



Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft

„Man muss es sich  
leisten können...“

Studentische Hilfskräfte:

- Wer sie sind
- Wie sie arbeiten
- Was sie wollen

Eine empirische Studie

Impressum:

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik

Reifenberger Straße 21

60489 Frankfurt am Main

[www.gew.de](http://www.gew.de)

Verantwortlich: Heiko Gosch

Redaktion: Ada-Charlotte Regelmann

Druck: Eigendruck

Gestaltung: Franziska Engelhardt, Mira Peters, Gabi Rotsch

Diese Studie wurde mit Unterstützung und im Auftrag des  
GEW-Hauptvorstandes im GEW-Büro für Hochschule und Forschung in Marburg  
erarbeitet.

Stand: 04/05

# Vorwort

Studentische Beschäftigte tragen an den Hochschulen in vielfältiger Weise zum ordnungsgemäßen Betriebsablauf bei. Von ergänzenden Lehrveranstaltungen in Form von Tutorien und Übungen im Lehrbetrieb, über Zuarbeiten in der Forschung bis zur Unterstützung von Verwaltungs- und IT-Aufgaben in Fachbereichen, Bibliotheken und Rechenzentren reicht das Aufgabenspektrum. Die Mitwirkung der Studierenden im Rahmen eines studentischen Beschäftigungsverhältnis bietet einerseits besondere Chancen der persönlichen Qualifizierung auch für den eigenen Studienfortschritt. Andererseits bedeutet sie abhängige Erwerbsarbeit zur Finanzierung des eigenen Studiums und der persönlichen Lebensverhältnisse.

Doch wird es studentischen Beschäftigten an den Hochschulen nur wenig entlohnt. Abgesehen von den Hochschulen in Berlin gibt es an den bundesdeutschen Hochschulen keinen Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen und der Einkommen.

Seit einiger Zeit berät im Vorstandsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik beim Hauptvorstand der GEW eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Tarifexpertinnen und -experten sowie in der GEW aktiven Studierenden über Zielsetzungen und Rahmenbedingungen für ein Tarifvorhaben „Studentische Beschäftigte“.

Die GEW setzt auf fundiertes Material zur Begründung gewerkschaftlicher Forderungen. Auf Anregung und mit engagierter Begleitung von Andreas Staets im GEW-Büro für Hochschule und Forschung in Marburg hat die Autorin Ada-Charlotte Regelman zu den Leitfragen

- Wer sind studentische Hilfskräfte?
- Wie arbeiten sie?
- Was wollen sie?

eine empirische Studie bei studentischen Hilfskräften im Jahre 2004 durchgeführt. Die Studie ist vom Hauptvorstand der GEW beauftragt und finanziert worden. Sie wurde

organisatorisch vom Landesverband Hessen der GEW und ideell von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt.

Die Studie wurde eingegrenzt an der Philipps-Universität in Marburg durchgeführt. Jedoch lassen der gewählte Untersuchungsansatz und das methodische Vorgehen eine Übertragbarkeit auf andere Hochschulen zu. Die für die studentischen Hilfskräfte in Marburg ermittelten Untersuchungsergebnisse bieten Diskussionsbeiträge für eine Verallgemeinerung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, Vorstellung und Wünsche studentisch Beschäftigter an. Insofern leistet die Studie einen wichtigen Beitrag zur Begründung tariflicher Forderungen für diese Gruppe.

Studentische Hilfskräfte, so ein Ergebnis der Studie, sind meistens hoch motiviert, möchten helfen, die Arbeit an der Hochschule zu verbessern, und hoffen, dabei persönliche Qualifikationen zu erweitern. Doch gerade die Zufriedenheit mit der Möglichkeit der wissenschaftlichen Qualifizierung, die von den universitären Arbeitgebern oft als Rechtfertigung für die geringen Löhne und ungesicherten Rahmenbedingungen angeführt werden, ist relativ gering.

Die Beschäftigungsverhältnisse sind prekär. Sie haben zu geringe Beschäftigungsumfänge, nur kurze, allenfalls mit unkalkulierbaren Verlängerungen verbundene Vertragslaufzeiten und unzureichende Vergütungssätze. Studium und Lebensunterhalt sind allein mit studentischen Jobs an Hochschulen nicht finanzierbar. „Man muss es sich leisten können ...“ lautet denn auch ein Fazit.

Für die weitere gewerkschaftliche Diskussion liefert die Studie wichtige Grundlagen: Sie lässt die Schlussfolgerung zu, dass studentische Hilfskräfte insbesondere größere Stundenumfänge und höhere Vergütungssätze wünschen. Längere, verstetigte Vertragslaufzeiten und die Verbesserung der gewerkschaftlichen Beratungsangebote für studentische Hilfskräfte stellen zudem auch eine organisationspolitische Herausforderung für die GEW dar.

Die GEW hat sich zum Ziel gesetzt, für studentische Beschäftigte einen Tarifschutz zu erreichen. Damit sollen Stundensätze wie 3,40 Euro an der Fachhochschule Weihenstephan ein Ende haben. Doch auch weniger schlechte Vergütungen bis zu acht Euro je Stunde werden den Anforderungen an die Tätigkeiten studentisch Beschäftigter nicht gerecht. Die aktuelle Bedrohung, Hochschulen könnten künftig studentisch Beschäftigte durch Ein-Euro-Jobs ersetzen wollen, wirkt da nur zynisch. Die Betroffenen und die universitären Arbeitgeber sollten sich darüber im klaren werden, was alles nicht an den Hochschulen funktionieren würde, wenn die studentisch Beschäftigten an einem Tag der Arbeit fern bleiben würden.

Ende April will die GEW auf ihrem bevorstehenden Gewerkschaftstag mit dem Antrag Nr. 2.4 „Den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung tarifvertraglich gestalten“, den eingeschlagenen Weg bekräftigen, „tarifvertragliche Regelungen für alle Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen einschließlich der studentischen Beschäftigten“ zu erreichen. Bisher bestehende Tarifsperren und tarifliche Ausschlussbestimmungen sollen im Rahmen eines neuen einheitlichen „Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD)“ überwunden werden (siehe [www.gew.de](http://www.gew.de)).

Dafür streitet die GEW - gemeinsam mit ver.di - auch in der aktuellen Tarifrunde öffentlicher Dienst gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

Für besondere Rückfragen zur Studie einschließlich dem eingesetzten Fragebogen stehen die Autorin und der Leiter des GEW-Büros unter der E-Mail-Anschrift [astaets@hessen.gew.de](mailto:astaets@hessen.gew.de) zur Verfügung.

Frankfurt am Main, im April 2005

Heiko Gosch

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

GEW-Hauptvorstand





Gewerkschaft  
Erziehung  
und Wissenschaft

Ada-Charlotte Regelman

„Man muss es sich leisten können...“

Eine empirische Studie zu studentischen  
Hilfskräften an der Philipps-Universität  
Marburg im Dezember 2004



# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Die Studie.....	7
2.1. Vorüberlegungen und Fragestellung.....	7
2.2. Vorgehen und Repräsentativität.....	10
3. Ergebnisse.....	13
3.1. Arbeitsbedingungen.....	13
3.2. Sozialstruktur.....	17
3.3. Einkommensquellen und Studienfinanzierung.....	22
3.4. Soziale Herkunft und Rekrutierung.....	26
3.5. Zufriedenheit.....	29
3.6. Motivation.....	31
4. Problemfelder.....	35
4.1. Studentische Beschäftigung – Qualifizierung oder Erwerbsarbeit?.....	35
4.2. Qualifizierung als Zwang.....	36
4.3. Wem nützt die Qualifizierung?.....	39
4.4. Unzufriedenheit mit prekären Arbeitsbedingungen.....	42
4.5. Doppelrolle von Vorgesetzten.....	42
4.6. Fehlende Information und Personalvertretung.....	43
5. Fazit.....	44
Literatur.....	46
Anhang.....	48
Fragebogen.....	48
Tätigkeiten von studentischen Beschäftigten.....	56



# 1. Einleitung

Studentische Hilfskräfte stehen ganz unten in der Hierarchie der wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen. Für die meisten dieser Studierenden ist die Arbeit in Lehre und Forschung nur eine – teilweise kurzfristige – Nebentätigkeit. Warum sollte man sich, wie das die vorliegende Studie tut, mit einer solchen Beschäftigtengruppe, ihrer Zusammensetzung, ihren Arbeitsbedingungen, ihren Wünschen und Hoffnungen beschäftigen? Kurz gesagt: studentische Beschäftigte<sup>1</sup> schultern inzwischen einen großen Teil der Arbeit an den Hochschulen. Dabei gehören wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Abschluss – außerhalb Berlins – mit den Lehrbeauftragten zu den Beschäftigten an den Hochschulen, die von den Leistungen und vom Schutz durch Tarifvertrag und Personalvertretung ausgeschlossen sind. Genau das wollen Initiativen von studentischen Beschäftigten bundesweit gemeinsam mit den Gewerkschaften in den laufenden Verhandlungen um die Reform der Tarifverträge im öffentlichen Dienst ändern. Studentische Beschäftigte sind unter anderem deshalb eine wichtige Zielgruppe für Gewerkschaften. Und schließlich sind sie bislang kaum sozialwissenschaftlich erforscht. Dies wird im Folgenden ausführlicher dargestellt und belegt:

Studentische Beschäftigte sind wichtig für Forschung und Lehre  
Im gesamten Bundesgebiet arbeiteten Anfang 2003 ca. 90.000 Studierende in Einrichtungen und Instituten der Hochschulen.<sup>2</sup> Allein an der Marburger Philipps-Universität gingen laut einer kleinen Anfrage an den hessischen Landtag<sup>3</sup> in jenem

---

<sup>1</sup> Da wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss bzw. studentische Hilfskräfte, wie sie je nach Rechtstext heißen, an den Hochschulen längst nicht mehr nur Hilfstätigkeiten ausführen, wird in dieser Studie der weitere Begriff der studentischen Beschäftigten verwendet. Dieser ist in Berlin z.B. in Tarifverträgen bereits rechtlich verbindlich.

<sup>2</sup> GEW-Hauptvorstand: Traumjob HiWi. Studentische Beschäftigte, Frankfurt 2004.

<sup>3</sup> Antwort des Hessischen Ministers für Wissenschaft und Kunst vom 17.09.2003 betreffend der kleinen Anfrage des Abg. Siebel (SPD) vom 23.06.2003, Drucksache 16/255, insgesamt gibt es in Hessen 177.500 Studierende.

Jahr 749 StudentInnen einer Tätigkeit als so genannte „Hiwis“<sup>4</sup> nach, hessenweit waren es 8.033. Damit gibt es in Hessen fast dreimal so viele studentische Beschäftigte wie ProfessorInnen (3.065) und immer noch deutlich mehr als wissenschaftliche MitarbeiterInnen (7.786)<sup>5</sup> Hilfskräfte sind aus allen Bereichen der Hochschule, d.h. Forschung, Lehre und oft auch Verwaltung, kaum mehr wegzudenken. Die Wichtigkeit von studentischen Beschäftigten für Forschung und Lehre unterstreichen auch die Appelle von Senaten und Rektorenkonferenzen, wenn der Zulauf zu diesen Stellen gefährdet erscheint.<sup>6</sup>

Studentische Beschäftigte arbeiten unter prekären Bedingungen

Studentische Beschäftigte außerhalb Berlins gehören wie Hilfskräfte mit Abschluss und Lehrbeauftragte<sup>7</sup> zu den wenigen Beschäftigten an den Hochschulen, die von tariflichen Leistungen und zumeist vom Schutz durch die Personalvertretung ausgeschlossen sind. Das heißt, dass die Arbeitgeber, also die Länder, die Arbeitsbedingungen einseitig festlegen können. Deshalb gelten für studentische Beschäftigte z.B. hinsichtlich Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nur die gesetzlichen Mindeststandards. Daneben fehlen tarifliche Leistungen wie Urlaubsgeld, Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit oder Mindestvertragslaufzeiten. Auch bei der Höhe der Löhne macht sich die einseitige

---

<sup>4</sup> Es ist unklar, weshalb für studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte die Bezeichnung „Hiwi“ gebräuchlich wurde. Ursprünglich bezeichnete die Abkürzung „Hilfswillige“ im Zweiten Weltkrieg. So wurden als „fremdvölkisch“ bezeichnete Kriegsgefangene genannt, die sich als Hilfskräfte bei Wehrmacht, Polizei und SS z.B. an „Umsiedlungen“ und „Bandenbekämpfung“ beteiligten. Siehe z.B. Friedemann Bedürftig: Lexikon Drittes Reich, München und Zürich 1997, S.160. In jüngerer Zeit wird die Abkürzung mitunter als „HilfswissenschaftlerInnen“ aufgelöst.

<sup>5</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Grund- und Strukturdaten 2001/2002, Bonn 2002, S. 228

<sup>6</sup> So sprach sich die Rektorenkonferenz von Baden-Württemberg bereits für eine tarifliche Absicherung studentischer Beschäftigter aus. Auch der Senat der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt forderte am 30. Januar 2002 einstimmig die Aufnahme von entsprechenden Tarifverhandlungen.

<sup>7</sup> Zur Lage von Lehrbeauftragten siehe Thomas Neie: Karrierekick – Karriereknick. Die Rechtstellung der Lehrbeauftragten an den Hochschulen der Bundesrepublik, Hochschule Ost, Nr. 3-4/2000, S. 47-68. Im gleichen Heft finden sich weitere empfehlenswerte Beiträge zu Personalstruktur, Gleichstellung, Habilitation und Personalmanagement an Hochschulen.

Festlegung durch die Arbeitgeber bemerkbar: Seit 1986 regelt eine Richtlinie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder die maximale Lohnhöhe. Wurden diese Maximallöhne bis 1993 automatisch an die Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst angepasst, so haben die Länder diese Löhne trotz Inflation seitdem nicht ein einziges Mal angehoben. Während die Tariflöhne seit 1993 um mehr als 15 Prozent gestiegen sind, bezahlen die Länder studentischen Beschäftigten seitdem unverändert einen Stundenlohn von maximal 5,58 Euro an Fachhochschulen bzw. 8,02 Euro an Universitäten. Doch selbst diese Löhne sind keineswegs gesichert. Schließlich liegt es im Ermessen der Länder, die Löhne herabzusetzen. Die Länder Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg senkten im Jahr 2004 etwa die Löhne der studentischen Beschäftigten um bis zu 8,4 Prozent.

Das Land Hessen erhöhte im Jahr 2004 die wöchentliche Arbeitszeit im öffentlichen Dienst auf bis zu 42 Stunden und senkte damit das Entgelt pro Arbeitsstunde. Doch blieb zumindest das Monatseinkommen der Beschäftigten unverändert. Andere Länder, etwa Baden-Württemberg, folgten dem Beispiel und wandten die Absenkung des Stundenlohnes auch auf die studentischen Beschäftigten an – und zwar durch eine Absenkung des Stundensatzes um bis zu 8,4 Prozent. Ein Ausgleich zumindest über das Angebot, durch Aufstockung des Stundenanteils, die dem Absenkungswert entsprach, das monatliche Entgelt beizubehalten, erfolgte nicht. Die studentischen Beschäftigten nahmen damit zum ersten Mal seit zehn Jahren an der – nun negativen – Lohnentwicklung teil und wurden zusätzlich benachteiligt.

An vielen Hochschulen gelten aber nicht einmal die oben genannten Maximallöhne. Beispielsweise zahlt die Fachhochschule Weihenstephan ihren studentischen Beschäftigten nur 3,07 Euro je Stunde geleisteter Arbeit.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Carmen Ludwig, Daniel Taprogge und Ansgar Warner: Von der Tagelöhnerin zur aufgeklärten Arbeitnehmerin; Forum Wissenschaft; Nr.1 / 2004, S. 44–46, hier S. 44.

Der vergleichsweise geringe Lohn für studentische Beschäftigte wird allgemein mit dem wissenschaftlichen Weiterbildungseffekt legitimiert, der mit dieser Tätigkeit verbunden sei. So sieht auch das Hessische Hochschulgesetz in Paragraf 87 (2) vor: "Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium soweit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können". Entsprechend haben studentische Beschäftigte, die vorwiegend nichtwissenschaftliche Tätigkeiten wie etwa Computerraumaufsicht ausführen und die Gewerkschaftsmitglieder sind, nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte oft Anspruch auf tarifliche Bezahlung.

In Berlin haben die studentischen Beschäftigten Anfang der 1980er Jahre gemeinsam mit den Gewerkschaften ÖTV und GEW einen eigenen Tarifvertrag erkämpft, den sie bis heute verteidigen.<sup>9</sup> Dort erhalten studentische Beschäftigte im Jahr 2004 einheitlich 10,98 Euro je Stunde.

Studentische Beschäftigte engagieren sich für einen Tarifvertrag  
Anfang der 1990er Jahre verhandelten die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern bereits über einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. Die Verhandlungen waren möglich, weil sich bundesweit Initiativen von Hilfskräften für dieses Ziel engagierten. Allerdings blieb der nötige Arbeitskampf aus, als die Arbeitgeber sich im Jahr 1993 weigerten, den bereits ausgehandelten Tarifvertrag zu unterschreiben.

In Auseinandersetzung mit dem Misserfolg der Vorgängerinnen gründete sich erst neue lokale Initiativen und im Februar 2002 die bundesweite Tarifvertragsinitiative studentischer Beschäftigter „tarifini“.<sup>10</sup> Das Ziel dieser Initiative ist die (Wieder)Aufnahme von Tarifgesprächen zwischen Gewerkschaften und

---

<sup>9</sup> Siehe u.a.: Matthias Jähne: Studentische Beschäftigte sind mehr als Hilfskräfte. Über Berliner Erfahrungen mit Tutorien und einem Tarifvertrag, Hochschule Ost, Nr. 3-4/2000, S. 81-92; Gerold Büchner, Uli Hansmann, Thomas Lecher und Niko Stumpfögger (Hg.): Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986, Hamburg 1986. Der derzeit gültige Tarifvertrag ist zu finden über <http://www.gew-berlin.de/1664.htm>.

<sup>10</sup> Siehe: [www.tarifini.de](http://www.tarifini.de)

Landesregierungen. Sie möchte nach Berliner Vorbild einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte und deren flächendeckende Personalvertretung durchsetzen. Da derzeit Tarifverhandlungen über die völlige Neugestaltung des Tarifrechts im Öffentlichen Dienst stattfinden und auch tarifliche Sonderregelungen für die Wissenschaft diskutiert werden, scheint auch eine Aufnahme der studentischen Beschäftigten in diese Tarifwerke möglich.

