



Jessica Rupf, Vincent Drews

Beschäftigungsbedingungen von studentischen Hilfskräften an der Technischen Universität Dresden 2014

Impressum

Studentenrat der TU Dresden

Helmholtzstraße 10

01069 Dresden

stura@stura.tu-dresden.de

Redaktion: Jessica Rupf, Vincent Drews

Dresden, Mai 2014

DGB Jugend Sachsen

Schützenplatz 14

01067 Dresden

sachsen-jugend@dgb.de

Inhalt

| | |
|---|----|
| 0.Vorwort | 4 |
| 1.Anlage der Untersuchung..... | 4 |
| 1.1 Ziele | 4 |
| 1.2 Rücklauf | 4 |
| 1.3 Abkürzungen..... | 5 |
| 2.Vertrag..... | 5 |
| 2.1 Pünktlichkeit..... | 5 |
| 2.2 Anzahl Verträge | 6 |
| 2.3 Lohn und Arbeitszeit | 7 |
| 2.4 Vertragsdauer..... | 8 |
| 2.5 Tätigkeitsbereiche | 10 |
| 3.Betreuung und Information | 10 |
| 4.Soziale Situation | 14 |
| 4.1 Abschluss..... | 14 |
| 4.2 Gründe für das Ausüben einer SHK..... | 14 |
| 4.3 Studienfinanzierung | 15 |
| 5.Fazit | 16 |
| 6.Anhang | 17 |
| Fragebogen..... | 17 |

0. Vorwort

Diese Umfrage ist in einer Zusammenarbeit des Studentenrates der TU Dresden und der DGB Jugend Sachsen entstanden. Anlass seitens der DGB Jugend waren vermehrte Beratungsfälle in der students@work-Beratung, für Studierende mit Nebenjob, zum Thema Arbeitnehmerinnenrechte von studentischen Hilfskräften. Der Studentenrate erhielt vor allem einen Impuls durch einige Anfragen von Studentinnen wie auch der Presse zum Thema Gehaltszahlung und Pünktlichkeit von Verträgen. Dadurch, dass studentische Hilfskräfte keine eigene direkte Interessenvertretung gegenüber der Technischen Universität Dresden als Arbeitgeber besitzen, ist es für sie schwer, gehört zu werden. Um das aktuelle, global bestehende, Informationsdefizit zu den Arbeitsbedingungen von studentischen Hilfskräften zu verringern, sahen wir die Notwendigkeit einer empirischen Erhebung um eine Datengrundlage zu haben. Diese soll nicht nur Unklarheiten beseitigen und den studentischen Hilfskräften die Möglichkeit geben ihre Positionen deutlich zu machen, sondern auch Anregung zu Veränderungen schaffen. In der Publikation wird das generische Femininum verwendet. Gemeint sind damit alle Menschen, egal welchen Geschlechts.

1. Anlage der Untersuchung

1.1 Ziele

Ziel der Datenerhebung zu den Beschäftigungsverhältnissen der studentischen Hilfskräfte soll es sein, umfassende und möglichst aussagekräftige Daten ihrer Situation zu bekommen, um bereits bestehende Vermutungen zu überprüfen. Da die studentischen Hilfskräfte gegenüber der Technischen Universität Dresden als Arbeitgeber keine direkte Interessenvertretung und schon gar keine Personalvertretung haben, ist es umso schwerer für sie etwas an ihren Beschäftigungsverhältnissen zu ändern oder sich Gehör zu verschaffen.

1.2 Rücklauf

Insgesamt wurden Daten von 1243 Personen erhoben, von denen 809 für die weitere Auswertung genutzt werden konnten. Da der Link zum Online-Fragebogen über den allgemeinen Studentenverteiler versandt werden musste, ergab sich eine recht hohe Anzahl an Fragebögen, welche aussortiert werden musste, da viele Studentinnen, die an der Umfrage teilnahmen, zum Zeitpunkt der Umfrage keine studentischen Hilfskräfte waren. Die Umfrage war im Zeitraum vom 03.02.2014 bis zum 28.02.2014 erreichbar.

Zum Stichpunkt 06.02.2014 gab es an der Technischen Universität Dresden insgesamt 1936 studentische Hilfskräfte. Das heißt mit 809 effektiven Rückläufen wurden knapp 42% aller zu dem

Zeitpunkt angestellten studentischen Hilfskräfte durch unsere Umfrage erreicht, sodass die Umfrage als aussagekräftig betrachtet werden kann.

1.3 Abkürzungen

| | |
|------------|--|
| SHK | Studentische Hilfskraft |
| TUD | Technische Universität Dresden |
| WHK | Wissenschaftliche Hilfskraft |
| WissZeitVG | Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft |
| TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz |
| SächsHSFG | Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz |

2. Vertrag

2.1 Pünktlichkeit

Das pünktliche Abschließen eines Vertrages ist die Grundlage für die pünktliche Zahlung des Gehaltes, beziehungsweise dafür, dass überhaupt Gehalt gezahlt wird. Entsprechend wichtig ist es für alle Arbeitnehmerinnen, dass ein Vertrag pünktlich ausgestellt, zugestellt und unterschrieben wird. Das gilt insbesondere für Studentinnen, die auf Grund ihrer sozialen und wirtschaftlichen Lage auf die rechtzeitige Zahlung des Geldes angewiesen sind.

Umso erstaunlicher, wenn nicht gar erschreckender, ist die Tatsache, dass knapp die Hälfte der SHK-Verträge nicht pünktlich zum geplanten Arbeitsbeginn geschlossen sind. Wie den Kommentaren zu entnehmen war, ist es jedoch trotz allem üblich, die Arbeit ohne Vertrag zu beginnen. Dieser Zustand birgt gerade für Studentinnen, die sich in ihren Arbeitnehmerinnenrechten nicht ausreichend auskennen, große Unsicherheit. Es scheint bei vielen Studentinnen unbekannt zu sein, dass sie trotz allem einen mündlichen Arbeitsvertrag besitzen und damit auch die gleichen Rechte und Pflichten wie Arbeitnehmerinnen mit schriftlichem Vertrag. Hinzu kommt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages laut §14 Abs.4 TzBfG der Schriftform bedarf um ihre Wirksamkeit zu entfalten. Dies trifft auch auf SHK zu.

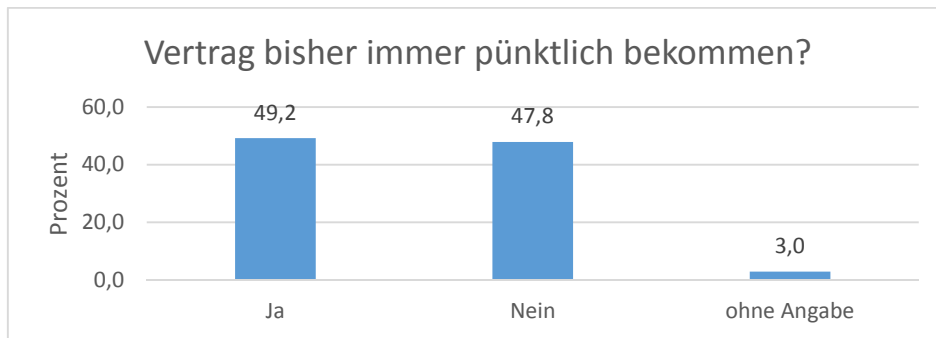


Abbildung 1: Vertrag bisher immer pünktlich bekommen?

