischer MitarbeiterInnen im deutschen Bildungswesen sich auf die Einschätzungen zur eigenen Lage sowie zum Zustand des Bildungssystems auswirkt.

Dazu werden die Antworten der studentischen MitarbeiterInnen zu verschiedenen thematischen Fragekomplexen berücksichtigt. Diese beinhalten zum einen die Konsequenzen der Bologna-Reformen anhand von Fragen zur Einstellung bezüglich der Einführung von Studiengebühren und Bachelor- sowie Masterstudiengängen. Da studentische MitarbeiterInnen stärker als andere Studierende in die internen Strukturen der Hochschule integriert sind und somit tiefergehende Einblicke in die Funktionsweise des Universitätsbetriebes erlangen, ist es von besonderem Interesse, inwieweit die Einschätzungen der studentischen MitarbeiterInnen von denen der anderen Studierenden abweichen bzw. übereinstimmen. Zum anderen werden Fragen zur individuellen Ausbildungsphase gestellt. Diese werden anhand der Einstellungen zu Praktika, Auslandsaktivitäten sowie zu einer möglichen späteren Promotion erhoben.

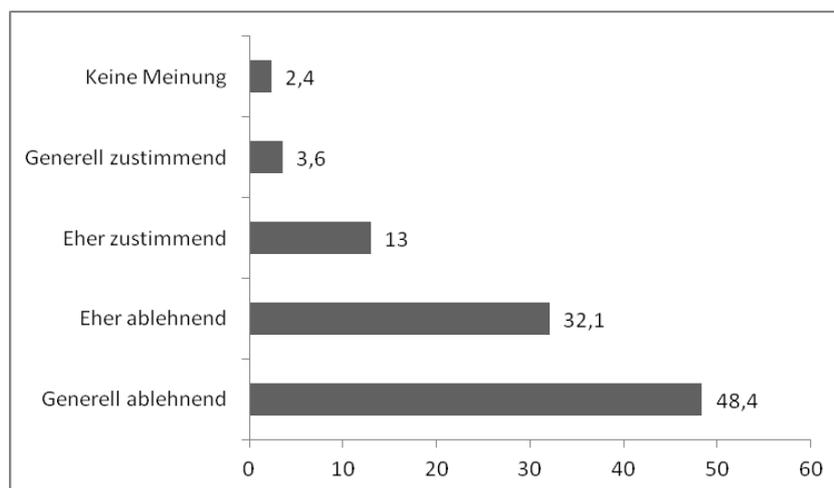
7.1 Studiengebühren

Die Einführung von allgemeinen Studiengebühren in einigen Bundesländern wurde bundes- und bildungspolitisch teilweise heftig und kontrovers diskutiert (siehe u. a. Nagel 2003; Lang 2005; Blohmeyer 2008; Heine/Quast/Spangenberg 2008; Krause 2008). Entsprechend ist davon auszugehen, dass dieses Thema für die Studierenden bezüglich der finanziellen Situation während des Studiums und möglicher Erwerbstätigkeit von besonderem Interesse ist.

80,5 % der studentischen MitarbeiterInnen stehen Studiengebühren skeptisch bis ablehnend gegenüber, 13 % finden Gebühren eher gut, während nur 3,6 % Studiengebühren insgesamt befürworten.

Nur 2,4 % der Befragten haben keine Meinung; immerhin handelt es sich um ein Thema von allgemeinem Interesse für die befragte Gruppe, welche zugleich ja auch immer Studierende sind.²⁹

Abbildung 62: Einstellung zu Studiengebühren (in Prozent)



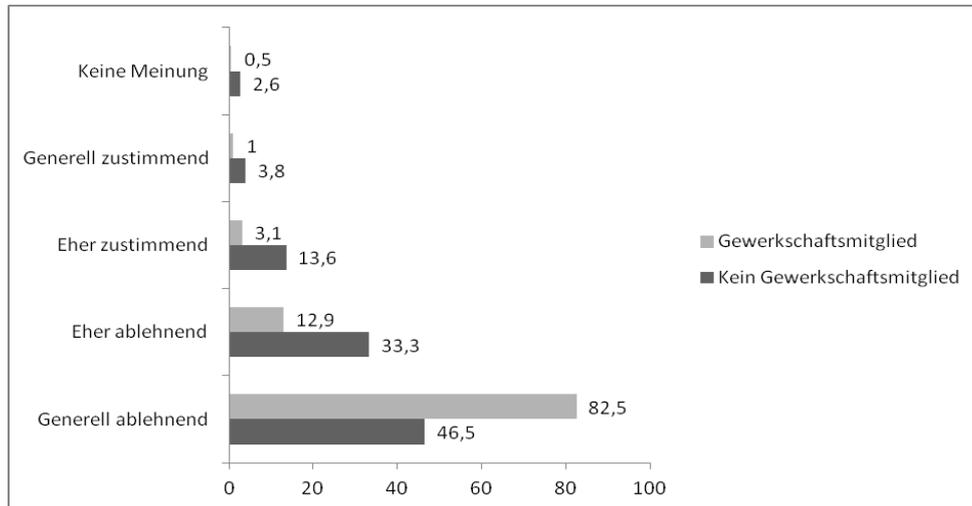
Frage 73: Wie stehen Sie generell zur Einführung von allgemeinen Studiengebühren?

Viel eindeutiger sind die Antworten, wenn zwischen studentischen MitarbeiterInnen unterschieden wird, die gewerkschaftlich organisiert sind und denen, die kein Gewerkschaftsmitglied sind. Insgesamt sind 5 %

²⁹ Es sei darauf hingewiesen, dass eine Vielzahl von offenen Kommentaren zu diesen Fragekomplexen abgegeben wurde. So war es vielen studentischen MitarbeiterInnen ein Bedürfnis, ihre Meinung ausführlicher darzustellen. Hieraus wird klar ersichtlich, dass eine solche Fragestellung eines ergänzenden qualitativen Vorgehens bedarf, welches von Schneickert durchgeführt und veröffentlicht wird (Schneickert 2009).

der studentischen MitarbeiterInnen auch Mitglied einer Gewerkschaft. Von diesen 5 % lehnt die überwiegende Mehrheit von 94,4 % Studiengebühren ab, wobei sogar 82,5 % Studiengebühren generell ablehnen. Zum Vergleich: Von den 95 % der studentischen MitarbeiterInnen, die nicht in einer Gewerkschaft organisiert sind, lehnen insgesamt nur knapp 80 % Studiengebühren ab und auch nur 46,5 % lehnen diese generell ab.

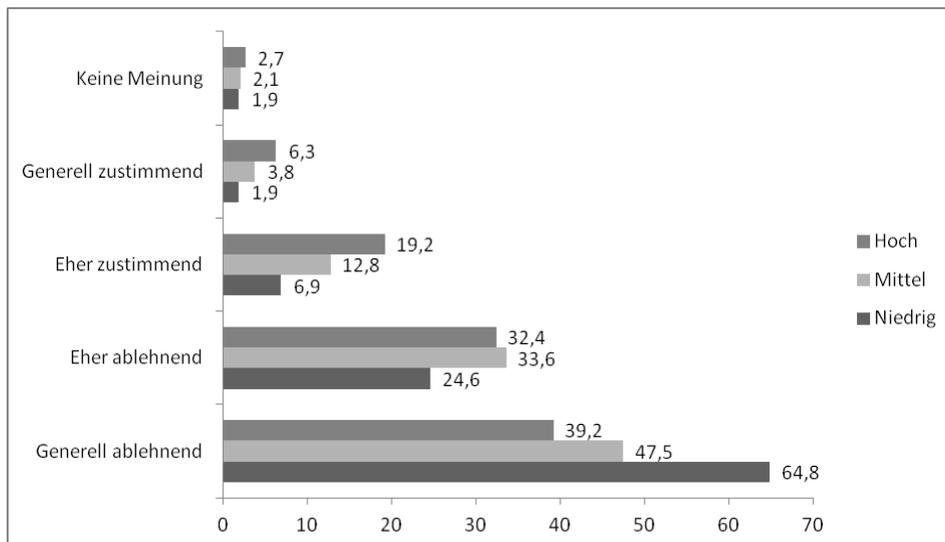
Abbildung 63: Einstellung zu Studiengebühren nach Gewerkschaftsmitgliedschaft (in Prozent)



Frage 73: Wie stehen Sie generell zur Einführung von allgemeinen Studiengebühren?
Frage 74: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

Setzt man die Einstellungen zu Studiengebühren in Bezug zum Geschlecht, zeigen sich weit weniger starke Zusammenhänge, die aber durchaus erwähnenswert sind. Zwar zeigen männliche und weibliche StuMis mit 81,4 bzw. 78,1 % eine etwa gleich starke Ablehnung von Studiengebühren. Auffällig ist aber dennoch, dass die Ablehnung bei männlichen StuMis stärker ist. Zudem zeigt sich bei der Befürwortung von Studiengebühren ein deutliches Übergewicht von männlichen Mitarbeitern. Über die genauen Gründe dieser geschlechtsspezifischen Abweichung könnte an dieser Stelle nur spekuliert werden.

Abbildung 64: Einstellung Studiengebühren nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 73: Wie stehen Sie generell zur Einführung von allgemeinen Studiengebühren?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Setzt man die Einstellungen zu Studiengebühren in Bezug zum Geschlecht, zeigen sich weit weniger starke Zusammenhänge, die aber durchaus erwähnenswert sind. Zwar zeigen männliche und weibliche StuMis mit 81,4 bzw. 78,1 % eine etwa gleich starke Ablehnung von Studiengebühren. Auffällig ist aber dennoch, dass die Ablehnung bei männlichen StuMis stärker ist. Zudem zeigt sich bei der Befürwortung von Studiengebühren ein deutliches Übergewicht von männlichen Mitarbeitern. Über die genauen Gründe dieser geschlechtsspezifischen Abweichung könnte an dieser Stelle nur spekuliert werden.

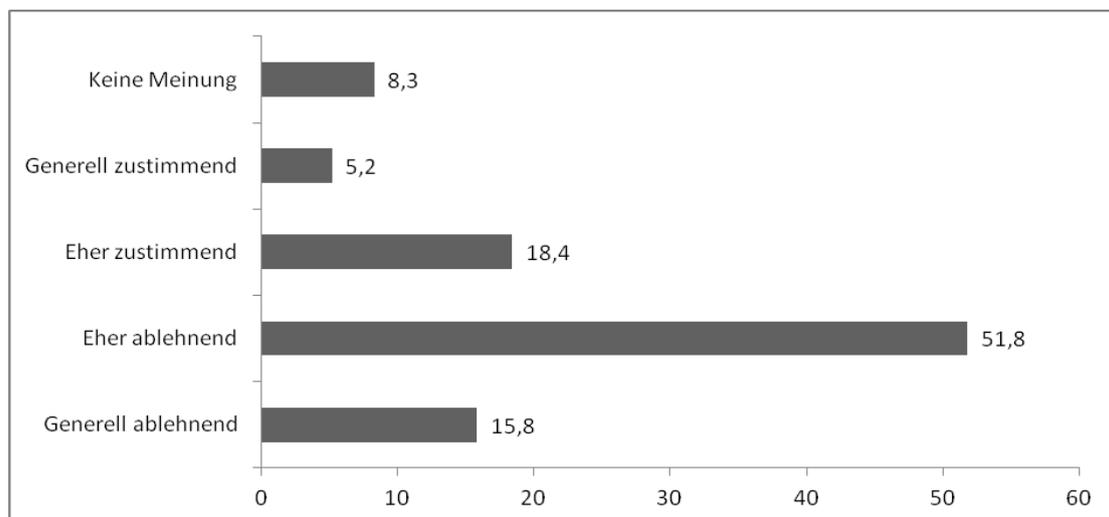
Abbildung 64 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der studentischen MitarbeiterInnen aus niedriger sozialer Herkunft Studiengebühren ablehnen. Umgekehrt ist die Zustimmung zu Studiengebühren bei den studentischen MitarbeiterInnen aus hoher sozialer Herkunft am höchsten.

Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die Einstellung zu Studiengebühren in stärkerer Zustimmung zur Mitgliedschaft in der Gewerkschaft steht als zu sozialer Herkunft oder Geschlecht. Eine Kausalität kann hieraus jedoch nicht abgeleitet werden, da unklar ist, ob die Einstellung zu den Studiengebühren eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft beeinflusst oder umgekehrt.

7.2 Bologna-Reform

Im Gegensatz zu den relativ eindeutigen Einstellungen bezüglich der Einführung von Studiengebühren zeigt sich hinsichtlich des Hauptinhaltes der Bologna-Reform, d. h. der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, ein deutlich differenzierteres Bild. Zwar lehnt auch hier eine deutliche Mehrheit (67,6 %) der studentischen MitarbeiterInnen die Einführung ab bzw. steht dieser skeptisch gegenüber, die Differenz zu den BefürworterInnen (23,6 %) ist aber deutlich geringer und ein deutlich größerer Anteil (8,3 %) hat dazu keine Meinung. Differenzierter ist das Meinungsbild auch deshalb, weil die gemäßigten Antworten weit häufiger gewählt wurden (70,2 %) als die generelle Ablehnung oder Zustimmung (21 %). Dies verweist in erheblichem Maße darauf, dass die ablehnende Haltung sich eher auf die Form und die Durchführung der aktuellen Europäisierung der Hochschullandschaft bezieht und nicht grundsätzlich gegen eine Vereinheitlichung und Internationalisierung zielt.

Abbildung 65: Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen (in Prozent)

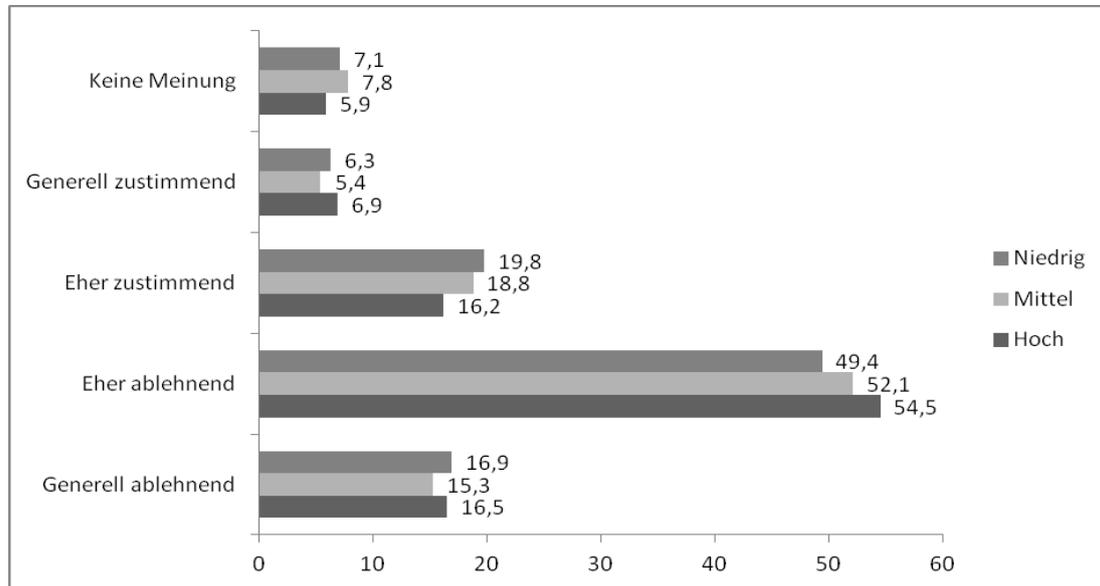


Frage 72: Wie beurteilen Sie die Einführung von Bachelor und Masterstudiengängen?

Ebenfalls – im Unterschied zur Einstellung zu Studiengebühren – zeigen sich bezüglich der sozialen Herkunft nur geringe Differenzen zwischen verschiedenen Herkunftsmilieus. Jedoch ist eine leichte Tendenz zu beobachten, dass studentische MitarbeiterInnen aus höheren sozialen Schichten eine insgesamt skeptischere Haltung einnehmen, während Personen aus den unteren sozialen Schichten den Änderungen im Bildungssystem positiver gegenüber zu stehen scheinen.

Interessant, wenn auch teilweise erwartbar, sind jedoch die Ergebnisse zur Akzeptanz der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, wenn der angestrebte Studienabschluss berücksichtigt wird.

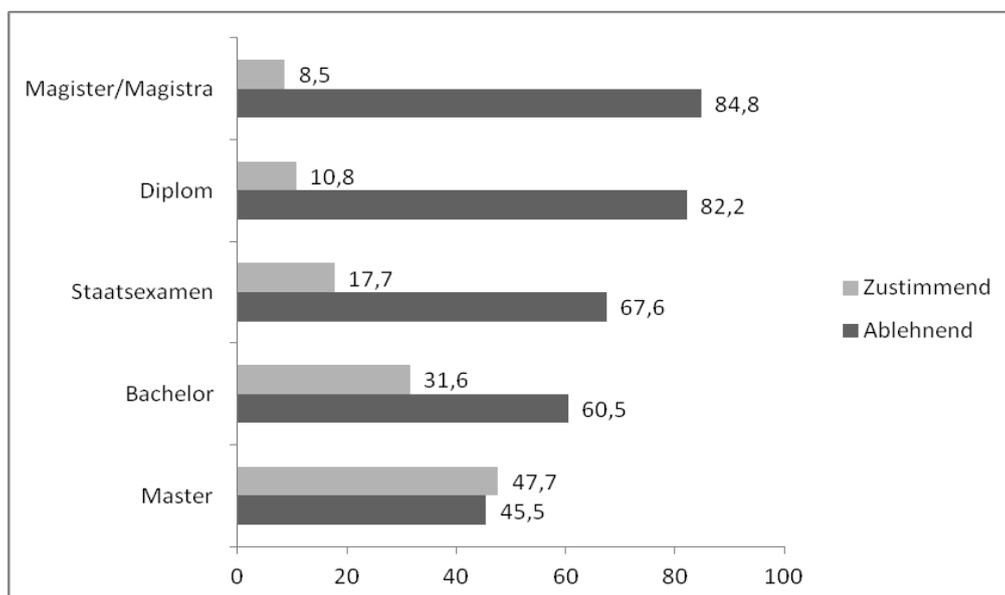
Abbildung 66: Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 72: Wie beurteilen Sie die Einführung von Bachelor und Masterstudiengängen?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4).

Abbildung 67: Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach angestrebtem Studienabschluss (in Prozent)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?

Frage 72: Wie beurteilen Sie die Einführung von Bachelor und Masterstudiengängen?

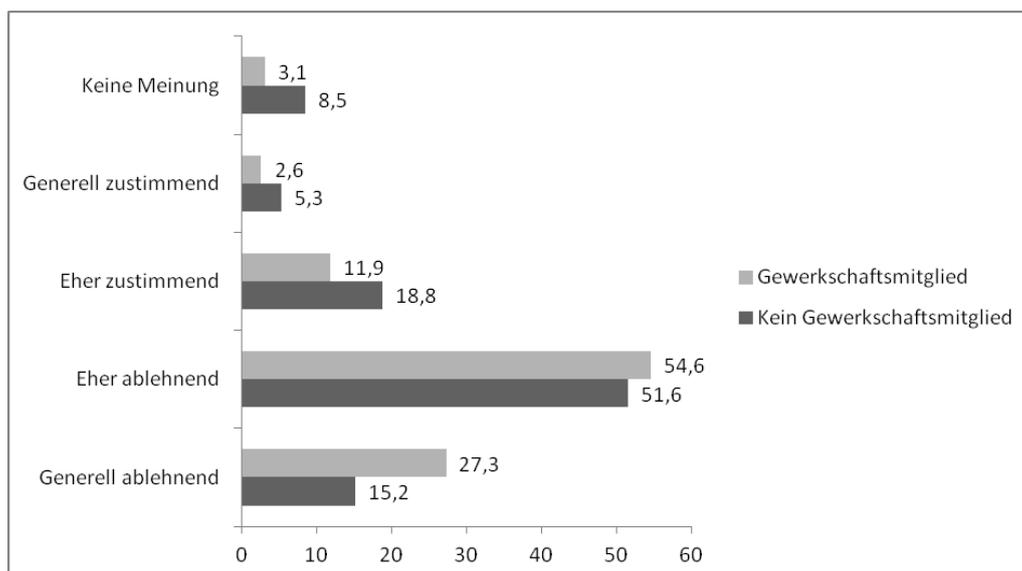
Obgleich die Ablehnung der Bologna-Reformen auf sehr hohem Niveau stabil ist, zeigt sich eine deutliche Binnendifferenzierung zwischen ‚neuen‘ und ‚alten‘ Studiengängen. Sehr stark ablehnende Haltungen (über 80 %) bei schwacher Zustimmung finden sich bei Magister sowie Diplomstudierenden. Dieses Verhältnis verringert sich auf zwei Drittel ablehnender zu einem Drittel zustimmender Einstellung bei Ba-

chelor Studierenden und ist bei Master Studierenden sogar ausgeglichen. Das Staatsexamen nimmt eine Art Zwischenposition zwischen alten und neuen Studienabschlüssen ein, mit einer stärkeren Nähe zu den ‚alten‘ Studiengängen.

Diese Ergebnisse lassen mehrere Deutungen zu: Einerseits ist zu vermuten, dass diejenigen Studierenden, die den jeweiligen Studienabschluss auch tatsächlich studieren, tendenziell besser in der Lage sind, die neuen Studiengänge auch zu bewerten. Andererseits wäre es denkbar, dass die Studierenden der alten Studiengänge, weil sie insgesamt schon länger an der Universität sind und die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge sozusagen ‚live‘ miterlebt haben, diese besser mit ihren eigenen Studienbedingungen vergleichen können. Dennoch lässt sich mit den vorliegenden Ergebnissen durchaus auch die These von einer gewissen Gewöhnung an die neue Universitätslandschaft belegen.

Auch bei dem Thema Bologna-Reformen zeigt sich ein signifikanter Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Abbildung 68 zeigt die Unterschiede in den Einstellungen zwischen studentischen MitarbeiterInnen, die in einer Gewerkschaft organisiert sind und denen, die dies nicht sind. Dabei zeigt sich, dass die Gewerkschaftsmitglieder unter den MitarbeiterInnen die Bologna-Reformen insgesamt deutlich häufiger ablehnen (81,9 % zu 66,8 %) und diese auch seltener befürworten (14,5 % zu 24,1 %).