In Marburg bildete sich als lokale Tarifvertragsinitiative im Mai 2003 der Arbeitskreis „initiative Hilfskräfte“. Im Studierendenstreik 2003 als „AK Hiwi“ fortgesetzt informiert der AK seitdem mit Veranstaltungen und einem unregelmäßig erscheinenden „Hiwi-Info“ über die Lage der studentischen Beschäftigten, vertritt deren Interessen gegenüber Hochschulgremien und arbeitet in der bundesweiten Tarifvertragsinitiative mit.

Studentische Beschäftigte sind eine wichtige gewerkschaftliche Zielgruppe Da sie rechtlich ausgegrenzt und sozial schlecht abgesichert sind, sind sie für Arbeitgeber billige und flexible Arbeitskräfte, die normale Arbeitsverhältnisse zu verdrängen drohen. In der entscheidenden Phase oft erster Erwerbserfahrungen sind studentische Beschäftigte von den materiellen und ideellen Errungenschaften der Arbeiterbewegung weitgehend abgeschnitten. Es besteht die Gefahr, dass sie sich an Arbeitsbedingungen ohne Leistungen und Schutz durch Tarifvertrag und Personalvertretung gewöhnen und sich deshalb auch beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unter Wert verkaufen – und damit Druck auf die Löhne ausüben. Positiv formuliert: Gelingt es, studentische Beschäftigte für ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren, hätte das über ihre eigenen Arbeitsbedingungen hinaus positive Auswirkungen.

Studentische Beschäftigte sind weitgehend unerforscht

Die Literatur zu studentischen Beschäftigten beschränkt sich in der Regel auf rechtliche und politische Fragestellungen. Die meisten dieser Veröffentlichungen zum Thema stammen aus der Zeit vor 1993 und sind vom damaligen Kampf um Tarifverträge inspiriert.<sup>11</sup> Auch die neuerliche Initiative für einen Tarifvertrag ist in diesem wissenschaftlichen Feld nicht unbeachtet geblieben.<sup>12</sup> Vorhandene sozialwissenschaftliche Studien dagegen, etwa zur sozialen Lage der Studierenden<sup>13</sup> und zu berufstätigen Studierenden, lassen kaum Rückschlüsse über die Situation der studentischen Beschäftigten an Hochschulen zu. Noch nie wurde der Versuch unternommen, die studentischen Beschäftigten einer Hochschule umfassend in den Blick zu nehmen.

---

<sup>11</sup> Siehe als Auswahl und mit weiteren Verweisen: ÖTV und GEW: Handbuch für studentische Beschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Doktorandinnen und Doktoranden, Berlin, Frankfurt a.M. und Stuttgart 1987; Hans-Dieter Wolf: Hilfskräfte an Hochschulen. Zu erwartende Veränderungen kommentieren, Forum Wissenschaft 3/1994, S. 40-43.

<sup>12</sup> Siehe dazu zuletzt: Carmen Ludwig, Daniel Taprogge und Ansgar Warner: Von der Tagelöhnerin zur aufgeklärten Arbeitnehmerin; Forum Wissenschaft; Nr.1 / 2004, S. 44–46; Undine Schmidt und Roman George: Studentische Beschäftigte. Nachwuchselite oder akademisches Subproletariat? HLZ, Zeitschrift der GEW Hessen 12/2004, S. 16 f.

<sup>13</sup> V.a.: Wolfgang Isserstedt, Elke Middendorff, Steffen Weber, Klaus Schnitzer und Andra Wolter: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2004, Internet: <http://www.sozialerhebung.de>.

## 2. Die Studie

Zwei Ziele wurden und werden mit der Studie verfolgt: Erstens geht es darum, nähere Informationen über Sozialstruktur, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbereiche und Motivation der studentischen Beschäftigten zu bekommen, zweitens soll mittels dieser Studie zum Nachdenken über die eigene Situation angeregt werden. Die Studie ist einerseits umfassend, da sie vom Ansatz her alle studentischen Beschäftigten einer Hochschule erfasst und damit differenzierte Ergebnisse für eine große Bandbreite von Fächern, sozialen Hintergründen etc. zulässt. Andererseits hat sie bundesweit einen Stichprobencharakter, ist ausbaufähig und kann an anderen Hochschulen adaptiert werden. Im Sinne eines Vergleichs von Beschäftigungsverhältnissen von studentischen Beschäftigten an verschiedenen Hochschulen in unterschiedlichen Städten und um auf längere Sicht Veränderungen erkennbar zu machen, ist dies wünschenswert. Um genau dies auch den Engagierten zu ermöglichen, die keine weiteren Kenntnisse in statistischer Datenverarbeitung aufweisen, ist diese Studie mit der einfach anwendbaren und über die Bundeszentrale für politische Bildung zu beziehenden Software „grafstat“ entwickelt worden. Zwecks besserer Einordnung der Ergebnisse dieser Studie bezüglich der sozialen Lage und Hintergründe, wird die neueste, 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (im Folgenden DSW-Studie)<sup>14</sup> als Schablone und Vergleichsgrundlage herangezogen.

### 2.1. Vorüberlegungen und Fragestellung

Die Frage nach Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen, Motivation und Befinden von Hilfskräften in Marburg stand schon im Zentrum der vom AStA-Sozialreferat und

---

<sup>14</sup> Wolfgang Isserstedt, Elke Middendorff, Steffen Weber, Klaus Schnitzer und Andrä Wolter: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2004, Internet: <http://www.sozialerhebung.de>.

der GEW 2003 initiierten moderierten Gruppengesprächen, aus denen der Marburger „AK Hiwi“ hervorging.

Das Ergebnis der moderierten Gruppengespräche war das Bild eines/einer typischen studentischen Beschäftigten. Die Auswertung und weitere Diskussionen im AK Hiwi ergaben eine Reihe von Fragen und Thesen, anhand derer die vorliegende Studie u.a. konzipiert wurde. Ein Ziel der Studie war und ist, diese Thesen und Einschätzungen zu prüfen.

Die an den Gruppengesprächen beteiligten studentischen Beschäftigten sehen Hilfskräfte mit viel Motivation und Idealismus an ihre Tätigkeiten herangehen. Sie wollen verändern, vieles anders machen in den als kalt, unpersönlich, trocken, verkrustet empfundenen Lehrveranstaltungen, Lehrinhalten und Verhältnissen zwischen Lehrenden und Studierenden, sie wollen „der Uni ein Gesicht geben“ und den universitären Alltag mitgestalten.

Entspricht die konkrete Arbeitssituation von studentischen Beschäftigten an der Marburger Universität diesen Ansprüchen? Kann überhaupt von vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen ausgegangen werden?

In diesen Vorgesprächen zeigte sich: Studentische Beschäftigte werden nicht nur von Fachbereich zu Fachbereich, sondern sogar auf der vermeintlich gleichen Stelle höchst unterschiedlich eingesetzt. Das Spektrum ihrer Tätigkeiten reicht von relativ unselbständigen Überwachungsaufgaben und Kopierarbeiten bis hin zu selbständiger Lehre im Rahmen von Tutorien oder als „Bremsen“ in naturwissenschaftlichen Praktika. Trotz der Verschiedenartigkeit der individuellen Arbeitsverhältnisse gibt es strukturelle Ähnlichkeiten; so zeichneten fast alle an den Gesprächen Beteiligten das Bild prekärer Beschäftigung. In dieser Studie wird daher die Frage nach den Vertragslaufzeiten, der Stundenzahl etc. zentral sein. Trifft es zu, dass ein Großteil der studentischen Beschäftigten nur für wenige Monate angestellt wird und daher für sie kaum eine langfristige Planung in Bezug auf ihren benötigten Unterhalt über diese Tätigkeit hinaus möglich ist? Stimmt es, dass auf

Grund von meist geringer Stundenzahl die Stellen lediglich für einen Zuverdienst, jedoch nicht zur Finanzierung des (gesamten) eigenen Lebensunterhalts genügen? Gerade in diesem Zusammenhang ist die Frage zu stellen, wer überhaupt studentische Beschäftigte wird. Wer hat welches Interesse daran, diese Tätigkeiten zu übernehmen, wie werden studentische Beschäftigte rekrutiert, wem stehen diese Erwerbsverhältnisse offen? Wie verhält es sich mit Gruppen, die strukturell benachteiligt sind, z.B. mit Behinderten, MigrantInnen, Frauen – was kann in dieser Beziehung über die Arbeitgeberin Universität gesagt werden? Ich möchte die These formulieren, dass sich die Universität in dieser Hinsicht nicht merklich von anderen ArbeitgeberInnen unterscheidet und dass eine Tätigkeit als studentische Beschäftigte in erster Linie denen offen steht, die wenig mit gesellschaftlichen Hürden zu kämpfen haben. Daher wird in der Studie besonderen Wert gelegt auf die Frage nach den sozialen respektive sozioökonomischen Hintergründen und Lebensverhältnissen der studentischen Beschäftigten.

Aus den Gruppengesprächen ging bereits hervor, dass die studentischen Beschäftigten von der Universität kaum bis keine Handreichung dazu bekommen, wie es um ihre jeweilige rechtliche Situation steht. Allgemein war in den Vorgesprächen der Grad der Informiertheit über ihre rechtliche Lage bei den meisten studentischen Beschäftigten sehr gering, das Bewusstsein über ihre relativ schlechten Beschäftigungsverhältnisse marginal.

Dennoch wissen studentische Beschäftigte ganz gut (selbst), warum sie dieser Arbeit nachgehen. In der Studie findet daher der Aspekt der persönlichen Motivation, aber auch Zufriedenheit und Unzufriedenheit besondere Berücksichtigung. In diesem Zusammenhang möchte ich die These aufstellen, dass für viele studentische Beschäftigte neben dem erwähnten Idealismus, Lehre und Forschung „besser zu machen“, auch die eigene Weiterbildung mittels der zu erlernenden und erlernten „Skills“ wesentlicher Beweggrund ist, diese Tätigkeit auszuüben.

Abschließend soll nach den Gründen gefragt werden, warum sich studentische Beschäftigte, die sich in dieser Ambivalenz zwischen den vielen Vorzügen ihrer Arbeit und den negativen Aspekten bewegen, nur wenig gegen die Prekarität ihrer Erwerbsverhältnisse wehren bzw. welche Strategien von ihnen verfolgt werden oder denkbar sind, die vermuteten Probleme zu lösen.

## 2.2. Vorgehen und Repräsentativität

Die Studie selbst entstand seit Beginn des Jahres 2004 im Rahmen eines Praktikums beim GEW-Büro für Hochschule und Forschung Marburg. Die Erarbeitung des Fragebogens wurde durch die Soziologin HD Dr. Gabriele Sturm vom Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg wissenschaftlich begleitet. Der Fragebogen wurde an mehreren Versuchsgruppen getestet und auch bei einem Seminar der Tarifvertragsinitiative und beim Landesausschuss der Studentinnen und Studenten der GEW Hessen (LASS) vorgestellt.

Es wurden ca. 750 Fragebögen an studentische Beschäftigte geschickt, die in der Zeit zwischen April und Juli 2004 an der Marburger Universität beschäftigt waren. Der achtseitige Fragebogen enthielt Fragen zur Biografie, zur sozialen und finanziellen Situation, zu Arbeitsstelle, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, zu Motivation, Zufriedenheit und Unzufriedenheit sowie zur Einschätzung verschiedener Aspekte ihrer Tätigkeit.

Die Fragen wurden zu einem kleineren Teil als Ja/Nein-Fragen oder Multiple Choice gestellt, zum größten Teil handelte es sich um Einschätzungsfragen in Skalenform und ganz begrenzt um offene Fragen. Einzelne Kategorien, besonders zum sozialen Hintergrund der RespondentInnen entsprachen denen anderer Erhebungen zur Sozialstruktur von Studierenden. Leider gab es bereits bei der Zustellung der Fragebögen einige Schwierigkeiten, wie ich über verschiedene Quellen erfahren habe. Einige Fragebögen sind in den Instituten und Sekretariaten liegen geblieben oder nicht bei den studentischen Beschäftigten angekommen, da

sie entweder nicht weitergeleitet wurden oder kein regelmäßiger Kontakt zwischen studentischen Beschäftigten und Instituten besteht.

Dennoch beträgt der Rücklauf 154 auswertbare Fragebögen, die Rücklaufquote liegt somit bei einem Fünftel (20 Prozent). Damit kann diese Studie als aussagekräftig für die Einschätzung und Charakterisierung der Situation studentischer Beschäftigter an der Philipps-Universität gelten.

Das gilt umso mehr, als der Rücklauf aus den Fachbereichen in etwa deren Anteil an der Gesamtzahl der Marburger studentischen Beschäftigten entspricht.

Ausnahmen bilden hier die Fachbereiche 04 (Psychologie) und 09 (Germanistik), deren relativ viele studentischen Beschäftigten nur vereinzelt geantwortet haben.

Die RespondentInnen erhielten die Möglichkeit, die in der vorliegenden Broschüre zusammengefassten Ergebnisse anzufordern – die meisten von ihnen haben sich dafür entschieden.

Die Arbeit an so einer umfangreichen Studie ist nicht allein zu bewältigen. Ich konnte mich auf viele hilfsbereite Menschen verlassen, die mit Rat und Tat zur Seite standen.

Für die Vorarbeit zur Fragestellung überhaupt sowie zum praktischen Vorgehen bei einer solchen Studie geht daher mein Dank an den Marburger „AK Hiwi“.

Zugreifen konnte ich auf die Recherchen der ehemaligen Sozialreferentin des AStA Marburg, Ortrun Brand. Die bundesweite Tarifvertragsinitiative gab wertvolle Hinweise zu Studie und Fragebogen. Großer Dank gebührt der Hans-Böckler-Stiftung für die ideelle Förderung und dem GEW-Hauptvorstand, der diese Studie gemeinsam mit Untergliederungen der GEW durch einen namhaften Zuschuss materiell erst möglich machte.

Um den studentischen Beschäftigten die Fragebögen zukommen zu lassen, war ich auf die Hilfe unterschiedlicher Ebenen der Marburger Universitätsverwaltung und

der Sekretariate der Institute und Fachbereiche angewiesen. Für ihr aller Entgegenkommen und ihre Hilfsbereitschaft sei auch ihnen gedankt.

Die mühevollen Eingabe der Daten haben Franziska Engelhardt und Mira Peters übernommen. Dabei stellten sie immer wieder kritische Fragen und machten mich oft erst auf Notwendigkeiten und Probleme bei der Auswertung aufmerksam. Dafür bin ich ihnen sehr verbunden.

Für die ständige, über fast ein Jahr sich erstreckende kritische Begleitung der Studie und für ihre wachsamen Augen auch beim x-ten Korrekturlesen kann Holger Kindler und Roman George nicht genug gedankt werden.

Letztlich wäre aber diese Studie weder in dieser Form noch überhaupt erarbeitet worden, wäre da nicht Andreas Staets, Sekretär im GEW-Büro für Hochschule und Forschung, der diese Studie angeregt, sie mit Neugier, Kritik, Offenheit, Geduld und viel Unterstützung betreut und durch Recherchen, Anmerkungen und intensive Diskussionen vorangetrieben hat. Ihm gebührt daher der herzlichste Dank.

## 3. Ergebnisse

Dieses Kapitel präsentiert die wesentlichen aus den Fragebögen erschlossenen Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Sozialstruktur, der verschiedenen Einkommensquellen, auf die Marburger studentische Beschäftigte zurückgreifen können, ihre Soziale Herkunft und Rekrutierung, ihre Zufriedenheit und Motivation. Dabei werden die Aussagen der Studie mit vorhandenen Informationen zu Studierenden in Deutschland verglichen und in gesellschaftliche Zusammenhänge eingeordnet.

### 3.1. Arbeitsbedingungen

Die RespondentInnen studieren zu 54 Prozent Geistes-, Sozial-, Rechts-, Human-, Wirtschaftswissenschaften oder Theologie, zu 44,7 Prozent Naturwissenschaften (inkl. Geografie und Psychologie) oder Medizin (Rest zu 100 Prozent: o.A.). Es ist aber nicht notwendig davon auszugehen, dass studentische Beschäftigte auch an dem Fachbereich tätig sind, an dem sie studieren. Doch sind nur wenige „fachfremd“ angestellt.

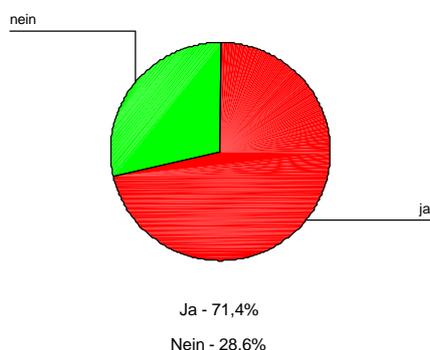
Um eine Vorstellung davon zu geben, wo und wie studentische Beschäftigte tätig sind, werden zu Beginn die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen vorgestellt.

Über 40 Prozent der RespondentInnen sind vorrangig in der Forschung tätig, ca. 37 Prozent in der Lehre, 21 Prozent üben vor allem Verwaltungstätigkeiten aus oder übernehmen Aufsichten bzw. Überwachungen. Dabei sind knapp 43 Prozent der erfragten Stellen eher Geistes-, Human- oder Sozialwissenschaften zugeordnet, ca. 51 Prozent den naturwissenschaftlichen Fachbereichen, (Rest: o.A.). Hier wird auch prozentual sichtbar, dass Studienfach und Fachbereich der Arbeitsstelle nicht unbedingt identisch sein müssen.

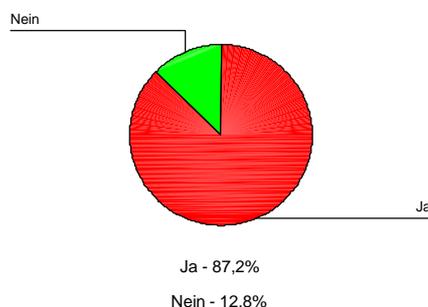
Bis auf eine Person gaben alle Befragten an, einen Arbeitsvertrag unterschrieben zu haben. 77,3 Prozent der studentischen Beschäftigten haben einen Vertrag über

maximal ein halbes Jahr, allein 52 Prozent sind nur bis zu 4 Monaten angestellt, für länger als 1 Jahr haben lediglich 11 von 154 Personen, das entspricht 7,1 Prozent, eine gesicherte Stelle. Insgesamt überwiegen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse. Das gilt allerdings nur für die einzelnen Vertragslaufzeiten. 71,4 Prozent der RespondentInnen geben an, bereits vorher schon einmal einer Tätigkeit an der Universität nachgegangen zu sein. Von diesen knapp drei Vierteln aller Befragten waren 87,2 Prozent sogar auf der gleichen Stelle beschäftigt. Dass studentische Beschäftigte auch über längere Zeit immer wieder mittels kürzerer Vertragslaufzeiten an derselben Stelle beschäftigt werden, lässt die Auskunft vermuten, dass knapp 40 Prozent bereits 2003 an der Universität beschäftigt waren, ein Viertel bereits 2002 und auch vor drei oder mehr Jahren schon 26 der Befragten als studentische Beschäftigte tätig waren.