Ein Viertel aller abgegebenen Kommentare beschäftigt sich mit dem hohen bürokratischen Aufwand im Vorfeld einer SHK-Tätigkeit. Egal, ob diese zum ersten Mal beantragt wird oder ob es sich um eine Weiterbeschäftigung oder einen Wiedereintritt handelt, die Menge an Papier und auszufüllenden Unterlagen bleibt ungefähr die gleiche. Ebenfalls wird die Bearbeitungsdauer stark kritisiert, die nicht selten zwei, teilweise auch drei, Monate beträgt. Diese Dauer führt in einigen Fällen zu verspätet abgeschlossenen Verträgen und damit zu verspätet gezahltem Gehalt, wenn nicht sogar zu nach hinten datiertem Vertragsbeginn. Auf Grund des enormen Aufwandes, den solch ein Antrag mit sich bringt – Überprüfung der Geldmittel, Überprüfung der Unterlagen, Versand der Verträge, Zahlbarmachung durch die Bezügestelle – scheint sich dieses Zeitfenster jedoch kaum verringern zu lassen.

Alles in allem ist die TUD allein unter diesen Rahmenbedingungen für viele Studentinnen, eigenen Angaben zufolge, verhältnismäßig unattraktiv im Vergleich zu anderen Arbeitgeberinnen. Zusätzlich setzt sich die TUD der Gefahr von Klagen auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse aus.

2.2 Anzahl Verträge

Nicht alle SHK haben nur einen Arbeitsvertrag, viele gehen neben ihrer Tätigkeit als SHK noch weiteren Jobs nach (siehe 4.3 Studienfinanzierung). Auch mehrere SHK-Verträge parallel zu haben, ist für viele nichts Ungewöhnliches. Es gaben 16,4% der Befragten an, mehr als einen SHK-Vertrag zu besitzen. Die Mehrheit von 80,6% hatte jedoch zum Zeitpunkt der Umfrage nur einen SHK-Vertrag an der TUD.

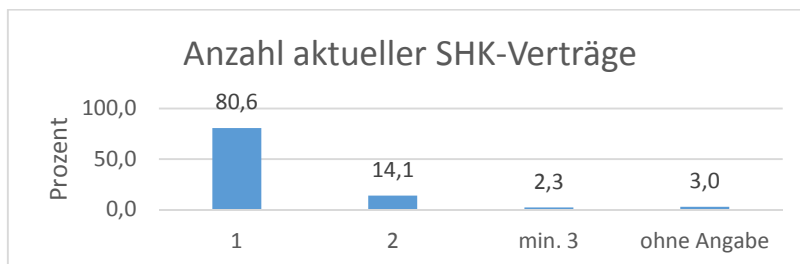


Abbildung 2: Anzahl aktueller SHK-Verträge

Außerdem wurde erfragt, wie viele SHK-Verträge die Befragten zu diesem Zeitpunkt insgesamt schon abgeschlossen hatten. Gerade einmal 22,6% besaßen ihren ersten Vertrag. Fast ebenso viele hatten aber auch schon mindestens fünf Verträge. Das liegt natürlich vor allem daran, dass SHKs in der Regel nur befristet angestellt werden und jede Weiterbeschäftigung einen neuen Vertrag notwendig macht. Außerdem ist der Großteil der Verträge auf maximal sechs Monate befristet (siehe 2.4 Vertragsdauer), was eine Aneinanderreihung mehrerer Verträge mit Kurzzeitbefristung zusätzlich befördert.

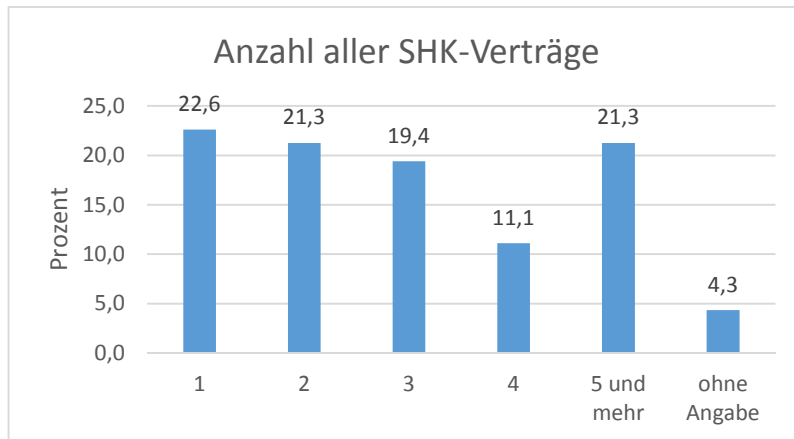


Abbildung 3: Anzahl aller SHK-Verträge

2.3 Lohn und Arbeitszeit

Für SHK, welche an der TUD angestellt sind, gilt der in Rundschreiben festgesetzte Stundenlohn von aktuell 9,05€/Stunde. Für Studentinnen, welche als SHK am Uniklinikum Carl Gustav Carus oder an der Medizinischen Fakultät arbeiten, gelten gesonderte Regelungen. In der Regel werden sie jedoch geringer vergütet.

Im Fragebogen wurde neben dem Lohn auch die wöchentliche Arbeitszeit abgefragt. Dabei sollte nicht nur die vertragliche, sondern auch die reale Arbeitszeit angegeben werden. Die Angaben zur vertraglich geregelten Arbeitszeit lagen dabei zwischen 1,5 und 19 Stunden pro Woche. Die obere Grenze von 19 Stunden pro Woche ist dabei von der TU Dresden im Rundschreiben D2/7/08 geregelt.

Von den Befragten gaben 52,5% an, dass die reale Arbeitszeit auch der vertraglich geregelten entspricht. 26,4% gaben an, mehr zu arbeiten als sie laut Vertrag müssten. Bis zu fünf Überstunden pro Woche scheinen „normal“ zu sein. In einigen Kommentaren zeigte sich, dass sich diese Überstunden auf wenige Wochen beziehen, welche dann beispielweise in der Prüfungszeit abgebummelt werden können, sodass der SHK mehr Zeit zum Lernen bleibt. Diese Erklärung kann jedoch in keinem Fall verallgemeinert werden, da nicht alle diese Möglichkeit bekommen. Weitere 17,9% teilten mit, dass sie weniger arbeiten als sie laut Vertrag eigentlich müssten. Auch dabei

bewegt sich der Großteil im Bereich bis fünf Stunden pro Woche, die weniger gearbeitet werden. Ein Grund dafür kann sein, dass SHKs keine oder nur zu wenig Aufgaben zugewiesen bekommen.

