

# **Bericht zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der studentischen Mitarbeiter\*innen der TU Berlin**

**Michael Fleck, Laura Grannemann, Mads Hansen, Ulf Banscheraus**

Mitarbeit: Olga Golubchykova, Helene Tobias, Ivan Meier-Menzel

Korrigierte Fassung

**Dezember 2023**

**Errata:**

In der ursprünglichen Fassung wurden in Abbildung 4.9 (Außerberufliche Belastungen, S. 21) fehlerhafte Werte dargestellt. Die Abbildung wurde korrigiert.

In der ursprünglichen Fassung waren die Angaben zum Belastungserleben (Abschnitt 7.2, S. 39) infolge eines Fehlers bei der Erstellung von Abbildung 7.5 nicht korrekt. Abbildung und Text wurden überarbeitet.

In der ursprünglichen Fassung wurde im Anhang (S. 50) bei Frage F 2 „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung? In Bezug auf...“ bei den Antworten auf das Item „Einkommen/Verdienst“ der Mittelwert mit 3,4 angegeben. Korrekt ist ein Mittelwert von 2,4. Die Angabe wurde geändert.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorbemerkung</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Stichprobenbeschreibung</b> .....	<b>4</b>
2.1 Datenerhebung und Rücklauf.....	4
2.2 Soziodemografische Merkmale.....	5
<b>3 Kulturelle und ökonomische Verortung</b> .....	<b>7</b>
3.1 Bildungsabschluss.....	7
3.2 Sozioökonomische Herkunft.....	7
3.3 Bildungsherkunft.....	8
3.4 Studiensituation.....	9
3.5 Finanzielle Situation.....	11
<b>4 Allgemeine Beschäftigungssituation</b> .....	<b>15</b>
4.1 Formale Aspekte.....	15
4.2 Motivation.....	16
4.3 Zugang zur Stelle.....	18
4.4 Vereinbarkeit von Studium und Beschäftigung.....	19
4.5 Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beschäftigung.....	20
<b>5 Aufgaben</b> .....	<b>22</b>
5.1 Tätigkeitsbereiche allgemein.....	22
5.2 Lehrtätigkeit.....	24
5.3 Forschungstätigkeit.....	26
<b>6 Regulierung der Arbeit</b> .....	<b>29</b>
6.1 Reale Arbeitszeit und Mehrarbeit.....	29
6.2 Arbeit außerhalb der Kernzeiten.....	31
6.3 Mobiles Arbeiten.....	32
6.4 Urlaub und Krankheit.....	34
<b>7 Arbeitsrealität(en)</b> .....	<b>36</b>
7.1 Zufriedenheit.....	36
7.2 Belastungserleben.....	39
7.3 Zusammenarbeit und Rückmeldung.....	41
7.4 Kommunikation.....	42
7.5 Weiterbildung.....	44
<b>8. Zusammenfassung</b> .....	<b>46</b>
<b>Tabellenanhang</b> .....	<b>48</b>
<b>Fragebogen</b> .....	<b>62</b>

# 1. Vorbemerkung

Im Herbst 2022 wurden zum ersten Mal die studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin zu ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation befragt. Zur Teilnahme an der Befragung wurden eingeladen (1.) alle studentischen Hilfskräfte im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes sowie (2.) alle an der TU Berlin auf Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) beschäftigten Vollzeitstudierenden in einem grundständigen oder weiterführenden (nicht weiterbildenden) Studiengang mit einem Beschäftigungsumfang von nicht mehr als 20 Wochenstunden. Die Gruppe der studentischen Hilfskräfte bestand zum Stichtag am 17.11.2022 aus 1.721 Personen. Da der Studierendenstatus in der Personalstatistik nicht erfasst wird, ist die Grundgesamtheit der weiteren studentischen Mitarbeitenden nicht bekannt. Die Berechnung des Rücklaufs erfolgt deshalb nur für studentische Hilfskräfte im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes.