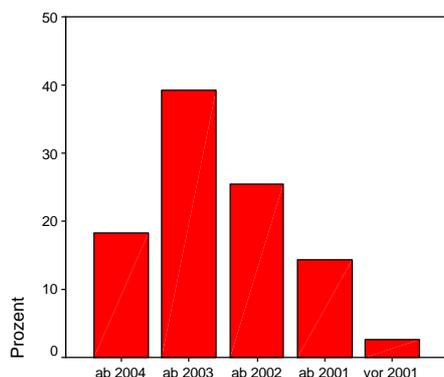
Wiederholte Beschäftigung  
überhaupt



Wiederholte Beschäftigung  
auf der gleichen Stelle  
von den erneut Beschäftigten

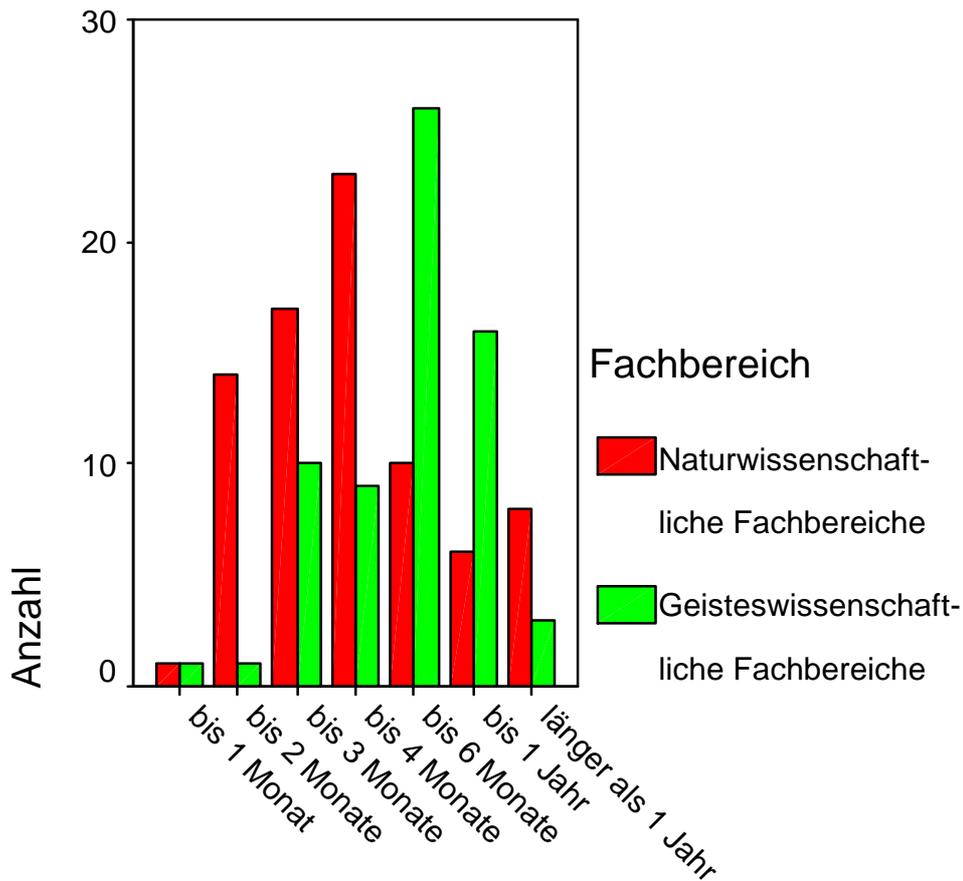


Erstmalige Beschäftigung  
im Jahr



Erstmalige Beschäftigung im Jahr	Anzahl
Ab 2004	28
Ab 2003	60
Ab 2002	39
Ab 2001	22
Vor 2001	4
Fehlend	1

Die studentischen Beschäftigten, deren Stellen den naturwissenschaftlichen Fachbereichen zugeordnet sind, haben tendenziell kürzere Vertragslaufzeiten. So haben in den geisteswissenschaftlichen Fächern immerhin fast 29 Prozent der studentischen Beschäftigten einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als einem halben Jahr; in den Naturwissenschaften sind es lediglich 18 Prozent.



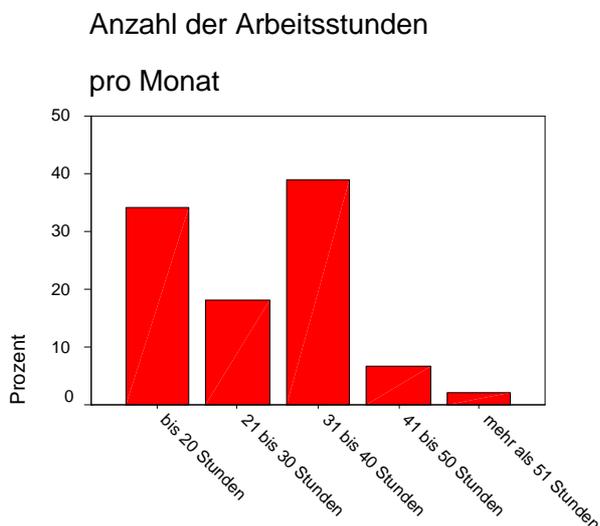
Vertragsdauer nach Fachbereichen

Diese beobachteten Ergebnisse stimmen mit der ursprünglichen Annahme überein, dass in den Naturwissenschaften die Stellen mit Fokus auf Lehrtätigkeit überwiegen. Gerade die Stellen in der Lehre, z.B. Tutorien, sind oft mit kurzen Vertragslaufzeiten bedacht; TutorInnen werden häufig lediglich für die Vorlesungszeit eingestellt.

### Vergleich der Vertragsdauer in den natur- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen

			Natur- und geisteswissenschaftliche Fachbereiche		Gesamt
			Naturwissenschaftliche Fachbereiche	Geisteswissenschaftliche Fachbereiche	
Vertragsdauer	bis 1 Monat	Anzahl	1	1	2
		% von Vertragsdauer	50,0%	50,0%	100,0%
	bis 2 Monate	Anzahl	14	1	15
		% von Vertragsdauer	93,3%	6,7%	100,0%
	bis 3 Monate	Anzahl	17	10	27
		% von Vertragsdauer	63,0%	37,0%	100,0%
	bis 4 Monate	Anzahl	23	9	32
		% von Vertragsdauer	71,9%	28,1%	100,0%
	bis 6 Monate	Anzahl	10	26	36
		% von Vertragsdauer	27,8%	72,2%	100,0%
	bis 1 Jahr	Anzahl	6	16	22
		% von Vertragsdauer	27,3%	72,7%	100,0%
	länger als 1 Jahr	Anzahl	8	3	11
		% von Vertragsdauer	72,7%	27,3%	100,0%
Gesamt		Anzahl	79	66	145
		% von Vertragsdauer	54,5%	45,5%	100,0%

Über die Hälfte der studentischen Beschäftigten ist für 16-20 Stunden im Monat (24 Prozent) oder 36-40 Stunden monatlich (30 Prozent) angestellt, weniger als 16 Stunden arbeiten 10,8 Prozent. Ob die entlohnten Stunden dem tatsächlichen Arbeitsaufwand entsprechen, wurde in dieser Studie nicht erhoben. Ich möchte anmerken, dass bereits in den moderierten Gruppengesprächen aufgefallen war, dass insbesondere in Bezug auf Tutorien mit der gesamten Vor- und Nachbereitung die geleistete Arbeit die bezahlte bei weitem überstieg.



<i>Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat</i>	<i>in Prozent</i>
Bis 20 Stunden	33,1
21 bis 30 Stunden	17,5
31 bis 40 Stunden	37,7
41 bis 50 Stunden	6,5
Mehr als 51 Stunden	1,9

Die studentischen Beschäftigten haben also bei dem in Marburg üblichen Stundenlohn für studentische Hilfskräfte von 8,02 Euro aus der Beschäftigung an der Universität mehrheitlich ein monatliches Einkommen von 128-160 Euro bzw. 288-320 Euro. Es liegt auf der Hand, dass sich damit der Unterhalt maximal anteilig finanzieren lässt.

Ein interessantes Ergebnis zeigte sich bei der Frage nach der Rekrutierung der studentischen Beschäftigten. So wurden die Hälfte der Arbeitsverhältnisse, nach denen hier gefragt werden konnte, nach einer persönlichen Ansprache durch die Professorin/den Professor eingegangen. 21,4 Prozent der studentischen Beschäftigten bewarben sich auf eine ausgeschriebene Stelle, 20,8 Prozent bewarben sich auf eine Stelle, über die sie via Mundpropaganda erfahren hatten. Die Rekrutierung durch persönliches Ansprechen scheint insbesondere in den eher geisteswissenschaftlichen Fächern gängig zu sein.

#### Art der Rekrutierung in den natur- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen

Anzahl

		Natur- und geisteswissenschaftliche Fachbereiche		Gesamt
		Naturwissenschaftliche Fachbereiche	Geisteswissenschaftliche Fachbereiche	
Rekrutierung	Persönlich angesprochen	29	43	72
	Selbst erkundigt	9	2	11
	Bewerbung auf Ausschreibung	16	16	32
	"Mundpropaganda"	25	5	30
Gesamt		79	66	145

### 3.2. Sozialstruktur

Die Analyse der Arbeitsverhältnisse studentischer Beschäftigter hat gezeigt, dass sie nicht auf langfristige Planung und Absicherung angelegt sind. Überspitzt kann das so formuliert werden: Studierende müssen sich eine „Hilfskraftstelle“ schon „leisten“ können. Es ist zu fragen, für wen dies zutreffen kann. Im Folgenden soll

daher ein Überblick über die demographische und soziale Zusammensetzung der studentischen Beschäftigten in Marburg gegeben werden.

Die 154 studentischen Beschäftigten, die ihren Fragebogen zurückgesandt haben, waren zur Zeit der Beantwortung zwischen 21 und 43 Jahren, dabei die große Mehrzahl (82,5 Prozent) zwischen 22 und 26 Jahren alt. Damit kommen sie bezogen auf das Alter aus dem typischen „Pool“ der Studierenden allgemein, und weichen kaum von dem durch die DSW-Studie ermittelten Durchschnittsalter ab, das sich bei Studierenden im Erststudium auf 24,4 Jahre beläuft.

78 der 154 RespondentInnen sind weiblich, 75 männlich (1 keine Angabe). Die weiblichen Respondentinnen sind insgesamt etwas jünger als ihre männlichen Kollegen. Dass die studentischen Beschäftigten indes nicht noch jünger sind, liegt zum Teil sicher an den Bedingungen, die das Hessische Hochschulgesetz im Paragraf 87 für studentische Beschäftigte festlegt: „Studentische Hilfskräfte sollen in ihrem Studium so weit fortgeschritten sein, dass die ihnen übertragenen Arbeiten zugleich der eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung dienen können.“ In Marburg wird diese Soll-Bestimmung so ausgelegt, dass die studentischen Beschäftigten mindestens ihre Zwischenprüfung (Vordiplom oder Vergleichbares) abgelegt haben müssen.

Nach eigener Einschätzung gingen die Befragten mehrheitlich davon aus, dass sie noch 1 bis 4 Semester studieren würden, 6 Prozent waren bereits in der Endphase des Studiums und 11 Prozent hatten noch über 5 Semester vor sich. Die meisten standen also mitten in ihrem Studium und konnten bereits auf einige Erfahrung verweisen. Sie entsprechen damit zumindest formal dem Anspruch, den das Gesetz formuliert. Ob auch die Arbeitsinhalte derart sind, dass sie der wissenschaftlichen Weiterbildung dienen, wird weiter unten untersucht.

Gefragt wurde in der vorliegenden Erhebung nach der Zugehörigkeit der studentischen Beschäftigten zu marginalisierten Studierendengruppen, insbesondere zu Studierenden mit „Migrationshintergrund“ – d.h. hier, dass entweder sie selbst oder ihre Eltern/Großeltern nach Deutschland eingewandert

sind – bzw. zu Studierenden mit chronischer Krankheit oder (gesellschaftlicher)<sup>15</sup> Behinderung.

Bei ersterer Bezugsgruppe ist kaum ein Unterschied zum bundesweit durchschnittlichen Anteil an allen Studierenden zu erkennen. Ca. 10 Prozent der Befragten geben einen „Migrationshintergrund“ an. Damit entspricht diese Zahl ungefähr der des Anteils „ausländischer“ Studierender (einbezüglich so genannter BildungsinländerInnen<sup>16</sup>) an der Gesamtsumme der Studierenden in Deutschland: Insgesamt studieren knapp 230.000 „ausländische“ Studierende an deutschen Hochschulen (davon 28,1 Prozent BildungsinländerInnen), die einen Anteil von 11,7 Prozent aller Studierenden ausmachen (BildungsinländerInnen sind dabei 3,3 Prozent aller Studierenden).<sup>17</sup>

Von den befragten studentischen Beschäftigten gaben 2 Prozent an, „eine chronische Krankheit oder körperliche Behinderung zu haben, die für sie bestimmte Aufgaben erschwert“. Im Vergleich mit den Angaben zum Anteil chronisch Kranker oder Behinderter an der Gesamtzahl der Studierenden aus früheren DSW-Sozialerhebungen<sup>18</sup> ist dies eine geringe Zahl. So beträgt allein der Anteil Studierender mit Behinderung an Universitäten und anderen Hochschulen etwa 2 Prozent, hinzu kommt ungefähr ein Zehntel aller Studierenden, die eine chronische Krankheit haben.

Die studentischen Beschäftigten kommen zu einem großen Teil aus AkademikerInnenhaushalten: 13,6 Prozent der Mütter hatten als höchsten Bildungsabschluss das Abitur; ebenso 17,7 Prozent der Väter. Die (Fach-)Hochschulreife erlangten weitere 32,5 Prozent der Mütter und 48,4 Prozent

---

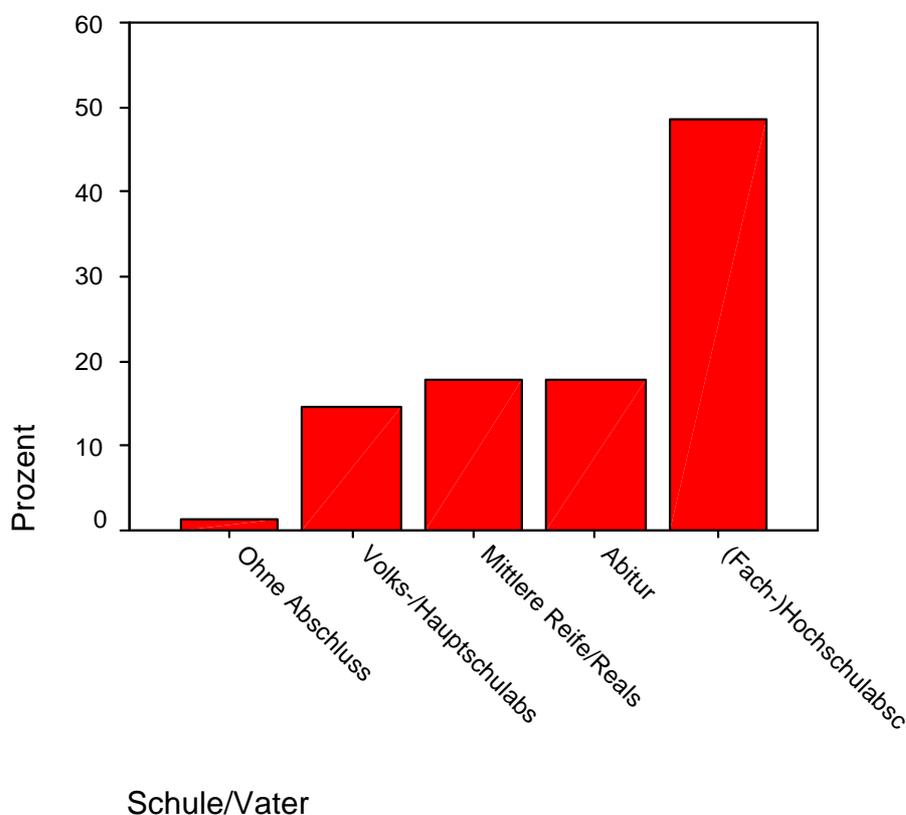
<sup>15</sup> Mit dem Ausdruck „gesellschaftliche Behinderung“ möchte ich verdeutlichen, dass eine so genannte Behinderung immer nur vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Normen zu einer Behinderung wird.

<sup>16</sup> Dieser Begriff bezieht sich auf die Studierenden, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

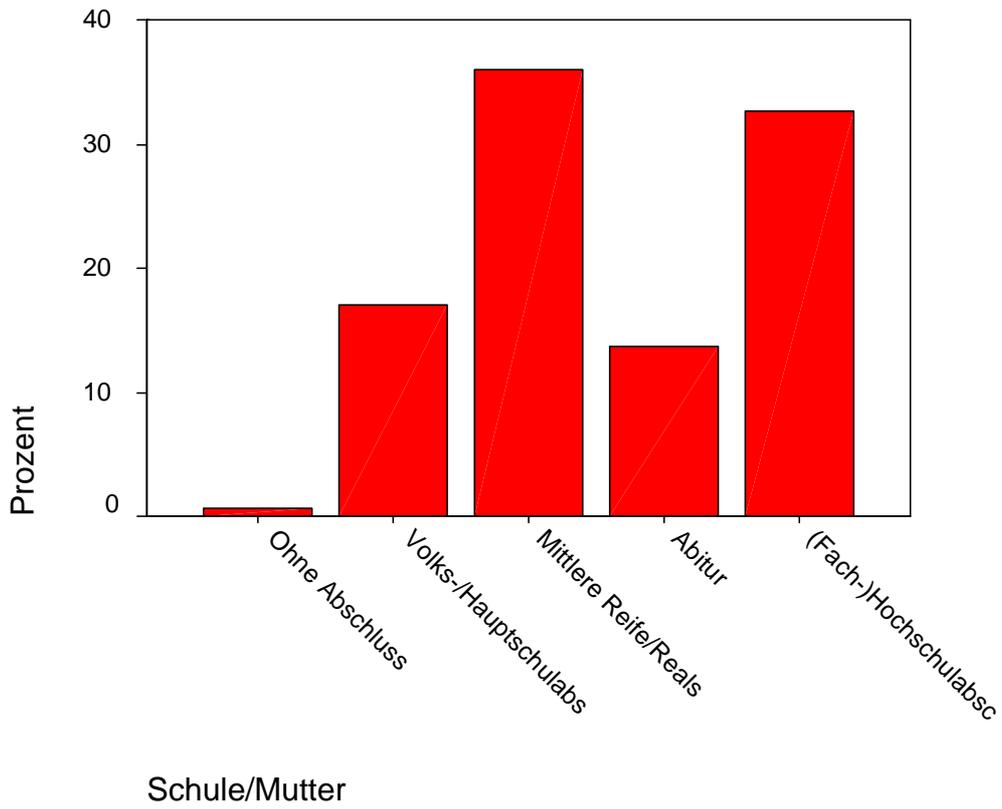
<sup>17</sup> Vgl. Isserstedt et al., DSW-Studie, S. 27.