Abbildung 68: Einstellung zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen nach Gewerkschaftsmitgliedschaft (in Prozent)



Frage 72: Wie beurteilen Sie die Einführung von Bachelor und Masterstudiengängen?

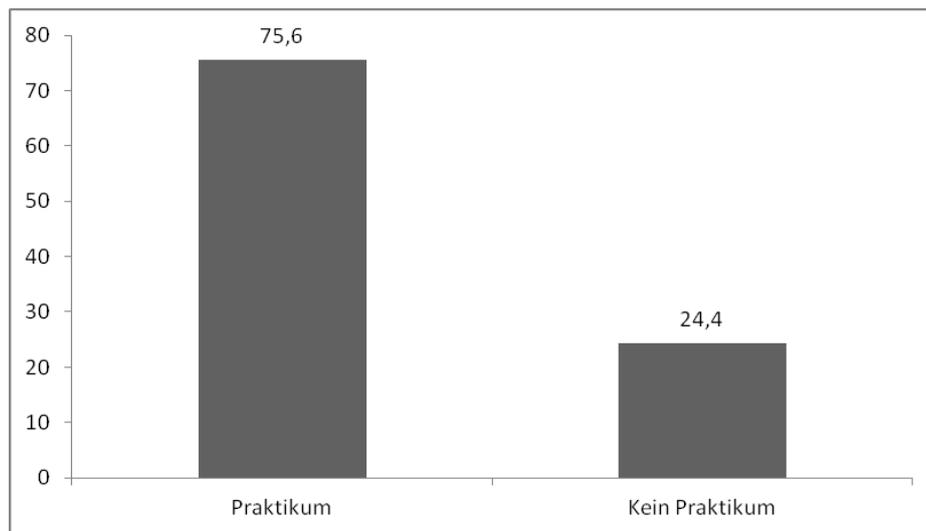
Frage 74: Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

Wie bei den Einstellungen zu allgemeinen Studiengebühren haben auch hier Gewerkschaftsmitglieder seltener ‚keine Meinung‘ zum Thema als andere MitarbeiterInnen. Darüber hinaus ergibt sich die höhere Quote an skeptischer Haltung gegenüber den Reformen hauptsächlich aus einer fast doppelt so hohen generellen Ablehnung, während in der Kategorie ‚eher ablehnend‘ nahezu gleich viele Gewerkschaftsmitglieder und andere studentische MitarbeiterInnen sind.

7.3 Praktika

Die große Mehrheit der Studierenden schätzt Berufserfahrung schon während des Studiums als sehr nützlich für die spätere Karriere ein. Dies gilt insbesondere für externe sowie studienbegleitende Praktika. Laut Studierenden survey haben 43 % der Studierenden an Universitäten bereits Berufserfahrung in Form einer Arbeit, Ausbildung oder eines Praktikums (BMBF 2010b: 4). Bis zum Ende des Studiums absolvieren 55 % der Studierenden ein Praktikum (vgl. BMBF 2010b: 35).

Abbildung 69: Praktikum (in Prozent)

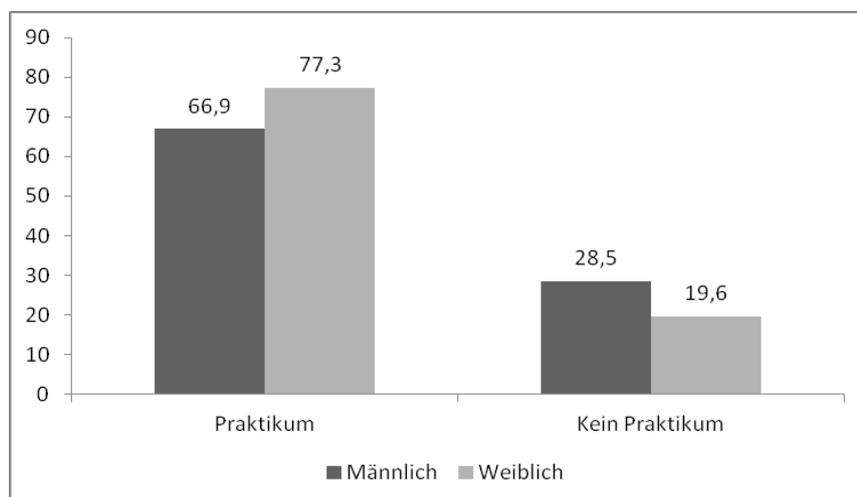


Frage 69: Haben Sie während Ihres Studiums ein Praktikum absolviert?

Zum Gesamtbild von studentischen MitarbeiterInnen als überdurchschnittlich an beruflichen Qualifikationen orientierten Studierenden passt, dass etwa drei Viertel der StuMis im Rahmen ihres Studiums zum Zeitpunkt der Umfrage bereits ein Praktikum absolviert haben. Dies spricht dafür, dass sich studentische MitarbeiterInnen den Anforderungen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes besonders bewusst sind, und stützt die These, dass studentische MitarbeiterInnen ihre Anstellung selbst als einen Teil von diffusen und oftmals informellen *Soft Skills* betrachten, die innerhalb einer individuellen Bildungslaufbahn erworben werden müssen. Dies gilt insbesondere für studentische MitarbeiterInnen aus unteren sozialen Schichten. Zwar gibt es insgesamt bezüglich der sozialen Herkunft nur geringe Unterschiede hinsichtlich eines absolvierten Praktikums, jedoch haben Personen aus der Herkunftsgruppe ‚Hoch‘ häufiger (78,8 %) ein Praktikum absolviert als diejenigen aus den Kategorien ‚Mitte‘ (72,3 %) und ‚Niedrig‘ (72 %). Zwischen den verschiedenen Fachbereichen zeigen sich dagegen keinerlei relevante Differenzen. Deutlichere Unterschiede zeigen sich bezüglich des Geschlechts.

Abbildung 70 zeigt, dass studentische Mitarbeiterinnen deutlich häufiger ein Praktikum absolviert haben als ihre männlichen Kollegen.

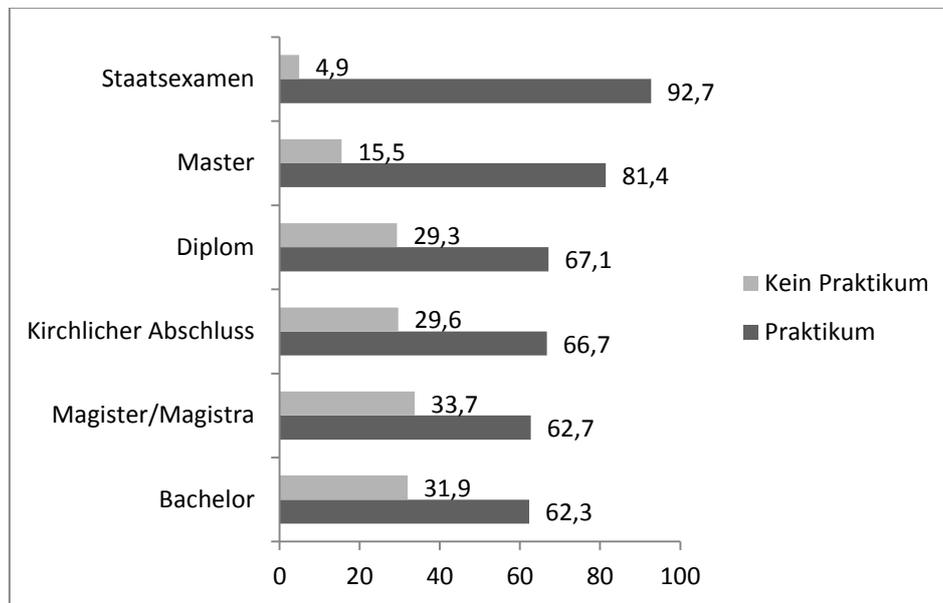
Abbildung 70: Praktikum nach Geschlecht (in Prozent)



Frage 69: Haben Sie während Ihres Studiums ein Praktikum absolviert? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Interessant ist darüber hinaus die Häufigkeit ein Praktikum absolviert zu haben in Abhängigkeit von verschiedenen Studienabschlüssen. Abbildung 71 zeigt, dass zwischen Diplom-, Master- und Bachelorstudierenden nur geringe Unterschiede bezüglich absolvierter Praktika bestehen, während studentische MitarbeiterInnen, die das Staatsexamen oder den Master anstreben, deutlich häufiger ein Praktikum aufgenommen haben.

Abbildung 71: Praktikum nach Studienabschluss (in Prozent)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?
Frage 69: Haben Sie während Ihres Studiums ein Praktikum absolviert?

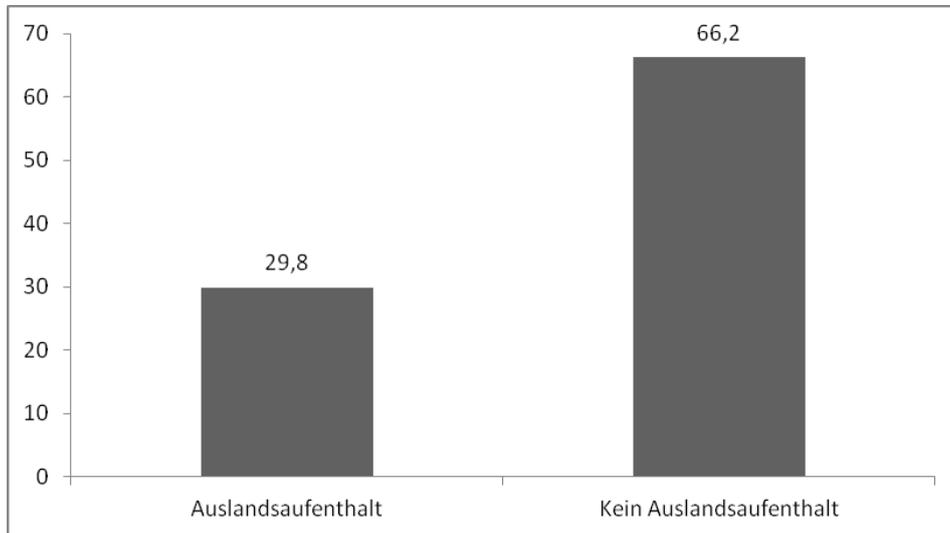
7.4 Auslandsaufenthalt

Seit Beginn der 1990er Jahre ist die Anzahl von studienbezogenen Auslandsaufenthalten kontinuierlich angestiegen und stagniert seit dem Jahr 2003 bei etwa einem Drittel aller Studierenden (BMBF 2007: 165). Tendenziell ist somit davon auszugehen, dass der Auslandsaufenthalt seine exklusive Bedeutung verloren hat und vielmehr zur Standardvoraussetzung für eine erfolgreiche Karriere geworden ist. Dafür spricht, dass 58 % der Studierenden an Universitäten ein Auslandsstudium als sinnvoll für die persönliche und berufliche Entwicklung erachten (BMBF 2010b: 41-42). In neueren Publikationen wird daher von Auslandsaktivitäten anstelle von Auslandsstudium gesprochen, womit gleichzeitig Auslandsstudium, Auslandspraktika sowie Sprachkurse zusammengefasst werden (siehe DAAD 2010). Im Jahr 2010 haben 8 % der Studierenden zeitweise im Ausland studiert, 10 % ein Praktikum im Ausland absolviert und 14 % einem Sprachkurs im Ausland besucht. Unter Berücksichtigung von Kombinationen dieser drei Formen sind somit insgesamt 26 % aller Studierenden einer Auslandsaktivität während des Studiums nachgegangen (BMBF 2010b: 46). Insgesamt verliert das Auslandsstudium in der Planung der Studierenden in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung (vgl. BMBF 2010b: 51). Studentische MitarbeiterInnen haben somit etwas häufiger einen Auslandsaufenthalt absolviert als andere Studierende.

Von Interesse sind in diesem Zusammenhang besonders die Ergebnisse bezüglich der sozialen Herkunft. Wenn Auslandsaktivitäten noch immer eine sozial-exklusive Praxis darstellen würden, müsste sich dies in einem Zusammenhang mit der sozialen Herkunft zeigen lassen. In diesem Sinne wäre zu erwarten, dass vorwiegend studentische MitarbeiterInnen aus höheren sozialen Schichten Auslandsaktivitäten absolvieren. Ähnlich formuliert es der 11. Studierendensurvey, welcher die Merkmale von Studierenden aus höherer sozialer Herkunft feststellt, denen „nicht nur das Studium durchweg als selbstverständlich gilt, sondern für die zudem häufiger eine Auslandsphase von vornherein dazugehört“ (BMBF 2010b: 48). Abbildung 73

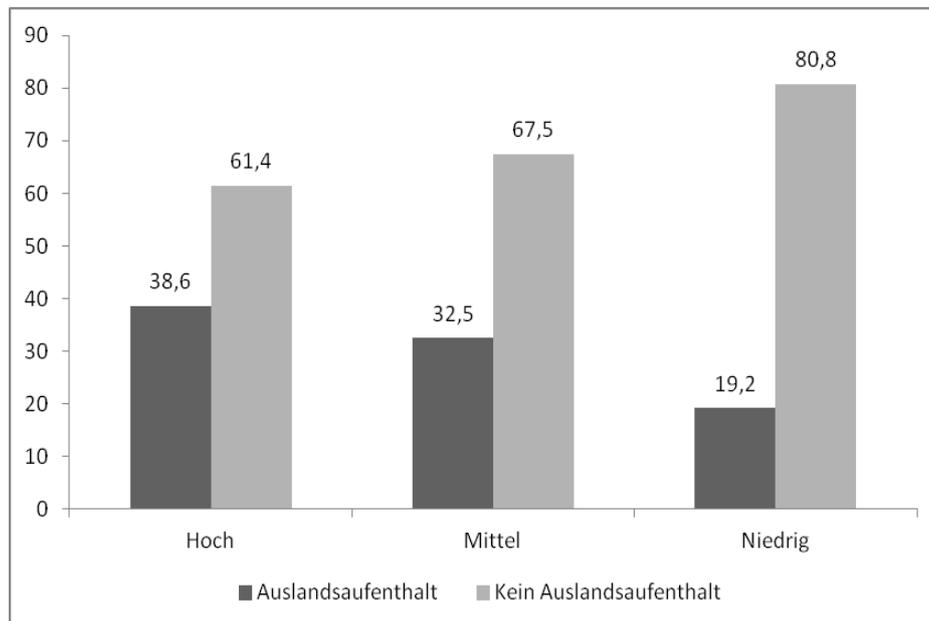
zeigt damit, dass das Zitat auf für studentische MitarbeiterInnen zutrifft. So nimmt mit steigendem Herkunftsmilieu der Anteil derer, die eine Auslandsaktivität absolviert haben, um ca. 20 Prozentpunkte zu.

Abbildung 72: Auslandsaufenthalte von studentischen MitarbeiterInnen (in Prozent)



Frage 70: Haben Sie während Ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert?

Abbildung 73: Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 70: Haben Sie während Ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert?

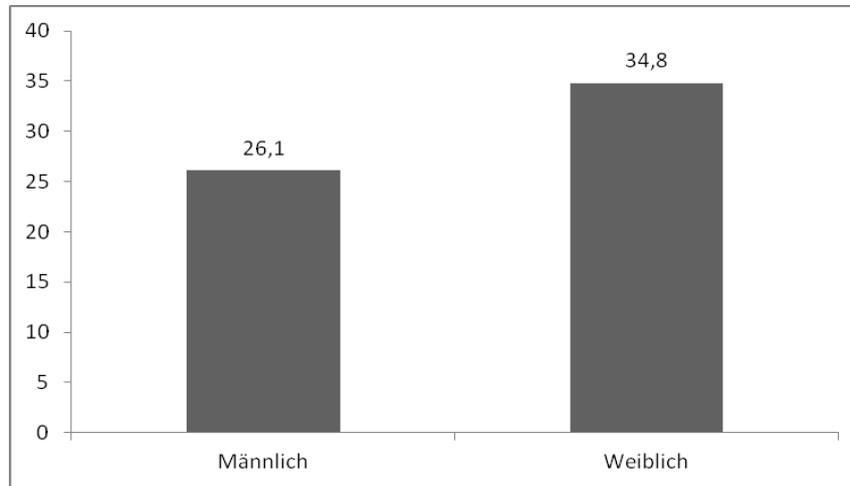
Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Darüber hinaus zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen studentischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. So haben die Mitarbeiterinnen ca. zu 8 % häufiger einen Auslandsaufenthalt absolviert als ihre männlichen Kollegen.

Etwas überraschend ist auch das Ergebnis der Verteilung nach Studienabschluss, wie es Abbildung 75 darstellt. Die Erhöhung der internationalen Mobilität und der Auslandsaktivitäten im Studium ist eines der zentralen Ziele der Bologna-Reform (siehe BMBF 1999, 2010b). Dennoch bleibt der ‚alte‘ Magisterstudi-

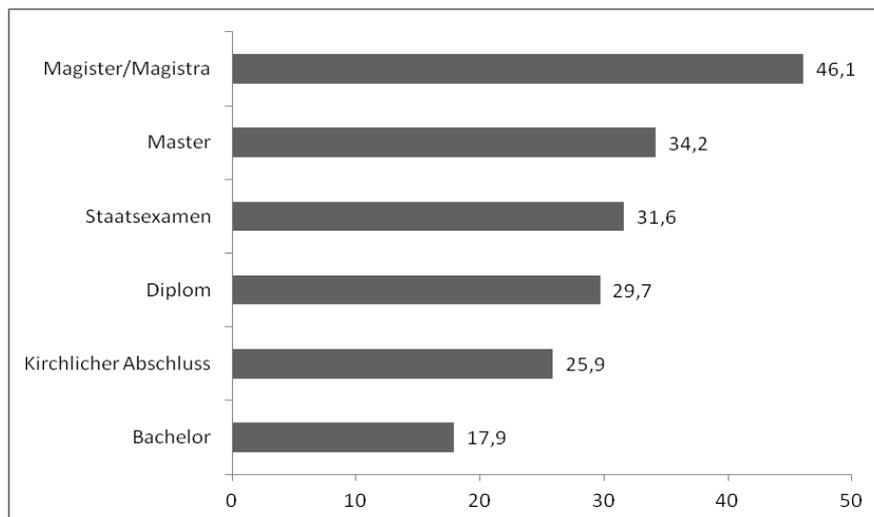
engang mit deutlichem Abstand Spitzenreiter, was die Auslandsaktivitäten seiner Studierenden angeht.³⁰ Interessanterweise schneidet zudem das Staatsexamen leicht besser ab als die Diplomstudiengänge.

Abbildung 74: Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach Geschlecht (in Prozent)



Frage 70: Haben Sie während Ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert?
Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Abbildung 75: Auslandsaufenthalt von studentischen MitarbeiterInnen nach Studienabschluss (in Prozent)



Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?
Frage 70: Haben sie während Ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert?

Insgesamt sind 19 % der Studierenden in ihrem Studium zu einem Auslandsaufenthalt verpflichtet (vgl. BMBF 2010b: 43). Während die Bachelorstudierenden diese Quote unterschreiten, absolvieren die Studierenden der Masterstudiengänge tatsächlich relativ häufig Auslandsaktivitäten.

Nach Fachbereichen lassen sich hingegen kaum Unterschiede bemerken. Während die Studierenden der verschiedenen Fachbereiche in der Regel zu knapp 30 % Auslandsaktivitäten vorweisen können, stehen lediglich die Ingenieurwissenschaften mit 36 % heraus. Schlusslicht sind die Medizin, Gesundheits- und Sportwissenschaften mit nur 26 %.

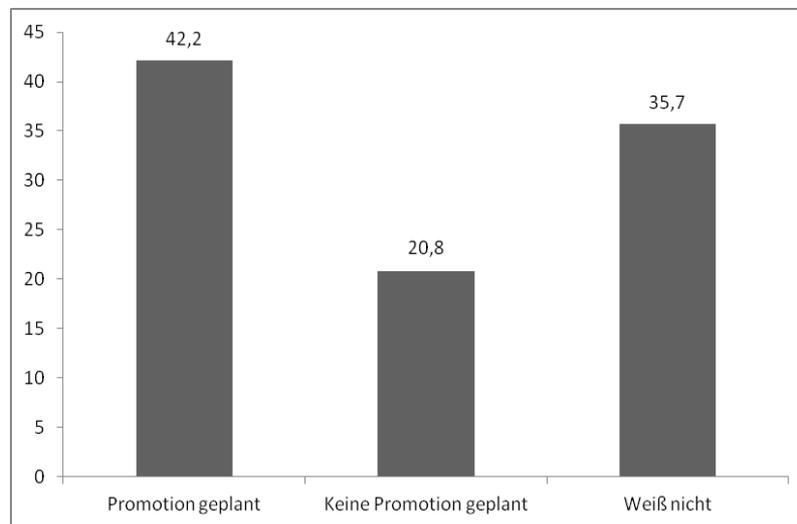
³⁰ Strukturell zeichnet sich ein Rückgang beim Auslandsstudium im Bachelor-Studium ab. Ursache hierfür sind neben finanziellen Gründen und fehlenden Fremdsprachenkenntnissen insbesondere eine potentielle Verlängerung der Studiendauer sowie fehlende Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistungen (vgl. BMBF 2010b: Kapitel 5).

7.5 Promotion

In vorangegangenen Untersuchungen haben wir gezeigt, dass die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn einen der besten Wege für eine spätere Promotion darstellt (Lenger 2008, 2009) und dass sich die studentischen MitarbeiterInnen dieses Potentials durch die Akkumulation von kulturellem und sozialen Kapital auch durchaus bewusst sind (Schneickert 2009; vgl. zusammenfassend Schneickert/Lenger 2010).