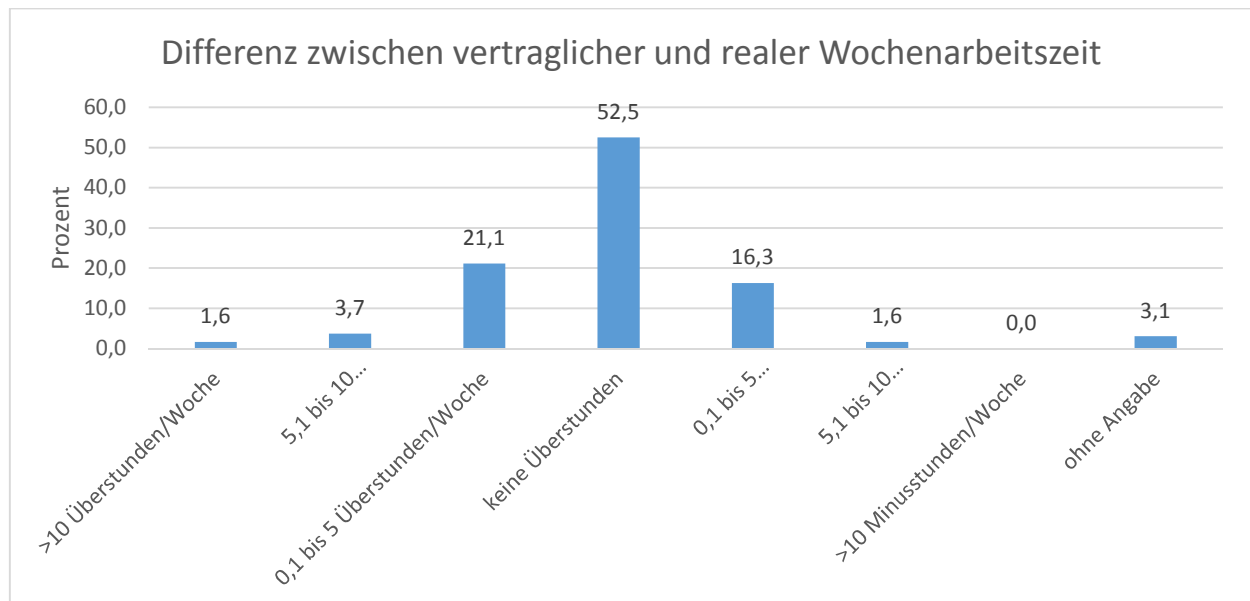


Abbildung 4: Differenz zwischen vertraglicher und realer Wochenarbeitszeit

In den Kommentaren wurde häufig die Flexibilität, welche vielen SHK zugesprochen wird, gelobt. Sie können sich so neben dem Studium ihre Stunden teilweise frei einteilen und bei Bedarf auch vor- und/oder nacharbeiten wenn das Studium mal mehr Zeit in Anspruch nimmt. Jedoch auch der enorme Unterschied im Workload wurde deutlich: Die Kommentare reichten dabei von viel zu vielen Aufgaben, die in viel zu wenig Zeit erledigt werden mussten, bis hin zu viel zu wenig Aufgaben sodass man gar nicht arbeiten kann, selbst wenn man möchte.

2.4 Vertragsdauer

Laut §57 Abs.3 SächsHSFG erbringen studentische Hilfskräfte befristete Dienstleistungen. Im Hochschulrahmengesetz §57e ist zudem festgeschrieben, dass die „[...] Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Hilfskräften [...] (studentische Hilfskräfte) [...] bis zu einer Dauer von vier Jahren zulässig [...]“ ist. Diese Regelung wurde jedoch im Rahmen des §2 WissZeitVG auf sechs Jahre ausgeweitet. Insgesamt kann eine Studentin also nicht länger als sechs Jahre in Summe an deutschen Hochschulen als SHK arbeiten.

Die Befristung der Verträge liegt mit 70,5% an der TUD hauptsächlich zwischen drei und sechs Monaten, wobei ein Semester sechs Monate umfasst. 15,8% der Befragten haben Verträge, die weniger als drei Monate umfassen, 11,4% liegen über sechs Monaten. Unbefristete SHK-Verträge gibt es an der TUD nicht.

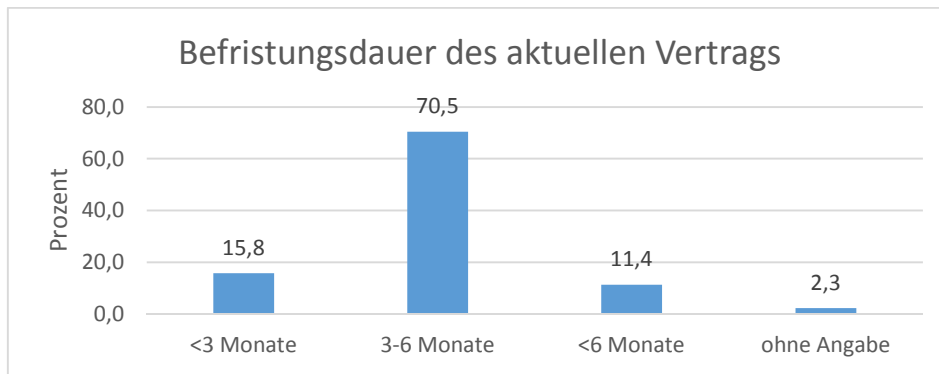


Abbildung 5: Befristungsdauer des aktuellen Vertrags

Knapp drei Viertel der Befragten gaben an, dass ihr SHK-Vertrag auch die vorlesungsfreie Zeit umfasst. Dabei gibt es in allen vier abgefragten Tätigkeitsbereichen (Verwaltung, Forschung, Tutorium, Unterstützung Lehrveranstaltungen) Verträge auch in der vorlesungsfreien Zeit. Gerade Tutorinnen scheinen in der vorlesungsfreien Zeit wesentlich seltener beschäftigt zu werden, als SHKs in den anderen Tätigkeitsbereichen. Von den 40% Tutorinnen, welche angeben, dass ihr Vertrag auch den vorlesungsfreien Zeitraum umfasst, arbeiten ungefähr drei Viertel zusätzlich zum Tutorium in den Bereichen Verwaltung, Forschung und/oder Unterstützung der Lehrveranstaltungen.