<sup>18</sup> Vgl. einen entsprechenden Hinweis bei Isserstedt et al., S. 381. In der 17. Sozialerhebung wurde nach Behinderung oder chronischer Krankheit nicht gefragt.

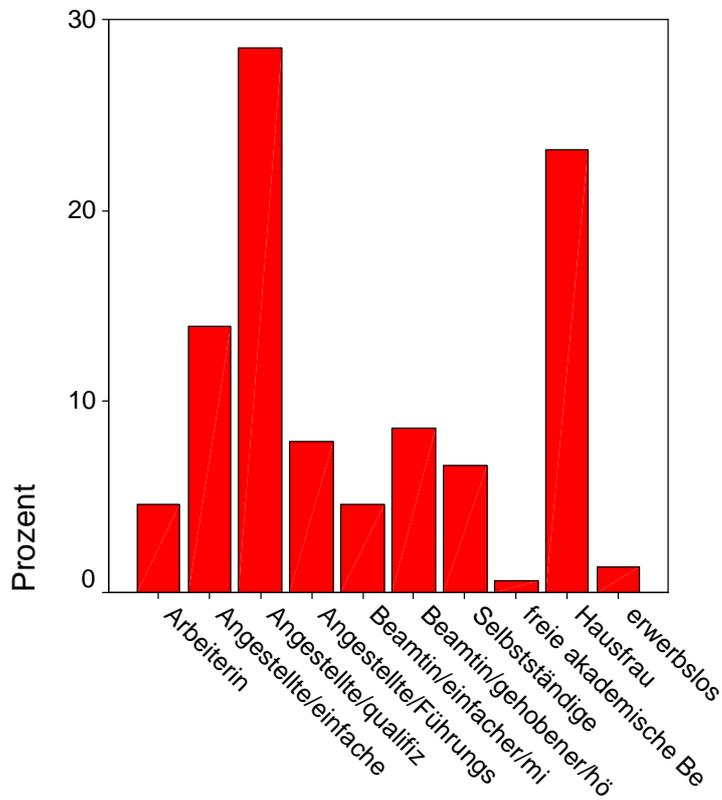
der Väter. Über 46 Prozent der Mütter und 66,1 Prozent der Väter haben also Abitur oder gar einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Auch in Bezug auf die berufliche Tätigkeit im Jahre des Schulabschlusses der Respondentin/des Respondenten schlägt sich dies nieder: Als ArbeiterIn sind nur 3,9 Prozent der Väter und 4,6 Prozent der Mütter tätig gewesen. Nur 3 von 154 RespondentInnen kommen aus einem Elternhaus, in dem beide Eltern ArbeiterIn sind/waren. Mit einem Anteil von ca. 4 Prozent an den befragten studentischen Beschäftigten liegt die Quote unter dem (ohnehin geringen) Anteil von ca. 17 Prozent ArbeiterInnenkindern unter der Gesamtzahl der Studierenden, wobei es an Universitäten sogar nur 10 Prozent sind. Allgemein, d.h. nicht nur auf studentische Beschäftigte bezogen, nahm der Anteil von ArbeiterInnenkindern an den Hochschulen in den vergangenen 20 Jahren stetig ab.<sup>19</sup> Doch ist eine derart geringe Vertretung von StudentInnen aus sozioökonomisch „niedriger“ einzustufendem Elternhaus unter den studentischen Beschäftigten bemerkenswert.



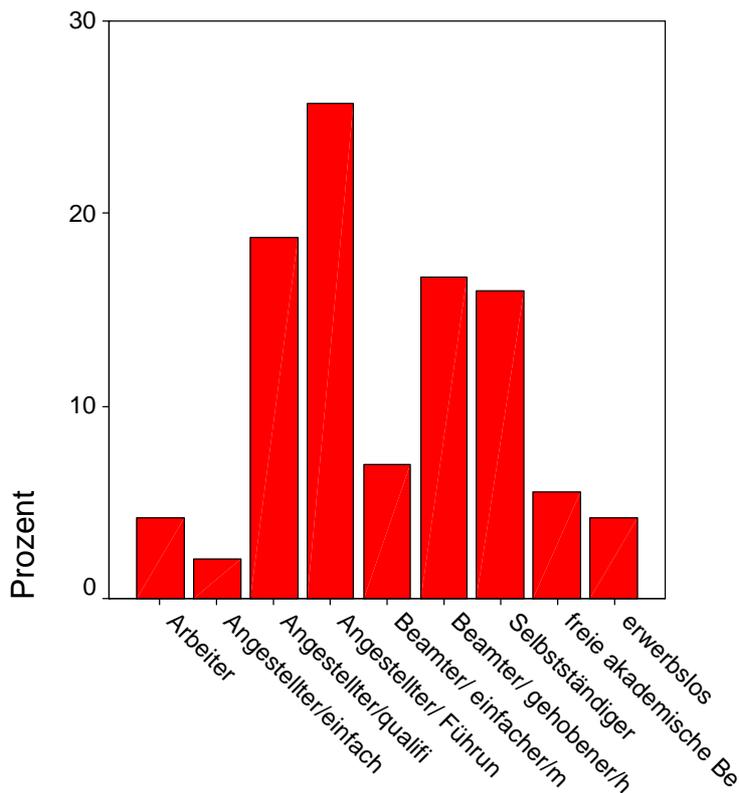
<sup>19</sup> Vgl. Isserstedt et al., S. 129.



Beschäftigung der Mutter



## Beschäftigung des Vaters



### 3.3. Einkommensquellen und Studienfinanzierung

Wie aus der Berechnung des typischen Einkommens studentischer Beschäftigter in Marburg aus ihrer Tätigkeit an der Universität deutlich wurde, kann dieses nicht zur Finanzierung des gesamten Lebensunterhalts ausreichen. Das wirft die Frage auf, wie sich die studentischen Beschäftigten darüber hinaus finanzieren und welche Relevanz die Einkünfte für sie haben.

Die Bedeutung der sozialen Herkunft kommt hierbei in vielerlei Hinsicht zum Tragen. Zwei Punkte, die nach meiner Einschätzung die relevantesten sind, sollen im Folgenden erläutert werden. Zum einen gibt die prekäre Beschäftigung viele Hinweise darauf, dass Studierende sich eine Stelle als studentischeR BeschäftigteR „leisten“ können müssen, daher wird es um den Aspekt der Finanzierung des Lebensunterhaltes gehen. Zum anderen möchte ich die Vermutung aufstellen, dass nicht nur die rein und offensichtlich ökonomischen Gründe für einen de-facto-Ausschluss in erster Linie von ArbeiterInnenkindern aus dem Feld des möglichen wissenschaftlichen Nachwuchses sorgen, sondern auch gesellschaftliche, habituelle.

Deshalb soll geprüft werden, inwiefern die soziale Herkunft über die konkrete Finanzierung hinaus für Rekrutierung, Berufsbild, Einstellung gegenüber der Stelle, Motivation etc. wirksam wird. Dies werde ich hauptsächlich theoretisch ableiten.

Der Großteil der studentischen Beschäftigten ist finanziell nicht allein von dieser Tätigkeit abhängig. Die eher gehobeneren Ausbildungsverhältnisse der Eltern beziehungsweise deren berufliche Stellung spielen eine große Rolle für die Art der Finanzierung der studentischen Beschäftigten. Schließlich haben beispielsweise UniversitätsabsolventInnen eine Einkommenserwartung von 215 Prozent des Einkommens ungelernter ArbeiterInnen.<sup>20</sup>

Und so geben etwa 90 Prozent (139 von 154) aller RespondentInnen an, zumindest einen Teil ihres Einkommens von ihren Eltern zu erhalten. Das entspricht den Zahlen, die das Deutsche Studentenwerk in Bezug auf die Studierenden allgemein ermittelt hat: Laut DSW-Studie beziehen 89 Prozent aller Studierenden in Deutschland einen Teil ihres Unterhalts von den Eltern.<sup>21</sup> Allerdings sind in Deutschland nicht nur wohlhabende Eltern ihren Kindern in der Ausbildung gegenüber unterhaltspflichtig. Die weiteren Zahlen unterstützen aber die Annahme, dass die Marburger studentischen Beschäftigten Unterhaltszahlungen in erster Linie aufgrund der relativ guten finanziellen Situation ihrer Eltern beanspruchen können.

Der Vergleich mit den Einkünften zu den Einkommensquellen sowie der Frage nach der Relevanz der Einkünfte aus der studentischen Beschäftigung zeigt, dass sich die Befragten in den seltensten Fällen hauptsächlich über diese Stelle finanzieren: So speisen sich die Einkommen der Befragten häufig aus mehreren Quellen gleichzeitig. Bei 64 der 154 Befragten (41,6 Prozent) setzt sich die

---

<sup>20</sup> Klaus Klemm: Bildung, in: Jutta Allmendinger und Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hg.): Soziologie des Sozialstaats. Gesellschaftliche Grundlagen, Historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen, Weinheim 2000, S. 145-165.

<sup>21</sup> Vgl. Isserstedt et al., S. 152.

Finanzierung neben dem Einkommen aus der studentischen Beschäftigung aus mindestens zwei weiteren Bezugsquellen zusammen.

79 der Befragten, das sind 51,3 Prozent, bekommen abgesehen von ihrem Lohn aus der studentischen Beschäftigung ihren gesamten Unterhalt von ihren Eltern.

Bundesweit finanzierten sich lediglich 1 Prozent aller Studierenden, währenddessen 1,8 Prozent der studentischen Beschäftigten in Marburg über einen Bildungskredit. Ein Darlehen nimmt hier niemand in Anspruch.

Nur 4 (2,6 Prozent) der Marburger Befragten erhalten ein Stipendium, das sie über das Einkommen aus der Stelle an der Universität hinaus voll finanziert. Bei ca. 6 Prozent wird zumindest ein Teil des Einkommens über ein Stipendium bestritten. Lediglich 2 der RespondentInnen erhalten ihr Einkommen voll aus Erwerbsarbeit. Häufig finanzieren sich die studentischen Beschäftigten über ihre Eltern und eine weitere Erwerbstätigkeit (das geben 33 Befragte (21,4 Prozent) an), bei weiteren 8 kommen andere Quellen hinzu. Auch die Mischfinanzierung über Eltern und BAföG nehmen einige in Anspruch (12 Befragte, 7,8 Prozent).

Die Berechtigung, Leistungen nach dem BAföG zu beziehen, liegt insgesamt bei nur ca. 14,3 Prozent der studentischen Beschäftigten (22 RespondentInnen) vor. Dies ist im Vergleich mit der DSW-Untersuchungsgruppe wenig. Bundesweit nehmen ca. 27 Prozent der Studierenden Leistungen nach dem BAföG in Anspruch.

Dabei zeigt ein Abgleich mit der Zahl der bereits studierten Semester, dass sich die meisten studentischen Beschäftigten noch innerhalb der Regelstudienzeit befinden. Dass sie keinen Anspruch auf BAföG haben, scheint insofern nicht daran zu liegen, dass sie die Ansprüche auf diese Leistungen gewissermaßen verwirkt hätten, sondern ist vermutlich auf das relativ hohe Einkommen der Eltern zurückzuführen. Nur etwas mehr als ein Zehntel der studentischen Beschäftigten Marburgs gehören also zu der Gruppe der Studierenden, die laut DSW die

geringsten Einkommen hat – zu den Studierenden, die elternabhängig BAföG bekommen<sup>22</sup>.

Finanzierungsquellen (Angaben in %. Mehrfachnennungen möglich.)

Eltern/Verwandte/PartnerIn	90,3
BAföG	14,3
Darlehen	0
Bildungskredit	2,6
Stipendium	5,8
Eigener Verdienst (nicht aus der „Hiwi“- Stelle)	30,5
andere	4,5

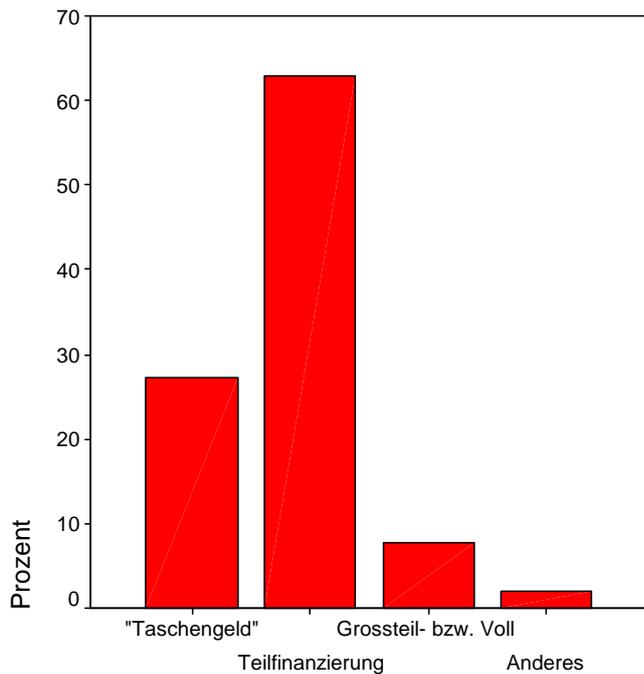
Studentische Beschäftigte rekrutieren sich offensichtlich in erster Linie aus finanziell privilegierteren Schichten. Diese Beobachtungen sind ein signifikantes Ergebnis vorliegender Studie. Die Tatsache, dass die wenigsten Eltern erwerbslos sind/waren, aber die meisten Eltern in höheren und daher eher besser bezahlten Positionen tätig sind, unterstützt diese These.

Das bedeutet allerdings nicht, dass keineR der studentischen Beschäftigten auf den Lohn aus der studentischen Beschäftigung angewiesen wäre. Immerhin geht gut ein Viertel der studentischen Beschäftigten z.B. einer weiteren Erwerbstätigkeit nach, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die Einkommen der Marburger studentischen Beschäftigten reichen nach Einschätzung ihrer Mehrheit nicht völlig für ihren Unterhalt aus: 97 Befragte, das sind 63 Prozent, geben an, sich „zum Teil“ über die Tätigkeit zu finanzieren, 12 (7,8 Prozent) finanzieren sich sogar „zum großen Teil oder voll“ über diese Stelle, das sind zusammen 109 der 154 Befragten. 27,3 Prozent (42 Befragte) sehen hingegen nach eigener Einschätzung „in diesem Lohn eher ein Taschengeld“ (Rest zu 154: anderes).

---

<sup>22</sup> Vgl. Isserstedt et al., S. 179

## Relevanz dieser Erwerbsarbeit für die eigene Finanzierung



### 3.4. Soziale Herkunft und Rekrutierung

Die Analyse der Sozialstruktur der RespondentInnen bestätigt insofern in vielen Punkten die Vorannahmen. Die prekären Erwerbsverhältnisse an der Marburger Universität sind in den meisten Fällen deshalb ohne dramatische Folgen, weil viele studentische Beschäftigte durch ihre Eltern finanziell abgesichert sind. Dieser Aspekt der Schichtzugehörigkeit der Befragten bringt einen weiteren, diffuseren, doch ebenfalls relevanten Gesichtspunkt für die Frage, wer überhaupt studentisch beschäftigt ist, mit sich.

Damit komme ich zum zweiten interessanten Aspekt in Hinblick auf die soziale Herkunft, den der Rekrutierung. Es wurde gezeigt, dass die wenigsten studentischen Arbeitsverhältnisse auf Grund von expliziter Eigeninitiative der Studierenden zustande kommen. Nur ca. 22 Prozent der studentischen Beschäftigten gaben an, ihre Stelle auf Anfrage bei der Verwaltung oder auf andere Weise der (Eigen)Initiative bekommen zu haben. In der Hälfte aller Fälle, bezogen auf die Geisteswissenschaften sogar bei 65 Prozent der Befragten, wurde eine Stelle besetzt, nachdem der Professor oder die Professorin bzw. der/die zukünftige Vorgesetzte die studentischen Beschäftigten persönlich angesprochen hatte. Ich

stelle die These auf, dass dies nicht unwesentlich für die bevorzugte Rekrutierung Studierender aus AkademikerInnenhaushalten ist.

Damit der Zusammenhang mit der sozialen Herkunft verstehbar wird, möchte ich den Blick wenden: Die Tatsache, dass die meisten studentischen Beschäftigten in gehobeneren, häufig AkademikerInnenhaushalten aufgewachsen sind, lässt davon ausgehen, dass sie auf bestimmte Weise sozialisiert wurden. Ich möchte nun einige Bemerkungen zu sozialen Räumen machen, die bestimmte Verhaltensweisen hervorbringen, erlauben und fordern.

Einflussreiche SoziologInnen, z.B. Pierre Bourdieu<sup>23</sup>, sprechen von „sozialem“ und „kulturellem“ Kapital, die nicht nur neben dem ökonomischen Kapital stehen, sondern mit ihm und miteinander verwoben sind.

Vor dem Hintergrund der sozial „gehobeneren“ Milieus, in denen das Gros der studentischen Beschäftigten aufgewachsen ist, kann davon ausgegangen werden, dass sie vergleichsweise homogene Wertekategorien und Verhaltensmuster erlernt haben und diese im täglichen Leben praktizieren. Dazu gehören z.B. eine bestimmte Ausdrucksweise, das Sprechverhalten, bestimmte Konventionen, Beflissenheit, bildungsbürgerlicher Hintergrund, bestimmtes Auftreten, bestimmtes Aussehen. Auch liegt entsprechendes Verhalten nicht „an den Bücherregalen, sondern am gesamten kulturellen Kleingeld, über das Kinder aus besser situierten Familien verfügen können. Dazu gehören das Vorlesen, die Gespräche, die Leseanregungen“<sup>24</sup>.