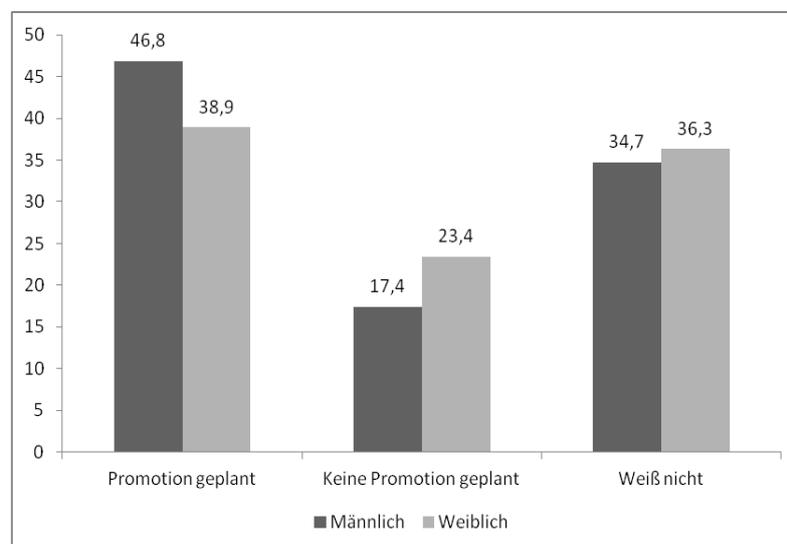
Die Ergebnisse der vorliegenden Studie konnten diese Hypothese klar bestätigen. Obwohl hinsichtlich einer zukünftigen Promotion eine zurückhaltende Haltung durchaus verständlich und auch zu erwarten wäre, hat die Mehrzahl (42,2 %) der studentischen MitarbeiterInnen nach eigenem Bekunden vor, nach dem Studium zu promovieren. Weitere 35,7 % geben an, sich darüber noch nicht im Klaren zu sein. Berücksichtigt man die formellen und informellen Schwierigkeiten, welche vor einer Aufnahme einer Promotion üblicherweise gemeistert werden müssen, so ist es in diesem Kontext äußerst bemerkenswert, dass lediglich knapp 21 % der Befragten eine Promotion kategorisch ablehnen.

Abbildung 76: Geplante Promotion (in Prozent)



Frage 68: Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren?

Abbildung 77: Geplante Promotion nach Geschlecht (in Prozent)

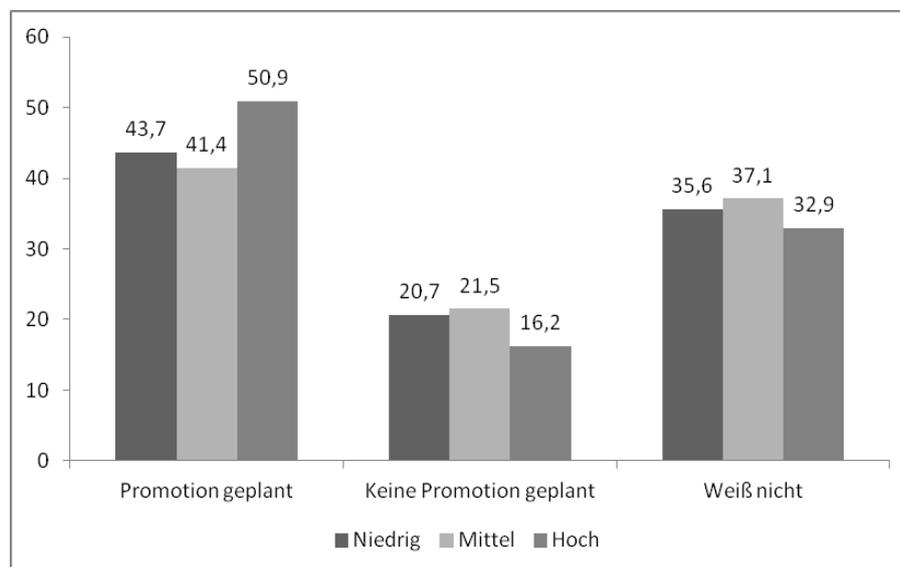


Frage 68: Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Die These, dass die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn auch die negativen Seiten des wissenschaftlichen Betriebes vor Augen führe und daher die Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn auch zu einer ablehnenden Haltung gegenüber einer möglichen Promotion führen könne (FAZ 2010: N5), ist somit deutlich widerlegt.

Signifikante Unterschiede bestehen bezüglich der geschlechtsspezifischen Verteilung. Studentische Mitarbeiter planen deutlich häufiger eine Promotion als Mitarbeiterinnen, während die weiblichen Hilfskräfte viel seltener definitiv keine Promotion planen. Bei denjenigen studentischen MitarbeiterInnen, die sich über eine zukünftige Promotion noch unsicher sind, spielt das Geschlecht nur eine untergeordnete Rolle. Ähnlich deutlich zeigen sich die Zusammenhänge zwischen sozialer Herkunft und Planung einer späteren Promotion. Abbildung 78 zeigt, dass studentische MitarbeiterInnen aus höheren sozialen Schichten häufiger eine Promotion planen und auch deutlich seltener unsicher hinsichtlich der Entscheidung für oder gegen eine Promotion sind.

Abbildung 78: Geplante Promotion nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 68: Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Aus den offensichtlichen Karrierepotentialen ergeben sich jedoch auch Schwierigkeiten für das Anstellungsverhältnis. So wurde in den offenen Antworten häufig kritisiert, dass viele studentische MitarbeiterInnen ihren Job als ‚Mittel für die Karriere ansähen‘ und dementsprechend eine gewisse ‚Ellbogenmentalität‘ entwickelten. Dass eine Konkurrenz unter den studentischen MitarbeiterInnen besteht, zeigen auch die Befunde von Schneickert (2009).

8. Schlussfolgerungen

Im Folgenden werden die wichtigsten Problemfelder noch einmal aufgegriffen und anhand der zentralen Ergebnisse diskutiert. Denn – so unser Befund – die problematische Lage der studentischen MitarbeiterInnen wirkt sich keineswegs nur auf der individuellen Ebene aus, sondern stellt vielmehr ein strukturelles Problem des deutschen Bildungswesens dar, welches es als solches zu identifizieren und für zukünftige hochschulpolitische Entwicklungen zu berücksichtigen gilt. Darüber hinaus stellt die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn aus soziologischer wie aus gewerkschaftlicher Sicht eine interessante Form prekär beschäftigter aber relativ zufriedener ArbeitnehmerInnen dar. Diese Tatsache ist insbesondere aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch, da hier vor allem junge und hochqualifizierte Personen an Arbeitsverhältnisse gewöhnt werden, die nachhaltige Folgen für die Ansprüche an die Arbeitsbedingungen im gesamten weiteren Karriereverlauf haben.

Um diese spezifische Lage der studentischen MitarbeiterInnen theoretisch zu fassen, bedienen wir uns erneut der zu Anfang skizzierten Unterscheidung zwischen einer bildungs- und einer arbeitssoziologischen Perspektive. Innerhalb dieses theoretischen Rahmen sind es sechs Punkte, welche im Folgenden näher untersucht werden sollen: Aus bildungssoziologischer Perspektive sind hier die Studienbedingungen, die Reproduktion sozialer Ungleichheit und der Föderalismus im deutschen Bildungswesen zu nennen; aus arbeitssoziologischer Perspektive sind es die Tätigkeitsfelder, die Einstellungspraxis sowie die fehlenden Tarifverträge.

8.1 Studentische MitarbeiterInnen – Bildungsphase und Erwerbsarbeit

Bereits Anfang der 1970er Jahre hat Ulrike Vogel darauf hingewiesen, dass studentische MitarbeiterInnen einer besonderen Situation unterliegen, weil sie zeitgleich zwei komplementäre Rollen besetzen. Sie sind sowohl reguläre Studierende als auch reguläre MitarbeiterInnen an Lehrstühlen und Instituten (Vogel 1970; vgl. hierzu auch Regelmann 2004; Schneickert 2009; Schneickert/Lenger 2010). Somit weist die Tätigkeit der studentischen MitarbeiterInnen strukturell stets zwei Seiten auf: einen Qualifizierungs- und einen Erwerbsaspekt.

Diese zwei Aspekte spiegeln sich zum einen unmittelbar in den Motiven für eine studentische Erwerbstätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung wider. So konnte gezeigt werden, dass für studentische MitarbeiterInnen neben Geld (Rang 1) insbesondere qualifizierende Tätigkeiten wie vermittelnde Fähigkeiten (Rang 3), Einblicke in die Universität (Rang 4), wissenschaftliches Arbeiten (Rang 5) sowie Verbesserung in Forschung und Lehre (Rang 6) die entscheidenden Motive und Anforderungen an eine Stelle als studentischeR MitarbeiterIn darstellen (vgl. Abschnitt 6.1).

Des Weiteren finden sich diese zwei Aspekte in den Anforderungsprofilen von studentischen MitarbeiterInnenstellen wieder (hierzu ausführlich Lammers 2010: 41-44). Danach gefragt, welche idealen Eigenschaften oder Charakteristika ProfessorInnen sich bei ihren studentischen MitarbeiterInnen wünschen, wurden folgende Anforderungsprofile skizziert: An die ‚klassischen studentischen Hilfskräfte‘, welche in der Regel Recherche-, Kopier- und Korrekturarbeiten für den Professor verrichten, wird häufig der Anspruch der ‚Zuverlässigkeit‘ sowie der ‚Selbstständigkeit‘ gestellt. Als Voraussetzung für die Einstellung werden ‚fachliches Interesse‘ und erste ‚Erfahrungen im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens‘ genannt. Bei Tätigkeiten, die sich auf ein spezifisches Projekt beziehen, werden darüber hinaus methodische Vorkenntnisse zu dem betreffenden Forschungsthema sowie allgemeine EDV-Kenntnisse gefordert. Wichtig ist es ProfessorInnen zudem, dass studentische MitarbeiterInnen ‚gut mitdenken‘ können, Eigeninitiative bei der Erledigung ihrer Aufgaben zeigen und diese möglichst schnell verrichten. Gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit und genaue Textarbeit seien gerade dann von Vorteil, wenn die Tätigkeiten über einfachere Arbeiten wie Kopieren oder Literaturrecherche hinausgingen. Bei Tutoraten werden die Anforderungen noch um gewisse Persönlichkeitsmerkmale ergänzt, wie ‚hohe Kommunikationsfähigkeit‘, pädagogische Fähigkeiten und faire Leistungsbeurteilungen (Lammers 2010: 42).

Schließlich wird den zwei Aspekten in der Hochschulgesetzgebung explizit Rechnung getragen, indem eine Anstellung als „studentische Hilfskraft“ ausschließlich vor dem Hintergrund einer potenziellen Ausbildungskomponente gesetzeskonform ist, d. h. ein Anstellungsverhältnis als „studentische Hilfskraft“ explizit einen Weiterbildungseffekt voraussetzt. Hiermit werden die prekären Arbeitsverhältnisse und vergleichsweise niedrigen Löhne gerechtfertigt. Fehlt diese Ausbildungskomponente – so auch die angeführten Urteile des Bundesarbeitsgerichts – sind die Hochschul- und Forschungseinrichtungen rechtlich verpflichtet, studentische MitarbeiterInnen als studentische Beschäftigte nach TV-L einzustellen (vgl. Abschnitt 3.2).

Konsequenterweise müsste der Weiterbildungsaspekt somit eine essentielle Komponente für die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der studentischen MitarbeiterInnen darstellen (hierzu auch Regelman 2004: 35-36). Diese Anforderung wird jedoch nur sehr selten erfüllt. Vielmehr ist zunächst festzuhalten, dass es sich bei der Mehrzahl der Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen, wie Rechercheaufgaben, Kopieren, Beschaffung von Literatur, Dateneingabe, Pflege von Daten, Sekretariatsaufgaben, etc. lediglich um einfache Arbeiten handelt und studentische MitarbeiterInnen in diesem Sinne häufig als „schlechter bezahlte DienstbotInnen“ (Regelman 2004: 35) verstanden werden können (vgl. Abschnitt 5.5). In diesem Kontext ist die Tatsache, dass nur etwas mehr als die Hälfte (60 %) der studentischen MitarbeiterInnen überwiegend Tätigkeiten mit direkter Verbindung zu Lehre und Forschung übernehmen als problematisch zu beurteilen.

Das Tätigkeitsspektrum der befragten studentischen MitarbeiterInnen belegt somit, dass diese gesetzlichen Vorschriften nur wenig und bestenfalls zögerlich umgesetzt werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass eine Vielzahl der Beschäftigungsverhältnisse von studentischen MitarbeiterInnen den gesetzlichen Vorgaben in beiden Punkten widersprechen, d. h. sie beinhalten weder eine wissenschaftliche Qualifikationskomponente noch eine tarifliche Vertragsgestaltung.³¹ Mit anderen Worten: Obwohl Studierende für ihre Mitarbeit an Hochschulen und Forschungsorganisationen rein rechtlich einen zusätzlichen Nutzen in Form einer Weiterqualifizierung erhalten bzw. nach Tarifvertrag als hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen angemessen bezahlt werden müssten, stellen solche Beschäftigungsverhältnisse noch immer nicht die Regel an deutschen Universitäten dar.

Trotzdem sind studentische MitarbeiterInnen eine sehr zufriedene ArbeitnehmerInnengruppe (vgl. Abschnitte 6.3). Dies ist jedoch – so unsere These – in den meisten Fällen nicht auf die unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen, welche in der Regel weder die Erwerbs- noch die Weiterbildungsfunktion erfüllen, sondern vielmehr durch komplementäre Vorteile für das Studium zu erklären. So ermöglicht die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn offensichtlich eine bessere Integration und Sozialisation in die Hochschule bzw. den Fachbereich, welche unter regulären Studienbedingungen in Zeiten von Massenuniversitäten nicht (mehr) gegeben sind. Folglich tragen insbesondere ein engeres Verhältnis zum Hochschulpersonal, die Praxisnähe zum akademischen Betrieb sowie der intensive Einblick in den Alltag und Ablauf von Arbeitsprozessen der universitären Forschung und Lehre zu einem besseren Verständnis der Hochschulstrukturen bei. Diese fachspezifische Sozialisation resultiert unter anderem in niedrigen Abbruchquoten und besseren Übergangsquoten vom Bachelor in den Master (Rehn et al. im Erscheinen) sowie einem erleichterten Zugang zur Promotion (Lenger 2008).

Angesichts dieser Befunde erscheint es für uns an dieser Stelle zentral, explizit darauf hinzuweisen, dass viele der positiven Aspekte einer Anstellung als StuMi ebenso als erstrebenswerter Teil der allgemeinen universitären Ausbildung angesehen werden können und sollen. Zudem ist man mit der Problematik konfrontiert, dass der Weiterbildungseffekt der Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn als Gegenargument angeführt wird, wenn es um Fragen der Lohnerhöhung bzw. der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse für studentische MitarbeiterInnen geht. So weist Regelman zu Recht darauf hin, dass

³¹ Dass die qualifizierenden Tätigkeiten wohl eher eine allgemeine Weiter- und Ausbildung von Kompetenzen für das Berufsleben darstellen und weniger zur spezifischen Ausbildung für das wissenschaftliche Feld beitragen, hat auch Regelman (2004) herausgearbeitet.

dem Weiterbildungsargument in Bezug auf studentische MitarbeiterInnen die besondere Funktion zukommt, in erster Linie prekäre, für die Universität kostensparende Beschäftigungsverhältnisse zu legitimieren (Regelmann 2004: 39).

Hieraus ergeben sich spezifische Anforderungen an hochschulpolitische und gewerkschaftliche Politik zur Vertretung dieser Beschäftigtengruppe. So müssen sämtliche Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse studentischer MitarbeiterInnen stets in der engen Verknüpfung mit der Struktur des höheren Bildungswesens insgesamt konzipiert werden.

8.2 Bildungssoziologische Befunde

8.2.1 Bessere Studienbedingungen

Die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn stellt eine privilegierte Position im deutschen Bildungswesen dar, welche häufig bessere Studienbedingungen umfasst und positive Zukunftsmöglichkeiten erzeugt.

Wie einleitend bemerkt, sind die Studienbedingungen an deutschen Universitäten häufig alles andere als optimal (vgl. BMBF 2010b: 24-27). Die Betreuung ist oft unzureichend, die Integration der Studierenden in die Institution mangelhaft und die Einheit von Forschung und Lehre bleibt für die Mehrzahl der Studierenden ein nicht erreichtes Ideal. Erst in diesem Kontext erschließt sich die Bedeutung der Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn in ihrem vollen Umfang. Studentische MitarbeiterInnen erfahren im Rahmen ihrer Anstellung oftmals eine Einbindung in den wissenschaftlichen Betrieb und eine weit über die formalen Arbeitsbedingungen hinaus gehende Integration in die Universität, die andere Studierende in dieser Form nur in Ausnahmen erleben. Dieses gilt umso mehr, je größer und anonym er ein Fachbereich ist. Hierbei sind insbesondere drei Punkte von herausragender Bedeutung. Erstens lernen studentische MitarbeiterInnen das Personal der Universität, ProfessorInnen, AssistentInnen, aber auch SekretärInnen oder anderes Personal aus dem technisch-administrativen Bereich persönlich kennen. Wichtig ist dabei, dass dieser Kontakt nicht im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder Sprechstunden stattfindet, sondern hier gemeinsam, wenn auch mit sehr unterschiedlichen hierarchischen Positionen, als KollegInnen gearbeitet wird. Diese Kontakte stellen eine Form von ‚sozialem Kapital‘ dar, das nicht zu unterschätzende Vorteile für Belange des eigenen Studiums verschafft. Zudem hat der persönliche Kontakt zu den ProfessorInnen weitere positive Effekte auf das eigene wissenschaftliche Verständnis sowie das Selbstbewusstsein der studentischen MitarbeiterInnen als Studierende (hierzu Schneickert 2009).

Zweitens steht diese persönliche Einbindung in engem Zusammenhang mit dem Erlernen bestimmter wissenschaftlicher Fähigkeiten, die in der Zusammenarbeit mit WissenschaftlerInnen deutlich leichter und schneller vermittelt werden können als dies in Lehrveranstaltungen geschieht, wie z. B. Literaturrecherche, Zitieren, Projektorganisation und -abwicklung, etc. Hier wird also neben dem sozialen Kapital eine Form von kulturellem Kapital vermittelt, nämlich die Einübung der Gepflogenheiten des akademischen Betriebes sowie der Fähigkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten.

Drittens können viele der studentischen MitarbeiterInnen auf die Infrastruktur ihrer Arbeitsstelle zurückgreifen und können bzw. dürfen diese auch für die Anliegen ihres Studiums benutzen. Diese Nutzungsmöglichkeiten variieren zwar relativ stark zwischen den verschiedenen Arbeitsstellen, dennoch nutzen studentische MitarbeiterInnen häufig die Ausstattung ihrer Arbeitsstelle, wie PC, privilegierte Bibliothekszugänge, Scanner, Drucker, Fax, Kopierer, Briefköpfe oder Emailadressen der Institution usw. oder sogar ein eigenes Büro. Angesichts der unzureichenden infrastrukturellen Ausstattung vieler Hochschulen kann der privilegierte Zugriff auf diese Ressourcen durchaus als substantielle Verbesserung der Studienbedingungen angesehen werden. Insgesamt ist zu vermuten, dass sich studentische MitarbeiterInnen durchaus über diese diffusen Vorteile bewusst sind und diese für die Gesamtbewertung ihrer Tätigkeit eine entscheidende Rolle spielen.

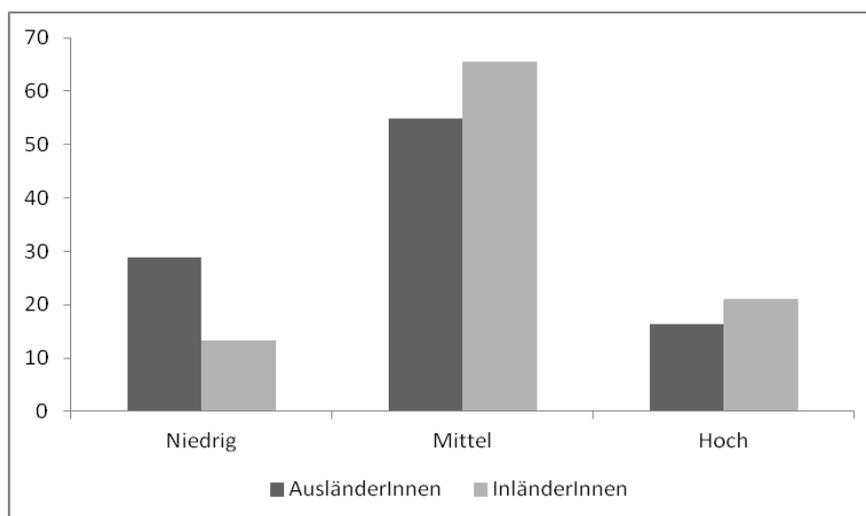
8.2.2 Soziale Herkunft, Geschlecht und Nationalität

Aus bildungssoziologischer Sicht stellt die Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn eine voraussetzungsvolle Station innerhalb einer individuellen Bildungskarriere dar, mit der eine Vielzahl weiterer Privilegien verknüpft ist. Angesichts dieser Überlegungen gilt es zu prüfen, inwiefern der Zugang zu diesen Positionen ungleich verteilt ist, es sich also um eine sozial exklusive Position handelt. Entsprechend sollen im Folgenden die zentralen Ergebnisse bezüglich der Nationalität, der Schichtzugehörigkeit sowie des Geschlechts zusammengefasst werden. Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass die Befunde zwar zeigen, dass die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn durch die askriptiven Faktoren von sozialer Herkunft, Nationalität und Geschlecht strukturiert ist, dies aber bei weitem nicht so stark wie vorherige Untersuchungen vermuten lassen.

Zunächst ist festzuhalten, dass studentische MitarbeiterInnen mit ausländischem Pass stark unterrepräsentiert sind. Während in Deutschland im vergangenen Jahr knapp 11,3 % aller Studierenden aus dem Ausland kamen, gibt es nur eine sehr kleine Minderheit von etwa 2,3 % ausländischen MitarbeiterInnen an deutschen Hochschulen (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Wird die soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen nach Nationalität betrachtet, so ist festzuhalten, dass signifikant mehr ausländische Studierende aus niedrigen sozialen Schichten kommen als deutsche studentische MitarbeiterInnen.

Abbildung 79: Soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen nach Nationalität (in Prozent)



Frage 75: Staatsangehörigkeit?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Auch wenn die nationale Herkunft selten einen entscheidenden Einfluss auf das Anstellungsverhältnis als StuMi hat, so zeigen sich deutliche Unterschiede nach Tätigkeiten, da etwa 25 % mehr Ausländer als studentische MitarbeiterInnen in Infrastrukturaufgaben in Technik und Verwaltung arbeiten als in Forschung und Lehre (siehe Abschnitt 5.5).