Die vorliegende Befragung ist stark an arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen orientiert. Neben wissenschaftsspezifischen Themenfeldern wie der Situation in Forschung und Lehre wurden deshalb auch Fragen gestellt, die sich auf Themenkomplexe beziehen, die die allgemeine Arbeitssituation betreffen, beispielsweise die Führungsbeziehung zu den Vorgesetzten oder die Interaktion mit anderen Beschäftigtengruppen. Im Rahmen der Befragung wurde teilweise auf validierte Fragestellungen aus allgemeinen Beschäftigtenbefragungen zurückgegriffen, zum Beispiel auf Items aus der regelmäßig durchgeführten Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) oder des jährlich erhobenen DGB-Index Gute Arbeit. Zusätzlich wurden Fragestellungen berücksichtigt, die sich spezifisch auf studentische Beschäftigte beziehen, insbesondere aus einer bundesweiten Befragung von studentischen Beschäftigten<sup>1</sup>, die im Laufe des Jahres 2022 durchgeführt wurde. Mit rund 60 Fragen zu Themenfeldern wie Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit und mobiles Arbeiten, Zufriedenheit und Belastungserleben, Zusammenarbeit, Führung und Interaktion, Lehr- und Forschungstätigkeit, Weiterbildungsangeboten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erlaubt der Fragebogen eine differenzierte Analyse der Arbeits- und Beschäftigungssituation der studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin.

Die Untersuchung wurde von einem Projektteam bearbeitet, zu dem Olga Golubchikova (04/2022 bis 01/2023), Laura Grannemann (05/2022 bis 06/2023) und Mads Hansen (03 bis 08/2023) als wissenschaftliche Mitarbeitende, Helene Tobias (04/2022 bis 06/2023) und Ivan Meier-Menzel (05/2022 bis 06/2023) als studentische Mitarbeitende sowie Michael Fleck (10-12/2023) als freier Mitarbeiter gehörten. Die Projektleitung lag bei Dr. Ulf Banscheraus, dem Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der TU Berlin. Als interne Projektauftraggeberin fungierte eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Christian Schröder (Vizepräsident für Studium und Lehre), Prof. Dr. Annette Mayer (Leitung CJS<sup>2</sup> und ZEWK), Günter Karl (Leitung Abteilung Personal und Recht) sowie Vertreter\*innen des Personalrats und des Personalrats der Studentischen Beschäftigten. Alle Phasen der Befragung der studentischen Mitarbeitenden (insbesondere Fragebogendesign und Datenauswertung) wurden von einer Resonanzgruppe begleitet, zu der unter anderem Vertreter\*innen der Personalräte und der Kommission für Studium und Lehre des Akademischen Senats sowie Referent\*innen für Studium und Lehre der Fakultäten und Trainer\*innen von Schulungsangeboten für Tutor\*innen (vor allem „Train the Tutor“ der ZEWK)

---

<sup>1</sup> Hopp, Marvin/Hoffmann, Ann-Kathrin/Zielke, Aaron/Leslie, Lukas/Seeliger, Martin (2023): Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen: eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Bremen: Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen.

<sup>2</sup> Center for Junior Scholars

gehörten. Methodisch wurde das Projektteam insbesondere beim Fragebogendesign sowie der Planung der Erhebung von Prof. Dr. Markus Feufel (Fachgebiet Arbeitswissenschaft), PD Dr. Jan Pfetsch (Fachgebiet Pädagogische Psychologie) und Sascha Kubath (Strategisches Controlling) beraten und unterstützt.

## 2. Stichprobenbeschreibung

### 2.1 Datenerhebung und Rücklauf

Am 14.11.2022 wurden die studentischen Hilfskräfte der TU Berlin per E-Mail über den zentralen Verteiler der Personalabteilung zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Zugleich wurden die weiteren studentischen Mitarbeitenden mit einer E-Mail adressiert, die an den Verteiler der Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung gerichtet wurde und eine klare Beschreibung der Zielgruppe der Befragung enthalten hat. Der Online-Fragebogen, der mit der Software LimeSurvey erstellt wurde, konnte bis zum 23.12.2022 ausgefüllt werden. Der Fragebogen stand in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Im Erhebungszeitraum wurden die studentischen Mitarbeitenden außerdem vom Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Christian Schröder, sowie den Personalräten, ebenfalls per E-Mail, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Ergänzend wurde die Befragung über den Instagram-Account der Pressestelle der TU Berlin und gedruckte Postkarten, die auf dem Campus verteilt wurden, beworben.