Die auf den ersten Blick sehr individuellen Merkmale einer Person lassen sich z.T. gesellschaftlich herleiten. Es sind die angeeigneten Praktiken, die das gesellschaftliche Kapital ausmachen, welches Menschen im Umgang mit anderen

---

<sup>23</sup> Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt 1987.

<sup>24</sup> Jürgen Baumert (Leiter der deutschen Sektion der PISA-Studie), zitiert nach: Thomas Krikser: Habitus und Zeitpräferenz Ein interpretatives Modell zur Erklärung von unterschiedlichen Bildungschancen, nachzulesen unter <http://www.astafu.de/inhalte/publikationen/hopo/umbruch/habitus>

häufig erfolgreich umsetzen können, wenn ihr eigenes Verhalten etc. dem des Gegenübers ähnlich ist.

Die (angestrebte) soziale Anerkennung ist eng mit dem individuellen Verhalten verknüpft. Menschen verhalten sich ihrer spezifischen Sozialisation entsprechend dem eigenen Milieu angemessen und reproduzieren damit zugleich die bestehenden Grenzen und Unterschiede. Sie stoßen auf Schwierigkeiten, wenn sie sich in nicht vertrauten Milieus und Räumen aufhalten beziehungsweise bewegen. Um es anschaulich zu machen: Auf die studentischen Beschäftigten konkretisiert bedeutet dies, dass der geringe Anteil von ArbeiterInnenkindern nicht nur aus ökonomischen Gründen nicht verwunderlich ist. Es ist zu vermuten, dass bei der Rekrutierung der oben umschriebene „Habitus“ als unausgesprochenes Auslesekriterium funktioniert. Denn wenn eine Professorin eine Studentin anspricht, bei ihr „Hilfskraft“ zu werden, dann ist es wahrscheinlich, dass sie eine Person auswählt, mit der die Professorin umgehen zu können meint. Darüber hinaus darf angenommen werden, dass die Selbstverständlichkeit, sich auf eine Stelle als studentischeR BeschäftigteR zu bewerben, für Studierende aus nicht akademischem Milieu geringer ist und deshalb von ihnen seltener die Initiative für eine solche Erwerbsarbeit ausgeht, als dies bei Studierenden aus AkademikerInnenelternhaus der Fall ist.

Die Mechanismen, die bei einer derartigen Auswahl eine Rolle spielen, lassen unter anderem eine Auswahl der studentischen Beschäftigten durch die ProfessorInnen/Vorgesetzten nach sozialen oder habituellen Kriterien annehmen. Abgesehen davon, dass Studierende gesamtgesellschaftlich ohnehin zu den Privilegierten zählen, schlägt sich eine doppelte Bevorzugung der durch sozioökonomische Selektionsmechanismen ohnehin schon bevorteilten AkademikerInnenkinder auch bei der Auswahl zur/zum studentischen Beschäftigten nieder.

### 3.5. Zufriedenheit

Wie bis hierher gezeigt wurde, beschäftigt auch die Marburger Universität Studierende in der Regel prekär: Kurze Vertragslaufzeiten, z.T. geringe monatliche Stundenzahl, bei über drei Viertel der studentischen Beschäftigten überschreitet die Vertragsdauer ein halbes Jahr nicht. Allein über die Hälfte der studentischen Beschäftigten hat Verträge mit einer Laufzeit von maximal vier Monaten. Gleichzeitig geben fast drei Viertel der studentischen Beschäftigten an, zuvor bereits eine solche Stelle gehabt zu haben. Bei über 87 Prozent von diesen RespondentInnen war es die gleiche Stelle. Kettenverträge scheinen demnach gängige Praxis in den Instituten und Einrichtungen der Universität. Von einer Planbarkeit der Erwerbsverhältnisse und der eigenen ökonomischen Absicherung ist nicht zu sprechen. Keine und keiner der Befragten kann sich ausschließlich über die Arbeit als studentischeR BeschäftigteR finanzieren. Dennoch üben nach wie vor viele Studierende eine solche Arbeit aus. Ich möchte daher an dieser Stelle die Motivation studentischer Beschäftigter zu und ihr Interesse an ihrer Arbeit untersuchen.

Die Zufriedenheit und die Unzufriedenheit der studentischen Beschäftigten wurden in der Studie zum einen über vorgegebene Antwortmöglichkeiten in Skalenform abgefragt, zum anderen hatten die RespondentInnen die Möglichkeit, selbst formulierte Aspekte ihrer Beschäftigung hervorzuheben, die sie (un)zufrieden stimmen. Insbesondere deshalb sind sie ernst zu nehmen und sollen daher einen prominenten Platz in dieser Auswertung bekommen – denn darin sprechen die studentischen Beschäftigten selbst. Diese Antworten sind nicht quantifizierbar, doch tragen sie dazu bei, die Ambivalenz studentischer Beschäftigung zu verdeutlichen.

Am zufriedensten sind die studentischen Beschäftigten mit ihrem Verhältnis zu den MitarbeiterInnen und den ChefInnen/ProfessorInnen. Von vielen wird zusätzlich das „persönliche Verhältnis zu Prof“, die „lockere Arbeitsatmosphäre

unter Kollegen“, das „Interesse des Chefs am wissenschaftlichen Fortschritt seiner HiWis“ und ein „sehr angenehmes Arbeitsklima“ betont. In diesem Zusammenhang möchte ich an die verbreitete Form der Rekrutierung erinnern, nach der studentische Beschäftigte wiederholt und nach persönlichem Ansprechen von Seiten des Professoren/der Professorin angestellt werden – es ist insofern nicht verwunderlich, dass eine angenehme Arbeitsatmosphäre besteht.

Nur je drei RespondentInnen sind mit dem Verhältnis zu ProfessorIn oder MitarbeiterInnen sehr unzufrieden. Dennoch werden auch von den (relativ) Zufriedenen Bedenken angemerkt. So bestehe z.B. ein „impliziter Druck, ‚guten Eindruck‘ machen zu müssen, weil Chef auch Prüfer sein wird“. Dabei ist nicht unerheblich, dass für über 50 Prozent der Befragten die Anerkennung durch ihre Vorgesetzten ausgesprochen wichtig ist.

Bei anderen ist der/die ProfessorIn „kaum anwesend, so dass eine persönliche Absprache so gut wie unmöglich ist“. Insbesondere die MitarbeiterInnen scheinen solche Defizite oder Probleme im Verhältnis mit dem/der ProfessorIn aufzufangen. Viele RespondentInnen betonen ihr Integriertsein in das Institutsgeschehen.

Die Stundenzahl, zu der die studentischen Beschäftigten eingestellt sind, und die meist relativ flexiblen Arbeitszeiten werden von vielen begrüßt. Hiermit korrespondiert die Einschätzung von über 80 Prozent der studentischen Beschäftigten, dass ihre Tätigkeit an der Universität besser als andere Jobs mit dem Studium vereinbar ist. Diese Auffassung schlägt sich auch in einer anderen Einschätzung nieder: Trotz des relativ fortgeschrittenen Stadiums ihrer Studienzeit bei gleichzeitiger Ausübung der studentischen Beschäftigung gehen gerade einmal 14 von 154 Befragten davon aus, Studiengebühren nach dem hessischen Studienguthabengesetz zahlen zu müssen. 18 gaben an, dass die studentische Beschäftigung zu einer Verlängerung ihres Studiums führe – dabei handelte es sich übrigens nicht um die RespondentInnen, die eine besonders hohe monatliche Stundenzahl haben. Ob sich diese Prognosen der studentischen Beschäftigten bewahrheiten, wird sich leider nicht erheben lassen.

Doch es wird auch Kritik geübt. So schreiben z.B. die studentischen Beschäftigten nicht immer „Stundenzettel“, weshalb sie mitunter zu mehr Stunden angehalten werden oder zusätzliche Arbeit nicht bezahlt wird.

Unzufrieden äußerten sich die studentischen Beschäftigten mit der Entlohnung ihrer Tätigkeit und mit der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Je 14-15 Prozent waren explizit unzufrieden, 22 Prozent (Geld) bzw. 15 Prozent (Dauer) waren weder besonders erfreut, noch äußerten sie besonderen Unmut.

Gerade bei den „freien Antworten“ wurde vielfach die Unsicherheit bezüglich der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses betont. „Mittelknappheit im F[ach]b[ereich]“ und „Kürzungsmaßnahmen der Uni“ machen die studentischen Beschäftigten für ihre „große Jobunsicherheit“ verantwortlich. Auch die verhinderte Planungssicherheit, weil „Arbeitsverträge recht kurzfristig zustande kommen“, wird von den studentischen Beschäftigten bemängelt, und sie beanstanden die „Entlassung“ während der Semesterferien.

### 3.6. Motivation

Diese Aspekte der Befragung geben bereits Hinweise auf die Motivation der studentischen Beschäftigten, beziehen sich aber nur auf das bereits bestehende Erwerbsverhältnis. Nun sollen die explizierten Beweggründe der studentischen Beschäftigten dargestellt werden, also das, was für sie eine Rolle spielte, sich für diese Stelle zu entscheiden.

Bedeutend sind für die studentischen Beschäftigten die ihnen durch die Arbeit vermittelten Fertigkeiten: Nur ca. 6 Prozent finden diese nicht so wichtig oder haben die Frage nicht beantwortet.

Fast zwei Drittel möchten mit ihrer Arbeit einen Einblick in die Universität „von innen“ bekommen, für ein Drittel ist dies hingegen nicht sehr oder überhaupt nicht wichtig bzw. irrelevant.

Den größten Antrieb, ihre Arbeit auszuüben, gewinnen die studentischen Beschäftigten Marburgs aus „Karriere-“ oder Qualifizierungsgründen. Dabei ist nicht notwendig von einer Universitätskarriere auszugehen. Ungefähr 28 Prozent der Befragten legen hierauf explizit keinen Wert, knapp ein Drittel strebt dies weder an, noch scheint es für sie völlig ausgeschlossen zu sein, auch später an der Universität beschäftigt zu sein. Für ein gutes Drittel, 37,4 Prozent der Befragten, ist eine spätere Universitätslaufbahn Beweggrund zur Ausübung einer studentischen Beschäftigung. Andersherum betrachtet sind die möglichen positiven Auswirkungen für eine Universitätskarriere für zwei Drittel der RespondentInnen also nicht unerheblich.

Für 45 Prozent der RespondentInnen spielt die Möglichkeit, „wichtige Leute“ kennen zu lernen, explizit eine Rolle. Mit der Arbeit ihren Lebenslauf „aufbessern“ zu wollen, verneinen lediglich 11 Prozent. Insgesamt erhielten die vorgeschlagenen Beweggründe in folgender Gewichtung Zustimmung:

- Geld verdienen → 90,3%
- Vermittelte Fertigkeiten → 81,2%
- Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf → 67,5%
- Uni von Innen kennen lernen → 64,2%
- Verbesserung der Lehre etc. → 60,4%
- Möglichkeiten zum Wissenschaftlichen Arbeiten → 56,5%
- Anerkennung durch Vorgesetzte → 50,6%
- „Wichtige Leute“ kennen lernen → 45,5%
- Unikarriere → 36,4%

### Rangliste Zufriedenheit

Die Prozentzahl bezieht sich auf die Anzahl der RespondentInnen, die mit dem jeweiligen Punkt sehr zufrieden oder zufrieden waren.

- Verhältnis zu MitarbeiterInnen→89%
- Verhältnis zu Prof/ChefIn→85%
- Stundenzahl→82%
- Arbeitszeiten→80%
- Vereinbarkeit mit Studium→79%
- Allgemein mit Stelle→77%
- Vermittelte Fertigkeiten→70%
- Arbeitsmittel→70%
- Dauer/Vertragslaufzeiten→67%
- Entlohnung→63%
- Wissenschaftliches Arbeiten→54% + 8,4% o.A.

Weitere Gründe, die die Befragten selbst genannt haben, sind unter „Anwendung des im Studium erworbenen Wissens“ zu subsumieren: So spielen Praxiserfahrung, Wiederholung des gelernten Stoffs, Ergänzung zum Studium, Examensvorbereitung oder die Weitergabe des angeeigneten Wissens eine prominente Rolle. Auch die Zusammenarbeit mit anderen Menschen, sei es im Team, mit PatientInnen oder beispielsweise Studierenden niedrigeren Semesters, werden genannt.

Der eigene Arbeitsplatz und die aus der Arbeit resultierende große Vertrautheit mit der Universität, die Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre im Tutorium, die einen Gegensatz bildet zu den üblichen „kalten“ Veranstaltungen, und weitere Aspekte motivieren die studentischen Beschäftigten zu ihrer Arbeit.

Interessant ist, dass das wissenschaftliche Arbeiten nicht das vorrangige Movens der studentischen Beschäftigten ist. Der Zuspruch zu diesem Aspekt der Tätigkeit war auffällig niedriger als zu anderen im Fragebogen gegebenen Antwortmöglichkeiten. Für 43,5 Prozent ist die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten „nicht besonders wichtig“ bis „unwichtig“ bzw. irrelevant. Für „nur“ ca. 57 Prozent der Befragten ist die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten wichtiger oder sehr wichtiger Aspekt ihrer Arbeit. Das heißt für einen erstaunlich hohen Anteil spielt

gerade das kaum eine Rolle, was prinzipiell wichtiger Bestandteil der Arbeit studentischer Beschäftigter sein soll und Hauptbegründung für die relativ schlechte Entlohnung ist: die „eigene wissenschaftliche Weiterbildung“ (HHG Paragraf 87). Interessant ist der Aspekt der Möglichkeit zum (eigenen) wissenschaftlichen Arbeiten auch in Bezug auf die (Un)Zufriedenheit. Nur etwa die Hälfte der Befragten äußerte sich damit zufrieden. Damit ist dieser Punkt die vorgegebene Antwortmöglichkeit mit der geringsten Zufriedenheitsrate. Über 8 Prozent enthielten sich in diesem Punkt gar einer Angabe – das ist innerhalb dieser Studie eine ungewöhnlich hohe Anzahl von RespondentInnen, die eine Frage nicht beantworteten. Mehr als ein Viertel (28 Prozent) äußerten weder besondere Zufriedenheit noch besondere Unzufriedenheit. 9 Prozent der Befragten waren mit ihren Möglichkeiten explizit unzufrieden.

Die hohe Anzahl (8 Prozent, 13 RespondentInnen) derer, die sich bei einer Angabe zur Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten enthielten, verwundert insbesondere daher, da 10 von ihnen in der Lehre tätig sind, wo nun die Möglichkeiten zum eigenen wissenschaftlichen Ausprobieren zu erwarten wären.

Es fällt auf, dass alle 13 RespondentInnen Stellen an „naturwissenschaftlichen“ Fachbereichen haben. Über ein unterschiedliches Wissenschafts- bzw. Lehreverständnis von „Natur-“ und „Geisteswissenschaften“ ließe sich hier aber nur spekulieren.

Insgesamt lässt die verhältnismäßig geringe Relevanz der Möglichkeiten eigenen wissenschaftlichen Arbeitens der studentischen Beschäftigten und auch die geringe Zufriedenheit damit Rückschlüsse auf die Beschäftigung/Arbeitsinhalte zu. Unter Umständen bietet sie nicht den Raum zum wissenschaftlichen Arbeiten, was die Frage für einige RespondentInnen unbeantwortbar macht.

## 4. Problemfelder

In diesem Kapitel möchte ich mehreren Fragen nachgehen: Wie lässt sich die studentische Beschäftigung insgesamt charakterisieren? Inwiefern entsprechen die Tätigkeiten den Ansprüchen, die mit dem Gesetzestext einhergehen? Welche Problemfelder ergeben sich im Rahmen dieser spezifischen Erwerbsarbeit? Welche Perspektiven gibt es für studentische Beschäftigte?

### 4.1. Studentische Beschäftigung – Qualifizierung oder Erwerbsarbeit?

Die Tätigkeiten der studentischen Beschäftigten weisen zwei Seiten auf: den Qualifizierungs- und den Erwerbsarbeitsaspekt. Dass studentische Beschäftigte einer Erwerbsarbeit nachgehen, steht allerdings nicht im Zentrum dessen, was sie selbst prioritär benennen.

Mit dem Aufgabenspektrum der studentischen Beschäftigten entsprechen die Stellen zu einem Teil den in der Einleitung zitierten gesetzlichen Vorschriften: Die Tätigkeiten der studentischen Beschäftigten tragen offensichtlich zu ihrer Weiterbildung bei.

Nimmt man die Weiterbildung als wichtigen Aspekt dieser Arbeit ernst, hat das auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse der angestellten Studierenden. Dann geht es vor allem darum, dass sie nicht als schlechter bezahlte DienstbotInnen verstanden werden und lediglich für Tätigkeiten wie das gern zitierte „Kaffeekochen“ oder auch ausschließlich zu einfacher Arbeit wie beispielsweise Kopieren herangezogen werden. Die Antworten der Marburger studentischen Beschäftigten legen nahe, dass dem in einem gewissen Rahmen genüge getan wird. Mehr noch, mit ihrer Tätigkeit erhalten viele studentische Beschäftigte eine Qualifizierung, die sie allein im Rahmen ihres Studiums nicht hätten erhalten können.

Allerdings dienen oben genannte qualifizierende Tätigkeiten wohl eher einer allgemeinen Weiter- und Ausbildung von Kompetenzen für das Berufsleben, weniger spezifisch der Ausbildung zum/zur WissenschaftlerIn. Wie das im

vorangegangenen Kapitel beschriebene Antwortverhalten zeigt, ist das wissenschaftliche Arbeiten bei vielen Stellen nicht einmal relevant, so dass sich viele studentische Beschäftigte einer Antwort enthalten.

Interessant scheint die Ausübung einer studentischen Beschäftigung v.a. für Studierende zu sein, die sich Kompetenzen aneignen wollen, welche für viele Berufe und Anforderungen hilfreich sein können.

Gerade insofern lässt die Beschreibung der als positiv empfundenen Aspekte auch bezüglich der Studiumsbedingungen aufhorchen: Offensichtlich ist im Rahmen ihres Universitätsstudiums nicht die Qualifizierung, Praxisnähe, Betreuung und Integration ins Universitätsgeschehen gegeben, die sich die RespondentInnen wünschen. Die genannten Bereiche und Qualifizierungen beschreiben Felder und Aspekte, die auch als Anforderungen an eine allgemeine universitäre Ausbildung gestellt werden könnten.