Bezüglich der sozialen Herkunft im Allgemeinen konnte festgestellt werden, dass die soziale Herkunft von studentischen MitarbeiterInnen – insbesondere die Bildungsherkunft – noch einmal höher ist als von Studierenden insgesamt (Abschnitt 4.1). Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass studentische MitarbeiterInnen aus bildungsnahen bzw. Akademikerhaushalten den potentiellen Wert bzw. Nutzen der Mitarbeit an einem Lehrstuhl oder Institut besser einschätzen können und die grundlegenden Verhaltensweisen im akademischen Betrieb bereits aus dem Elternhaus verinnerlicht haben (vgl. grundlegend Bourdieu et al. 1981 sowie Schneickert 2009). Da studentische MitarbeiterInnen für eine Vielzahl von Aufga-

ben eingesetzt werden, die teilweise ein durchaus hohes Kompetenzniveau erfordern und in vielen Fällen eine hohes Maß an Vertrauen voraus gesetzt wird – wenn die Hilfskräfte etwa über die Schlüssel zu den Büros oder die Briefköpfe der ProfessorInnen verfügen – wird diese Vertrautheit mit den informellen Regeln des wissenschaftlichen Betriebes zum zentralen Einstellungsmerkmal.

So verfügen die Eltern von studentischen MitarbeiterInnen häufiger über das Abitur und einen Hochschulabschluss als die Eltern von den Studierenden insgesamt. Auch ökonomisch stammen die StuMis aus privilegierten Haushalten, sowohl im Vergleich zur Gesamtgesellschaft als auch zu der, ebenfalls schon privilegierten, Vergleichsgruppe der Studierenden (Abschnitt 4.1.1). Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich der sozialen Herkunft von Studierenden, studentischen MitarbeiterInnen und Promovierenden, dass die Anstellung als StuMis eine selektive Station im deutschen Bildungswesen darstellt (siehe Mare 1980 sowie 4.1.2). Herkunftseffekte zeigen sich zudem in der niedrigeren Gesamtzufriedenheit von Personen aus niedriger sozialer Herkunft sowie der Tatsache, dass die Vereinbarkeit von Studium und Anstellung für diesen Personenkreis deutlich schwieriger ist (Abschnitt 6.3 und 6.4). Die soziale Herkunft hat des Weiteren starken Einfluss auf die Einstellung zu Studiengebühren und der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, und die Wahrscheinlichkeit eines absolvierten Auslandsaufenthaltes erhöht sich mit steigender Herkunft Abschnitt (7.1, 7.2 und 0). Interessant ist, dass zwar ein zu erwartender Effekt zwischen einer geplanten Promotion und der sozialen Herkunft existiert, dieser jedoch viel schwächer ausfällt als es aus den theoretischen Überlegungen ableitbar wäre (Abschnitt 7.5).

Bezüglich des Geschlechts fallen die Ergebnisse sehr heterogen aus und sind teilweise schwierig zu interpretieren. Insgesamt zeigen sich zudem deutlich schwächere Effekte als aus der theoretischen Konzeption der Studie zu erwarten wäre. Generell sind Frauen in der Erhebung etwas überrepräsentiert, dies entspricht jedoch in etwa der Verteilung unter den Studierenden (Abschnitt 4.2.1). Gleiches gilt für die leicht besseren Abiturnoten der studentischen Mitarbeiterinnen (Abschnitt 4.3.2) sowie der Verteilung nach Fachbereichen (Abschnitt 4.5). Leichte Unterschiede gibt es bei der Rekrutierung. Hier werden Frauen etwas häufiger persönlich angesprochen, während sich Männer etwas stärker durch Eigeninitiative auf die Suche nach einer Stelle als studentischer Mitarbeiter begeben (Abschnitt 5.2). Im Rahmen der Anstellung haben Mitarbeiterinnen dann etwas mehr Stunden laut Vertrag, machen im größeren Umfang Überstunden und führen häufiger einen Stundenzettel als ihre männlichen Kollegen (Abschnitt 5.3.2, 5.4.1 und 5.4.2). Bei der eigentlichen Entlohnung gibt es, im Gegensatz zur Gesamtgesellschaft, keine Unterschiede in der Bezahlung (Abschnitt 5.3.4). Interessant ist, dass den Männern bezüglich ihrer Anstellung sowohl Geld als auch die Bedeutung für den eigenen Lebenslauf deutlich weniger wichtiger sind als ihren Kolleginnen, während keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Gesamtzufriedenheit existieren (Abschnitt 6.1 und 6.3). Darüber hinaus scheint eine Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn bei Männern das Studium stärker zu verlängern als bei Frauen (Abschnitt 6.4). Was die individuelle Bildungslaufbahn angeht, so zeigt sich, dass die Mitarbeiterinnen häufiger Praktika und Auslandsaufenthalte absolvieren, ihre männlichen Kollegen aber häufiger schon sicher eine Promotion geplant haben (Abschnitt 7.3, 0 und 7.5).

8.2.3 Föderalismus

Studentische MitarbeiterInnen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Hierbei müssen jedoch große föderale Unterschiede berücksichtigt werden. Für alle Bundesländer außer Berlin und Hessen gelten die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, allerdings folgen nicht alle Hochschulen und Bundesländer diesen Richtlinien. Berlin und Hessen sind nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft. Berlin verfügt seit 1986 über einen Tarifvertrag für studentische MitarbeiterInnen, Hessen regelt dies über einen eigenständigen Tarifvertrag-Hessen (vgl. zur Übersicht GEW 2011a).³² Die teilweise sehr unterschiedliche Situation in den Bundesländern schlägt sich auch in der vorliegenden Erhebung nieder. Die deutlichsten Unter-

³² Zur Geschichte und Einführung des Berliner Tarifvertrags siehe die Abhandlung zum Berliner Tutoresstreik von Büchner et al. (1986). Der Berliner Tarifvertrag ist unter <http://www2.hu-berlin.de/studpr/030110-TVStudneu.pdf> zu finden.

schiede zeigen sich dabei insbesondere zwischen Berlin und allen anderen Bundesländern. Insbesondere in den besonders relevanten Teilbereichen ‚Entlohnung‘ und ‚Vertragslaufzeit‘ hat die Einführung des Tarifvertrages extrem positive Auswirkungen gehabt. Interessanterweise schlägt sich die in vielen Bereichen positive Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in Berlin nicht direkt in einer höheren Gesamtzufriedenheit der studentischen MitarbeiterInnen nieder (siehe ausführlich Abschnitt 6.3). Insgesamt sind StuMis im Saarland am zufriedensten mit ihrer Beschäftigung, in Hamburg mit deutlichem Abstand am unzufriedensten. Über die genauen Gründe bzw. den Zusammenhang zwischen formalen Arbeitsverhältnissen und der Einschätzung der Gesamtzufriedenheit lässt an dieser Stelle nur spekulieren. Hier könnte eine qualitative Erhebung Aufschluss über die Ursachen des überraschenden Ergebnisses leisten.

Allerdings lässt sich auch das ‚Berliner Verfolgerfeld‘ noch einmal stark ausdifferenzieren. So gibt es auch ohne Tarifvertrag sehr positive Beispiele, aber auch eine Vielzahl an Negativbeispielen. Vergleicht man die föderale Performance in den acht für die Einschätzung der Arbeitsverhältnisse besonders relevanten Bereichen Vertragslaufzeit (Abschnitt 5.3.1), Vertragsumfang (Abschnitt 5.3.2), Entlohnung (Abschnitte 5.3.4 und 6.3), Führen eines Stundenzettels (Abschnitt 5.4.2), feste Arbeitszeiten (Abschnitt 6.2), rechtliche Stellung (Abschnitt 6.2) sowie der Gesamtzufriedenheit (Abschnitt 6.3), so zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Bundesländern.

Positive Bewertung (Punktzahl)	Negative Bewertung (Punktzahl)
Berlin (16)	Thüringen (-12)
Nordrhein-Westfalen (7)	Bayern (-9)
Saarland (7)	Brandenburg (-4)
Schleswig-Holstein (6)	Rheinland-Pfalz (-4)
Niedersachsen (3)	Baden-Württemberg (-4)
Sachsen-Anhalt (3)	Bremen (-4)
Hessen (2)	Hamburg (-3)
Mecklenburg-Vorpommern (1)	Sachsen (-3)

Quelle: Eigene Berechnungen nach besonders relevanten Bereichen der Anstellung.³³

Dabei wird deutlich, dass insbesondere die Situation in Thüringen und Bayern problematisch ist. Hier ist gewerkschaftliches Engagement besonders gefragt. In sechs weiteren Ländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Hamburg und Sachsen) ist die Lage angespannt.

Positiv stabil und auf hohem Niveau schneidet Berlin ab (abgesehen von der Gesamtzufriedenheit und dem Führen eines Stundenzettels). In Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und dem Saarland sind positive Tendenzen bemerkbar.

Diese Befunde sind umso interessanter, wenn man sie mit den Zahlen bezüglich der Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Bundesland (Abschnitt 4.9) vergleicht. Die meisten Gewerkschaftsmitglieder unter den studentischen MitarbeiterInnen finden sich in Hessen, Berlin, Thüringen, Niedersachsen und Brandenburg, am seltensten in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Hamburg, dem Saarland und Schleswig-Holstein. Besonders prekär ist die Lage demnach in Hamburg und insbesondere in Bayern, wo eine strukturell schlechte Lage mit einem nur sehr schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der studentischen MitarbeiterInnen einhergeht.

³³ Zur Berechnung wurden für jeden der acht Bereiche Punkte von +3 bis -3 an die 5 besten bzw. 5 schlechtesten Bundesländer vergeben (relational zu dem jeweiligen Abschneiden der anderen Länder). So wären insgesamt 24 Punkte (positiv oder negativ) zu verteilen gewesen. Die Punkte wurden nicht gewichtet, jeder Bereich wurde gleichwertig mit eingebracht. Siehe ausführlicher Anhang 10.5.

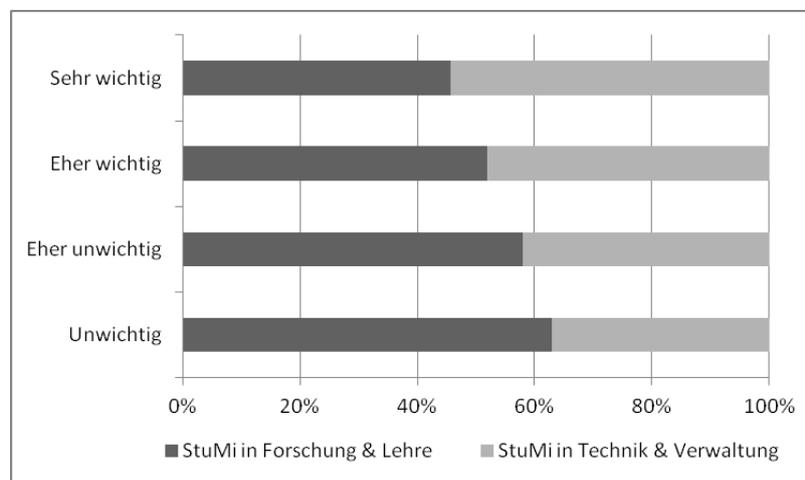
8.3 Arbeitssoziologische Befunde

8.3.1 Forschung und Lehre versus Verwaltung und Technik

Bereits zu Beginn dieser Untersuchung wurde darauf hingewiesen, dass formal zwischen der Tätigkeit als ‚studentische Hilfskraft‘ und als ‚studentischeR AngestellteR‘ unterschieden werden muss. Gemäß der geltenden Rechtsprechung werden unter *Hilfskrafttätigkeiten* Aufgaben in *Forschung und Lehre* – sog. wissenschaftliche Dienstleistungen wie Tutorate, Lehrassistenzen etc. – verstanden. Demgegenüber stehen Formen der studentischen Beschäftigung nach TV-L, die zunehmend *Infrastrukturaufgaben* in Bibliotheken, *Verwaltung und Technik* umfassen, die eben nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit Forschung und Lehre stehen, wie z. B. Aufsicht und Katalogisierung in Bibliotheken, Sekretariatstätigkeiten, Systemadministration im Bereich der EDV, Webmastertätigkeiten oder Studienberatung (vgl. ausführlich Abschnitt 3.2). Hieraus ergeben sich – so unsere These an anderer Stelle (vgl. Schneickert 2009; Schneickert/Lenger 2010) – jedoch unterschiedliche Karriereoptionen und unterschiedliche strukturelle Charakteristika (vgl. hierzu auch Abschnitt 5.5).

So muss zunächst der hohe Anteil studentischer MitarbeiterInnen mit überwiegenden Aufgaben im Bereich der Infrastrukturmaßnahmen kritisch diskutiert werden. Denn folgt man den Vorgaben des Hochschulrahmengesetz, welche explizit eine Dienstleistung in Forschung und Lehre sowie einen gewissen Qualifizierungscharakter vorsieht, so müsste diese Zahl – rein formal – deutlich niedriger liegen. Bereits an dieser Stelle ist ein gewerkschaftliches Problem benannt, welche es zu lösen gilt. So ist hier festzuhalten, dass knapp 40 % der studentischen MitarbeiterInnen überwiegend für die Erledigung infrastruktureller Aufgaben in Technik und Verwaltung eingesetzt werden, jedoch nur in Ausnahmefällen nach Tarifvertrag angestellt sind (vgl. Abschnitt 5.5).³⁴

Abbildung 80: Präferenz für Geld (in Prozent)



Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

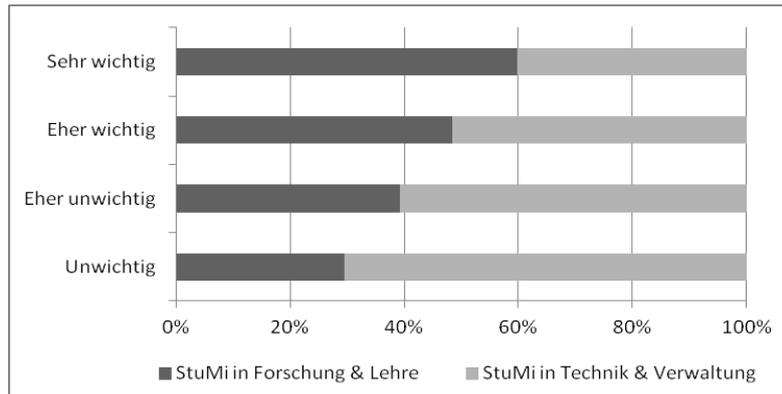
Frage 25: Welche Rolle spielen für Sie bei Ihren Tätigkeiten die bei dieser Arbeit vermittelten Fähigkeiten?

Wieso stellt diese Aufgabenverteilung ein gesellschaftliches bzw. gewerkschaftliches Problem dar? Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass Tätigkeiten in Forschung und Lehre einen höheren Qualifizierungsnutzen bzw. Distinktionsgewinn erzeugen, während eine MitarbeiterInnenstelle im Bereich Forschung und Lehre wissenschaftliche Kompetenzen vermittelt und eine verhältnismäßig hohe Reputation besitzt, sind MitarbeiterInnenstellen in Technik und Verwaltung weit weniger geeignet, Zusatzqualifikationen zu ver-

³⁴ In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass studentische MitarbeiterInnen in der Verwaltung im offenen Kommentar teilweise angegeben haben, dass der Fragebogen zu sehr auf ‚wissenschaftliche Hilfskräfte‘ ausgelegt ist. Daraus lässt sich schließen, dass auch studentische MitarbeiterInnen mit Aufgaben in Technik und Verwaltung sich dieser Trennung durchaus bewusst sind.

mitteln, da sie entweder klassische Aushilfstätigkeiten umfassen oder hochanspruchsvolle Tätigkeitsfelder, für welche die entsprechenden Qualifikationen mit in das Beschäftigungsverhältnis eingebracht werden müssen. Diese These spiegelt sich indirekt auch in den Antwortmustern der befragten MitarbeiterInnen wider. Exemplarisch soll dies an den Präferenzen für Geld und vermittelte Fähigkeiten skizziert werden (Abbildungen 80 und 81). So ist studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre der finanzielle Aspekt der Tätigkeit weniger wichtig als studentischen MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung. Umgekehrt ist für StuMis in Forschung und Lehre die Möglichkeit zur Weiterqualifikation entscheidend wichtiger als für StuMis mit Infrastrukturaufgaben.

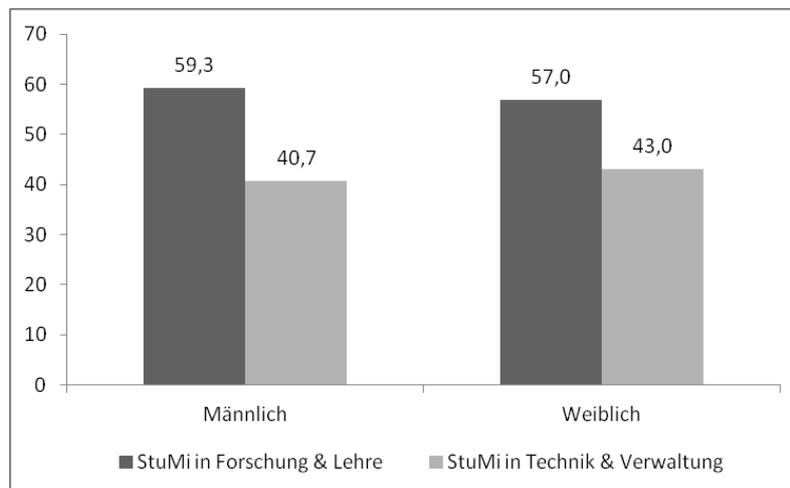
Abbildung 81: Präferenz für vermittelte Fähigkeiten (in Prozent)



Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?
 Frage 29: Welche Rolle spielen für Sie bei Ihren Tätigkeiten die Möglichkeit Geld zu verdienen?

Das Tätigkeitsfeld hat jedoch überraschenderweise keinerlei Auswirkungen auf die Vereinbarkeit der Anstellung mit dem Studium. Hieraus kann gefolgert werden, dass die formalen Arbeitszeiten bzw. Vertragsgestaltungen unabhängig von den Tätigkeiten eine hohe Flexibilität erlauben. Somit muss die These zurückgewiesen werden, wonach studentische MitarbeiterInnen, welche Aufgaben in Technik und Verwaltung besetzen ‚wichtiger‘ bzw. ‚unersetzbarer‘ seien als studentische MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre. Dies wäre anzunehmen, weil studentische MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung zunehmend reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängen. Vielmehr können die Ergebnisse als Hinweis gelesen werden, dass in beiden Bereichen gleichermaßen reguläre Beschäftigung verdrängt wird.

Abbildung 82: Arbeitsbereiche nach Geschlecht (in Prozent)

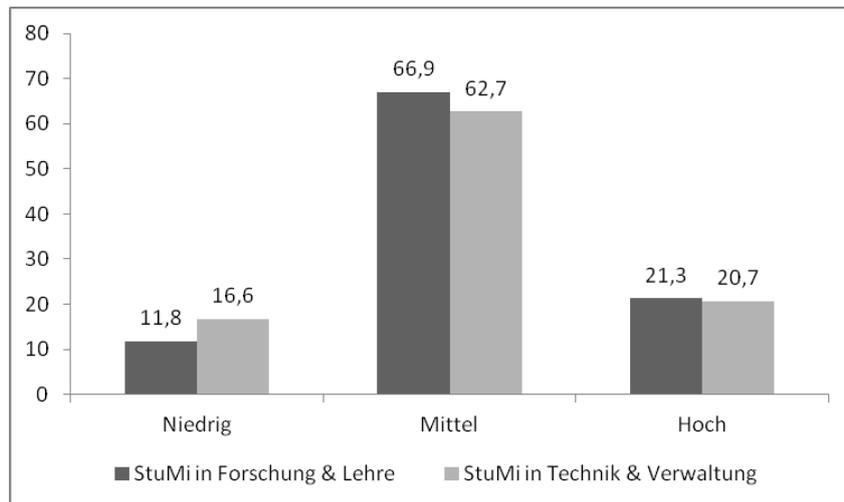


Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle? Frage 77: Sind Sie männlich/weiblich?

Betrachtet man die symbolischen Vorteile, die mit einer Anstellung als studentischeR MitarbeiterIn im Bereich Forschung und Lehre verbunden sind, so ist es nicht verwunderlich, dass sich leichte Unterschiede bezüglich der sozialstrukturellen Zusammensetzung ergeben. So sind Männer im Bereich Forschung und Lehre leicht gegenüber Frauen überrepräsentiert (59,3 % gegenüber 57,0 %).

Ein Effekt zeigt sich bezüglich der sozialen Herkunft. Hier sind studentische MitarbeiterInnen aus höheren Schichten etwas stärker im Aufgabenbereich Forschung und Lehre als in Technik und Verwaltung vertreten.

Abbildung 83: Arbeitsbereiche nach sozialer Herkunft (in Prozent)

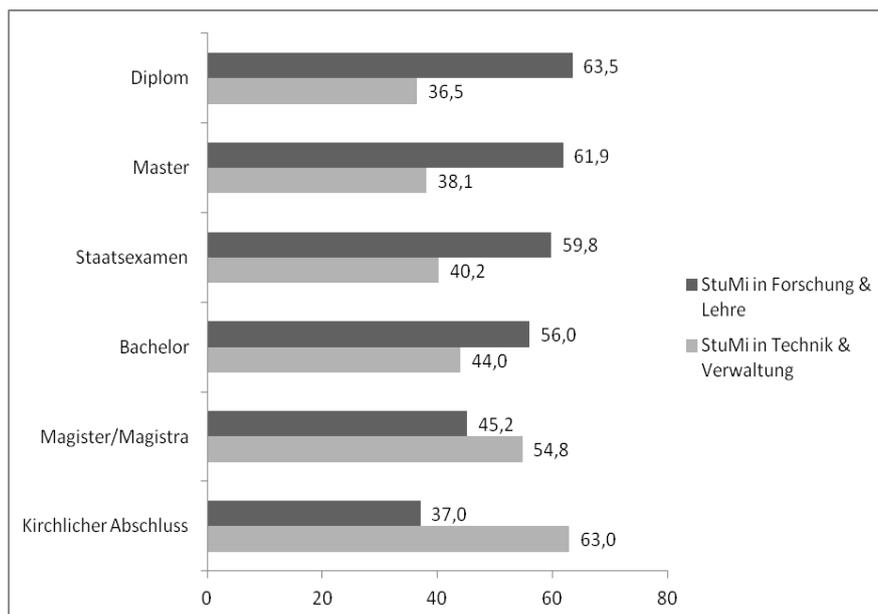


Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Gravierend sind die Unterschiede hingegen nach Nationalität. So arbeiten studentische MitarbeiterInnen mit ausländischer Herkunft zu 25% häufiger in Technik und Verwaltung als in Forschung und Lehre (4,0 % gegenüber 2,9 %).