**Abbildung 2.1: Postkarten/Share-Pics der Befragung**



In Abwägung der Vor- und Nachteile verschiedener Gestaltungen der Zugriffsmöglichkeiten auf den Fragebogen und somit der Möglichkeiten zur Teilnahme an der Befragung wurde auf den Einsatz personalisierter Token verzichtet und stattdessen ein universeller Link eingesetzt. Auf diese Weise sollte die vollständige Anonymität bei der Beteiligung an der Befragung gewährleistet werden. Hiervon erhoffte sich das Projektteam einen positiven Einfluss auf die Rücklaufquote. Zugleich wurde das Risiko einer gezielten Manipulation der Befragung durch Mehrfachteilnahme als gering eingeschätzt.

In einer Begrüßung zu Beginn des Fragebogens wurde kurz erläutert, wie die Fragen zu beantworten sind. Weitere Instruktionen zu den einzelnen Frageblöcken, Fragen und Antwortmöglichkeiten wurden an den betreffenden Stellen gegeben. In den meisten Fällen konnten die Teilnehmenden durch Anklicken bzw. Ankreuzen antworten. Zudem gab es Freitextfelder, in welche die Teilnehmenden zusätzliche Anmerkungen eintragen konnten. Der Fragebogen bestand zum großen Teil aus Beurteilungsfragen (Fragen mit Likertskala), bei denen Bewertungen zu einem Sachverhalt abgegeben werden sollten. Die Teilnehmenden sollten zum Beispiel angeben, wie sehr sie einer Aussage zustimmen, wie zufrieden sie sind oder wie wichtig sie etwas finden.

Insgesamt wurden 800 Befragungen online gestartet. Davon wurden 390 Fragebögen vorzeitig abgebrochen, ein Großteil (198) bereits vor der Beantwortung der ersten Frage. Die unvollständig ausgefüllten Fragebögen wurden nicht in die Auswertung einbezogen. Bei der detaillierten Datenprüfung wurden zusätzlich 15 Teilnehmende aus dem Datensatz ausgeschlossen, da sie

nicht zur Zielgruppe der Befragung gehörten. Somit basieren die vorgelegten Projektergebnisse auf den vollständig ausgefüllten Fragebögen von 395 studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin, davon 367 studentische Hilfskräfte und 28 weitere studentische Beschäftigte. In der Teilgruppe der studentischen Hilfskräfte lag die Rücklaufquote bei 21 Prozent, was für eine Online-Befragung durchaus als zufriedenstellend betrachtet werden kann. Die Rücklaufquote unterscheidet sich zwischen den Fakultäten. Am niedrigsten war sie bei der Fakultät II mit zehn Prozent; am höchsten in der Fakultät I mit 29 Prozent.

**Abbildung 2.2: Grundgesamtheit, Stichprobenumfang und Rücklaufquoten nach Fakultäten**

Organisationseinheit	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklaufquote
Fakultät I	136	40	29%
Fakultät II	290	30	10%
Fakultät III	218	44	20%
Fakultät IV	299	51	17%
Fakultät V	370	67	18%
Fakultät VI	253	59	23%
Fakultät VII	121	24	20%
ZE/ZUV/Sonst.	32	17	53%
Gesamt:	1.721	367	21%