Die RespondentInnen benennen schließlich in ihren offen formulierten Antworten vor allem Aspekte, die man dem Studium zuordnen würde: Kontakt zu anderen Studierenden, Teamarbeit, Wiederholung des gelernten Stoffes, Gegensatz zu „kalten Lehrveranstaltungen“ schaffen, Praxiserfahrung.

Hieraus kann der Schluss gezogen werden, dass diesen Ansprüchen im Studium selbst nicht entsprochen wird. Eine „Rundum-Ausbildung“ scheint diesen RespondentInnen zumindest im Studium nicht zuzukommen. Darüber hinaus ist für viele die studentische Beschäftigung eine Möglichkeit, soziale Kontakte auf- und auszubauen. Die freien Antworten der studentischen Beschäftigten sind also nicht nur in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse selbst aufschlussreich, sondern auch in Bezug auf das Studium.

#### 4.2. Qualifizierung als Zwang

Ich möchte nun den Weiterbildungsaspekt erneut und genauer betrachten. Neben der Motivation über die Freude am Lernen ist gerade die Qualifizierung über die Arbeit Antrieb zur studentischen Beschäftigung, die in der eigenen Wahrnehmung für die prekären Erwerbsverhältnisse entschädigt. Dabei ist entscheidend, dass

studentische Beschäftigte noch in der Phase ihrer Ausbildung sind. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher medialer und politischer Diskussionen um Studien- und Ausbildungsgebühren zeigt sich teilweise die Vorstellung, die eigene Ausbildung und Qualifizierung als Investitionen in sich selbst, ins eigene „Humankapital“ zu verstehen.

Was ist unter dem Begriff zu verstehen und was bedeutet er in Bezug auf studentische Beschäftigung? Der „Humankapital“-Befürworter Ludger Wößmann bezieht sich in einer Präsentation zum Thema „Was macht die Bildungsökonomik und warum Human,kapital?“<sup>25</sup> auf Adam Smith, der in seiner 1776 erschienenen Schrift „Der Wohlstand der Nationen“ den bereits ausgebildeten Menschen mit aufwändigen Maschinen verglich, die sich genau so ökonomisch verstehen ließen: „Man sollte erwarten, dass er [der Mensch] aus seinem erlernten Beruf einen Ertrag erzielen kann, der so weit über dem üblichen Lohn für einfache Arbeit liegt, dass es ihm den gesamten Ausbildungsaufwand ersetzt, mit zumindest dem normalen Gewinn für ein gleichwertiges Kapital.“<sup>26</sup> Es wird angenommen, dass in erster Linie über Bildung in das eigene Kapital „investiert“ wird. Was diese Bildung konkret ausmacht, ist nicht mehr an persönlichen Vorlieben und Interessen, gar an einem emanzipatorischen oder zumindest aufklärerischen Bildungsanspruch orientiert, sondern an der ökonomischen Verwertbarkeit dieses Wissens. Aus diesem Grund ist es auf ein bestimmtes Spektrum von (Bildungs-)Kompetenzen, so genannter Skills, beschränkt. Immer mehr wird die ökonomische Relevanz solcher Kompetenzen beschworen, ohne welche Menschen im alltäglichen Verwertungsprozess, beim alltäglichen Anpreisen ihrer Arbeitskraft chancenarm oder chancenlos seien beziehungsweise real sind.

---

<sup>25</sup> Aus einem Paper von Ludger Wößmann „Was macht die Bildungsökonomik und warum Human,kapital?“ im Rahmen des Workshops „Investition in Humankapital“ des BMBF vom 7. Juni 2004 in Bonn, abrufbar unter [http://www.na-bibb.de/uploads/arbeit/vortrag\\_woessmann.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/arbeit/vortrag_woessmann.pdf)

<sup>26</sup> Vgl. ebd.

Auch Studierende, auch studentische Beschäftigte sind nicht außerhalb dieser Zwänge und an sie gestellten Ansprüche zu verorten. Auch sie müssen sich darauf beziehen und dazu verhalten. Eine studentische Beschäftigung an der Universität bietet – wie dargestellt wurde – die Förderung einer Reihe geforderter Kompetenzen. Insofern liegt es für viele nahe, gerade auch diese Erwerbstätigkeit – noch dazu parallel zur eigentlichen Ausbildung der studentischen Beschäftigten – als „Investition“ in das eigene „Humankapital“ zu verstehen.

Diese Haltung ist in Anbetracht gesellschaftlicher, ökonomischer Ansprüche und „Erfordernisse“ (Zwänge) rational: Mit großer Wahrscheinlichkeit erhöht eine solche Investition in die eigene Ausbildung die Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt besser zu verkaufen.

In ihrer Wahrnehmung der studentischen Beschäftigung betonen die RespondentInnen die Qualifikationskomponenten weit mehr als die Erwerbsarbeitsaspekte. Orientiert an dem Gedanken „Ich profitiere ja auch aus meiner Arbeit.“ handeln viele von ihnen nach den Erfordernissen, nach denen sie in das (vermeintliche) Humankapital investieren müssen und wollen.

Die Zwangslage, sich permanent qualifizieren zu müssen, wird von der Universität als Arbeitgeberin ausgenutzt. Genau so ist es mit dem Idealismus und dem Ernst der meisten studentischen Beschäftigten, das Leben und Lernen an der Universität mitgestalten und verbessern zu wollen. Studierende übernehmen zunehmend, oft schlecht oder unbezahlt Funktionen, die zu bezahlen und sicherzustellen eigentlich staatliche bzw. universitäre Aufgabe wäre. Das studentische Engagement deckt damit notgedrungen den Rückzug des Staates aus der Finanzierung der Hochschulen. Das Dilemma, vor dem studentische Beschäftigte und Studierende hier stehen, gleicht dem, dem sich BürgerInnen allgemein im Zuge immer stärker geforderter „Eigenverantwortlichkeit“ gegenüber sehen. Ursache dafür ist eine Politik der Entsolidarisierung, die sich nicht auf lokaler Ebene ausgleichen, sondern nur auf politischer Ebene bekämpfen lässt.

### 4.3. Wem nützt die Qualifizierung?

Die Weiterbildung wird als Argument vorgebracht, wenn es um bzw. gegen eine Lohnerhöhung oder allgemeine Verbesserung der Erwerbsverhältnisse für studentische Beschäftigte geht. In diesem Fall kommt dem Argument jedoch eine besondere Funktion zu: Es legitimiert in erster Linie prekäre, dabei für die Arbeitgeberin Universität kostensparende Beschäftigungsverhältnisse.

Mehrere Argumente sprechen gegen eine solche Sichtweise beziehungsweise gegen die Akzeptanz einer solchen Sicht der Arbeitsverhältnisse studentischer Beschäftigter.

- 1) Das Weiterbildungsargument rechtfertigt nicht, die Qualifikation nicht zu entlohnen. Schließlich sind es nicht vorrangig die studentischen Beschäftigten, also die Weitergebildeten selbst, die von den dazugelernten Kompetenzen profitieren, sondern diejenigen, in deren Dienst die Tätigkeit der immer besser Qualifizierten gestellt wird: in diesem Fall die Universität. Das ArbeitgeberInneninteresse ist deutlich erkennbar: Die studentischen Beschäftigten werden ja nicht eingestellt, um sich weiterzubilden und dies zusätzlich bezahlt zu bekommen, sondern die Universitäten kaufen zu günstigen Konditionen eine Arbeitsleistung. Wer sich die schier unerschöpfliche Liste der Tätigkeiten studentischer Beschäftigter ansieht (siehe Anhang), kann leicht erkennen, wie wertvoll und wichtig gerade diese Leistungen für die Funktionsfähigkeit der Universitäten sind. Hinzu kommt, dass es eine explizite Weiterbildung für diese Tätigkeiten selbst kaum gibt. Selbst dort, wo es Ansätze in diese Richtung gab, wie etwa eine hochschuldidaktische Qualifizierung für TutorInnen an der Marburger Universität, fallen diese Kürzungen zum Opfer. Es ist deutlich, dass es mehr und mehr um eine möglichst billige Nutzung der vorhandenen „Ressourcen“ der studentischen Beschäftigten geht.

- 2) Nach der Position, dass Weiterbildung und Qualifizierung vor allem der Person dienen, die sich qualifiziert, hätten diejenigen selbst die Weiterbildungskosten zu tragen. Zugespielt könnte die Fortführung einer solchen Argumentation lauten, dass im Grunde nicht nur jede Ausbildung von den Auszubildenden selbst finanziert werden sollte, sondern auch bei fast jeder Tätigkeit überhaupt eingespart werden könnte, solange sie einen Lerneffekt für die Tätigen hat und nicht ausschließlich zu ihrer „Verdummung“ und Abstumpfung dient. Als bestes Beispiel dafür, dass ja auch im Beruf permanente Weiterbildung erforderlich ist und Qualifizierung erfolgt, können die ProfessorInnen gelten – sie werden schließlich dafür bezahlt zu forschen, also ständig dazuzulernen. Eine Argumentation, die die Kosten für Bildung in die Hände derer geben will, deren Bildungsressource später von anderen genutzt wird, konterkariert, dass es sich um Arbeitsleistungen aus einer Erwerbsarbeit handelt und verleugnet die hauptsächlich Profitierenden – in diesem Fall Universität und Institute, das Land und die Lehrenden, bzw. andere ArbeitgeberInnen.
- 3) Kosten einzusparen, indem billige und nicht abgesicherte Arbeitskräfte Tätigkeiten übernehmen – diese Strategie lässt sich in verschiedenen Bereichen der Universität ablesen.
- Zum Beispiel werden an manchen Instituten MitarbeiterInnen vermehrt durch untertariflich bezahlte wissenschaftliche Hilfskräfte mit Abschluss ersetzt. Der Mittelbau wird geschwächt, ordentliche MitarbeiterInnenstellen werden gestrichen, was unter anderem die Qualität der Lehre beeinträchtigt.
  - Zum Beispiel sah der ursprüngliche Entwurf zum neu einzurichtenden Master-Studiengang Philosophie in Marburg vor, dass Master-Studierende unentgeltlich Tutorien leiten, DozentInnen zuarbeiten und Drittmittel akquirieren sollten. Diese Aufgaben sind typische Arbeitsbereiche wissenschaftlicher Hilfskräfte ohne und mit Abschluss. In diesem Fall wurde übrigens offensiv damit argumentiert, dass die Studierenden ja eine Qualifikation über diese Tätigkeiten erwerben würden.

- 4) Wiewohl den Tätigkeiten nicht abgesprochen werden kann und soll, dass sie ihren Teil zu Qualifizierung und Bildung der studentischen Beschäftigten beitragen, sind sie auch und vor allem Erwerbsarbeit. Diese sollte ernst genommen werden, entsprechend entlohnt und gesichert sein. Es gilt vor allem, diesen Aspekt der Arbeit deutlich zu betonen. Schließlich ist ihr Aufgabenfeld so definiert, dass studentische Beschäftigte „Studierende durch Tutorien in ihrem Studium [...] unterstützen und Dienstleistungen in Forschung und Lehre [...] erbringen“<sup>27</sup>, also Lehr- und Forschungsleistung, d.h. Arbeitsleistung erbringen. Darüber hinaus ist diese Arbeit zeitaufwändig und dient den studentischen Beschäftigten zur Finanzierung ihres Unterhalts. Praktika sind etwas anderes, auch sie sollten bezahlt und v.a. keine Dauerperspektive sein.
- 5) Sollte der Anspruch dennoch auch sein, den Studierenden über die studentische Beschäftigung eine Nachwuchsförderung und ein Qualifizierungsangebot zu stellen, ist dies bisher äußerst ungerecht gestaltet. In der bestehenden Form schließt es viele Studierende von vornherein davon aus
- die nämlich, die es sich nicht leisten können, sich in diesem zeitlichen Umfang fortzubilden, da sie diese Zeit zunächst für eine Erwerbsarbeit aufbringen müssen, die ihnen soziale Absicherung bietet. Im Sinne eines Entgegenwirkens gegen die neuerlich wieder stark sinkende Quote Studierender
  - und mehr noch späterer WissenschaftlerInnen – aus sozioökonomisch benachteiligtem Hintergrund sollte der Förderaspekt studentischer Beschäftigung prinzipiell allen offen stehen. Man könnte auch argumentieren, dass Bedürftige besser gefördert werden sollten.

---

<sup>27</sup> Hessisches Hochschulgesetz Paragraf 87 (1).

#### 4.4. Unzufriedenheit mit prekären Arbeitsbedingungen

Studentische Beschäftigung ist zuallererst Erwerbsarbeit. Auf die Gesichtspunkte, die eher Erwerbsarbeits- denn Weiterbildungscharakter haben, beziehen sich in den Antworten der Befragten in erster Linie Äußerungen aus den „frei“ zu beantwortenden Fragen. Die studentischen Beschäftigten benennen dabei v.a. ihre Unzufriedenheit mit diesen Aspekten. Die kurzen Vertragslaufzeiten und kurzfristig zustande kommenden Verträge werden kritisiert, der geringe Verdienst bemängelt; die forcierte Mittelkürzung an den Instituten trage zu einer allgemeinen, vor allem mittel- und langfristigen Unsicherheit bei; es werde mehr gearbeitet als Stunden bezahlt; der Status als nicht mit den nach BAT entlohten MitarbeiterInnen gleichgestellt wird als ungerecht empfunden. Damit stehen die freien Antworten in einigen Punkten den Zufriedenheitsbekundungen aus den im Fragebogen vorgeschlagenen Antwortmöglichkeiten entgegen.

Entsprechend spielen diese Mängel in der Gesamtbewertung der Arbeitsverhältnisse für die Marburger studentischen Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle.

Dass Erwerbsarbeit vorrangig der Finanzierung der eigenen Reproduktion, also dem Unterhalt für Versorgung, Unterkunft, sozialer Sicherung etc. dient und ihr nicht um ihrer selbst Willen nachgegangen wird, fällt größtenteils aus der Betrachtung und Gewichtung der Beweggründe heraus.

#### 4.5. Doppelrolle von Vorgesetzten

Studentische Beschäftigung ist über die genannten Charakteristika hinaus eine Erwerbsarbeit mit einigen spezifischen Momenten. Eine spezielle Ambivalenz birgt das Verhältnis zum/zur ProfessorIn. Sicher ist es in den Augen vieler studentischer Beschäftigter zunächst einmal eine Auszeichnung, eine solche Stelle „zu haben“. Bei dem/der ProfessorIn oder ChefIn handelt es sich um die Person, der meist die Anstellung zu verdanken ist. Die häufig betonte angenehme Beziehung zum/zur ChefIn und gleichermaßen größtenteils angenehme Tätigkeit tragen dazu bei, dass studentische Beschäftigte ihre Arbeit gerne machen und sich nicht über

vermeintliche „Kleinigkeiten“ beschweren. Eine andere Seite dieses Verhältnisses ging aus den Antworten ebenfalls hervor: Das enge Verhältnis zur Lehrperson kommt häufig nicht von ungefähr und geht ebenso einher mit der Tatsache, dass der oder die Lehrende auch SeminarleiterIn oder gar PrüferIn des/der studentischen Beschäftigten ist bzw. sein wird. In diesem Zusammenhang muss von einem meist verdeckten – selten offenen und realisierten – Abhängigkeitsverhältnis gesprochen werden. Auch wenn das Verhältnis für „gut“ befunden wird, impliziert es insbesondere bezogen auf PrüferInnen Druck. In verschiedenen Bereichen des Arbeitsverhältnisses nicht den gestellten oder vermeintlichen Ansprüchen zu genügen, ist eine Bedrohung des „guten Eindrucks“, der dann nicht nur in Bezug auf die Tätigkeit, sondern weit darüber hinaus in Frage steht oder stehen könnte.

#### 4.6. Fehlende Information und Personalvertretung

Die formulierten Ansprüche der studentischen Beschäftigten an ihre Arbeit machen im Übrigen deutlich, dass sie relativ uninformiert bezüglich ihrer Ansprüche auf bestimmte Sozialleistungen und bezüglich allgemeiner Beschäftigungsverhältnisse sind. Einerseits fühlen sie sich nicht informiert, andererseits kennen sie zum großen Teil ihre Rechte nicht. So war z.B. eine Respondentin damit unzufrieden, dass es „kein ‚Krankengeld‘“ gebe und „Stunden [...] nachgearbeitet werden [müssen], wenn man krank war“. Dies entspricht, wenn es in den Instituten tatsächlich so praktiziert wird, nicht dem geltenden Recht. Diese Aussage ist ein Hinweis darauf, dass es bei Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses keine Handreichung an die studentischen Beschäftigten gibt, mittels derer sie „aufgeklärt“ werden würden. Des Weiteren verdeutlicht es das Manko, dass studentische Beschäftigte nicht durch den Personalrat vertreten werden. Dieser könnte sonst Abhilfe schaffen oder auch auf die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards drängen.

## 5. Fazit

In diesem letzten Abschnitt möchte ich bezogen auf einige der angesprochenen Mängel in den Beschäftigungsverhältnissen Bedingungen möglicher Verbesserungen benennen und einige Forderungen vorbringen.

Studentische Beschäftigte sind in der Regel hoch motiviert und gehen mit vielen Idealen an ihre Arbeit heran. In Raum Universität bewegen sie sich zuallererst als Studierende. Als solche scheinen sie mit einer Reihe von Zuständen unzufrieden. Mit ihrer Arbeit helfen sie, den Raum Universität angenehmer zu gestalten. Vor allem aber halten sie den Universitätsbetrieb am laufen. Weiter haben die meisten von ihnen ein großes Lern- und Qualifizierungsbedürfnis. Ihren Bedürfnissen sowohl als Studierenden wie als studentischen Beschäftigten sollte Rechnung getragen werden.