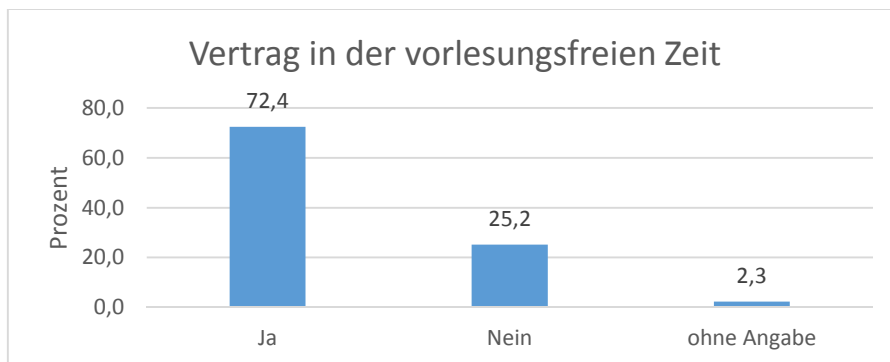


Abbildung 6: Vertrag in der vorlesungsfreien Zeit

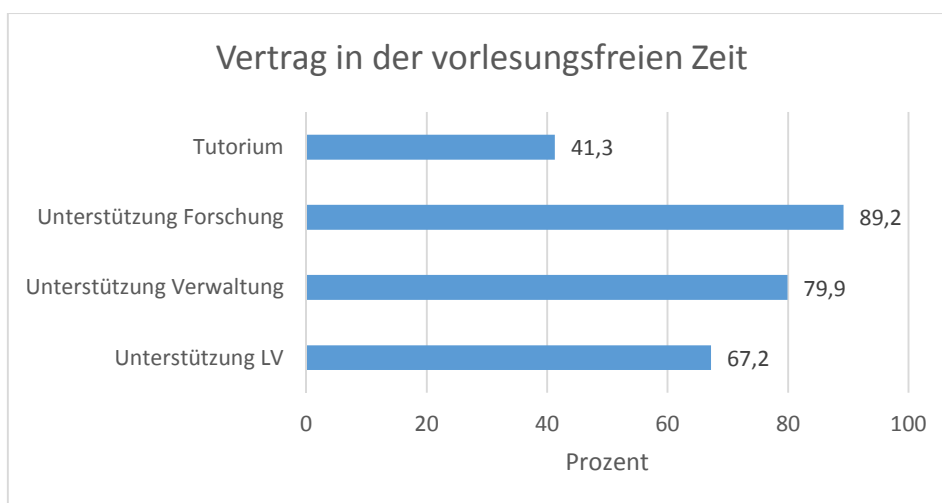


Abbildung 7: Vertrag in der vorlesungsfreien Zeit nach Tätigkeitsbereichen

2.5 Tätigkeitsbereiche

Die Tätigkeitsbereiche von studentischen Hilfskräften sind analog denen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im SächsHSFG verankert. Sie „[...] erbringen befristet Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder künstlerischer Praxis.“ (§57 Abs.3 SächsHSFG). Verwaltungstätigkeiten sollen in diesem Fall nur in Zusammenhang mit den beschriebenen Tätigkeiten erfolgen.

In der Umfrage gaben 22% der SHK an, auch Tätigkeiten im Bereich der Verwaltung zu übernehmen. Davon übernehmen immerhin ein Viertel (5% aller Befragten) keine weiteren Aufgaben und dürften entsprechend nicht als SHK beschäftigt werden. Stattdessen müssten sie als ganz normale Teilzeitbeschäftigte der Hochschule über den Tarifvertrag der Länder (TV-L) beschäftigt werden.

Circa 60% aller Befragten gaben einen der Tätigkeitsbereiche als zutreffend an, 30% mehrere und 10% füllten das Feld „Sonstiges“ aus. Dort fanden sich primär Aufgaben wieder, bei denen die Zuordnung unklar erschien: Beispielsweise Zuarbeiten für den Professor, Programmierung oder Konstruktion für Messen.

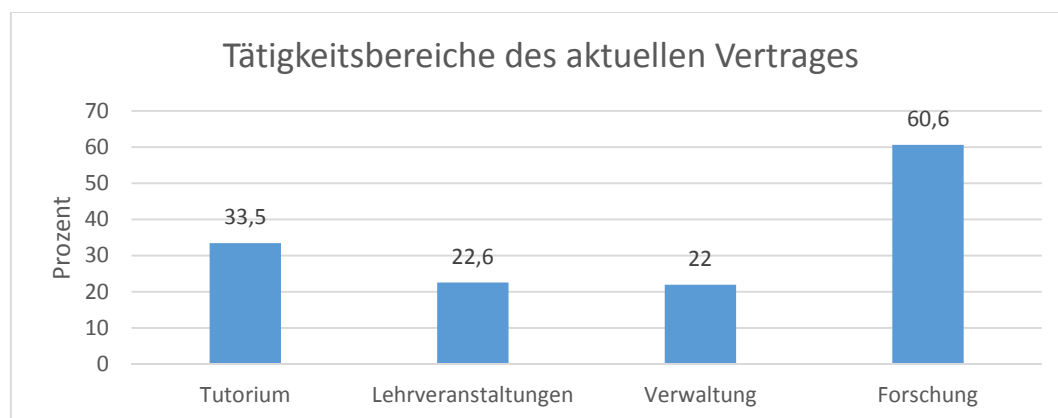


Abbildung 8: Tätigkeitsbereiche des aktuellen Vertrages

3. Betreuung und Information

Zu einer Arbeitnehmerintätigkeit gehören immer die Betreuung durch Vorgesetzte und die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Arbeitnehmerinnenrechte. Gerade die Betreuung von studentischen Hilfskräften an einer Hochschule ist sehr heterogen und abhängig vom Tätigkeitsbereich der SHK und dem Lehrstuhl, an dem sie tätig ist. Gerade deswegen ist es wichtig, auf eine umfassende Betreuung zu achten, die um Arbeitnehmerinnenrechte weiß, die SHK in ihre Tätigkeiten einführt und bei Bedarf Ansprechpartnerin ist. Keinesfalls sollte die SHK in ihrer Position als Arbeitnehmerin und Studentin ausgenutzt werden.

Auf die Frage, wie gut sie sich betreut fühlten, antworteten 43,5% der Befragten mit gut und 31,9% mit sehr gut. Der Großteil der Befragten schätzte die Betreuung durchaus positiv ein und scheint zufrieden. 22,2% jedoch schätzen ihre Betreuung als nicht ausreichend ein. Ausgehend von den Kommentaren scheint dies primär durch unzureichend gestellten Aufgaben, mangelnde Ansprechbarkeit der Betreuer oder ausgeübten Druck seitens der Betreuer verursacht zu werden. Angesichts des insgesamt aber doch recht positiven Feedbacks scheinen dies jedoch wenige Fälle zu sein. Zu beachten bei dieser Frage ist die Subjektivität, welche dieses Kriterium schlecht auswertbar macht.