Quellen: Internes Berichtswesen, Online-Befragung 2022

## 2.2 Soziodemografische Merkmale

Der folgende Abschnitt beschreibt die soziodemografische Zusammensetzung der Befragungsteilnehmenden und dabei konkret die Merkmale „Alter“, „Geschlecht“, „Staatsangehörigkeit“, „Land der Hochschulzulassung“, die Frage nach einer möglichen Elternschaft sowie dem angestrebten Studienabschluss. Die Altersverteilung der gültigen Befragungsdaten reicht von 19 bis 47 Jahren, während der Altersdurchschnitt bei 25,5 Jahren liegt (vgl. Abbildung 1.1). Die Altersverteilung lässt sich in vier Gruppen von jeweils 19 bis 22 Jahren, 23 bis 26 Jahren, 27 bis 30 Jahren und über 30 Jahren einteilen. Mehr als die Hälfte der Befragten (51%) befinden sich demnach in der Altersgruppe der 23- bis 26-Jährigen. Die anderen drei genannten Altersgruppen machen hinsichtlich ihrer Größe jeweils einen Anteil zwischen zehn Prozent und 20 Prozent aus: 19 Prozent der Befragungsteilnehmenden befinden sich im Alter zwischen 19 und 22 Jahren, 19 Prozent zwischen 27 und 30 Jahren und elf Prozent sind älter als 30 Jahre (vgl. Abbildung 2.3).

Bezüglich ihres Geschlechts geben 44 Prozent der Befragten an, weiblich zu sein, während 52 Prozent eine männliche und vier Prozent eine nicht binäre bzw. andere Geschlechtszugehörigkeit angaben. Aufgrund der geringen Fallzahl wird im weiteren Bericht keine gesonderte Auswertung der nicht binären bzw. anderen Geschlechtszugehörigkeit vorgenommen. In der allgemeinen Studierendenstatistik aus dem Wintersemester 2022/23, welche verschiedene Parameter für die gesamte Studierendenschaft der TU darstellt, liegt der weibliche Anteil der Studierenden insgesamt bei 34 Prozent. Zudem geben weniger als ein Prozent ihr Geschlecht als divers an und 66 Prozent als männlich.

Im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit geben 79 Prozent der Befragten eine deutsche Nationalität an, während zwölf Prozent einer anderen Nationalität angehören. Neun Prozent der Befragungsteilnehmenden verfügen über die deutsche und darüber hinaus zusätzlich über eine weitere Staatsbürgerschaft. In der allgemeinen Studierendenstatistik aus dem Wintersemester

2022/23 beträgt der Anteil deutscher Studierender 71 Prozent, während 29 Prozent über eine ausländische Staatsangehörigkeit verfügen. Eine Mehrfachnennung wie in der hier betrachteten Umfrage unter den studentischen Beschäftigten ist in der allgemeinen Studierendenstatistik nicht vorgesehen (nur binäre Antwortmöglichkeit), weshalb die beiden Gruppen an dieser Stelle nicht vergleichbar sind. 90 Prozent der befragten Personen geben darüber hinaus an, ihre Hochschulzulassungsberechtigung in Deutschland erworben zu haben, während dies für zehn Prozent der Befragungsteilnehmenden in einem anderen Land der Fall war.

Auf die Frage nach der Elternschaft geben vier Prozent der Befragungsteilnehmenden an, mindestens ein Kind zu haben, wohingegen 96 Prozent zum Zeitpunkt der Umfrage kinderlos waren. Auch an dieser Stelle wird eine Unterscheidung der beiden Gruppen aufgrund der geringen Fallzahl von Befragten mit Kindern im weiteren Bericht nicht durchgeführt.

Mit 55 Prozent strebt die Mehrheit der studentischen Mitarbeitenden derzeit einen Masterabschluss an, während die anderen 45 Prozent auf einen Bachelorabschluss abzielen.

**Abbildung 2.3: Soziodemografische Zusammensetzung der Stichprobe**

Soziodemografisches Merkmal		Häufigkeit	Anteil
Alter	19-22	75	19%
	23-26	201	51%
	27-30	74	19%
	Älter als 30	44	11%
Geschlecht	Weiblich	163	44%
	Männlich	193	52%
	Nicht binär	13	4%
Staatszugehörigkeit	Deutsch	313	79%
	Deutsch und andere	36	9%
	Andere	46	12%
Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung	Deutschland	354	90%
	Ein anderes Land	38	10%
Kinder	Ja	17	4%
	Nein	375	96%
Angestrebter Studienabschluss	Bachelor	179	45%
	Master	264	55%

### 3 Kulturelle und ökonomische Verortung

In diesem Abschnitt geht es um die Angaben der befragten Personen zu ihrer soziokulturellen bzw. sozioökonomischen Herkunft, zu ihrer derzeitigen finanziellen Lage sowie zu ihrer persönlichen Situation an der TU Berlin.