Von dieser Arbeit und den Fähigkeiten der studentischen Beschäftigten profitieren weit mehr als die studentischen Beschäftigten die Universität, das Land und auch die ProfessorInnen. Vor dem Hintergrund, dass diese Tätigkeit für viele studentische Beschäftigte die erste „reguläre“ Erwerbsarbeit ist, wird ihre Situation als BerufseinsteigerInnen von den Universitäten ausgenutzt. Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses informieren weder Universität noch die einzelnen Institute über die Rechte der studentischen Beschäftigten. Da diese nicht durch Personalräte vertreten sind, kommt dazu, dass relativ wenig Handlungsspielraum besteht, sich zu wehren – sie sind in der Regel auf sich selbst gestellt. Der Einbezug in die Personalvertretung ist daher wichtig. Daneben sollten Wege der sicheren Information der studentischen Beschäftigten zu Beginn und während ihres Erwerbsverhältnisses gegeben sein. Gewerkschaftliche „Campus Offices“ oder aber ein Referat für studentische Beschäftigte im AStA – beides ist in Marburg vorhanden – helfen, können aber eine Personalvertretung nicht ersetzen. Mit dem vorgeschobenen Argument der Qualifikation werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse aufrecht erhalten und legitimiert. Nicht angemessene

Entlohnung, v.a. aber die kurzen und unberechenbaren Vertragslaufzeiten, der Fakt, dass studentische Beschäftigte aus den Sachmitteletats der Institute finanziert und ggf. „eingespart“ werden – das alles sorgt für unsichere Beschäftigungsverhältnisse und in der Folge für eine soziale Selektion von Studierenden, die es sich „leisten“ können oder eben nicht, studentisch beschäftigt zu sein. Sowohl für die derzeit Beschäftigten als auch für diejenigen, die durch die gegenwärtigen misslichen Beschäftigungsverhältnisse von einer solchen Tätigkeit ausgeschlossen sind, ist es unabdingbar, die Erwerbsverhältnisse angemessen zu gestalten. Das heißt, dass eine Entlohnung gefordert ist, die mehr als „nur ein Taschengeld“ ist, dass Vertragslaufzeiten eine finanzielle Absicherung und perspektivisches Planen ermöglichen und dass tarifliche und gesetzliche Standards von einer Personalvertretung auch vor Ort durchgesetzt werden.

Wird berücksichtigt, dass auch die wissenschaftliche Weiterbildung der studentischen Beschäftigten gewährleistet sein soll, besteht weiterer Bedarf beim Ausbau der Möglichkeiten wissenschaftlichen Arbeitens. Auch eine explizite Förderung von Studierenden, die derzeit nicht zu den vorrangig Rekrutierten gehören, wäre hier denkbar.

Diesen aus den Erwerbsbedingungen entspringenden, den Verhältnissen entgegenwirkenden Forderungen könnte beispielsweise mit einem Tarifvertrag Rechnung getragen werden, wie er in Berlin besteht. Darüber hinaus ist aber auch eine Verbesserung der Studienbedingungen erforderlich. Dies darf allerdings nicht in der Form geschehen, dass Studierenden unentgeltlich die Arbeiten übertragen werden, die derzeit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und studentischen Beschäftigten ausüben. Statt dessen sollte unterschieden werden zwischen Qualifizierung, die im Rahmen eines Studiums vermittelt werden kann und (Selbst)Bildungsaspekten, die eigenständige Tätigkeit erfordern, aus denen aber auch eine Arbeitsleistung resultiert, die als solche anerkannt und entlohnt werden muss.

# Literatur

Antwort des Hessischen Ministers für Wissenschaft und Kunst vom 17.09.2003 betreffend der kleinen Anfrage des Abg. Siebel (SPD) vom 23.06.2003, Drucksache des Hessischen Landtages, Nr. 16/255.

Friedemann Bedürftig: Lexikon Drittes Reich, München und Zürich 1997.

Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt 1987.

Gerold Büchner, Uli Hansmann, Thomas Lecher und Niko Stumpfögger (Hg.): Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986, Hamburg 1986.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Grund- und Strukturdaten 2001/2002, Bonn 2002.

GEW-Hauptvorstand: Traumjob HiWi. Studentische Beschäftigte, Frankfurt 2004.

Wolfgang Isserstedt, Elke Middendorff, Steffen Weber, Klaus Schnitzer und André Wolter: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2003. 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2004.

Matthias Jähne: Studentische Beschäftigte sind mehr als Hilfskräfte. Über Berliner Erfahrungen mit Tutorien und einem Tarifvertrag, Hochschule Ost, 3-4/2000, S. 81-92.

Klaus Klemm: Bildung, in: Jutta Allmendinger und Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hg.): Soziologie des Sozialstaats. Gesellschaftliche Grundlagen, Historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen, Weinheim 2000, S. 145-165.

Thomas Krikser: Habitus und Zeitpräferenz. Ein interpretatives Modell zur Erklärung von unterschiedlichen Bildungschancen,  
<http://www.astafu.de/inhalte/publikationen/hopo/umbruch/habitus>.

Carmen Ludwig, Daniel Taprogge und Ansgar Warner: Von der Tagelöhnerin zur aufgeklärten Arbeitnehmerin, Forum Wissenschaft, 1/2004, S. 44-46.

Thomas Neie: Karrierekick - Karriereknick. Die Rechtstellung der Lehrbeauftragten an den Hochschulen der Bundesrepublik, Hochschule Ost, 3-4/2000, S. 47-68.

ÖTV und GEW: Handbuch für studentische Beschäftigte, wissenschaftliche Hilfskräfte, Doktorandinnen und Doktoranden, Berlin, Frankfurt a.M. und Stuttgart 1987.

Undine Schmidt und Roman George: Studentische Beschäftigte. Nachwuchselite oder akademisches Subproletariat? HLZ, Zeitschrift der GEW Hessen, 12/2004, S. 16 f.

Hans-Dieter Wolf: Hilfskräfte an Hochschulen. Zu erwartende Veränderungen kommentieren, Forum Wissenschaft, 3/1994, S. 40-43.

Ludger Wößmann "Was macht die Bildungsökonomik und warum Human,kapital?", [http://www.na-bibb.de/uploads/arbeit/vortrag\\_woessmann.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/arbeit/vortrag_woessmann.pdf).

# Anhang

## Fragebogen „Hiwi“ – das unbekannte Wesen?

Bitte ausgefüllt zurück bis spätestens zum 23.07.2004 (Semesterende) an: [...]

### 1: Angaben zur Person

Frage 1 Alter \_\_\_\_\_

Frage 2 Geschlecht: Weiblich  Männlich

Frage 3 In welchem/welchen Fachbereich/en bist Du zur Zeit eingeschrieben?

\_\_\_\_\_

Frage 4 Welchen Abschluss strebst Du an?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Magister/Magistra     | <input type="checkbox"/> Bachelor           |
| <input type="checkbox"/> Diplom                | <input type="checkbox"/> Master             |
| <input type="checkbox"/> Staatsexamen          | <input type="checkbox"/> kirchliche Prüfung |
| <input type="checkbox"/> Staatsex. für Lehramt | <input type="checkbox"/> Promotion          |

Frage 5 In welchem Fachsemester studierst Du Dein Hauptfach?

\_\_\_\_\_

Frage 6 Mit wie vielen weiteren Semestern rechnest Du, bis Du Deinen Abschluss hast?

\_\_\_\_\_

Frage 7 Rechnest Du damit, in diesem oder in den kommenden Semestern Studiengebühren nach dem Studienguthabengesetz (StuGuG) zahlen zu müssen?

Ja  Nein

Frage 8 Welchen höchsten Schulabschluss haben Deine Mutter/Dein Vater?

	Mutter	Vater
Schule ohne Abschluss beendet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Volks-/Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittlere Reife/Realschulabschluss o.ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abitur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Fach-)Hochschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 9 Was war die berufliche Stellung Deiner Mutter und Deines Vaters im Jahr, in dem Du Deinen Schulabschluss gemacht hast?

	Mutter	Vater
ArbeiterIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AngestellteR mit einfacher Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AngestellteR mit qualifizierten Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AngestellteR mit Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamtin/Beamter im einfachen/mittleren Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beamtin/Beamter im gehobenen/höheren Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SelbständigeR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
freie akademische Berufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MithelfendeR FamilienangehörigeR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige und zwar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 10 Mit Einnahmen aus welchen der nachfolgend aufgeführten Finanzierungsquellen finanzierst Du Deinen Lebensunterhalt (in diesem Semester).  
(Mehrfachnennungen möglich.)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Eltern/Verwandte/PartnerIn | <input type="checkbox"/> Stipendium        |
| <input type="checkbox"/> BAföG                      | <input type="checkbox"/> eigener Verdienst |
| <input type="checkbox"/> Darlehen                   | (nicht aus der „Hiwi“-Stelle)              |
| <input type="checkbox"/> Bildungskredit             | <input type="checkbox"/> andere: _____     |

Frage 11 Bist Du oder sind Deine Eltern/Großeltern nach Deutschland eingewandert?

Ja  Nein

Frage 12 Hast Du eine chronische Krankheit oder körperliche Behinderung, die für Dich bestimmte Aufgaben erschwert?

Ja  Nein

Frage 13 Bist Du Gewerkschaftsmitglied?

Ja  Nein

Frage 14 Wenn ja, in welcher?

\_\_\_\_\_

2: Formale Angaben zu Deiner Arbeitsstelle.

Frage 15 Wo ist Deine Stelle angesiedelt?

- Fachbereich, und zwar FB \_\_\_\_\_
- Zentrale Einrichtung (z.B. HRZ, UB, ZAS), und zwar \_\_\_\_\_

Frage 16 Was ist der hauptsächliche Arbeitsinhalt Deiner Stelle?

- Mithilfe in der Lehre (TutorIn, BremserIn, KursleiterIn)
- Mithilfe in der Forschung (Literaturrecherche etc.)
- Verwaltungstätigkeiten, Organisation, Aufsicht o.ä.

Frage 17 Hast Du einen Arbeitsvertrag unterschrieben?

- Ja  Nein

Frage 18 Für wie viele Stunden bist Du angestellt?

\_\_\_\_\_ monatlich

Frage 19 Über wie viele Monate läuft Dein derzeitiger Arbeitsvertrag?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Bis zu 1 Monat   | <input type="checkbox"/> bis zu einem halben Jahr |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 2 Monaten | <input type="checkbox"/> bis zu einem Jahr        |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 3 Monaten | <input type="checkbox"/> länger als 1 Jahr        |
| <input type="checkbox"/> Bis zu 4 Monaten |   |

Frage 20 Hast Du zuvor schon eine Stelle als studentischeR BeschäftigteR inne gehabt?  
(wenn nein, weiter mit Frage 22)

Frage 21 Wenn ja, warst Du am gleichen Institut wie zur Zeit tätig?

- Ja  Nein

Frage 22 Im welchem Jahr warst Du zum ersten Mal als „Hiwi“ angestellt?

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Es ist mein erstes Jahr. | <input type="checkbox"/> 2001     |
| <input type="checkbox"/> 2003                     | <input type="checkbox"/> vor 2001 |
| 2002  |                                   |

Frage 23 Wie bist Du an Deine derzeitige Stelle gekommen?

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

Frage 24 Übst Du neben dieser Beschäftigung noch eine andere Erwerbsarbeit aus?

- Ja  Nein

### 3: Zufriedenheit und Motivation

Ergänze bitte die Fragen 25-35 nach folgendem Schema:

2 = bin ich sehr zufrieden

1 = bin ich eher zufrieden

0 = bin ich weder besonders zufrieden noch unzufrieden

-1 = bin ich eher unzufrieden

-2 = bin ich sehr unzufrieden

Wenn die Frage für Dich irrelevant oder nicht zu beantworten ist, lass bitte die Zeile frei.

	Zufriedenheit				
	2	1	0	-1	-2
25. Mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses	<input type="checkbox"/>				
26. Mit der Stundenzahl	<input type="checkbox"/>				
27. Mit der Bezahlung	<input type="checkbox"/>				
28. Mit meinen Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
29. Mit den in dieser Arbeit vermittelten Fertigkeiten	<input type="checkbox"/>				
30. Mit meinem Verhältnis zum/r ProfessorIn/ChefIn	<input type="checkbox"/>				
31. Mit dem Verhältnis zu den anderen MitarbeiterInnen und Beschäftigten	<input type="checkbox"/>				
32. Mit den Zugangsmöglichkeiten zu den benötigten Arbeitsmitteln (z.B. Kopierkarte, Computer...)	<input type="checkbox"/>				
33. Mit den Gestaltungsmöglichkeiten bez. meiner Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>				
34. Mit der Vereinbarkeit von Studium und „Hiwi“-Job	<input type="checkbox"/>				
35. Mit meiner allgemeinen Situation als studentischeR BeschäftigteR	<input type="checkbox"/>				

Frage 36 Womit bist Du als „Hiwi“ noch besonders zufrieden oder unzufrieden?

Zufrieden	Unzufrieden

Beantworte bitte die Fragen 37-45 nach folgendem Schema:

2 = sehr wichtig

1 = eher wichtig

0 = nicht besonders wichtig, aber auch nicht egal

-1 = weniger wichtig

-2 = unwichtig

Wenn die Frage für Dich irrelevant oder nicht zu beantworten ist, lass bitte die Zeile frei.

Welche Rolle spielt/spielen für Dich bei Deiner „Hiwi“-Tätigkeit...

Relevanz

2    1    0    -1    -2

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 37. ...die Möglichkeit zu wissenschaftlichem Arbeiten?                                    | <input type="checkbox"/> |
| 38. ...die bei dieser Arbeit vermittelten Fertigkeiten?                                   | <input type="checkbox"/> |
| 39. ...der Einblick in die Universität von „innen“?                                       | <input type="checkbox"/> |
| 40. ...die Möglichkeit, wichtige Leute kennen zu lernen?                                  | <input type="checkbox"/> |
| 41. ...die Möglichkeit, Geld zu verdienen?  | <input type="checkbox"/> |
| 42. ...durch diese Stelle die Aussichten auf eine Universitätskarriere zu verbessern?     | <input type="checkbox"/> |
| 43. ...durch engagierte Arbeit bei der Verbesserung von Forschung und Lehre mitzuhelfen ? | <input type="checkbox"/> |
| 44. ...die möglichen positiven Auswirkungen auf den Lebenslauf?                           | <input type="checkbox"/> |
| 45. ...die Anerkennung von Vorgesetzten?  | <input type="checkbox"/> |

Frage 46 Was spielt für Dich bei Deiner Arbeit noch eine Rolle?

\_\_\_\_\_

Frage 47 Welche Rolle spielt Dein Einkommen aus der Beschäftigung an der Universität für Deinen Lebensunterhalt?

- Mein Lohn ist für mich eher ein Taschengeld.
- Ich finanziere mich zum Teil über diese Arbeit.
- Ich finanziere mich zum großen Teil oder voll über diese Arbeit.
- Anderes: \_\_\_\_\_

#### 4: Einschätzung

Frage 48 Eine Arbeit als studentischeR BeschäftigteR 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

Frage 49 Bei gleichzeitiger Ausübung von Studium und „Hiwi“-Stelle leidet  
(Mehrfachnennungen möglich)

- das Studium.
- die Arbeit.
- die Freizeit.
- anderes:
- nichts davon
- weiß nicht

Frage 50 Führt oder führt Deine Hilfskrafttätigkeit zu einer Verlängerung Deines Studiums?

Ja  Nein

Frage 51 Wenn mein derzeitiges Arbeitsverhältnis beendet ist

- möchte ich dieses Arbeitsverhältnis verlängern.
- eine andere Stelle als „Hiwi“ annehmen.
- eine Erwerbsarbeit außerhalb der Universität aufnehmen.
- keiner Erwerbsarbeit nachgehen.
- anderes: \_\_\_\_\_  weiß nicht

Frage 52 Welche Tätigkeiten werden von Dir am häufigsten ausgeführt oder gehören zu Deinen  
Hauptaufgaben? Nenne bitte drei bis sechs der wichtigsten.

---

---

---

Bitte ergänze die Aussagen 53-62 nach folgendem Schema:

2 = trifft voll/ohne Ausnahme zu

1 = trifft zu

0 = trifft teilweise zu

-1 = trifft kaum zu

-2 = trifft nicht zu

Wenn die Frage für Dich irrelevant oder nicht zu beantworten ist, lass bitte die Zeile frei.

	2	1	0	-1	-2
53. Ich habe feste Arbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>				

	2	1	0	-1	-2
54. Mir steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>				
55. Ich teile mir die Zeit für meine Arbeit selbst ein.	<input type="checkbox"/>				
56. Ich wünsche mir mehr Vorgaben bez. meiner Aufgaben.	<input type="checkbox"/>				
57. Ich wünsche mir mehr Möglichkeiten, meine Arbeit selbst zu strukturieren.	<input type="checkbox"/>				
58. Ich werde von der/dem Professorin/en oder ChefIn als „Mädchen/Junge für alles“ gesehen.	<input type="checkbox"/>				
59. Ich wünsche mir allgemein mehr Unterstützung/Hilfe bei der Bewältigung meiner Aufgaben.	<input type="checkbox"/>				
60. Ich fühle mich über meine rechtliche Stellung gut informiert.	<input type="checkbox"/>				
61. Ich wünsche mir ein Beratungs- oder Betreuungsangebot für studentische Beschäftigte.-	<input type="checkbox"/>				
62. Ich sehe alles, was meine ‚Hiwi‘-Stelle angeht, nicht so eng, da ich ja nur für kurze Zeit angestellt bin.	<input type="checkbox"/>				

Ergänze bitte die Fragen 63-71 nach folgendem Schema:

2 = immer

1 = oft

0 = manchmal

-1 = selten

-2 = nie

Wenn die Frage für Dich irrelevant oder nicht zu beantworten ist, lass bitte die Zeile frei.

Ich fühle mich in meiner Arbeit

	2	1	0	-1	-2
(63) unterfordert	<input type="checkbox"/>				
(64) überfordert	<input type="checkbox"/>				
(65) anerkannt	<input type="checkbox"/>				
(66) ausgenutzt	<input type="checkbox"/>				
(67) ausgeschlossen aus dem Institutsgeschehen	<input type="checkbox"/>				
(68) integriert in das Institutsgeschehen	<input type="checkbox"/>				
(69) unter Druck	<input type="checkbox"/>				
(70) gefördert	<input type="checkbox"/>				
(71) Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>				

Frage 72 Ergänze bitte: Wenn ich Probleme mit meiner "Hiwi"-Arbeit habe  
(Mehrfachnennungen möglich)

- bespreche ich mich mit meiner Professorin/meinem Professoren oder Vorgesetzten.
- bespreche ich mich mit den MitarbeiterInnen/mir anderen „Hiwis“.
- nutze ich Beratungsangebote von Interessenvertretungen (Fachschaft, AStA, Gewerkschaft)
- bespreche ich das privat.
- versuche ich, allein eine Lösung zu finden.
- ist das m.E. nicht so gravierend, da ich nur für kurze Zeit beschäftigt bin.
- anderes: \_\_\_\_\_
- weiß nicht

Frage 73 Hast Du in Deiner „Hilfskraft“-Laufbahn Formen der Belästigung erlebt?

Ja  Nein  weiß nicht

Frage 74 Hast Du in Deiner „Hilfskraft“-Laufbahn Formen des Mobbing erlebt?