Abbildung 84: Arbeitsbereiche nach Studienabschluss (in Prozent)



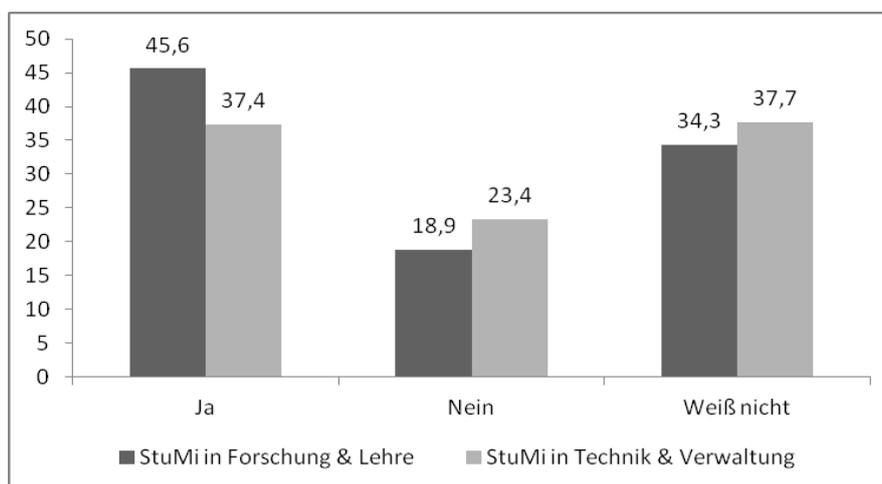
Frage 1: Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?
Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Der Qualifizierungsnutzen von Tätigkeiten im Bereich Forschung und Lehre wird auch von den studentischen MitarbeiterInnen anerkannt. So zeigt sich bei der Berücksichtigung vorheriger Anstellungsverhältnisse, dass studentische MitarbeiterInnen, welche bereits zuvor eine Anstellung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung hatten, bei einer erneuten Anstellung überproportional häufig Aufgaben im Bereich Forschung und Lehre übernehmen.

Betrachtet man die Verteilung der studentischen MitarbeiterInnen auf die Arbeitsbereiche in Bezug auf den angestrebten Studienabschluss, fällt auf, dass der Anteil der studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre in Diplom- (64%) sowie Masterstudiengängen (62%) am höchsten ist. Darauf folgen Staatsexamen (60%) sowie Bachelorstudiengänge (56%), wo auch noch über die Hälfte aller studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre beschäftigt sind. Anders stellt sich dies für die Magisterstudiengänge sowie für kirchliche Abschlüsse dar (45% und 37%).

Besonders deutlich manifestieren sich die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse in der Frage nach den Promotionsabsichten (vgl. Abbildung 85). Denn während knapp 46 % der studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre die Frage nach einer späteren Promotion positiv beantworten, trifft dies für nur 38 % der studentischen MitarbeiterInnen mit Aufgaben überwiegend in Technik und Verwaltung zu.

Abbildung 85: Promotionsabsichten nach Aufgabenbereichen (in Prozent)



Frage 17: Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

Frage 67: Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren?

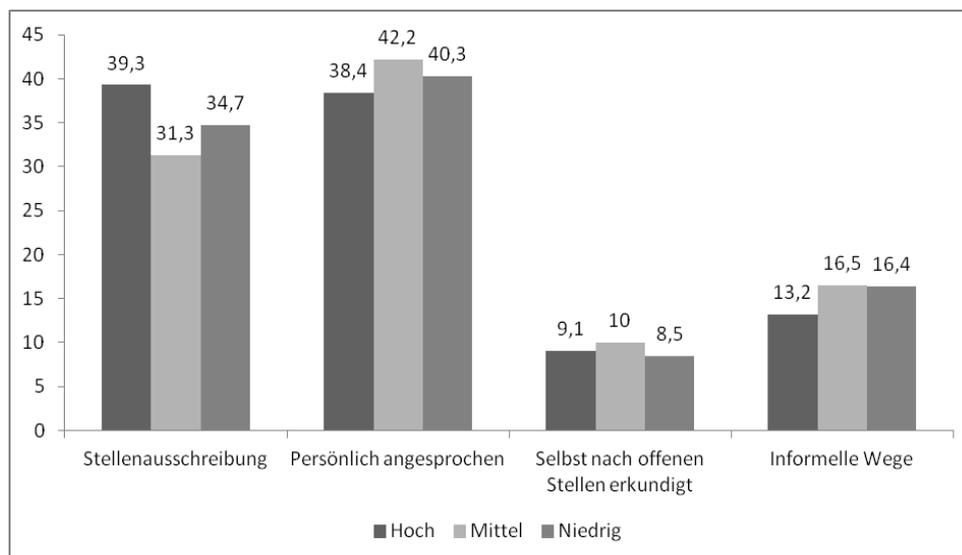
Insgesamt ist festzuhalten, dass die von uns – in Anlehnung an die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts – eingeführte Unterscheidung von studentischen MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre sowie Technik und Verwaltung sich im empirischen Material widerspiegelt. Dies liegt insbesondere daran, dass es sich bei der Einteilung um eine idealtypische Kategorisierung handelt, welche in der Realität nur selten in Reinform vorliegt, da auch studentische MitarbeiterInnen mit Aufgaben überwiegend im Bereich von Forschung und Lehre teilweise Tätigkeiten in Verwaltung und Technik übernehmen müssen. Aber auch hier gilt: Für exaktere Aussagen bedürfte es an dieser Stelle einer detaillierten Analyse der subjektiven Urteile von studentischen MitarbeiterInnen, was mit einer rein quantitativen Erhebung nicht möglich ist. Vielmehr muss darauf hingewiesen werden, dass sich die Situation und Lage von studentischen MitarbeiterInnen äußerst individuell darstellt. Gerade aber deswegen sollten verlässliche Vorschriften und Regelungen eingeführt werden, die eine potentielle Ausbeutung verhindern. So haben sowohl die offenen Kommentare der Befragten wie auch die qualitative Befragung durch Christian Schneickert (2009) gezeigt, dass die angeführte Zweiteilung von studentischen MitarbeiterInnertätigkeiten als ambivalent angesehen wird. Je mehr Kompetenzen man zuerkannt bekommt, desto mehr steigt die Eigenverantwortung gegenüber der Arbeit und es sinkt die Zeit für das Studium. Insgesamt wird die Tätigkeit als studentischeR MitarbeiterIn als positiv angesehen, wenn nicht nur einfache Tätigkeiten ausgeführt werden. Entsprechend zeigen

sich studentische MitarbeiterInnen, die überwiegend in Forschung und Lehre beschäftigt sind, etwas zufriedener, als ihre Kollegen die stärker in Technik und Verwaltung arbeiten (siehe Abschnitt 6.3).

8.3.2 Informelle Rekrutierungspraxen

Die vorgelegten Befunde belegen, dass die Rekrutierung von studentischen MitarbeiterInnen in der Mehrzahl informell geschieht (siehe Abschnitt 5.2). Lediglich 30 % der Stellen werden demnach über ein reguläres Ausschreibungsverfahren vergeben, während 70 % der Stellen über informelle Kanäle wie persönliches Ansprechen, Eigeninitiative, Empfehlungen etc. vergeben werden. Diese Befunde decken sich mit den empirischen Ergebnissen von Regelmann (2004), Schneickert (2009) sowie Lammers (2010). So geben ProfessorInnen in einer qualitativen Befragung zu den Rekrutierungsmechanismen von studentischen MitarbeiterInnen verschiedene Begründungsmuster für informelle Rekrutierungspraxen an. Argumentiert wird, dass sie sehr gute Erfahrungen mit einem solchen Verfahren gemacht haben, eine Ausschreibung wesentlich arbeitsintensiver wäre, potentielle Bewerber enttäuscht werden müssten und schlechte Erfahrungen mit Blindbewerbungen vorliegen (Lammers 2010: 49-50). Ein Großteil der ProfessorInnen schreiben die studentischen MitarbeiterInnenstellen deswegen nicht universitätsöffentlich aus, sondern wählen Studierende aus, die ihnen in Seminaren durch herausragende Wortbeiträge aufgefallen sind, sich durch hervorragende Prüfungsleistungen ausgezeichnet haben oder die von KollegInnen oder MitarbeiterInnen empfohlen wurden (Lammers 2010: 44-46). Hierbei handelt es sich jedoch nicht um ein spezifisches Problem studentischer MitarbeiterInnen, denn ähnliche Rekrutierungsmuster sind auch beim Zugang zum wissenschaftlichen Feld für wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Promovierende zu beobachten (siehe ausführlich Lenger 2008). Besonders bedenklich ist jedoch, dass eine Vielzahl derjenigen ProfessorInnen, welche ihre vakanten Mitarbeiterstellen öffentlich ausschreiben, einen informellen Weg der Rekrutierung bevorzugen würden, jedoch aufgrund einer zu geringen Anzahl an qualifizierten Studierenden oder durchgeführten Lehrveranstaltungen sich zur formellen Ausschreibung gezwungen fühlen (Lammers 2010: 46). Ohne diese Probleme wäre der Anteil der informellen Rekrutierungspraxen wohl noch größer.

Abbildung 86: Rekrutierung nach sozialer Herkunft (in Prozent)



Frage 16: Wie sind Sie an Ihre derzeitige Stelle gekommen?

Quelle: Gewichtete Zusammenfassung von ökonomischem und kulturellem Kapital (siehe Anhang 10.4)

Aus bildungssoziologischer Perspektive muss somit die Bedeutung von habituellen Mustern und sozialen Ähnlichkeiten beim Zugang zur studentischen MitarbeiterInnenstelle explizit hervorgehoben werden. Entsprechend haben auch Regelmann (2004), Schneickert (2009) und Lammers (2010) deutliche Hinweise

vorgelegt, dass die Rekrutierungspraxis von studentischen MitarbeiterInnen nach sozialer Herkunft zum Teil selektiv stattfindet und gefordert, Studierenden aus bildungsferneren und sozioökonomisch benachteiligten Elternhäusern sollte der Zugang zur studentischer Beschäftigung erleichtert werden. Diese Sichtweise können unsere Ergebnisse jedoch nicht unmittelbar bestätigen. Hierzu ist festzuhalten, dass sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Rekrutierungspraxis und der sozialen Herkunft ergeben, wenngleich sich „Feine Unterschiede“ feststellen lassen (vgl. Abbildung 86).

Ein schwieriger Punkt ist darüber hinaus die fehlende Sichtbarkeit studentischer MitarbeiterInnen und dadurch bedingt eine geringe Repräsentation und Anerkennung der erbrachten Leistungen. Dies zeigt sich zum einen in der räumlichen Präsenz. So können zwar viele studentische MitarbeiterInnen auf einen Arbeitsplatz zurückgreifen, meist ist dieser aber nach außen hin kaum als solcher sichtbar, da entweder ein Gemeinschaftsbüro für mehrere studentische MitarbeiterInnen existiert oder der Arbeitsplatz im Büro des/der Vorgesetzten untergebracht ist. In den meisten Fällen bleibt eine namentliche Kennzeichnung oder ein Hinweis, etwa an der Türe, jedoch aus. Dies trifft zwar vor allem auf studentische MitarbeiterInnen in Forschung und Lehre zu, gilt aber auch für studentische MitarbeiterInnen in Verwaltung und Technik. Letztere werden häufig als reguläre ArbeitnehmerInnen wahrgenommen, da sie nach Tätigkeit und Präsenzzeiten kaum noch unterschieden werden können. Dies ist gerade dort der Fall, wo normaltypische Arbeitsverhältnisse durch studentische MitarbeiterInnen ersetzt werden. Interessant ist in diesem Kontext auch die sehr unterschiedliche Repräsentation im Internet. Während einzelne Fachbereiche oder Institute studentische MitarbeiterInnen namentlich oder mit eigener Mitarbeiter-Homepage erwähnen, scheint dies für den Großteil der StuMis und vor allem für solche in Verwaltung und Technik kaum zuzutreffen.³⁵ Dadurch verschwinden studentische MitarbeiterInnen und ihre Leistungen, aber auch bereits genannte Probleme in Bezug auf die Beschäftigung aus der alltäglichen Wahrnehmung an der Universität. Diese mangelnde Sichtbarkeit und Anerkennung der studentischen MitarbeiterInnen spiegelt deren Lage auf symbolischer Ebene wider. Dass von studentischen MitarbeiterInnen nicht nur einfache Tätigkeiten erledigt werden, sondern Beiträge zu wissenschaftlichen Arbeiten, das Erstellen von Anträgen, aber auch komplexe administrative und technisch anspruchsvolle Aufgaben erledigt werden, wurde bereits erwähnt. Die Anerkennung der erbrachten Leistung sollte daher nicht nur informell, über entsprechende Vorteile der studentischen Beschäftigung, einen angeblichen Qualifizierungsnutzen oder einer späteren Erwähnung der Tätigkeit im Lebenslauf erfolgen, sondern durchaus direkt an die entsprechenden Aktionen gebunden werden. Hier wäre bspw. die konsequente namentliche Nennung der beteiligten studentischen MitarbeiterInnen in entsprechenden Forschungsberichten sowie an der Tätigkeitsstelle wünschenswert.

8.3.3 Gewerkschaft, Vertretung und Tarifvertrag

Insbesondere die hohe Gesamtzufriedenheit der studentischen MitarbeiterInnen mit ihrer Beschäftigung stellt eine große Herausforderung für gewerkschaftliche Erreichbarkeit und Einflussmöglichkeiten dar. Aus arbeitssoziologischer Sicht ist diese Art von prekär beschäftigten und gleichzeitig zufriedenen ArbeitnehmerInnen jedoch ein charakteristischer Zukunftstyp moderner ArbeitnehmerInnen.

Die entscheidende Frage bezüglich dieser Konstellation besteht darin, inwieweit solche Beschäftigten über ihre arbeitsrechtliche Situation und mögliche problematische Beschäftigungsverhältnisse aufgeklärt werden können. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob und vor allem wie studentische Beschäftigte zukünftig für gewerkschaftliche Organisation interessiert und gewonnen werden können. Problematisch ist in dieser Hinsicht insbesondere der hohe Grad an Informalität innerhalb der Arbeitsverhältnisse. Dies bedeutet, dass – so ein Hauptergebnis des vorliegenden Forschungsberichts – die Lage und Situation der studentischen MitarbeiterInnen nicht allein durch das formale Arbeitsverhältnis bestimmt ist, sondern durch eine Vielzahl von diffusen Vorteilen und Privilegien, aber auch Hierarchien und Machtverhältnissen geprägt ist. So ist beispielsweise die große Hierarchiedifferenz zwischen ProfessorInnen und studentischen Mitarbei-

³⁵ Dies fiel uns vor allem während der Recherche über Anschriften zur Versendung der Umfrage auf, wobei hier deutliche Unterschiede nach Bundesländern und Fächern existieren.

terInnen ein großes Hindernis, sich gegen inakzeptable Arbeitsbedingungen auch tatsächlich zur Wehr zu setzen. Dies wird oft noch dadurch verstärkt, dass die ChefInnen gleichzeitig als DozentInnen die Noten vergeben oder als PrüferInnen auftreten.

Unserer Ansicht nach existiert ein beträchtlicher Spielraum zur Verbesserung der informationellen Lage studentischer MitarbeiterInnen. Dies liegt jedoch auch maßgeblich in der Verantwortung und Bereitschaft der Personalräte und der Gewerkschaften. Entsprechend ist an diesem Punkt die Frage nach der organisierten Vertretung der studentischen MitarbeiterInnen gegenüber der Universität und dem Bundesland als Arbeitgeber gestellt. In den offenen Kommentaren wurde deutlich, dass studentische MitarbeiterInnen oftmals in keinerlei Gremien und Entscheidungsprozessen vertreten sind und dies auch durchaus als problematisch angesehen wird. Hierfür ist jedoch nicht allein die ablehnende Haltung der Arbeitgeber verantwortlich, sondern durchaus auch das mangelnde Interesse der Hilfskräfte selbst sowie das sehr unterschiedlichen Engagement des zuständigen Personalrats.

Das mangelnde Interesse seitens der studentischen MitarbeiterInnen selbst steht zweifellos in engem Zusammenhang mit der hohen Zufriedenheit (siehe Abschnitt 6.3). Darin besteht aber auch eine Chance für gewerkschaftliche Arbeit. Für viele studentische MitarbeiterInnen ist die Anstellung eine der ersten Sozialisations- und Lernerfahrungen im Arbeitsleben. Daher liegt es an den Gewerkschaften, diese Gruppen von jungen, hochqualifizierten und zufriedenen ArbeitnehmerInnen davon zu überzeugen, dass eine für die eigene Karriere vorteilhafte und interessante Arbeit nicht im Gegensatz zu guten Arbeitsbedingungen sowie gewerkschaftlicher Vertretung steht.

Wie bereits zuvor festgestellt, besteht die zentrale Herausforderung für die Gewerkschaften darüber hinaus darin, Verbesserungsmaßnahmen als einen elementaren Teil einer umfassenden Kritik und Reformierung des deutschen Bildungswesens insgesamt zu denken und entsprechende arbeitsrechtliche Reformen anzuregen. Entsprechend müssen mit der Kritik der Arbeitsverhältnisse von studentischen MitarbeiterInnen zwei zentrale Anliegen der Gewerkschaft verbunden werden: Erstens, die Forderung nach einem bundesweiten und flächendeckenden Tarifvertrag für sämtliche studentische MitarbeiterInnen unabhängig von ihren originären Beschäftigungsfeld. Zweitens, die ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung der Hochschulen, sodass die Verwirklichung der Einheit von Forschung und Lehre auch im Alltag der Studierenden in Deutschland verwirklicht werden kann und nicht erst durch die Beschäftigung als studentischeR MitarbeiterIn erreicht werden kann.

Dass eine formal stärker geregelte Arbeitssituation auch weiterhin den flexiblen Einsatz von studentischen MitarbeiterInnen gewährleistet und von den InstitutsleiterInnen auch durchaus akzeptiert wird, zeigt das Beispiel Berlin.

8.4 Bildungs- und gewerkschaftspolitische Konsequenzen

Unsere Erhebung hat eindrücklich gezeigt, dass studentische MitarbeiterInnen eine überdurchschnittlich zufriedene ArbeitnehmerInnengruppe darstellen. Dennoch knüpfen sich an diese Tatsache eine Vielzahl von Problematiken an, welche es zu berücksichtigen gilt. So erscheint insbesondere die gewerkschaftliche Vertretung schwierig, fühlen sich doch studentische MitarbeiterInnen – so die Befunde – keineswegs prekär beschäftigt.

Und tatsächlich muss die Frage, ob studentische Hilfskräfte als prekär Beschäftigte bezeichnet werden können, kritisch diskutiert werden. So kann, da es sich um einen Nebenjob im Studium handelt, nicht von prekären Arbeitsverhältnissen im eigentlichen Sinne gesprochen werden, weil studentische MitarbeiterInnen nicht unterhalb des gesellschaftlich standardisierten Einkommens-, Schutz-, und Integrationsniveaus stehen. Weder sind Beschäftigungsunsicherheit im eigentlichen Sinne noch Löhne unterhalb des Existenzminimums, die zentralen Merkmale von Prekarität, für studentische MitarbeiterInnen gegeben.

Legt man jedoch einen erweiterten Begriff von Prekarität zu Grunde, welcher auch Fragen der subjektiven Beziehung zur Anstellung und des gesellschaftlichen Status berücksichtigt, stellt sich die Situation zum Teil anders dar. Denn werden nicht nur objektive, messbare Risiken betrachtet, sondern auch subjektiv emp-

fundene Differenzen zwischen Prekarisierten und Nicht-Prekarisierten berücksichtigt, so rücken unweigerlich die kurzen Vertragslaufzeiten, fundamentale Machtasymmetrien, fehlende Mitbestimmung und Vertretung etc. in den Mittelpunkt des Interesses.

Arbeitssoziologisch ist angesichts der gegenwärtigen Situation daher darauf hinzuweisen, dass die oben dargestellte Situation von studentischen MitarbeiterInnen kritisch auch als eine allgemeine Gewöhnung von jungen ArbeitnehmerInnen an prekäre, hochflexibilisierte Arbeitsverhältnisse gesehen werden kann. Dies hat gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, die über die unmittelbar betroffene Gruppe der studentischen MitarbeiterInnen hinausgehen. Sehr deutlich wird das, wenn schlecht bezahlte Studierende mit kurzen Vertragslaufzeiten reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängen, weil sie wesentlich günstiger als festangestellte ArbeitnehmerInnen sind. Entsprechend kann aus gewerkschaftlicher Perspektive in dem Moment, wo ein regulärer Ablauf ohne den Einsatz von studentischen MitarbeiterInnen nicht mehr angeboten werden kann, von systematischem Lohndumping gesprochen werden (hierzu auch Schneickert/Lenger 2010)

Hieraus ergeben sich spezifische Anforderungen für Gewerkschaftspolitik. So muss es die bildungspolitische Aufgabe der Gewerkschaften sein, insbesondere den Nutzen von studentischen MitarbeiterInnenstellen klar zu benennen und die diffusen Vorteile, welche mit einer solchen Anstellung häufig verbunden sind, offenzulegen. Vor diesem Hintergrund sind die Gewerkschaften jedoch mit dem paradoxen Problem konfrontiert, einerseits die prekären Arbeitsverhältnisse von studentischen MitarbeiterInnen kritisieren, andererseits glaubhaft den Zusatznutzen einer solchen Anstellung öffentlich vertreten zu müssen. Dieser Spagat gelingt in der bisherigen Ratgeberliteratur und den gängigen Veranstaltungsformen nur äußerst unzureichend, welche sich überwiegend an studentische MitarbeiterInnen im Anstellungsverhältnis richten und demzufolge die Problemfelder studentischer Mitarbeit thematisieren. Vielmehr belegen die vorliegenden Ergebnisse, dass die Anstellung als StuMi durchaus positive Effekte haben kann und dies von einem Großteil der StuMis auch wahrgenommen wird. Dies wäre an sich noch kein Problem. Problematisch ist jedoch, dass es sich hier um eine Binnendifferenzierung handelt und der Zugang zu den – im Hinblick auf die eigene Karriere – lukrativen Stellen sozialstrukturell ungleich verteilt ist. Dieses Verhältnis ist jedoch zweifach bestimmt: Auf der einen, der bildungssoziologischen, Seite dient die Tätigkeit der studentischen MitarbeiterInnen der Reproduktion sozialer Ungleichheit im Bildungssystem. Auf der anderen, der arbeitssoziologischen, Seite wird mit genau diesem Versprechen günstige Arbeitskraft ausgebeutet. Der gewerkschaftliche Einsatz zur Verbesserung der Situation und Lage der studentischen MitarbeiterInnen kann Erfolg haben, wenn diese doppelte Bestimmtheit in der Analyse und Kritik Berücksichtigung findet.