#### 3.1 Bildungsabschluss

Die Umfrage bezieht sich hinsichtlich des Bildungsabschlusses auf den dem Studium an der TU zugrunde liegenden Bildungsweg der befragten studentischen Beschäftigten. Mit anderen Worten: Es wird an dieser Stelle der Umfrage erhoben, an was für einer Bildungseinrichtung die Studienberechtigung der befragten Person erworben wurde. Die Auswertung zur Vorbildung in Abbildung 3.1 zeigt eine sehr konzentrierte Häufigkeit in der Kategorie der „Allgemeinbildenden Schulen“ wie beispielsweise Gymnasien oder Gesamtschulen mit einem Anteil von 87 Prozent. Daneben liegen „Ausländische Studienberechtigungen“ und andere Bildungswege (etwa Zweiter Bildungsweg oder berufliche Qualifikation des Dritten Bildungswegs) mit einem kleineren Anteil von jeweils sechs bzw. insgesamt sieben Prozent. Die eindeutige Mehrheit des Samples entstammt diesen Werten zufolge somit dem herkömmlichen „ersten“ Bildungsweg, während insgesamt nur unter 15 Prozent der befragten studentischen Beschäftigten den Weg über andere Bildungseinrichtungen gegangen sind.

**Abbildung 3.1: Weg des Erwerbs der Studienberechtigung**

Bildungsweg	Häufigkeit	Anteil
Allgemeinbildende Schule (z. B. Gymnasium, Gesamtschule)	344	87%
Schule des Zweiten Bildungswegs (z. B. Abendgymnasium, Kolleg)	10	3%
Beruflich orientierte Schule (z. B. Fachgymnasium, Oberstufenzentrum, Fachoberschule)	8	2%
Berufliche Qualifikation des Dritten Bildungswegs	4	1%
Ausländische Studienberechtigung (inkl. Studienkolleg)	22	6%
Auf einem anderen Weg	3	1%

#### 3.2 Sozioökonomische Herkunft

Fragen zur finanziellen bzw. beruflichen Stellung der Eltern beleuchten den familiären Hintergrund der Befragungsteilnehmenden in Bezug auf die ökonomische Dimension. Die Umfrageteilnehmenden schätzen an dieser Stelle den finanziellen Status ihrer Eltern im Vergleich zu anderen Familien ein. Zur Auswahl stehen dabei fünf Kategorien, die von „überhaupt nicht wohlhabend“ bis „sehr wohlhabend“ reichen. Abbildung 3.2 zeigt auf den ersten Blick ein ausgeglichenes Bild, das heißt, die Mehrheit der Werte liegt in den mittleren Kategorien, während sich nur ein vergleichsweise kleiner Teil als „sehr wohlhabend“ (6%) oder „überhaupt nicht wohlhabend“ (7%) einschätzt. 87 Prozent der Umfrageteilnehmenden ordnen die finanzielle Lage ihrer Eltern im Vergleich zu anderen Familien somit als „eher nicht wohlhabend“ (20%), „teils/teils“ (34%) oder „eher wohlhabend“ (31%) ein. Insgesamt zeigt sich also, dass der sozioökonomische Hintergrund der Befragten unterschiedlich ist, wobei die Tendenz leicht in die besser situierte Richtung zeigt.