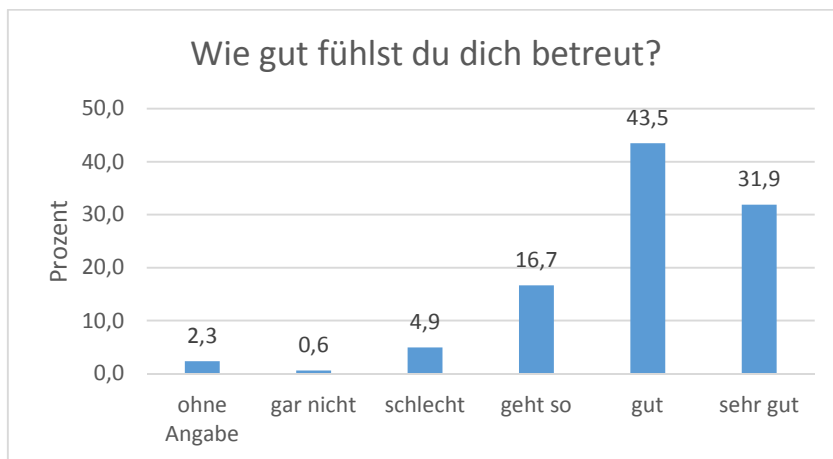


Abbildung 9: Einschätzung der Betreuung

Mit der Betreuung hängen auch das Wissen um und das Wahrnehmen der Arbeitnehmerinnenrechte zusammen. Auf die Frage nach dem Informationsgefühl über ihre Rechte und Pflichten als SHK antworteten die meisten Befragten weniger positiv als auf die Frage nach der Betreuung. Es entsteht eine ganz klare Verschiebung in den negativen Bereich, welcher sich leider auch in der späteren Abfrage der Rechte widerspiegelt. Gerade einmal 3,7% der SHK fühlt sich sehr gut informiert, immerhin 22,4% gut. Die restlichen 73,9% entfallen auf gar nicht, schlecht, geht so und ohne Angabe.

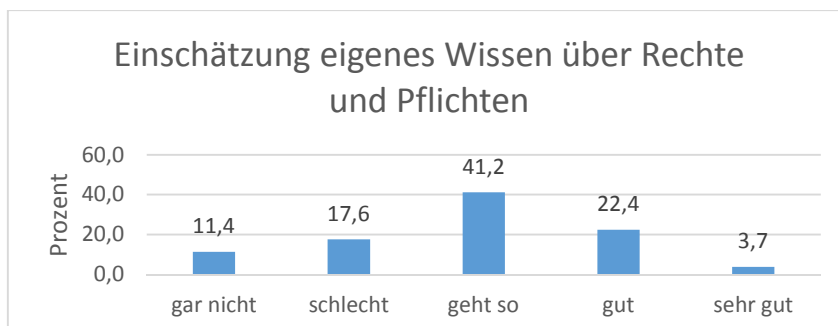


Abbildung 10: Einschätzung eigenes Wissen über Rechte und Pflichten

Im Anschluss wurde das Wissen der Befragten in Bezug auf Urlaub, Krankheit und Feiertagsausgleich erfragt.

Bezahlter Urlaub steht laut §1 Bundesurlaubsgesetz jeder Arbeitnehmerin zu, so auch den SHK. So können sie beispielsweise bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden, 3 Stunden pro vollem Beschäftigungsmonat in Anspruch nehmen. Bei drei Monaten Tätigkeit als SHK sind das immerhin 9 Stunden und damit fast eine ganze Woche Urlaub, die weder vor- noch nachgearbeitet werden muss. Dass sie dieses Anrecht haben, wissen jedoch die wenigsten. Von den 809 Befragten waren es gerade einmal 19,4%, welche über dieses Recht Bescheid wussten. Ein Viertel geht davon aus, dass es keinen Urlaub für SHK gibt, 33,6% dass es diesen nur gibt, wenn er nach- oder vorgearbeitet wird. Was hier auffällt, ist mit 21,5% die recht hohe Anzahl derjenigen, die keine Angabe machten. Dieses Phänomen tritt auch bei den Fragen zu Krankheit und Feiertagsausgleich aus und scheint mit dem Unwissen oder Desinteresse der Befragten zu den angesprochenen Themen zusammenzuhängen.

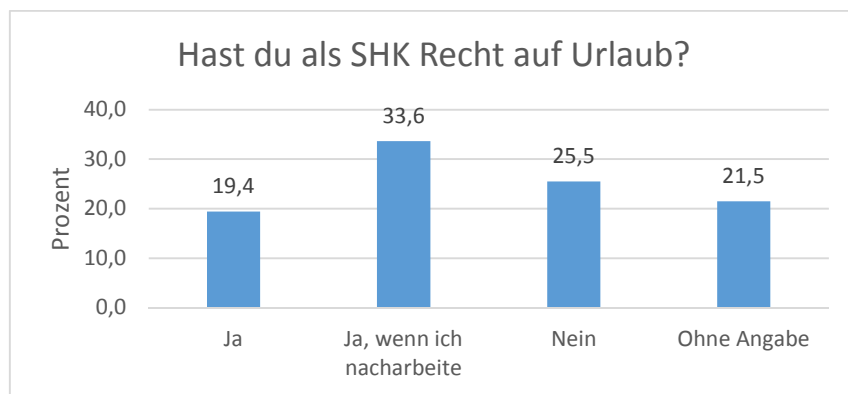


Abbildung 11: Hast du als SHK Recht auf Urlaub?

Natürlich können SHK auch krank werden. Hier gelten die gleichen Rechte wie bei anderen Arbeitnehmerinnen nach §3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Sobald das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen besteht, kann ein Anspruch geltend gemacht werden. Dazu benötigt es eine Meldung an den Vorgesetzten sowie eine Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit vom Arzt welche spätestens am dritten Werktag, inklusive Samstag, vorliegen muss. Dann wird der Lohn bis zu einer Dauer von sechs Wochen, beziehungsweise dem Ende des Vertrages, fortgezahlt. Die Stunden müssen selbstverständlich nicht nachgearbeitet werden. Auf die Frage, ob die Stunden bei Krankheit nachgearbeitet werden müssten, antworteten gerade einmal 31,6% mit Nein und wissen damit über ihre Rechte Bescheid. Alle anderen machten keine Angabe oder kreuzten Ja an – schienen also über ihre Rechte nicht aufgeklärt zu sein.

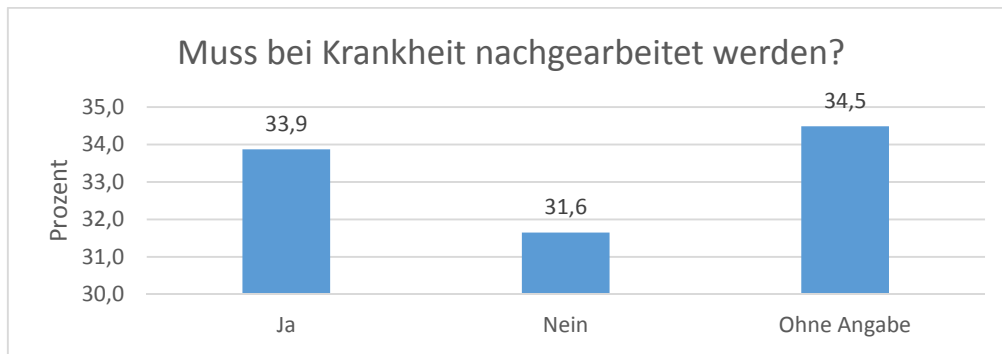


Abbildung 12: Muss bei Krankheit nachgearbeitet werden?