9. Literatur

- AK Gewerkschaft – DGB Regensburg; ver.di Oberpfalz; GEW Oberpfalz (2010): Ein Job als Studentische Hilfskraft: Lohnt sich das? Eine Umfrage des AK Gewerkschaften an der Uni Regensburg. Regensburg
- Allmendinger, Jutta (2003): Soziale Herkunft, Schule und Kompetenzen. In: Politische Studien: Zweimonatsschrift für Politik und Zeitgeschehen (54. Jahrgang, 03/2003 Sonderheft Bildung: Standards, Tests, Reformen): 79-90
- Allmendinger, Jutta & Silke Aisenbrey (2002): Soziologische Bildungsforschung. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen: Leske + Budrich, 41-60
- Blohmeyer, Christian (2008): Studiengebühren. Einführung, Übersicht und Ausblick. Hamburg: Dashöfer
- BMBF (1974 ff.): Grund- und Strukturdaten, Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- BMBF (1999): Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister. 19. Juni 1999, Bologna. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Als Pfd. unter: www.bmbf.de/de/3336.php. Letzter Zugriff: 8. Januar 2009
- BMBF (2005): Studiensituation und studentische Orientierungen. 9. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- BMBF (2006): Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden. Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin
- BMBF (Hrsg.) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- BMBF (2008): Studiensituation und studentische Orientierungen. 10. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- BMBF (Hrsg.) (2010a): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Bonn/Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- BMBF (2010b): Studiensituation und studentische Orientierungen. 11. Studierendensurvey an Universitäten und Fachhochschulen. Herausgegeben von: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn und Berlin
- Bourdieu, Pierre/Jean-Claude Passeron (1973): Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bourdieu, Pierre/Luc Boltanski (1981 [1975]): Titel und Stelle. Zum Verhältnis von Bildung und Beschäftigung. In: Pierre Bourdieu et al. (Hrsg.): Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt, 89-115
- Bourdieu, Pierre (1992): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital. In: Pierre Bourdieu: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA Verlag, 49-79
- Bourdieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK
- Briedis, K., & Minks, K.-H. (2007). Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen. HIS-Projektbericht. Hannover: HIS
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Büchner, Gerold; Hansmann, Uli; Lecher, Thomas; Stumpfögger, Niko (Hg.) (1986): Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986. Hamburg: VSA-Verlag

- Comes, Angela; Fehr, Martin F.; Gurliet, Marion; Preuß, Stefan; Winter, Matthias N. (1991): Handbuch für studentische Beschäftigte wissenschaftliche „Hilfskräfte“, Doktorandinnen und Doktoranden. 2., völlig neu bearb. Aufl. Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr – ÖTV. Frankfurt am Main/Stuttgart
- DAAD (Hrsg.) (2010): Wissenschaft weltoffen – Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bonn: Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): Mehr Studierende werden Gewerkschaftsmitglied. Online verfügbar unter www.sozialticker.com/mehr-studierende-werden-gewerkschaftsmitglied_20110330.html, zuletzt geprüft am 18. Mai 2011
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2000): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung. Bonn
- DGB Regensburg; ver.di Oberpfalz; GEW Oberpfalz (2010): Ein Job als Studentische Hilfskraft: Lohnt sich das? Eine Umfrage des AK Gewerkschaften an der Uni Regensburg. Regensburg
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2011): Mehr Studierende werden Gewerkschaftsmitglied. Online verfügbar unter www.sozialticker.com/mehr-studierende-werden-gewerkschaftsmitglied_20110330.html, zuletzt geprüft am 18. Mai 2011
- FAZ (2010): Unsichtbarer Doktorhut. Zur Lage der studentischen Hilfskräfte. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, (190), 18. August 2010: N5
- Fröhlich, Gerhard (1994): Kapital, Habitus, Feld, Symbol. In: Ingo Mörth/Gerhard Fröhlich (Hrsg.): Das symbolische Kapital der Lebensstile. Frankfurt am Main/New York: Campus, 31–54
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2011): Bewirtschaftungsgrundsätze für nach der Ausführungsvereinbarung MPG geförderte Einrichtungen (BewGr-MPG). Stand 12./13. April 2011. Online verfügbar unter www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/BewGr_MPG_12_04_11.pdf, zuletzt geprüft am 02.07.2011
- George, Roman; Staets, Andreas (2009): Studentische Hilfskräfte in der autonomen Hochschule. Arbeitsbedingungen und Kampfperspektiven. In: Forum Wissenschaft, H. 1/2009, S. 47–50
- Gerdenits, E. V. (2007). Ferienjob, Nebenjob, Praktikum: der ideale Praxiseinstieg für Schüler und Studenten. Heidelberg: Redline
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2004). Studentische Beschäftigte. Traumjob Hiwi. Frankfurt a. M. www.gew.de/Binaries/Binary36904/stud_beschaeftigte.pdf. Zugegriffen: Juli 2009
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Berlin/ver.di Berlin-Brandenburg (2007): Die Situation studentischer Beschäftigter an Berliner Hochschulen. Ergebnisse einer Umfrage im Jahr 2006. Berlin
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2007): Jobben und Studium. Tipps & Infos. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter www.gew.de/Binaries/Binary37726/Jobben_Studium_07.pdf, zuletzt geprüft am 24.07.2011
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011a): Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ratgeber. Frankfurt a. M.. Online verfügbar unter www.gew.de/Binaries/Binary78539/Ratgeber%20Hiwis.pdf, zuletzt geprüft am 26.06.2011
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011b): Wissenschaftliche Hilfskräfte – Expertise des Vorstandsbereichs HuF für die Tarifverhandlungen. Frankfurt am Main. (Arbeitspapiere Hochschule und Forschung, AP-HuF-2011/06)
- Glaubit, U. (2006). Generation Praktikum. Mit den richtigen Einstiegsjobs zum Traumberuf. München: Heyne
- Grotheer, Michael (2010): Studienqualität, berufliche Einstiege und Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen – eine Analyse der Arbeitsmarktchancen der Absolventenkohorten von 1997, 2001 und 2005. In: Hochschul-Informationssystem GmbH (Hg.): Perspektive Studienqualität. Themen und Forschungsergebnisse der HIS-Fachtagung „Studienqualität“. Bielefeld: wbv

- Hanft, A./I. Müskens (Hrsg.) (2005): Bologna und die Folgen für die Hochschulen. Reihe Hochschulwesen – Wissenschaft und Praxis. Bielefeld
- Heim, Christof/Alexander Lenger/Florian Schumacher (2009): Bildungssoziologie. In: Gerhard Fröhlich/Boike Rehbein (Hrsg.): Bourdieu Handbuch. Leben – Werk – Wirkung. Stuttgart/Weimar: Metzler Verlag, 254-264
- Heine, Christoph/Heiko Quast/Heike Spangenberg (2008): Studiengebühren aus der Sicht von Studienberechtigten. Finanzierung und Auswirkungen auf Studienpläne und -strategien. In: HIS: Forum Hochschule 15/2008
- Heublein, Ulrich; Spangenberg, Heike; Sommer, Dieter (2003): Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH (Hochschulplanung, Band 163)
- Hochschulrektorenkonferenz (2006): Ungewöhnliche Wege zur Promotion? Rahmenbedingungen und Praxis von Fachhochschul- und Bachelor-Absolventen. (Beiträge zur Hochschulpolitik, 3/2007)
- Hochschulrektorenkonferenz (2009): HRK-Umfrage „Promotionen von Fachhochschulabsolventen in den Prüfungsjahren 2006, 2007 und 2008“. Bonn
- Kirschler, E., Kastlunger, B., & Braunger, P. (2007). Generation Praktikum – Flexibilisierungsphänomen im Perspektivenwechsel. Praktika bei HochschulabsolventInnen – Chance oder Belastung. WISO: Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, 30, 153–168
- Krause, Norbert (2008): Die Debatte um Studiengebühren. Systematische Rekonstruktion eines rapiden Meinungswandels. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Lammers, Britta (2010): ‚Leistung wird belohnt‘ oder ‚Bürgerliche suchen Bürgerkinder‘? Die Rekrutierung studentischer Hilfskräfte am Beispiel der Universität Oldenburg. (Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung, Ausgewählte Abschlussarbeiten ST 2009/03). Online verfügbar unter <http://www.uni-oldenburg.de/ctro/31251.html>, zuletzt geprüft am 22.06.2011
- Lang, Thorsten (2005): Eine ökonomische Analyse der Auswirkungen von Studiengebühren auf die Zugangsgerechtigkeit in der Hochschulbildung – der Studienvertrag als neuer Handlungsvorschlag. Herausgegeben von: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH. Hannover: HIS-GmbH
- Lenger, Alexander (2008): Die Promotion. Ein Reproduktionsmechanismus sozialer Ungleichheit. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft
- 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, H. 2, S. 104–125
- Mare, Robert D. (1980): Social Background and School Continuation Decisions. In: Journal of the American Statistical Association (75): 295-305
- Mare, Robert D. (1993): Educational Stratification on Observed and Unobserved Components of Family Background. In: Yossi Shavit/Hans-Peter Blossfeld (Hrsg.): Persistent inequality. Changing educational attainment in thirteen countries. Boulder, Colorado: Westview Press, 351-376
- Mellinghoff, Susanne (2003): Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 25, H. 2, S. 84–89
- Müller, W., Steinmann, S., & Schneider, R. (1997). Bildung in Europa. In S. Hradil & S. Immerfall (Hrsg.), Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich (S. 177–245). Opladen: Leske + Budrich
- Nagel, Bernhard (2003): Studiengebühren und ihre sozialen Auswirkungen. Eine Analyse von Daten aus den USA, England, Schottland, den Niederlanden, Österreich, Australien und Neuseeland. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft
- Raab-Steiner, Elisabeth/Michael Benesch (2010): Der Fragebogen: von der Forschungsidee zur SPSS/PASW-Auswertung. Wien: Facultas-Verlag
- Regelmann, Ada-Charlotte (2004): „Man muss es sich leisten könne...“. Eine empirische Studie zu studentischen Hilfskräften an der Philipps-Universität Marburg im Dezember 2004. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Als Pdf unter: Letzter Zugriff: 24. Februar 2009

- Rehn, Torsten; Brandt, Gesche; Fabian, Gregor; Briedis, Kolja (im erscheinen): Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. Hannover
- Reuband, Karl-Heinz/Jörg Blasius (1996): Face-to-Face-, telefonische und postalische Befragungen. Ausschöpfungsquoten und Antwortmuster in einer Großstadt-Studie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (48), 2: 296-318
- Röhr, Werner/Wolfgang Schumann (1994): Europa unterm Hakenkreuz. Okkupation und Kollaboration (1938 – 1945): Beiträge zu Konzepten und Praxis der Kollaboration in der deutschen Okkupationspolitik. Ergänzungsband 1. Herausgegeben von: Bundesarchiv. Berlin und Heidelberg; Hüthig
- Rompa, Regine (2010): Karriere am Campus. Traumjobs an Uni und FH. Wiesbaden: Gabler
- Sarclotti, A. (2009). Die Bedeutung von Praktika und studentischen Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
- Schneider, F., Rienecker, S. & König, B. (2006). Vom Praktikum zum Job. Freiburg i. Br.: Haufe
- Schneickert, C. (2009). Studentische Hilfskräfte. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld. Freiburg im Breisgau: Unveröffentlichte Magisterarbeit (Veröffentlichung voraussichtlich 2012)
- Schneickert, C. & Lenger, A. (2010): Studentische Hilfskräfte im deutschen Bildungswesen, Berliner Journal für Soziologie 20 (2), S. 203-224
- Scholl, Armin (2009): Die Befragung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft
- Scholz, Beate (2003): Konzepte und Strategien der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Nachwuchsförderung. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 25, H. 2, S. 74–83
- Simeaner, Hans; Dippelhofer, S.; Bargel, H.; Ramm, Michael; Bargel, Tino (2007): Datenalmanach Studierendensurvey 1983-2007. Studiensituation und Studierende Studierendensurvey 1983 – 2007. Konstanz. (Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung, Heft 51)
- Simeaner, Hans; Ramm, Michael; Kolbert-Ramm, C. (2010): Datenalmanach Studierendensurvey 193-2010. Studiensituation und Studierende an Universitäten und Fachhochschulen. Konstanz (Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung, Heft 59)
- Statistisches Bundesamt (Jährlich): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden. (Fachserie 11, Reihe 4.4)
- Statistisches Bundesamt (Jährlich): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wiesbaden. (Fachserie 11, Reihe 4.1)
- Statistisches Bundesamt (Jährlich): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. Jahr 2010. Wiesbaden. (Fachserie 16, Reihe 2.3)
- Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (2008). Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte. Beschluss der 3. Mitgliederversammlung der TDL vom 23. Juni 2008. www.tarifini.de/Documents/Tarif/Material/Richtlinien/TdL-Richtlinie-062008.pdf. Zugegriffen: März 2010
- Toss, K. (2010). Schein statt Scheine. Die Uni Duisburg-Essen bezahlt Tutoren jetzt mit Leistungsnachweisen statt mit Geld – ein Modell mit Zukunft. www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,381469,00.html. Zugegriffen: Feb. 2010.
- Vogel, U. (1970). Wissenschaftliche Hilfskräfte. Eine Analyse der Lage wissenschaftlicher Hilfskräfte an Universitäten der Bundesrepublik, untersucht am Beispiel der Universität Göttingen. Stuttgart: Enke
- Weber, Max (1922): Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen
- Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur Entwicklung und Förderung der Geisteswissenschaften in Deutschland. Köln: Wissenschaftsrat
- Zimmerling, W. (2010). Die Befristungsgründe des § 57 b HRG. www.zimmerling.de/veroeffentlichungen/volltext/befristungsgruende.htm. Zugegriffen: Feb. 2010

Internetquellen

www.tarifini.de

Bundesweite Tarifvertragsinitiative für studentische Beschäftigte: www.tarifini.de

hilfskraftinitiative.blogspot.de/

Marburger Hilfskraftinitiative

www.studiberatung-potsdam.de/gew/studentische_hilfskraefte/index.html

Potsdamer Hilfskraftinitiative

www.fu-berlin.de/sites/prstudb/

Personalrat FU Berlin

www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/referat-iii-c/studentische-hilfskraefte

Personalabteilung HU Berlin

www2.hu-berlin.de/studpr/030110-TVStudneu.pdf

Berliner Tarifvertrag für studentische MitarbeiterInnen

10. Anhang

10.1 Konzeption und Durchführung der Studie

Die in dieser Studie vorgestellten Ergebnisse stützen sich in ihrem empirischen Kern auf eine Befragung zur Situation von studentischen MitarbeiterInnen im deutschen Bildungswesen, welche zum Zeitpunkt der Studie (Wintersemester 2010/11, Februar 2011) in wissenschaftlichen Einrichtungen und Hochschulen angestellt waren. Es wurden insgesamt 3.961 studentische MitarbeiterInnen aus 139 verschiedenen Fächern befragt und analysiert. Hierzu ist anzumerken, dass wir uns bewusst für eine repräsentative Erhebung über ein sehr breites Fächerspektrum und gegen eine typologisch begründete Vorauswahl entschieden haben, um den fachspezifischen Unterschieden gerecht zu werden.

Die Entwicklung des Fragebogens wurde in Anlehnung an verschiedene Studierenden- und Hilfskraftstudien durchgeführt und um spezifische Fragestellungen erweitert. Die endgültigen Fragebögen³⁶ enthalten 77 Fragen mit Antwortvorgaben sowie die Möglichkeit einen offenen Kommentar abzugeben. Im Einzelnen wurden Angaben zu folgenden Themenbereichen erhoben:

Informationen zum Studium: Studienfach, Studienabschluss, Studiendauer;

Informationen zum Beschäftigungsverhältnis: Bundesland, Arbeitsinhalte, Arbeitsplatzvergabeverfahren, Beschäftigungsumfang, Stundenlohn, Nebenberufstätigkeiten, Finanzierungsbedarf, Laufzeit des Arbeitsvertrags, vorherige Beschäftigungsverhältnisse, Anstellungsdauer;

Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses: Bewertung der Tätigkeiten, Vereinbarkeit von Studium und Beschäftigungsverhältnis, Zufriedenheit mit Beschäftigungsverhältnis, Auswirkungen auf Studium, Arbeitszeitdokumentation, geschätzte Arbeitszeit;

Biographische Informationen: Schulabschluss, Finanzierung, Zukunftsplanung, Praktika und Berufstätigkeit, Auslandsaufenthalte, gesellschaftliches Engagement, Einstellung zu Studiengebühren, Einstellung zur Bologna-Reform, Einstellung zur Gewerkschaften;

Soziobiographischer Hintergrund: Geschlecht, Geburtsjahr, Staatsangehörigkeit, soziale Herkunft.

Die Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen erfolgte per Zufallsverfahren. Zur Befragung der studentischen MitarbeiterInnen wurde ein dreistufiges Verfahren durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden studentische MitarbeiterInnen direkt per Email angeschrieben. Die Auswahl der studentischen MitarbeiterInnen erfolgte aufgrund der Größe der Universität. Um alle Bundesländer gleichermaßen abzudecken, wurde jeweils die größte Universität eines jeden Bundeslandes gewählt. Ergänzt wurde diese Liste durch vier Fachhochschulen sowie das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und die Universität Münster (siehe Tabelle 32). Das KIT wurde gewählt, da es ein Zusammenschluss einer Universität mit einer Großforschungseinrichtung der Helmholtz-Gesellschaft darstellt. Die Universität Münster wurde gewählt, da es die zweitgrößte Universität in NRW darstellt.

³⁶ Für die Entwicklung der endgültigen Onlinebefragung wurde ein Pretest mit insgesamt 64 studentischen MitarbeiterInnen an verschiedenen Fachbereichen der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg durchgeführt.

Tabelle 32: Sample der Universitäten nach Bundesland		
Universitäten	Studierende (Bundesrang nach Größe)	Bundesland
Ludwig-Maximilians Universität München	46.854 (2.)	Bayern
Universität Hamburg	39.402 (3.)	Hamburg
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	39.171 (4.)	Hessen
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	37.200 (5.)	Nordrhein-Westfalen
Technische Universität Dresden	36.066 (6.)	Sachsen
Johannes Gutenberg-Universität zu Mainz	35.785 (7.)	Rheinland-Pfalz
Universität zu Köln	35.641 (8.)	Nordrhein-Westfalen
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	28.735 (12.)	Bayern
Freie Universität Berlin	28.500 (14.)	Berlin
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	27.602 (16.)	Baden-Württemberg
Georg-August-Universität Göttingen	24.380 (22.)	Niedersachsen
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	22.117 (26.)	Schleswig-Holstein
Universität Potsdam	20.760 (30.)	Brandenburg
Friedrich-Schiller-Universität Jena	20.336 (33.)	Thüringen
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	19.721 (35.)	Baden-Württemberg
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	19.500 (36.)	Sachsen-Anhalt
Universität Bremen	18.525 (38.)	Bremen
Universität des Saarlandes (Saarbrücken & Homburg)	18.117 (39.)	Saarland
Universität Rostock	14.472 (48.)	MV
Fachhochschulen		
Evangelische Fachhochschule Berlin	1.423	Berlin
Hochschule Bochum	ca. 4.600	Nordrhein-Westfalen
Hochschule für Politik München	ca. 15.000	Bayern
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig	ca. 7.000	Sachsen
Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_deutscher_Hochschulen ; Zahl der Studierenden für das Wintersemester 2010/2011; Homepages der Fachhochschulen.		

Über die Universitätshomepages wurden die Emailadressen von insgesamt 2.976 studentischen MitarbeiterInnen ermittelt und Anfang Februar 2011 der Fragebogen versandt.

Da jedoch nur sehr vereinzelt studentische MitarbeiterInnen mit Kontaktdaten auf den Universitäts- bzw. Institutshomepages aufgeführt werden, wurde in einem zweiten Schritt ergänzend 2.976 Institutssekretariate dieser Hochschulen der Fragebogen mit der Bitte um Weiterleitung an studentische MitarbeiterInnen versandt.

In einem dritten Schritt wurden zusätzlich die Direktoren und Direktorinnen sämtlicher Max-Planck-Institute sowie Universitätsbibliotheken angeschrieben und ebenfalls mit dem Anliegen um Weiterleitung

der Befragung kontaktiert. Um später zusätzliche Informationen über die Rücklaufquote ermittelt zu können, wurden die drei genannten Erhebungsschritte mit insgesamt fünf separaten Onlinefragebögen durchgeführt.

	Angeschrieben	Antworten	Rücklaufquote
Pretest	101	64	0,63
Direktes Anschreiben	2.872	1.025	0,35
Sekretariate	2.976	2.527	-
MPI	85	90	-
UB	82	255	-
Summe	5.944	4.044	-

Durch diese Methode konnte eine repräsentative Streuung bzgl. der anstellenden wissenschaftlichen Institution und der geographischen Verteilung sichergestellt werden. Eine Onlinebefragung erscheint insbesondere deswegen sinnvoll, weil studentische MitarbeiterInnen per Aufgabenbeschreibung medial erreichbar sein müssen. Internetpräsenz stellt ein konstituierendes Merkmal studentischer MitarbeiterInnentätigkeiten dar. Bisherige Erfahrungen haben zudem gezeigt, dass MitarbeiterInnen an Universitäten eine Onlinebefragung gegenüber einer textbasierten Befragung vorziehen (vgl. hierzu Lenger 2008: 15).