**Abbildung 3.2: Ökonomischer Status der Eltern**

		Gesamt		Weiblich		Männlich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie finanziell wohlhabend sind (bzw. waren) Ihrer Einschätzung nach Ihre Eltern im Vergleich zu anderen Familien?	Überhaupt nicht wohlhabend	29	7%	11	7%	14	7%
	Eher nicht wohlhabend	79	20%	32	20%	39	20%
	Teils/teils	136	34%	67	41%	59	31%
	Eher wohlhabend	123	31%	46	28%	64	33%
	Sehr wohlhabend	24	6%	6	4%	17	9%

Differenziert man die Frage der sozioökonomischen Herkunft der Umfrageteilnehmenden nach Geschlecht, so ergeben sich gewisse Unterschiede zum vorherig beschriebenen Gesamtbild. Während die beiden unteren Kategorien „überhaupt nicht wohlhabend“ und „eher nicht wohlhabend“ nur geringfügig auseinanderliegen (weniger als ein Prozentpunkt), liegt der Anteil der mittleren Kategorie bei den weiblichen Befragten (41%) knapp elf Prozentpunkte höher als unter den männlichen Befragten (31%). Im Fall der beiden oberen Kategorien „eher wohlhabend“ und „sehr wohlhabend“ verhält sich die Situation umgekehrt, hier ist der Anteil der männlichen Befragten (42%) höher als unter den weiblichen Personen (32%). Diese Werte verdeutlichen, dass die männlichen studentischen Beschäftigten ihre sozioökonomische Herkunft insgesamt höher einschätzen als die weiblichen Umfrageteilnehmenden.

### 3.3 Bildungsherkunft

An die Betrachtung zur sozioökonomischen Herkunft der befragten studentischen Beschäftigten schließt der Aspekt der Bildungsherkunft oder der des – so wörtlich – „höchsten (beruflichen) Abschluss(es) der Eltern“ an. Die sieben Antwortmöglichkeiten reichen von „keine abgeschlossene Berufsausbildung“ (unterste oder erste Kategorie) bis „Promotion“ (oberste oder siebte Kategorie). Die Kombination aus den Antworten für die beiden Elternteile ergibt die sogenannte „Bildungsherkunft“, welche wiederum in vier Kategorien unterteilt ist, nämlich „niedrig“, „mittel“, „gehoben“ und „hoch“. Eine niedrige Bildungsherkunft liegt vor, wenn höchstens ein Elternteil über die Hochschulreife oder einen beruflichen Abschluss verfügt. Mittlere Bildungsherkunft bedeutet, beide Eltern haben eine Hochschulreife oder einen beruflichen Abschluss. Eine gehobene bzw. hohe Bildungsherkunft ergibt sich jeweils aus Fällen, bei denen ein Elternteil bzw. beide Elternteile über einen Hochschulabschluss verfügen. Diese Einteilung entstammt der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebenen „Sozialerhebung“ zur Situation der Studierenden in Deutschland, welche regelmäßig durchgeführt wird. Die vierstufige Skala zur Bildungsherkunft lässt sich außerdem in eine binäre Unterscheidung zwischen „akademisch“ und „nicht-akademisch“ zusammenfassen: Nach dieser Unterscheidung stammen 27 Prozent der studentischen Mitarbeitenden aus einem nichtakademischen und 72 Prozent aus einem akademischen Elternhaus. Niedrige und mittlere Bildungshintergründe bilden zusammen die nicht-akademische Kategorie, während dementsprechend die akademische Kategorie aus der Kombination von gehobenen und hohen Bildungsherkünften entsteht. Die Verteilung der Bildungsherkunft wird in Abbildung 3.3 dargestellt. Als zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass die prozentualen Anteile in den jeweiligen Kategorien von „niedrig“ bis „hoch“ mit steigendem Bildungsherkunftsniveau wachsen. Im Durchschnitt liegen die Umfrageteilnehmenden insgesamt in der Kategorie eines „gehobenen“ Bildungshintergrunds. Konkret geben nur sechs Prozent der Umfrageteilnehmenden eine „niedrige“ Bildungsherkunft an. Aus einer „mittleren“

Bildungsherkunft stammen 21 Prozent der Befragten, 29 Prozent geben eine „gehobene“ Bildungsherkunft an und eine „hohe“ Bildungsherkunft trifft auf 43 Prozent der Befragten zu.