Fällt ein Feiertag in die Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin, so muss er laut §2 Entgeltfortzahlungsgesetz an diesem Tag nicht arbeiten und die Stunden auch nicht. Selbiges gilt im Sinne des §4 TzBfG für SHK, welche bei festen Arbeitszeiten an diesem Tag nicht arbeiten müssen, oder bei denen sich bei flexiblen Arbeitszeiten die Wochenarbeitszeit entsprechend reduziert. Erschreckenderweise wissen gerade einmal 9,4% der Befragten, dass sie ein solches Recht besitzen. Über die Hälfte verneint, dass sie einen Anspruch auf den Feiertagsausgleich besitzen und die restlichen 36,1% machen keine Angabe.

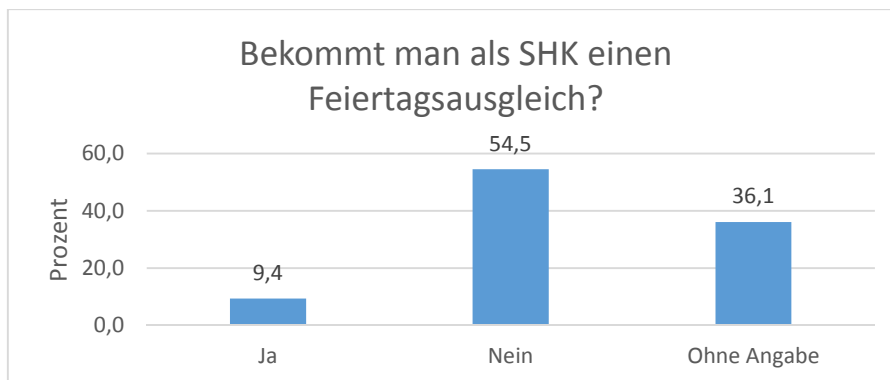


Abbildung 13: Bekommt man einen Feiertagsausgleich?

Die Ergebnisse dieser drei Fragen sind sehr schlecht ausgefallen und sprechen nicht für die TUD als Arbeitgeberin, in gewisser Weise aber auch nicht für die SHK als (uninformierte) Arbeitnehmerinnen. In den SHK-Verträgen wird keines dieser Rechte erwähnt oder geregelt, viele Vorgesetzte scheinen selbst nicht informiert zu sein. Gerade in den Kommentaren kam immer wieder auf, dass betreuende Dozentinnen selbst keine Ahnung haben und dass Rechte, sofern sie bekannt sind, regelrecht erkämpft werden müssen. Dabei befinden sich die SHK in einer besonders schwierigen Situation, da ihre Arbeitgeberin gleichzeitig auch ihre Professorin, vielfach sogar Prüferin ist. Auch wird in den Kommentaren immer wieder erklärt, warum keine Angabe gemacht wurde: Sie wissen es einfach nicht. Einige sind auch der Ansicht, dass solche Regelungen bei den oftmals flexiblen Arbeitszeiten der SHK gar nicht notwendig sind.

4. Soziale Situation

4.1 Abschluss

Mit der Bologna-Reform veränderten sich auch an der TUD die Studiengänge und es wurden Bachelor wie auch Master-Studiengänge eingeführt. Gerade dies führt zu Änderungen beim Lohn, denn Master-Studentinnen, welche bereits einen Bachelor-Abschluss haben, können auch als WHK anstelle einer SHK angestellt werden. Dort bekommen sie zum einen mehr Lohn, auf der anderen Seite wird diese Zeit schon auf die sechs Jahre laut WissZeitVG angerechnet.

Knapp 50% der SHK studieren auf in einem Diplomstudiengang, obwohl sie an der TUD gerade einmal 1/3 der Studentinnen ausmachen. Neben auslaufenden Studiengängen gibt es das Diplom an der TUD auch weiterhin als modularisierten Bachelor in vielen Ingenieurs-Studiengängen. 27,2% der SHK machen zudem Studentinnen in Masterstudiengängen aus, welche eigentlich als WHK beschäftigt werden müssten. SHK die auf Bachelor oder Staatsexamen studieren machen das restliche Viertel aus.

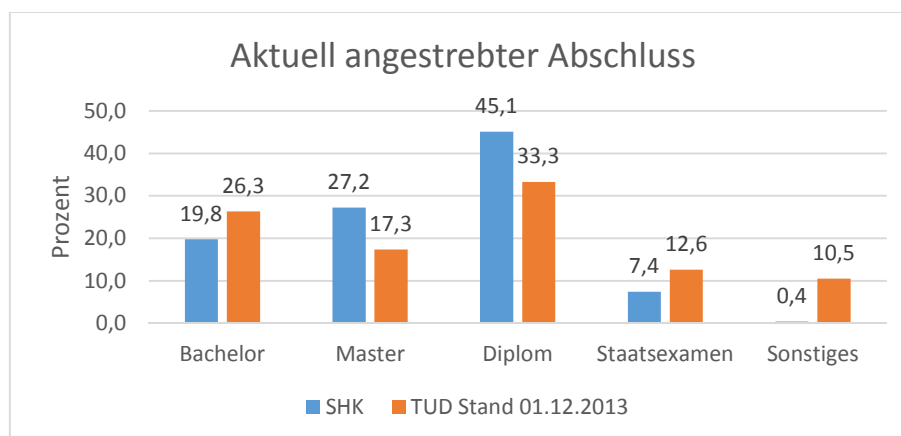


Abbildung 14: Angestrebter Abschluss, Vergleich SHK und TUD allgemein

4.2 Gründe für das Ausüben einer SHK

Die Gründe für das Annehmen und Ausüben einer SHK sind wahrscheinlich so unterschiedlich wie die Studentinnen und ihre Lebenssituation selbst. Da die Frage danach nicht als Multiple Choice gestellt war, erforderte sie eine konkrete Entscheidung nach dem Hauptgrund, sodass viele auch die Möglichkeit „Sonstiges“ anzukreuzen in Anspruch nahmen. Der wohl wichtigste Grund scheint das fachliche Interesse und damit verbunden auch der Einblick in die direkte Arbeit der Institute zu sein. 35,2% der Befragten entschied sich dafür, direkt gefolgt von der Finanzierung des Lebensunterhaltes mit 29,9%. Einen Nutzen für das Studium oder gar berufliche Qualifikation sahen gerade einmal 13,5% beziehungsweise 14,3%. Unter Sonstiges fand sich häufig ein Mix der verschiedenen Gründe sowie zum Beispiel persönliches Interesse und die Anfrage eines Professors.