Eine exakte Rücklaufquote kann für diese Art ‚Schneeballsystem‘ leider nicht ermittelt werden, da unklar ist, wie viele studentische MitarbeiterInnen insgesamt erreicht wurden. Aufschluss über die generelle Tendenz geben jedoch der Pretest sowie die Hauptbefragung, welche explizit ohne Bitte um Weiterleitung durchgeführt wurden (vgl. Tabelle 33).

10.2 Fragebogen

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

Befragung von Studentischen Hilfskräften

Fragebogen zur Ermittlung der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Situation von studentischen Hilfskräften in Deutschland.

Beantworten Sie bitte folgende Fragen vollständig und wahrheitsgemäß. Geben Sie bitte Schätzwerte an, falls keine genauen Angaben möglich sind. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten wollen, tragen Sie bitte eine Null ein oder lassen Sie diese aus.

Ihre Angaben unterliegen selbstverständlich dem Datenschutz und der absoluten Anonymität.

TEIL 1: ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU STUDIUM UND BESCHÄFTIGUNG

1. Welchen Studienabschluss streben Sie gegenwärtig an?

- Diplom(haupt)prüfung
- Kirchliche Abschlussprüfung
- Staatsexamen (außer Lehramtsprüfungen) z.B. jur., med.
- Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien
- Staatsprüfung für sonstige Lehrämter einschl. künstl. Lehramt
- Bachelor of Arts (B.A.)
- Bachelor of Science (B.Sc.)
- Magister / Magistra (M.A.)
- Master of Arts
- Master of Science

2. Bitte geben Sie die Anzahl ihrer bisherigen Hochschulsemester an?

Hochschulsemester

3. Bitte entnehmen Sie der folgenden Tabelle die Kennziffern ihrer Fächer und geben diese weiter unten an!

Wenn eines oder mehrere ihrer Fächer nicht in der Liste auftauchen, geben sie die Bezeichnung dieser Fächer in die Felder "Andere ..." ein.

Agrarwissenschaften.....001	Latinistische Philologie des Mittelalters.....082
Ältere Deutsche Literatur und Sprache.....002	Latinistik.....083
Altertumswissenschaften.....003	Linguistik.....084
Angewandte Politikwissenschaft.....005	Literaturwissenschaft.....085
Anglistik.....006	Logistik.....086
Angewandte Wissenschaft.....007	Mathematik.....087
Arbeitswissenschaft.....008	Medienwissenschaft.....088
Archäologie.....009	Medizin.....089
Architektur.....010	Meereswissenschaften.....090
Astronomie.....011	Metallurgie.....091
Bauingenieurwesen.....012	Meteorologie/Klimatologie.....092
Betriebswirtschaftslehre.....013	Mikrosystemtechnik.....093
Bildungsplanung und Instructional Design.....014	Mineralogie.....094
Biochemie.....015	Mittelalter- und Renaissance-Studien.....095
Biogenieur.....016	Musikwissenschaft.....096
Bioinformatik und Systembiologie.....017	Naturschutz und Landschaftspflege.....097
Biologie.....018	Neuere deutsche Literatur.....098
Biotechnologie.....019	Neuere und neueste Geschichte.....099
British and North American Cultural Studies.....020	Neurowissenschaft.....100
Caritaswissenschaft.....021	Norwegisch.....101
Gesellschaftslehre.....022	Ostslavistik.....102
Chemie.....023	Ozeanographie.....103
Chemieingenieur.....024	Pharmazeutische Wissenschaften.....104
Classical Cultures.....025	Pharmazie.....105

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

Creating Cultures.....	.026	Philosophie.....	106
Crystalline Materials.....	.027	Philosophie/Ethik (nur Lehramt).....	107
Computerlinguistik.....	.028	Physik.....	108
Demographie.....	.029	Politikwissenschaft.....	109
Deutsch.....	.030	Produktionstechnik.....	110
Deutsch als Fremdsprache.....	.031	Prozesswissenschaft.....	111
Deutsche Sprach- und Literaturwissenschaft.....	.032	Portugiesisch.....	112
Elektrotechnik.....	.033	Psychologie.....	113
Embedded Systems Engineering.....	.034	Rechtswissenschaft.....	114
Englisch.....	.035	Regionalwissenschaften.....	115
English and American Studies.....	.036	Restaurationswissenschaft.....	116
English Language and Linguistics.....	.037	Romanistik.....	117
English Literatures and Literary Theory.....	.038	Rumänisch.....	118
Environmental Governance.....	.039	Schwedisch.....	119
Erziehungswissenschaften.....	.040	Sinologie.....	120
Estate Planning.....	.041	Skandinavistik.....	121
Ethik.....	.042	Slavische Philologie.....	122
Ethnologie.....	.043	Slavistik.....	123
Europäische Ethnologie / Volkskunde.....	.044	Sozialwissenschaften/Social Sciences.....	124
Europäische Literaturen und Kulturen.....	.045	Soziologie.....	125
European Linguistics.....	.046	Spanisch.....	126
Fertigungstechnik.....	.047	Sport/Sportwissenschaft.....	127
Forstwissenschaft.....	.048	Sporttherapie.....	128
Französisch.....	.049	Stadtplanung.....	129
Gender Studies.....	.050	Südslavistik.....	130
Geographie.....	.051	Theaterwissenschaft.....	131
Geologie.....	.052	Theologie.....	132
Geowissenschaften.....	.053	Umweltnaturwissenschaften.....	133
Germanistik.....	.054	Umweltwissenschaften.....	134
Germanistische Mediävistik.....	.055	Verkehrssysteme.....	135
Geschichte.....	.056	Veterinärmedizin.....	136
Gesellschaftswissenschaften.....	.057	Virologie.....	137
Gräzistik: Altgriechische, byzantinische.....	.058	Volkswirtschaftslehre.....	138
und neugriechische Philologie.....	.059	Werkstofftechnik.....	139
Griechisch.....	.060	Werkstoffwissenschaft.....	140
Haushaltstechnik.....	.061	Westslavistik.....	141
Holztechnik.....	.062	Wirtschaftsingenieur.....	142
Holz- und Bioenergie.....	.063	Wirtschaftswissenschaften.....	143
Hydrologie.....	.064	Zahnmedizin.....	144
Indogermanistik.....	.065		
Informatik.....	.066		
Informationsrecht.....	.067		
Intelligente Eingebettete Mikrosysteme.....	.068		
Interdisziplinäre Studien.....	.069		
Islamwissenschaft.....	.070		
Italienisch.....	.071		
Judaistik.....	.072		
Katalanisch.....	.073		
Klassische Philologie.....	.074		
Kognitionswissenschaft.....	.075		
Kommunikationssysteme.....	.076		
Kristallographie.....	.077		
Kulturwissenschaft.....	.078		
Kunstgeschichte.....	.079		
Lasertechnik.....	.080		
Latein.....	.081		

bitte frei lassen!

4. Hauptfach (in dem die Abschlussarbeit verfasst wird) Kennziffer

5. Hauptfach Kennziffer

6. Nebenfach Kennziffer

7. Nebenfach Kennziffer

Falls für Ihr Fach keine Kennziffer vorhanden ist, tragen Sie hier die Bezeichnung des Faches ein.

8. Anderes Hauptfach (in)

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

dem die Abschlussarbeit
verfasst wird)

9. Anderes Hauptfach

10. Anderes Nebenfach

11. Anderes Nebenfach

12. Bitte geben Sie hier die Kennziffer des Faches an, in welchem Sie als studentische Hilfskraft
angestellt sind! Falls das Fach in dem Sie angestellt sind nicht in der Tabelle auftaucht, tragen
Sie die Bezeichnung des Faches unter "Anderes Fach" ein. Falls Sie fachunspezifisch
eingestellt sind (z.B. UB, EDV, Rechenzentrum, etc.) tragen Sie bitte 999 ein.

Fach

13. Anderes Fach

14. In welchem Bundesland befindet sich ihre Hochschule?

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

15. Wo ist Ihre Stelle angesiedelt?

- Professur
- Lehrstuhl
- Institut / Seminar
- Zentrale Einrichtungen

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Weiß nicht
- Sonstiges:

16. Wie sind Sie an ihre derzeitige Stelle gekommen?

- Ich habe mich auf eine Stellenausschreibung beworben.
- Ich bin persönlich angesprochen worden.
- Ich habe mich bei der Verwaltung/ bei Lehrenden nach Stellen erkundigt.
- Ich habe über "Mundpropaganda" von der Stelle erfahren und mich beworben.
- Sonstiges:

17. Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Stelle?

- Literaturrecherche
- Internetrecherche
- Überwachung von Messgeräten
- Durchführung von Interviews
- Transkription von Interviews
- Vorbereitung von Tagungen
- Redigieren/Korrekturlesen von Texten
- Leiten eines Tutoriums
- Teaching Assistance
- Vorbereitung von Lehrveranstaltungen
- Klausuraufsicht
- Korrektur von Übungszetteln/Klausuren/Hausaufgaben/Protokollen
- Erklärung von Apparaten für Studierende
- Experimente/Versuche vorführen
- Vorbereitung/Organisation von Exkursionen
- Betreuung von Studierenden
- Kopieren
- Sekretariatsarbeiten
- Archivierung
- Bibliotheksaufsicht
- Beschaffung von Literatur
- Korrespondenz
- Organisation von Reisen
- Medizinische Überwachung/Betreuung von Patienten
- Allgemeine Laborarbeit
- Service, Catering
- Pflege der Homepage
- Pflege einer Datenbank (z.B. auch Literaturprogramme)
- Dateneingabe
- Administration eines Netzwerks
- Statistik

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

Anderes:

18. Für wieviele Stunden (pro Monat) sind Sie angestellt?

 Stunden

19. Wie hoch ist Ihr aktueller Stundenlohn (brutto)?

 €

20. Üben Sie neben Ihrer Tätigkeit noch eine andere Erwerbsarbeit aus?

- Nein
- Ja

21. Welche Rolle spielt ihr Einkommen aus der Beschäftigung an der Universität für Ihren Lebensunterhalt?

- Ich finanziere mich zum großen Teil oder voll über diese Arbeit
- Ich finanziere mich etwa zur Hälfte über diese Arbeit
- Ich finanziere mich etwa zu einem Drittel über diese Arbeit
- Mein Lohn ist für mich eher ein Taschengeld
- Anderes:

22. Über welchen Zeitraum läuft Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag?

- Bis zu 1 Monat
- Bis zu 2 Monaten
- Bis zu 3 Monaten
- Bis zu 4 Monaten
- Bis zu einem halben Jahr
- Bis zu einem Jahr
- Länger als ein Jahr

23. Waren Sie zuvor schon als studentische Hilfskraft angestellt?

- Nein
- Ja

24. Wie lange sind Sie insgesamt schon als studentische Hilfskraft angestellt?

- Seit 1 Monat
- Seit 2 Monaten

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Seit 3 Monaten
- Seit 4 Monaten
- Seit einem halben Jahr
- Seit 1 Jahr
- Länger als 1 Jahr

TEIL 2: INFORMATIONEN ZUR BEWERTUNG IHRER TÄTIGKEIT

Welche Rolle spielen für Sie bei Ihrer Tätigkeit...

	Unwichtig	Eher unwichtig	Eher wichtig	Sehr wichtig
...die Möglichkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die bei dieser Arbeit vermittelten Fähigkeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...der Einblick in die Universität von "innen"?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit der Möglichkeit, wichtige Leute kennen zu lernen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die Möglichkeit, Geld zu verdienen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...durch diese Stelle die Aussichten auf eine mögliche Promotion zu verbessern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...durch engagierte Arbeit bei der Verbesserung von Forschung und Lehre mitzuhelfen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...die möglichen positiven Auswirkungen auf den Lebenslauf?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...der Zugang zu Infrastruktur (Arbeitsplatz, Bibliothek, Drucker, Kopierer etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Eine Arbeit als studentische Hilfskraft ist mit dem Studium...

- besser als andere Jobs zu vereinbaren
- nicht anders als andere Jobs zu vereinbaren
- schlechter als andere Jobs zu vereinbaren
- Weiß nicht

Wie zufrieden sind Sie bezüglich Ihrer Anstellung...

Sehr Eher Eher zufrieden Sehr zufrieden

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

	unzufrieden	unzufrieden		
... mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... mit Ihrer vertraglichen Arbeitszeit (Stundenzahl)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit der Bezahlung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit meinen Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit den in dieser Arbeit vermittelten Fähigkeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit meinem Verhältnis zum/zur ProfessorIn/Chefin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit dem Verhältnis zu den anderen MitarbeiterInnen und Beschäftigten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit den Zugangsmitteln zu den benötigten Arbeitsmitteln/Infrastruktur (Büro, Kopierkarte, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit den Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitszeit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit der Vereinbarkeit von Studium und "Hiwi" Job?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit meiner allgemeinen Situation als studentische Hilfskraft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Welche Auswirkung hat die Tätigkeit als studentische Hilfskraft auf die Dauer Ihres Studiums?

- Hat das Studium verlängert
- Hat das Studium verkürzt
- Hat keine Auswirkung auf die Dauer des Studiums
- Weiß nicht

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Anstellung zu?

	Trifft nicht zu	Trifft kaum zu	Trifft teilweise zu	Trifft voll zu
Ich habe feste Arbeitszeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich teile mir die Zeit für meine Arbeit selbst ein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Ich wünsche mir mehr Vorgaben bezüglich meiner Arbeit.
- Ich wünsche mir mehr Möglichkeiten, meine Arbeit selbst zu strukturieren.
- Ich werde von der/dem ProfessorIn oder Chefin als "Mädchen/Junge für alles" gesehen.
- Ich fühle mich über meine rechtliche Stellung als Arbeitnehmer gut informiert.
- Ich sehe alles, was meine Anstellung angeht, nicht so eng, da ich ja nur für kurze Zeit angestellt bin.

55. Dokumentieren Sie für sich oder Ihren Arbeitgeber die tatsächlichen Arbeitszeiten (Führen Sie einen Stundenzettel)?

- Ja
 Nein

56. Bitte schätzen Sie: Wieviele Stunden pro Monat arbeiten Sie unabhängig der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit tatsächlich?

Stunden/Monat

Teil 3: INFORMATIONEN ZU IHRER PERSON

57. Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihre Mutter?

- Schule beendet ohne Abschluss
 Volks-/ Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule mit Abschluss 8. oder 9. Klasse
 Mittlere Reife, Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule mit Abschluss 10. Klasse
 Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.)
 Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)
 Anderen Schulabschluss
 Unbekannt

58. Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihr Vater?

- Schule beendet ohne Abschluss
 Volks-/ Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule mit Abschluss 8. oder 9. Klasse
 Mittlere Reife, Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule mit Abschluss 10. Klasse
 Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.)
 Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Anderen Schulabschluss
- Unbekannt

59. Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihre Mutter?

- Promotion
- Universität
- Pädagogische Hochschule
- Fachhochschule, Ingenieurschule, Handelsakademie
- Meisterprüfung
- Lehre / Facharbeiter
- Kein beruflicher Abschluss
- Anderen beruflichen Abschluss
- Unbekannt

60. Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihr Vater?

- Promotion
- Universität
- Pädagogische Hochschule
- Fachhochschule, Ingenieurschule, Handelsakademie
- Meisterprüfung
- Lehre / Facharbeiter
- Kein beruflicher Abschluss
- Anderen beruflichen Abschluss
- Unbekannt

61. Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Mutter?

- Arbeiterin mit einfacher Tätigkeit
- Arbeiterin mit qualifizierten Aufgaben
- Arbeiterin mit umfassenden Führungsaufgaben
- Angestellte mit einfacher Tätigkeit
- Angestellte mit qualifizierten Aufgaben
- Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben
- Beamte im einfachen/mittleren Dienst
- Beamte im gehobenen Dienst
- Beamte im höheren Dienst
- Selbstständige mit kleinem Betrieb
- Selbstständige mit mittlerem Betrieb
- Selbstständige mit großem Betrieb
- Akademischer freier Beruf
- Mithelfende Familienangehörige (im eigenen Betrieb)
- Hausfrau
- Arbeitslos
- Unbekannt

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

62. Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihres Vaters?

- Arbeiter mit einfacher Tätigkeit
- Arbeiter mit qualifizierten Aufgaben
- Arbeiter mit umfassenden Führungsaufgaben
- Angestellter mit einfacher Tätigkeit
- Angestellter mit qualifizierten Aufgaben
- Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben
- Beamter im einfachen/mittleren Dienst
- Beamter im gehobenen Dienst
- Beamter im höheren Dienst
- Selbstständiger mit kleinem Betrieb
- Selbstständiger mit mittlerem Betrieb
- Selbstständiger mit großem Betrieb
- Akademischer freier Beruf
- Mithelfender Familienangehöriger (im eigenen Betrieb)
- Hausmann
- Arbeitslos
- Unbekannt

63. Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist das durchschnittliche, kombinierte Jahreseinkommen Ihrer Eltern?

(Brutto, d.h. vor allen Abzügen)

- < 10.000€
- 10.000 bis 20.000 €
- 20.000 bis 30.000 €
- 30.000 bis 40.000 €
- 40.000 bis 50.000 €
- 50.000 bis 60.000 €
- 60.000 bis 70.000 €
- 70.000 bis 80.000 €
- 80.000 bis 100.000 €
- 100.000 bis 120.000 €
- 120.000 bis 150.000 €
- > 150.000 €
- Unbekannt

64. Welcher der unten genannten Finanzierungswege sicherte/sichert Ihnen während des Studiums den Lebensunterhalt?

(Mehrfachantworten möglich)

- Mittel der Eltern
- BAföG
- Erwerbstätigkeit außerhalb der Hochschule
- Universitäre Tätigkeiten (z.B. studentische Hilfskraft, TutorIn)
- Studienstiftung des deutschen Volkes

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Parteinähe, gewerkschaftliche oder konfessionelle Stiftung
- Andere Stipendienggeber
- Mittel des (Ehe-)Partners
- Mittel von Verwandten
- Eigenes Vermögen
- Bildungskredit
- Sonstiges:

65. Wie viel Geld steht Ihnen während Ihres Studiums monatlich durchschnittlich zur Verfügung?
(Brutto, d.h. vor allen Abgaben)

- <400 €
- 400 bis 500 €
- 500 bis 600 €
- 600 bis 700 €
- 700 bis 800 €
- 800 bis 900 €
- 900 bis 1000 €
- 1000 bis 1100 €
- 1100 bis 1200 €
- 1200 bis 1300 €
- 1300 bis 1400 €
- 1400 bis 1500 €
- > 1500 €

66. Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?

- Gymnasium
- Fachgymnasium
- Gesamtschule
- Berufsausbildung mit Abitur
- Abendgymnasium, Kolleg
- Fachoberschule
- Andere, und zwar:

67. Mit welcher Abschlussnote haben Sie die Hochschulreife abgelegt?

 Note

68. Planen Sie nach Ihrem Studienabschluss zu promovieren?

- Ja
- Nein

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

- Weiß nicht

69. Haben Sie während Ihres Studiums ein Praktikum absolviert?

- Ja
 Nein
 Keine Angabe

70. Haben Sie während Ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert?

- Ja
 Nein
 Keine Angabe

71. Waren/Sind Sie während Ihres Studiums in irgendeiner Form gesellschaftspolitisch tätig oder ehrenamtlich engagiert?

- Nein
 Hochschulpolitik
 Fachschaft
 Sport-oder Freizeitverein
 Diakonische Arbeit, soziale Arbeit
 Kirchliche Organisation
 Kulturelles Projekt
 Partei
 Studentenverbindung
 Sonstiges

72. Wie beurteilen Sie die Einführung von Bachelor und Masterstudiengängen?

- Lehne ich generell ab
 Lehne ich eher ab
 Finde ich eher gut
 Finde ich generell gut
 Keine Meinung

73. Wie stehen Sie generell zur Einführung von allgemeinen Studiengebühren?

- Lehne ich generell ab
 Lehne ich eher ab
 Finde ich eher gut
 Finde ich generell gut
 Keine Meinung
-

File: onlinebefragungstudentischehilfskraefte.htm

74. Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?

- Nein
- Ja

75. Staatsangehörigkeit (bei doppelter Staatsangehörigkeit Mehrfachwahl möglich)

- deutsch
- türkisch
- russisch
- polnisch
- italienisch
- rumänisch
- andere:

76. In welchem Jahr sind Sie geboren?

77. Sind Sie...

- männlich
- weiblich

78. Haben Sie Kommentare, Ergänzungen oder allgemeine Fragen zu dem Fragebogen insgesamt?

Der Fragebogen ist jetzt:

- noch nicht fertig
- fertig zum Abschieken

Abschicken

Eingabe loeschen

Dieses Formular wurde mit GrafStat (Ausgabe 2011 / Ver 4.747) erzeugt.
Ein Programm v. Uwe W. Diener 1/2011.
Informationen zu GrafStat: <http://www.grafstat.de>

10.3 Probleme und Hinweise für weiterführende Forschungen

Im Folgenden wird als Beitrag zur Transparenz und als Hilfe für weiterführende Studien ein Überblick über bestehende Erhebungsprobleme gegeben. Diese folgenden Punkte stützen sich zum Großteil auf eigene Erkenntnisse, die erst im Laufe der Studie vollständig herausgearbeitet wurden, wie es im Rahmen einer explorativen Studie dem Normalfall entspricht. Darüber hinaus wurden, – soweit möglich – die Anmerkungen der Befragten in die Überlegungen einbezogen.

Folgende Überlegungen sollten für zukünftige Erhebungen zur Lage und Situation von studentischen MitarbeiterInnen Berücksichtigung finden:

Erstens sollten Fragen zur Einarbeitung, Fortbildungsangeboten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Elternzeitregelungen sowie Urlaubsansprüchen ergänzt werden. Da studentische MitarbeiterInnen nur in Ausnahmefällen bezahlten Urlaub bzw. eine Lohnfortzahlung erhalten, wurde dieser Punkt auch nicht von den zuvor befragten StuMis thematisiert. Auch eine angemessene Einarbeitung sowie Fortbildungsangebote stehen nur äußerst eingeschränkt zur Verfügung (vgl. Rompa 2010: 11). Für Urlaub- und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gelten die gesetzlichen Mindeststandards (GEW 2011a). Auch sollte eine Frage zur Repräsentation und Mitwirkungsmöglichkeiten in den universitären Gestaltungsprozessen, welche für studentische MitarbeiterInnen ebenfalls fast nirgendwo existieren, ergänzt werden, um diesen Punkt empirisch zu belegen.