Ja  Nein  weiß nicht

Frage 75 Hast Du Kommentare oder Ergänzungen zu den einzelnen Fragen oder dem Fragebogen insgesamt?

---

---

---

## Tätigkeiten von studentischen Beschäftigten

Die Tätigkeiten der 140 der befragten studentischen Beschäftigten, die auf die offene Frage geantwortet haben:

- Computerarbeit; Internetrecherche; kopieren, sortieren, ordnen; Unterstützung und Begleitung bei allem
- Tutorium leiten und vorbereiten; Übungszettel korrigieren; Klausuraufsicht/-korrektur; Tutorenbesprechung besuchen und vorbereiten
- Schlafmedizinische Überwachung von Patienten; Betreuung Patienten; Einstellung/Therapie von Patienten während der Nacht
- Apparate jüngerer Studis erklären - Funktionen zeigen, Tierversuche "vorführen"
- Versuch beim Praktikum betreuen; Protokolle korrigieren, Klausur korrigieren
- Aufgaben: rechnen, vorrechnen und erklären
- Dateneingabe; strukturierte Interviews führen; Tagungsvorbereitungen durchführen
- Betreuung von Experimenten; Aufsicht, Testgespräche durchführen, Protokolle korrigieren
- Betreuung Studenten; Präparate vorbereiten; Zeichnungen korrigieren;
- Adressenrecherchieren im Internet; Transkribieren von Interviews; Zugverbindungen planen /Organisation
- Lehrtätigkeit; Wissenserwerb; Fragen beantworten; Pflanzen sammeln
- Literaturrecherche, -beschaffung; Korrekturen
- Bearbeitung von Tonmaterial (Tonbänder digitalisieren) Bearbeitung dieses Materials per PC, Aufbereitung für Internet; eher gleichförmige, wenig abwechslungsreiche Arbeitsschritte nacheinander ausführen
- Signaturvergabe in der Bib., Literaturrecherche, Korrekturlesen, kopieren
- Allgemeine Laborarbeiten in der Forschung; z.B.: DNA-Sequenzierung,...
- Publikationen unterstützen; Lehrmaterial vorbereiten; "sonstige Dienste", alles außer Kaffee kochen
- Homepage betreuen; Literaturrecherche; Korrekturlesen; Seminar-Handouts basteln; kopieren
- Literaturrecherche, Korrekturlesen; Kopieren;
- Tutorium vorbereiten, inklusive Seminarplan ausarbeiten; Durchführen, Ausarbeiten, Korrigieren
- Lit.- bzw. Personenrecherche, Organisation von Veranstaltungen, Kopiertätigkeit, Korrekturarbeit
- Recherche; Organisation; Web-Design; Layout; inhaltliche Mitarbeit
- Internetrecherche, Organisation der Veranstaltung (Reader, Handapparat,...) Sprechstunde
- Literaturrecherche, kopieren, Internet/Homepagegestaltung
- Leitung von AGs; Vor- und Nachbereitung, Aufarbeitung des Programms
- Arbeitskreis betreuen;
- Korrektur lesen; Orgakram Arbeitspapier überarbeiten; kopieren
- verschiedener Art; Seminar betreuen;
- Programmieren, testen, lesen, dokumentieren, diskutieren, korrigieren
- Literaturrecherche; Verwaltungstätigkeit, Korrekturlesen, Kopiertätigkeit; Homepage
- Archivieren/ Registrieren von Akten (Verzeichnen, sortieren, erschließen), Beantwortung von Benutzeranfragen
- nicht einschlafen, Messungen kontrollieren, Messgeräte an Patienten befestigen, Druckerpapier nachlegen
- Übungsstunde abhalten, Zettel korrigieren und Klausur auch
- Versuchspersonen erheben; Daten aufbereiten; VP werben; Studenten betreuen/lehren

- Erklärung der VL, Hilfe bei versch. Übungen, Korrigieren von Übungszetteln, Besprechung mit anderen Tutoren
- Bib.aufsicht, html-Programmierung, Verwaltung, Ausleihen, Rückgaben, Mahnungen schreiben
- Kurs-Teilnehmer betreuen; Mittlerin zwischen Kursleiter und Studis, Materialbeschaffung, Rückmeldung über Erfolg der Studis an Kursleiter
- Betreuung von Versuchen und Studenten; Protokolle korrigieren, Klausuren entwerfen und korrigieren
- Administrieren von Rechnern eines lokalen Netzwerks, Archivierung von Daten, Hilfe der Diplomanden bei kleineren oder größeren Problemen mit dem Computer /Software
- Korrekturlesen, Homepage aktualisieren, Aufsicht führen
- Bib.angelegenheiten; Redigieren von Texten; Web-Side- Organisation / Actualisation; Seminarapparate; Tagesgeschäft
- Bücher aufnehmen " Bestell fertig" machen, signieren, kopieren von Aufsätzen und Büchern und Tutor für ein PS
- Internetseite erstellen/aktualisieren; kopieren
- Kopieren, Korrekturlesen; Recherche
- Kopieren, Literaturrecherche, Forschung im Rahmen des Themengebietes des Profs
- Praktikumvorbereitung, Studibetreuung
- Kursraum vorbereiten/aufräumen, Studis im Kurs helfen/ unterstützen und für Fragen der Studis (Klausur) offen sein
- Recherche, Bücherbeschaffung; Mikrofilm; Kopieren; Teilnahme an wissenschaftlichen Arbeitstreffen
- Pat. mit Elektroden verkabeln; Cpap-Geräte einstellen; Pat. überwachen
- selbständige Laborarbeiten
- Messungen von pneumologischen Pat.
- Vorträge vorbereiten; Texte lesen und diskutieren, Literaturrecherche, Vorbereitungen für Seminare, Exkursionen (Powerpoint-Vorträge, Organisation)
- Literaturrecherche; Korrekturen; Seminarordner auflösen/sortieren; die über die Stadt verteilten Bibliotheken abklappern; Kopieren, Transkribieren
- Tutorium halten; Zettel korrigieren; Computer testen, reparieren; Software einrichten, installieren
- Patientenbetreuung; schlafmedizinische Untersuchung; wach bleiben
- Verkabeln der Patienten des Schlaflabors; Überwachen und Einstellen der CPAP-Geräte in der Nacht; Patientenbetreuung und Abkabeln, Aufräumen, Säubern der Elektroden...
- Klausurbetreuung; Protokollauswertung; Korrektur; Praktikumsbetreuung
- Kurs betreuen; Fragen beantworten; Klausuren korrigieren; Zeichnungen kontrollieren
- Vorbereitung von Vorträgen; Organisationsaufgaben (Exkursionen, Anschreiben, Einladungen); Literaturrecherche; Mitarbeit an Forschungstätigkeiten
- Nachtwache; Abends "ankabeln"; Morgens "abkabeln"
- Literaturrecherche; Kopieren; Bibliotheksaufsicht; Seminarapparat zusammenstellen
- Literaturrecherche; Korrekturlesen; Empfänge ausrichten
- Betreuen der Kursteilnehmer; Kursmaterial beschaffen; Exkursionen leiten; Korrigieren
- Pflanzen sammeln, bestimmen; Exkursionen leiten; Arbeiten korrigieren; Studis im Kurs betreuen
- Kopieren; Korrekturlesen; Literaturrecherche und -beschaffung; Vor-/ Nachbereitung von Seminaren
- Programmierung; Auswertung; Kursmaterial; Exkursionsbetreuung
- Kursbetreuung; Beschaffung von
- Mitarbeit an Studien; Dateneingabe; Korrekturlesen; Vorbereitung von Tagungen

- Pflege der Internetseite; Layouts aller Art; Sekretariatsarbeiten; Mithilfe bei der Organisation von Tagungen ...
- Halten eines Tutoriums; Korrigieren von Übungszetteln; Klausuraufsicht und -korrektur
- klinische Interventionen vorstellen und erklären und vor Großgruppe demonstrieren; Klinikgruppenarbeit beobachten und ggf. eingreifen; Nachbesprechung mit Profs / Doktoranden
- Beaufsichtigen von Kursteilnehmern; Korrektur von Protokollen; Fragen beantworten
- Literaturrecherche; -auswertung; wissenschaftl. Arbeiten Prof.; Betreuung von Studis; eigenständige Forschung; Unterrichtsleitung
- Tutorium leiten; Fachfragen der Studis beantworten; Verbindungsglied zw. Studi und Prof.
- Webdesign; Webprogrammierung; Content-Research; Tutoren-Tätigkeit; Testing
- Leitung von AGs für Anfangssemester; Vorbereitung von AGs
- Vermittlung von Wissen; Anleitung zum gründlichen Arbeiten; Betreuung bei einem vorgegebenen Versuch
- Literaturrecherche; Vorlesen; Kopieren
- Assistenzlehre; Organisation; Büroarbeit
- Sitzungen vorbereiten und leiten; Seminarplan erarbeiten; Lesen, Korrekturlesen
- "Verkabeln" der Patienten; Rundgänge; Therapieeinstellung
- Korrektur von Übungsblättern und Klausuren
- (nur) Korrektur von Übungsblättern
- Datenbank betreiben; Literaturrecherche; Vorbereitung von Veranstaltungen; Kopieren
- Datenbankadministration; Schulung der Mitarbeiter; Literaturrecherche
- Vorbereiten des Tutoriums, (in Thematik einarbeiten, Übungen erstellen), Tutorium abhalten
- Unterhaltung der Naturschutzbibliothek; Allg. Verwaltungsaufgaben des Naturschutzes
- Betreuung Erstsemester; Korrektur von Arbeiten
- Vorbereitung von Material; Betreuung von Kursteilnehmern; Aufräumen (teils)
- Umgang mit Patienten; Betreuung; Messung verschiedener Parameter (über Nacht)
- Praktikumsbetreuung; Protokolle korrigieren; Klausuraufsicht
- Sichten, Bearbeiten von Daten; Kaffeetrinken
- Bibliotheksaufsicht; Literaturrecherche; Kopierdienste; Schreibarbeiten
- Laboraufsicht; Betreuung der Praktikumsversuche; Korrigieren der Protokolle; Durchführung mündlicher Prüfungen
- Bibliotheksdienst; Literaturrecherche; Sekretariat; Kopieren, etc.; VL-Vorbereitung
- Kopieren; Literatursuche; Literaturlausleihe; Statistiken aufstellen
- Recherche von z.B. Literatur; Verfassen von Texten (eigenständig); Korrekturlesen; Erstellen von Stichwortverzeichnissen
- selbständiges Arbeiten; selbständige Lehre als Tutor; Eigenverantwortlichkeit
- Organisation eines Workshops; Literaturrecherche; kleine Aufgaben, die anfallen
- Korrekturlesen von wissenschaftl. Arbeiten; Literaturrecherche; wiss. Arbeiten, Texte schreiben...
- Korrektur; Erstellung von Musterlösungen; Beantwortung von Fragen per Mail; Vorbereitung von Tutorien
- Telefonieren; Datenarbeit; Briefe-Schreiben
- Leitung, Organisation und Durchführung von AGs
- Kopieren; Literatur besorgen (andere Institute); Korrekturlesen; Literaturrecherche
- Praktikumsbetreuung, d.h. unterrichten, Fragen beantworten, korrigieren
- Wissensvermittlung; Übungszettelkorrektur; Verständnisförderung
- Bearbeiten von Bodenproben im Labor

- Korrektur von Protokollen; Versuchsbetreuung; Theorievermittlung
- Laboranalysen
- Referenzimplementierung von Papers; Verbesserungen von bestehenden Implementierungen
- Tutorium halten; Übungszettel korrigieren; an Tutorenbesprechungen teilnehmen
- Literaturrecherche; Erstellung und Überarbeitung von kleinen Schriftsätzen
- Kopieren; Falllösungen; Erstellen von Arbeitspapieren; Sortieren von Aufsätzen
- Bremser; Kulturdienst bei Hydra
- EDV; Statistik; Recherche
- Bibliotheksarbeit: Bücher katalogisieren; Bibliothek betreuen
- Literaturrecherchen; Korrekturlesen; Briefe und Mails erfassen
- Kopieren, Sortieren, Statistiken führen, Bewerbungsunterlagen bearbeiten
- Versuchsbetreuung; Korrektur von Versuchsprotokollen; kurze thematische Versuchseinführung
- Demonstration; Kolloquium organisieren; Korrektur; Vorbereitung auf Klausur; Nachhilfe; Denkanstoß, Ratschläge
- Literaturrecherche; Seminarunterlagen zusammenstellen; Kopieren; Buchbestellungen; Seminarbetreuung
- Tutorium halten; Zettel korrigieren; für Studis da sein
- Korrekturlesen; Layouten von Texten; Kopieren; Literaturrecherche
- Anleitung und Hilfe bei Tierpräparation; Vorbereitung auf Klausur
- Tutorien halten
- Internetrecherche; Kopieren; Literaturrecherche
- Leitung von AGs
- Lehre, Studibetreuung
- Literaturrecherche; Homepage; PP-Präsentation
- Korrektur von Übungszetteln; Tutorium vorbereiten, halten
- Aufsicht; Bücher einstellen; Auskünfte erteilen; Statistik führen; Revision durchführen
- Literatursuche; Mitarbeit (schreiben) an einem Lehrbuch; Korrekturlesen; Vorbereitung von Vorlesungen u. Übungen; Urteile selbständig kommentieren
- theoretische Vorbereitung und Erläuterung, sowie praktische Durchführung und Betreuung von Versuchen im Physikpraktikum für Medizinstudis
- Aktualisierung der Homepage; Verfassen von e-Mails und Briefen, Kopieren; Literaturrecherche
- Korrekturlesen; Aufsätze schreiben; Ordnen; Vorlesungen und Seminare vorbereiten
- Literaturrecherche; Korrekturlesen; Vorbereiten von VL
- Literaturrecherche; Fußnotenkontrolle; Gutachtenüberprüfung; Fälle herausarbeiten
- Korrekturlesen; VL/ Ü vorbereiten; Mitschreiben am Lehrbuch; Urteile selbständig kommentieren; Literaturrecherche
- Übungsaufgaben korrigieren, erklären; fachl. Fragen beantworten
- Bremserin des TPK-Kurses, incl. Einleitung in das Kursthema, praktische Versuchsdurchführung; Nachsicht von Versuchsprotokollen
- Bibliothek; Recherche; Kopieren
- Laboraufgaben
- Korrigieren der Übungsblätter
- Literaturrecherche; Statistik; Paper schreiben; Studis betreuen; Experimente vorbereiten



# Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



## Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

### Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Land(D für BRD), Postleitzahl, Ort

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

alte Mitgliedsnummer

Name / Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überzahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

### Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgruppe

Bruttoeinkommen € monatlich

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

### Beschäftigungsverhältnis:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt          | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge                   |
| <input type="checkbox"/> beamtet             | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche |
| <input type="checkbox"/> in Rente            | <input type="checkbox"/> im Studium                              |
| <input type="checkbox"/> pensioniert         | <input type="checkbox"/> ABM                                     |
| <input type="checkbox"/> Altersübergangsgeld | <input type="checkbox"/> Vorbereitungsdienst/Berufspraktikum     |
| <input type="checkbox"/> arbeitslos          | <input type="checkbox"/> befristet bis _____                     |
| <input type="checkbox"/> Honorarkräfte       | <input type="checkbox"/> Sonstiges                               |

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tariffbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

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

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

**Vielen Dank!**  
**Ihre GEW**

## **Fachgruppe**

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen und Hauptschulen
- Gymnasien
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- 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 BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

---

## **Unsere Anschriften**

### **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/2103045  
E-Mail: [info@gew-bw.de](mailto:info@gew-bw.de)

### **GEW Bayern**

Schwanthalerstraße 64, 80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/5389487  
E-Mail: [info@bayern.gew.de](mailto:info@bayern.gew.de)

### **GEW Berlin**

Ahornstraße 5, 10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
E-Mail: [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de)

### **GEW Brandenburg**

Alleestraße 6a, 14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
E-Mail: [info@gew-brandenburg.de](mailto:info@gew-brandenburg.de)

### **GEW Bremen**

Löningstraße 35, 28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
E-Mail: [info@gew-hb.de](mailto:info@gew-hb.de)

### **GEW Hamburg**

Rothenbaumchaussee 15, 20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
E-Mail: [info@gew-hamburg.de](mailto:info@gew-hamburg.de)

### **GEW Hessen**

Zimmerweg 12,  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
E-Mail: [info@hessen.gew.de](mailto:info@hessen.gew.de)

### **GEW Mecklenburg-Vorpommern**

Lübecker Straße 265a, 19059 Schwerin  
Telefon: 0385/485270  
Telefax: 0385/4852724  
E-Mail: [landesverband@mvp.gew.de](mailto:landesverband@mvp.gew.de)

### **GEW Niedersachsen**

Berliner Allee 16, 30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
E-Mail: [E-Mail@gew-nds.de](mailto:E-Mail@gew-nds.de)

### **GEW Nordrhein-Westfalen**

Nünningstraße 11, 45141 Essen  
Telefon: 0201/294030-1  
Telefax: 0201/29403-51  
E-Mail: [info@gew-nw.de](mailto:info@gew-nw.de)

### **GEW Rheinland-Pfalz**

Neubrunnenstraße 8, 55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-50  
E-Mail: [gew@gew-rheinland-pfalz.de](mailto:gew@gew-rheinland-pfalz.de)

### **GEW Saarland**

Mainzer Straße 84, 66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
E-Mail: [sekretariat@gew-saarland.de](mailto:sekretariat@gew-saarland.de)

### **GEW Sachsen**

Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig  
Telefon: 0391/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
E-Mail: [gew-sachsen@t-online.de](mailto:gew-sachsen@t-online.de)

### **GEW Sachsen-Anhalt**

Markgrafenstraße 6, 39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/7313405  
E-Mail: [info@gew-lsa.de](mailto:info@gew-lsa.de)

### **GEW Schleswig-Holstein**

Legienstraße 22-24, 24103 Kiel  
Telefon: 0431/554220  
Telefax: 0431/554948  
E-Mail: [info@gew-sh.de](mailto:info@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](mailto:info@gew-thueringen.de)

### **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

**Hauptvorstand**  
Postfach 90 04 09  
60444 Frankfurt am Main  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)

### **GEW-Hauptvorstand, Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin**

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-11 bis -15  
Telefax: 030/235014-10  
E-Mail: [info@buero-berlin.gew.de](mailto:info@buero-berlin.gew.de)

### **Die GEW im Internet:**

<http://www.gew.de>

Herausgeber:

GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main,  
Nov. 2004