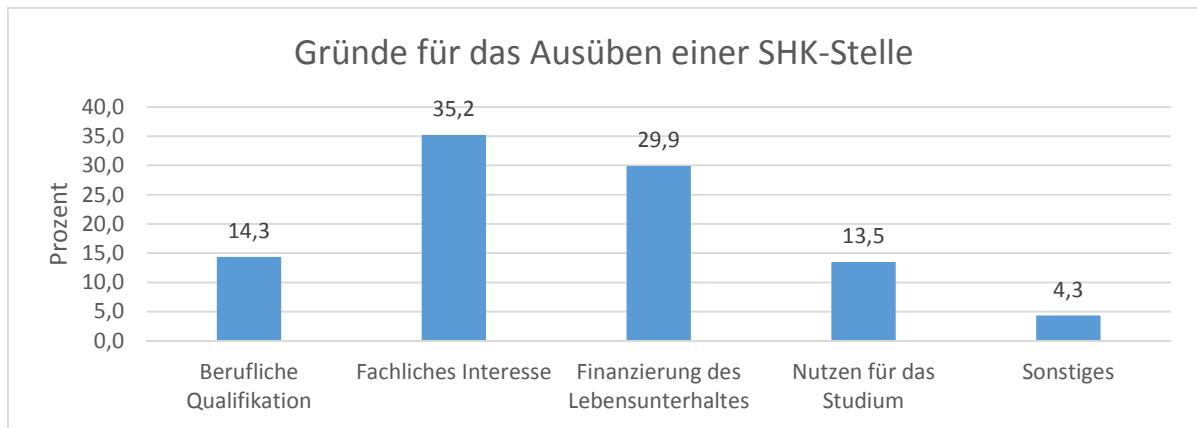


Abbildung 15: Gründe für das Ausüben einer SHK

Auch in den allgemeinen Kommentaren wurde immer wieder die Zufriedenheit mit der Arbeit als SHK an sich betont und dass man dadurch einen guten Einblick in die Arbeit der Institute bekommt. Viele sehen es als persönliche Weiterentwicklung an und sind gerade mit der Flexibilität zufrieden, sodass sie gern längere Zeit als SHK an der TUD arbeiten.

4.3 Studienfinanzierung

Die Finanzierung des Studiums ist eine Frage, die im Leben der meisten Studentinnen des Öfteren auf der Tagesordnung steht. Die Quellen sind dabei recht unterschiedlich und variieren zwischen den Studentinnen aber auch bei jeder Studentin im Laufe ihres Studiums. 90,6% der befragten SHK gaben an, dass ihre Arbeitsstelle an der TUD maßgeblich ihr Studium mitfinanziert. Die Finanzierung scheint für die meisten nicht der wichtigsten Grund für das Ausüben einer SHK zu sein, aber immer ein wichtiger (vgl. Abbildung 15). Direkt im Anschluss werden die Eltern mit 71,1% genannt. Leistungen nach BAföG beziehen gerade einmal 25,8% und 22,9% gehen anderen Jobs nach, um sich ihr Studium so zu finanzieren. Stipendien, Darlehen und Wohngeld nehmen mit jeweils unter 10% für die meisten einen relativ geringen Stellenwert bei der Finanzierung ihres Studiums ein.

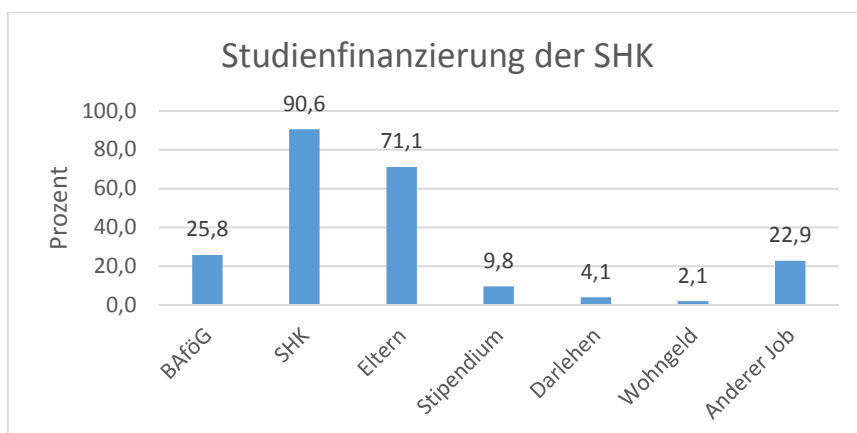


Abbildung 16: Studienfinanzierung der SHK

5.Fazit

Die SHK-Stellen an den Hochschulen eröffnen den Studentinnen die Möglichkeiten sich selbst weiterzubilden, sich auszutesten und ihre Dozentinnen einfach mal von einer ganz anderen Seite zu erleben. Viele sehen die Stellen nicht nur als Arbeit oder Finanzierung des Lebensunterhaltes, sondern auch als Bereicherung an. Gerade deswegen sollte sich die TUD darum bemühen, ihre Arbeitsverhältnisse angenehm zu gestalten und darauf zu achten, dass die Rechte der SHK beziehungsweise umgesetzt werden. Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, tut sie dies jedoch scheinbar noch nicht in ausreichendem Maße. Im Rundschreiben D2/7/08 der TUD gibt es einige Informationen zum Thema SHK und WHK, welche unter anderem auch deren Rechte und Pflichten sowie weiteren Rahmenbedingungen umfasst. Trotz allem sind nicht nur die SHK als Arbeitnehmerinnen, sondern auch deren Betreuerinnen zu wenig informiert. Deshalb sollten Informationen zu grundsätzlichen Arbeitnehmerinnenrechten explizit in die SHK-Verträge der TU Dresden aufgenommen werden. Außerdem sollte die Hochschulleitung die Betreuerinnen der SHKs gesondert für die Rechte von SHK sensibilisieren und dies regelmäßig wiederholen. Abschließend bleibt festzuhalten, dass sich die TU Dresden selbstverständlich an die geltende Rechtslage halten muss. Das trifft insbesondere auf den Tätigkeitsbereich der SHK, die Gewährung von grundlegenden Arbeitnehmerinnenrechten und die Pünktlichkeit bei der Ausstellung der Verträge zu.

6.Anhang

Fragebogen

Arbeitsbedingungen von Studentischen Hilfskräften an der TU Dresden

Onlinebefragung zu den Arbeitsbedingungen von Studentischen Hilfskräften an der TU Dresden

Liebe Studentische Hilfskraft,

mit dieser Umfrage sollen die Arbeitsbedingungen von Studentischen Hilfskräften (SHK) an der TU Dresden erhoben und untersucht werden. Inhalt der Umfrage sind arbeitsrechtliche Fragen zur Beschäftigung als SHK an der TU Dresden sowie Fragen zur Studienfinanzierung und der Motivation, als SHK zu arbeiten. Die Datenerhebung dient ausschließlich dazu, ein genaueres Bild der Arbeitsbedingungen von SHK´s an der TU Dresden zu erhalten. Deine Teilnahme an der Befragung ist zu jedem Zeitpunkt freiwillig. Alle Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt und nicht an Dritte weiter gegeben. Die Bearbeitungszeit beträgt etwa 15 Minuten.