Zusätzlich hat sich bei den weiterführenden Recherchen im Anschluss an die Erhebung gezeigt, dass zunehmend in Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Tendenz besteht, um Arbeitskosten zu reduzieren, auf alternative Entlohnungsformen auszuweichen. So werden Tätigkeiten in Werkverträge umgewandelt (vgl. auch GEW 2011a: 14) oder mittels Stipendien bezahlt. Entsprechend sollte eine Frage zur Art der Entlohnung (Vertrag, Werkvertrag, Stipendium, ECTS-Punkte) aufgenommen werden. Auch versuchen immer mehr Hochschulen typische Tätigkeiten von studentischen MitarbeiterInnen in reguläre Studien- bzw. Prüfungsleistungen umzuwandeln (Toss 2010; GEW 2011a). Auch diese Tendenz sollte bei kommenden Forschungsvorhaben berücksichtigt werden.

Zweitens wurde von TeilnehmerInnen der Umfrage gefordert, noch mehr auf die Arbeitsbedingungen ihrer Tätigkeit einzugehen. Hierbei wurden insbesondere folgende Punkte genannt: Kommunikationswege, Erreichbarkeit der AnsprechpartnerInnen, Zusammenarbeit mit anderen studentischen MitarbeiterInnen, Dauer und Schwerpunkt der Aufgaben, Realisierung besonderer Qualifikationen, Einbringen eigener Vorschläge, Einbindung in Forschungsprojekte etc. Hierbei handelt es sich jedoch um originär qualitative Fragestellungen, welche bereits in Schneickert (2009) behandelt wurden.

Drittens gilt es zu berücksichtigen, dass Fachhochschulen im deutschen Bildungswesen eine Sonderstellung einnehmen, da es sich um eine Hochschulform handelt, die Lehre und Forschung auf wissenschaftlicher Grundlage mit anwendungsorientiertem Schwerpunkt anbietet. Das Studienangebot von Fachhochschulen umfasst das gesamte Fächerspektrum von Natur-, Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie technische und gestalterische Studiengänge. Das Studium wird an Fachhochschulen seit dem Bologna-Prozess mit gestuften Bachelor- und Masterabschlüssen in akkreditierten Studiengängen abgeschlossen (vgl. www.fachhochschule.de).

Seit 2000 erfolgt eine strukturelle Annäherung von Fachhochschulen und Universitäten. Gemäß § 19 HRG sind die Abschlüsse von Fachhochschulen und Universitäten inzwischen uneingeschränkt gleichgestellt. Auch die vormalige Arbeitsteilung, bei der die Fachhochschulen die berufliche Ausbildung fokussierten, während die Universitäten die wissenschaftliche Ausbildung gewährleisteten, verliert gegenwärtig immer mehr an Bedeutung.

Ein entscheidender Unterschied ist jedoch, dass Fachhochschulen auch weiterhin kein eigenständiges Promotions- und Habilitationsrecht haben, d. h. das FH-MasterabsolventInnen zwar promovieren können, dies formal jedoch an einer Universität machen müssen. Entsprechend muss berücksichtigt werden, dass für Fachhochschulen andere Regeln im wissenschaftlichen Feld gelten als für Universitäten. Da die Ausbildung an Fachhochschulen in der Regel nicht auf eine wissenschaftliche Karriere abzielt und nur in

Ausnahmefällen in einer Promotion mündet (vgl. hierzu Hochschulrektorenkonferenz 2006 und 2009), stehen andere Motive hinter der Aufnahme einer Mitarbeit. Zudem sind Fachhochschulen vielfach weit weniger mit der Problematik von Massenuniversitäten konfrontiert. Dies gilt umso mehr, als dass Fachhochschulen per se als der explizite Versuch gegründet wurden, die Einheit von Forschung und Lehre wiederherzustellen. Strukturell stehen zudem ProfessorInnen an Fachhochschulen weit weniger studentische MitarbeiterInnen zur Verfügung. Hieraus ergibt sich jedoch noch unmittelbarer die Schwierigkeit, dass viele Beschäftigungsverhältnisse an den FHs ohnehin dem Kriterium von studentischen Angestellten in Technik und Verwaltung entsprechen.

In der vorliegenden Untersuchung wurden daher die Zahlen für Fachhochschulen nicht getrennt ausgewiesen. Hierfür sind mehrere Gründe anzuführen, welche es für zukünftige Forschungen zu berücksichtigen gilt.

Zum einen sind studentische MitarbeiterInnen an Fachhochschulen noch unsichtbarer als an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen. So zeigte sich bei den Recherchen, dass der Zugang über das direkte Anschreiben studentischer MitarbeiterInnen sowie der jeweiligen Institutssekretariate ein ungleich schwierigerer Zugang zu den studentischen MitarbeiterInnen an Fachhochschulen besteht. So konnten praktisch keine studentischen MitarbeiterInnen direkt angeschrieben werden und auch das Schneeballsystem an Fachhochschulen zeigte wenig Erfolg.

Zum anderen verhindern strukturelle Gründe eine sinnvolle Differenzierung in studentische MitarbeiterInnen von Universitäten und Fachhochschulen. Ursache sind erneut föderale Unterschiede in der Hochschulgesetzgebung, welche völlig unterschiedliche Voraussetzungen für studentische MitarbeiterInnen erzeugen.

Formal sind studentische MitarbeiterInnen an Fachhochschulen und Universitäten inzwischen gleichgestellt. So legte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder 2008 einen einheitlichen Höchstsatz für studentische MitarbeiterInnen an Universitäten und Fachhochschulen fest. Ein Unterschied entsteht lediglich in Bezug auf die individuelle Bezahlung, welche eine höhere Entlohnung für studentische MitarbeiterInnen mit Universitäts-Abschluss als mit FH-Abschluss vorsieht. Auch gelten dieselben arbeitsrechtlichen Regelungen. Da wir es an Fachhochschulen jedoch mit einem entsprechenden strukturellen Umbruch zu tun haben, wurde entschieden die FachhochschulabsolventInnen – auch aufgrund zu geringer Fallzahlen in der Studie – nicht getrennt auszuweisen, sondern vielmehr die föderalen Unterschiede näher in den Blick zu nehmen, da diese aufgrund gesetzlicher Vorgaben entstehen.

10.4 Eigene Berechnungen der sozialen Herkunft

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen zur Berechnung der sozialen Herkunft erläutert. Im Wesentlichen besteht das Vorgehen darin, dass die sieben besonders relevanten sozialstrukturellen Variablen gewichtet und zu zwei neuen Variablen (kulturelles Kapital und ökonomisches Kapital) zusammengefasst wurden. Aus der gewichteten Zusammenfassung dieser beiden Variablen ergibt sich dann die soziale Herkunft insgesamt. Die soziale Herkunft besteht hier insgesamt in einem typenbildenden Verfahren, welches zum Zweck der besseren Darstellung auf dem Modell einer dreigliedrigen Sozialstruktur (Oberschicht, Mittelschicht, Unterschicht) basiert. Um dennoch ein gewisses Maß an Ausdifferenzierung zu gewährleisten, wurden auf dieser Basis jeweils drei Untertypen gebildet. Dementsprechend ergab sich ein sozialstrukturelles Modell das insgesamt neun Typen umfasst (siehe Tabelle 35).

In unsere eigenen Berechnungen gehen Bildungszertifikate, berufliche Ausbildung sowie berufliche Stellung von Mutter und Vater gleichwertig ein. Das kulturelle Kapital ergibt sich somit aus der Zusammenfassung der Schulabschlüsse sowie der beruflichen Abschlüsse von Mutter und Vater durch ein Punktesystem (siehe Tabelle 36). Dabei wurde die Punktzahl für die elterlichen Schulabschlüsse mit einem Drittel, der Wert für die Berufsabschlüsse mit zwei Dritteln bewertet. Daraus ergab sich annähernd eine Verteilung, die dem Modell der neun sozialstrukturellen Typen entsprach. Mittels der beiden Ausschlusswerte ‚Abitur vorhanden‘ sowie ‚Hochschulabschluss vorhanden‘ konnte dann ein vereinfachtes Modell des

kulturellen Kapitals erstellt werden, welches die einzelnen Werte den vier Kategorien ‚sehr bildungsfern‘, ‚bildungsferner‘, ‚bildungsnaher‘ und ‚sehr bildungsnahe‘ zuordnet.

Die Berechnung des ökonomischen Kapitals folgt grundsätzlich dem Vorgehen der Bildung des kulturellen Kapitals. Hier wurde allerdings die berufliche Stellung von Mutter und Vater mit einem Viertel und das gemeinsame Jahreseinkommen mit drei Vierteln gewichtet, d. h. dem Jahreseinkommen wurde ein sehr starkes Gewicht eingeräumt. Ein weiterer Unterschied bestand darin, dass hier keine ‚Ausschlusswerte‘ benutzt wurden. Entsprechend wurden zur Erstellung eines vereinfachten Modells einfach die Werte aus dem ‚Neun-Typen-Modell‘ zu fünf Typen zusammen gefasst, wie Tabelle 34 veranschaulicht. Dies war ohne größere Verzerrungen möglich, da das Punktesystem eine häufigere Verteilung der Berufe in die sozialstrukturell mittleren Kategorien (4-6) vorsah.

Sehr niedrig	1 und 2
Niedriger	3 und 4
Mittel	5
Höher	6 und 7
Sehr hoch	8 und 9

Um schließlich zu der sozialen Herkunft zu gelangen, wurden die erstellten Variablen von ökonomischem und kulturellem Kapital erneut gewichtet und zusammengeführt. Insgesamt ergeben sich somit folgende Gewichtungswerte für die Variable soziale Herkunft: Der Schulabschluss von Mutter und Vater geht mit insgesamt 6,25 %, der Berufsabschluss von Mutter und Vater mit insgesamt 18,75 %, der Beruf von Mutter und Vater mit insgesamt 25 % und das gemeinsame Jahreseinkommen mit 50 % in die soziale Herkunft ein.

Tabelle 35: Typenbildung nach sozialstrukturellen Merkmalen

Klasse	Kult. Kapital I Schulabschluss/Mutter	Kult. Kapital I Schulabschluss/Vater	Kult. Kapital II Berufsabschluss/Mutter	Kult. Kapital II Berufsabschluss/Vater	Ökonom. Kapital Stellung/Mutter	Ökonom. Kapital Stellung/Vater	Ökonomisches Kapital Jahreseinkommen
1 = untere Unterschicht	1	1	7; 6	7; 6	1; 15; 16	1; 15; 16	<10.000
2 = mittlere Unterschicht	2	2	7; 6	7; 6	1; 14; 15; 16	1; 14; 15; 16	2=10.000 bis 20.000
3 = obere Unterschicht	2; 3	2; 3	6	6	2; 3; 4; 14; 15; 16	2; 3; 4; 14; 15; 16	3=20.000 bis 30.000
4 = untere Mittelschicht	2; 3	2; 3	6; 5	6; 5	2; 3; 4; 7; 10; 14; 15; 16	2; 3; 4; 7; 10; 14; 15; 16	4=30.000 bis 40.000
5 = mittlere Mittelschicht	3; 4; 5	3; 4; 5	6; 5; 4; 3; 2	6; 5; 4; 3; 2	3; 5; 7; 10; 11 14; 15	3; 5; 7; 10; 11; 14; 15	5=40.000 bis 50.000 6=50.000 bis 60.000
6 = obere Mittelschicht	4; 5	4; 5	4; 3; 2; 1	4; 3; 2; 1	6; 8; 11; 13; 14; 15	6; 8; 11; 13 14	7=60.000 bis 70.000 8=70.000 bis 80.000
7 = untere Oberschicht	5	5	4; 3; 2; 1	4; 3; 2; 1	6; 8; 11; 13; 15	6; 8; 13 11	9=80.000 bis 100.000
8 = mittlere Oberschicht	5	5	4; 2; 1	4; 2; 1	9; 12; 13; 15	9; 12; 13	10=100 bis 120.000 11=120 bis 150.000
9 = obere Oberschicht	5	5	2; 1	2; 1	12; 15	12	12=>150.000

Fragen: Frage 57: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihre Mutter? Frage 58: Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihr Vater? Frage 59: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihre Mutter? Frage 60: Welchen höchsten beruflichen Abschluss hat bzw. hatte Ihr Vater? Frage 61: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihrer Mutter? Frage 62: Was ist bzw. war die überwiegende berufliche Stellung Ihres Vaters? Frage 63: Bitte schätzen Sie: Wie hoch ist das durchschnittliche, kombinierte Jahreseinkommen Ihrer Eltern? (Brutto, d. h. vor allen Abzügen)

Tabelle 36: Punktesystem zur Berechnung der sozialen Herkunft

Kult. Kapital I Schulabschluss/Mutter	Kult. Kapital I Schulabschluss Vater/Mutter	Kult. Kapital II Berufsabschluss Vater/Mutter	Ökonomisches Kapital I Berufsabschluss Vater/Mutter	Ökonomisches Kapital II Jahreseinkommen
PUNKTESYSTEM (entsprechend der Klassen 1-9)	1 = Ohne Abschluss = 0 Punkte	1 = Promotion = 9 Punkte	Arbeiter:	1 = 1 Punkt
	2 = Hauptschule = 2	2 = Universität = 7	1 = einfache Aufgaben = 1 Punkt	2 = 2
	3 = Mittlere Reife/Realschulabschluss = 3	3 = PH = 5	2 = qualifizierte Aufgaben = 3	3 = 3
	4 = Fachhochschulreife = 6	4 = FH = 6	3 = umfassende Führungsaufgaben = 4	4 = 4
	5 = Abitur = 9	5 = Meister = 4	Angestellte:	5 = 5
		6 = Lehre/Facharbeiter = 2	4 = einfache Aufgaben = 3	6 = 5
		7 = Ohne Abschluss = 0	5 = qualifizierte Aufgaben = 5	7 = 6
			6 = umfassende Führungsaufgaben = 7	8 = 6
			Beamte:	9 = 7
			7 = einfachen/mittleren Dienst = 5	10 = 8
			8 = gehobenen Dienst = 7	11 = 8
			9 = höheren Dienst = 9	12 = 9
			Selbstständige:	
			10 = kleinem Betrieb = 5	
			11 = mittlerem Betrieb = 7	
			12 = großem Betrieb = 9	
		13 = Akademischer freier Beruf = 6		
		14 = Familienangehöriger (im eigenen Betrieb) = 5		
		15 = Hausmann/Hausfrau = 2		
		16 = Arbeitslos = 0		

10.5 Eigene Berechnungen zur Bewertung der Bundesländer

Tabelle 37: Punktesystem zur Bewertung der Bundesländer

Bundesland	Item	Punkte
Es wurden relational zu den anderen Bundesländern je nach Rang Punkte von +3 bis -3 vergeben. Bei 8 Bereichen konnten somit maximal 24 bzw. minimal -24 Punkte erreicht werden.		
Baden-Württemberg	4.3.1 Vertragslaufzeit	2
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	-2
	4.4.2 Stundenzettel	1
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	-2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-1
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-2
		-4
Bayern	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	-2
	4.3.4 Löhne	-

	4.4.2 Stundenzettel	-3
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	-2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-2
		-9
Berlin	4.3.1 Vertragslaufzeit	3
	4.3.2 Umfang Stunden	3
	4.3.4 Löhne	3
	4.4.2 Stundenzettel	-2
	5.2 feste Arbeitszeiten	3
	5.2 rechtliche Stellung	3
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	3
		16
Brandenburg	4.3.1 Vertragslaufzeit	-1
	4.3.2 Umfang Stunden	1
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	-2
	5.2 feste Arbeitszeiten	2
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-2
Bremen	4.3.1 Vertragslaufzeit	-2
	4.3.2 Umfang Stunden	2
	4.3.4 Löhne	-2
	4.4.2 Stundenzettel	3
	5.2 feste Arbeitszeiten	-2
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-1
		-4
Hamburg	4.3.1 Vertragslaufzeit	2
	4.3.2 Umfang Stunden	1
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	2
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	-2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-3
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-3
		-3
Hessen	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	1
	4.3.4 Löhne	2
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-1

	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		2
Mecklenburg-Vorpommern	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	-3
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	-3
	5.2 rechtliche Stellung	2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	3
		1
Niedersachsen	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	1
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	2
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		3
Nordrhein-Westfalen	4.3.1 Vertragslaufzeit	2
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	-2
	5.2 feste Arbeitszeiten	3
	5.2 rechtliche Stellung	2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		7
Rheinland-Pfalz	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	-2
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	-1
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	-1
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		-4
Saarland	4.3.1 Vertragslaufzeit	-
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	1
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	-1
	5.2 rechtliche Stellung	2
	5.3 Gesamtzufriedenheit	3
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	2
		7

Sachsen	4.3.1 Vertragslaufzeit	-1
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	-2
	4.4.2 Stundenzettel	1
	5.2 feste Arbeitszeiten	-2
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	1
		-3
Sachsen-Anhalt	4.3.1 Vertragslaufzeit	1
	4.3.2 Umfang Stunden	-3
	4.3.4 Löhne	-
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	-
	5.2 rechtliche Stellung	3
	5.3 Gesamtzufriedenheit	2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		3
Schleswig-Holstein	4.3.1 Vertragslaufzeit	-3
	4.3.2 Umfang Stunden	-
	4.3.4 Löhne	1
	4.4.2 Stundenzettel	-
	5.2 feste Arbeitszeiten	3
	5.2 rechtliche Stellung	-
	5.3 Gesamtzufriedenheit	2
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	3
		6
Thüringen	4.3.1 Vertragslaufzeit	-1
	4.3.2 Umfang Stunden	-3
	4.3.4 Löhne	-3
	4.4.2 Stundenzettel	1
	5.2 feste Arbeitszeiten	-3
	5.2 rechtliche Stellung	-3
	5.3 Gesamtzufriedenheit	-
	5.3 Zufriedenheit Bezahlung	-
		-12

10.6 Fächer

Ägyptologie	Englisch	Italienisch
Ältere Deutsche Literatur und Sprache	English and American Studies	Japanologie
Altertumswissenschaften	English Language and Linguistics	Journalismus
Anglistik	Ernährungswissenschaften	Judaistik
Anthropologie	Erziehungswissenschaften	Klassische Philologie
Arbeitswissenschaft	Ethik	Kognitionswissenschaft
Archäologie	Europäische Ethnologie/Volkskunde	Kommunikationssysteme
Architektur	Fennistik	Kommunikationswissenschaften
Bauingenieurwesen	Fertigungstechnik	Komparatistik
Betriebswirtschaftslehre	Forstwissenschaft	Kristallographie
Bibliothekswissenschaften	Französisch	Kulturwissenschaft
Bildungsplanung und Instructional Design	Gender Studies	Kunstgeschichte
Bildungswissenschaften	Geographie	Lasertechnik
Biochemie	Geologie	Lateinische Philologie des Mittelalters
Bioingenieur	Geowissenschaften	Latinistik
Bioinformatik und Systembiologie	Germanistik	Linguistik
Biologie	Germanistische Mediävistik	Literaturwissenschaft
Biotechnologie	Geschichte	Logistik
British and North American Cultural Studies	Gesellschaftslehre	Maschinenbau
Buchwissenschaften	Gesellschaftswissenschaften	Mathematik
Chemie	Gräzistik: Altgriechische, byzantinische	Mechatronik
Chemieingenieur	Griechisch	Medienwissenschaft
Computerlinguistik	Hydrologie	Medizin
Demographie	Indogermanistik	Meereswissenschaften
Design	Ingenieurwesen	Meteorologie/Klimatologie
Deutsch	Ingenieurwissenschaften	Mikrosystemtechnik
Deutsch als Fremdsprache	Informatik	Mineralogie
Deutsche Sprach- und Literaturwissenschaft	Interdisziplinäre Studien	Mittelalter- und Renaissance-Studien
Elektrotechnik	Islamwissenschaft	Musikwissenschaft
Embedded Systems Engineering		
Neuere deutsche Literatur	Publizistik	Stadtplanung
Neuere und neueste Geschichte	Rechtswissenschaft	Theaterwissenschaft
Neurowissenschaft	Regionalwissenschaften	Theologie
Orientalistik	Religionswissenschaften	Umweltnaturwissenschaften
Ostslavistik	Romanistik	Umweltwissenschaften
Ozeanographie	Sachunterricht	Verkehrssysteme
Pharmazeutische Wissenschaften	Sinologie	Verwaltungswissenschaften

Pharmazie	Skandinavistik	Veterinärmedizin
Philosophie	Slavische Philologie	Volkswirtschaftslehre
Philosophie/Ethik (nur Lehramt)	Slavistik	Werkstofftechnik
Phonetik	Sozialwissenschaften/ Social Sciences	Werkstoffwissenschaft
Physik	Soziale Arbeit	Westslavistik
Politikwissenschaft	Soziologie	Wirtschaftsingenieur
Prozesswissenschaft	Spanisch	Wirtschaftswissenschaften
Produktionstechnik	Sport/Sportwissenschaft	Zahnmedizin
Psychologie	Sporttherapie	



Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

- [] Honorarkraft
[] angestellt
[] beurlaubt ohne Bezüge
[] beamtet
[] teilzeitbeschäftigt mit ___ Std./Woche
[] teilzeitbeschäftigt mit ___ Prozent
[] in Rente/ pensioniert
[] im Studium
[] Altersteilzeit
[] in Elternzeit
[] befristet bis ___
[] Referendariat/Berufspraktikum
[] arbeitslos
[] Sonstiges _____

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Fachgruppe

Kassierestelle

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Die Anschriften finden Sie auf der Rückseite.

Vielen Dank!
Ihre GEW

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Fachgruppe
Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende
Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Betrieb/Dienststelle
Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des
Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/
der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des
Fachbereichs/Fachs angeben.

Berufsbezeichnung

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an,
eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder
Ruhestand.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe
ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen
Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine
Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir
Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Unsere Anschriften

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
E-Mail: info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64, 80336
München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
E-Mail: info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5, 10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
E-Mail: info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a, 14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
E-Mail: info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Bahnhofsplatz 22-28, 28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
E-Mail: info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15,
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
E-Mail: info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12,
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
E-Mail: info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-44
E-Mail: landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16, 30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
E-Mail: email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11, 45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
E-Mail: info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
E-Mail: info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
E-Mail: gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
E-Mail: info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24, 24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
E-Mail: info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann-Straße 22,
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
E-Mail: info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

**Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft**
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand
Parlamentarisches Verbindungsbüro
Berlin
Wallstraße 65, 10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
E-Mail: parlamentsbuero@gew.de