Diese Onlinebefragung wird von der students@work-Beratung für jobbende Studierende in Kooperation mit dem Studentenrat der TU Dresden durchgeführt. Weitere Informationen erhältst Du unter <http://www.dgb-jugend-sachsen.de/projekte/37-projekte/69-students-at-work.html>.

Mitmachen lohnt sich! SHK´s haben keine Personalvertretung. Weder der Personalrat noch der StuRa sind formal für die Anliegen der SHK´s zuständig. Deshalb wollen wir mit den Ergebnissen der Umfrage Verbesserungsbedarfe und Probleme bei den Arbeitsbedingungen von SHK´s ermitteln um die Situation zukünftig zu ändern. Wir stehen als Ansprechpartner_in bei Fragen und Problemen rund um Deinen Job als SHK zur Verfügung und setzen uns für die Interessen von SHK´s an der TU Dresden ein. Wir freuen uns auf Deine Teilnahme an der Umfrage.

Vielen Dank!

Euer StuRa, Geschäftsbereich Soziales & Eure students@work-Beratung

--

Geschäftsführerin Soziales
Studentenrat der TU Dresden
Helmholtzstraße 10
01069 Dresden
E-Mail: soziales@stura.tu-dresden.de
<https://www.stura.tu-dresden.de/>

Allgemeine Fragen zum Studium

Mit welchem Abschluss endet Dein aktuelles Studium?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Bachelor
- Master
- Magister
- Diplom
- Staatsexamen
- Sonstiges

Hast Du bereits einen Studienabschluss?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

An welcher Fakultät studierst Du?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften
- Fakultät Erziehungswissenschaften
- Juristische Fakultät
- Philosophische Fakultät
- Fakultät Sprach-, Literatur-, und Kulturwissenschaften
- Fakultät Wirtschaftswissenschaften
- Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik
- Fakultät Informatik
- Fakultät Maschinenwesen
- Fakultät Architektur
- Fakultät Bauingenieurwesen
- Fakultät Umweltwissenschaften
- Fakultät Verkehrswissenschaften "Friedrich List"
- Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus
- Sonstiges

Allgemeine Fragen zu deinem Arbeitsverhältnis

Was für ein Arbeitsverhältnis hast du?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- SHK an der TU Dresden
- andere Tätigkeit an der TU Dresden
- Job außerhalb der TU Dresden
- Ich habe kein Arbeitsverhältnis neben meinem Studium

Allgemeine Fragen zum SHK-Vertrag

Wie viele verschiedene SHK-Verträge hast Du aktuell?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1
- 2
- 3 oder mehr

Hast Du deinen Vertrag/deine Verträge bisher immer pünktlich zu Beginn der Stelle bekommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Wie viele Stunden pro Woche arbeitest Du laut Deines Arbeitsvertrages?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie viele Stunden pro Woche arbeitest Du real?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie hoch ist Dein vertraglich vereinbarter Stundenlohn in Euro?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie schätzt Du die Höhe deines Einkommens ein? Für die Tätigkeit ist es

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- zu gering
- angemessen
- zu hoch

Welche Tätigkeiten musst Du während deiner Arbeitszeit übernehmen? (Mehrfachnennungen möglich)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Tutorium
- Unterstützung und Zuarbeiten für Vorlesungen und Seminare
- Unterstützung und Zuarbeiten bei Verwaltungsaufgaben
- Unterstützung und Zuarbeiten für Forschung
- Sonstiges:

Umfasst Dein Vertrag auch die vorlesungsfreie Zeit?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Fragen zum Arbeitsrecht

Wie gut fühlst Du Dich über Deine Rechte und Pflichten als Studentische Hilfskraft an der TU Dresden informiert?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- gut
- geht so
- schlecht
- gar nicht

Wie gut fühlst Du Dich durch Deine/n Arbeitgeber_in betreut?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- sehr gut
- gut
- geht so
- schlecht
- gar nicht

Hast Du Recht auf Urlaub in Deiner Arbeit als SHK?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja
- nein
- ja, wenn ich die Stunden nacharbeite

Wenn Du krank bist, musst du die verpassten Stunden nacharbeiten, um Dein Geld zu bekommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Bekommst du einen Feiertagsausgleich?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Feiertagsausgleich: Das bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte in einer Woche mit Feiertag 20% weniger arbeiten müssen aber den vollen Lohn bekommen, auch wenn ihre Arbeitszeit nicht auf den Feiertag fällt. Bsp.: Wenn Du 10 Stunden pro Woche arbeitest, müsstest Du in einer Woche mit Feiertag nur 8 Stunden arbeiten, würdest aber deinen Lohn für die vereinbarten 10 Stunden bekommen.

Hattest Du bereits arbeitsrechtliche Probleme bei Deiner SHK-Stelle?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja
- nein

Bitte schreiben Sie einen Kommentar zu Ihrer Auswahl:

Falls ja, beschreibe bitte kurz, welche Probleme es gab.

Auf welchen Zeitraum ist Dein Vertrag befristet?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- < 3 Monate
- 3-6 Monate
- > 6 Monate
- unbefristet

Dein wievielter befristeter Vertrag in Folge ist das?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5. oder mehr

Studienfinanzierung

Wie finanzierst Du Dein Studium? (Mehrfachnennungen möglich)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- SHK-Stelle(n)
- BAföG
- Unterstützung durch Eltern
- Stipendium
- Kredit/Darlehen
- Job außerhalb der Uni
- Wohngeld
- Sonstiges:

Motivation

Warum hast Du die Stelle als SHK hauptsächlich angenommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Fachliches Interesse
- Finanzierung des Lebensunterhalts
- Nutzen für das Studium
- Berufliche Qualifikation
- Sonstiges

Allgemeine Fragen zu deiner Person

Wie alt bist Du?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Welchem Geschlecht fühlst Du Dich eher zugehörig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weiblich
- männlich

Hier ist Platz für Anmerkungen, Anekdoten und Geschichten rund um Deine Arbeit als SHK:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Ein Feedback zum Fragebogen kannst Du uns hier geben:

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Vielen Dank für Deine Teilnahme!

Ziel dieser Umfrage ist es, die Arbeitsbedingungen von SHK's an der TU Dresden zu erfassen, um sie zu verbessern.

Bei Fragen rund um Deinen Job neben dem Studium kannst Du Dich an die students@work-Beratung für jobbende Studierende wenden:

Beratung: jeden Dienstag (in der Vorlesungszeit), 17-18 Uhr im StuRa, Zimmer 7

Mailberatung: jobberatung@stura.tu-dresden.de