**Abbildung 3.3: Bildungsherkunft differenziert**

Bildungsherkunft	Häufigkeit	Anteil
niedrig	8	5%
mittel	38	21%
gehoben	53	30%
hoch	79	44%

Abbildung 3.4 stellt die Bildungsherkunftsklassen differenziert nach „nicht-akademischem“ und „akademischem“ Bildungshintergrund dar. Die Unterschiede der prozentualen Anteilswerte zwischen den Geschlechtergruppen sind geringfügig und lassen daher keine geschlechterspezifischen Rückschlüsse zu. Ungefähr ein Viertel (25%) des männlichen Subsamples gibt eine nicht-akademische Bildungsherkunft an, im Vergleich zu 28 Prozent bei den weiblichen Umfrageteilnehmenden. Analog zu diesen Werten fallen 72 Prozent der weiblichen und 75 Prozent der männlichen Befragten in die „akademische“ Kategorie.

**Abbildung 3.4: Bildungsherkunft binär**

		Nichtakademisch		akademisch	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Insgesamt		106	27%	284	73%
Geschlecht	Weiblich	45	28%	117	72%
	Männlich	49	25%	144	75%

### 3.4 Studiensituation

Nach der soziostrukturellen Verortung geht es in diesem Abschnitt um die Einschätzung der persönlichen Studiensituation. Diese beinhaltet im Fragebogen verschiedene Aussagen (Items), zu denen die Befragten auf einer aufsteigenden Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ ihre Zustimmung bzw. Ablehnung angeben können (vgl. Abbildung 3.5). Die sechs Aussagen lassen sich ihrer Implikation zufolge in zwei gleich große Gruppen unterteilen, nämlich eine, die inhaltlich auf positive Studienerfahrungen abzielt, und die andere, welche negative Erfahrungen enthält. Bei genauerer Betrachtung wird erkennbar, dass jede Aussage jeweils einmal aus positiver und einmal aus negativer Sicht dargestellt wird (z. B. „Die Hochschule ist der richtige Platz für mich“ und „An der Hochschule fühle ich mich verloren“). Mit Blick auf die Ergebnisse lässt sich grundlegend festhalten, dass alle drei positiv gerahmten Aussagen mehr Zustimmung erhalten, während alle negativen Aussagen tendenziell abgelehnt werden. Dies verdeutlicht eine insgesamt eher positive bzw. gute Studiensituation der Umfrageteilnehmenden.

Für die drei positiven Aussagen hinsichtlich der eigenen Studiensituation, nämlich „Ich kann mein Studium gut bewältigen“, „Die Hochschule ist der richtige Platz für mich“ sowie „Alles in Allem bin ich gerne Student\*in“, äußern jeweils mindestens 65 Prozent der Befragten ihre Zustimmung („trifft eher zu“ oder „trifft voll und ganz zu“). Negativ bzw. ablehnend („trifft eher nicht zu“ oder „trifft überhaupt nicht zu“) ordnet sich hinsichtlich dieser Aussagen nur ein kleiner Anteil von jeweils fünf bzw. sechs Prozent der Umfrageteilnehmenden ein. Der Antwortmöglichkeit, dass die „Hochschule [...] genau der richtige Platz“ für die jeweilige Person sei, stimmt zwar ebenfalls die

Mehrheit zu, dessen ungeachtet ist knapp ein Drittel der befragten Personen an dieser Stelle unentschlossen oder gar (eher) nicht zustimmend. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass insgesamt eine recht große Zustimmung bezüglich einer guten Studiensituation unter den Umfrageteilnehmenden vorhanden ist. Noch deutlicher unterstrichen wird dieses Bild beim Blick auf die drei negativen Antwortmöglichkeiten „Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für mich“, „An der Hochschule fühle ich mich verloren“ und „Die studentische Welt ist mir fremd“. Hier entscheiden sich in allen drei Fällen mehr als 75 Prozent für „trifft eher nicht zu“ oder „trifft gar nicht zu“. Die Aussage, die innerhalb des Spektrums am wenigsten positiv ausfällt, ist diejenige bezüglich der Universität im Sinne eines vertrauten Ortes. Zwar verneinen 77 Prozent der befragten studentischen Beschäftigten, dass sie sich an der Universität verloren fühlen, dessen ungeachtet stimmen 22 Prozent (eher) zu oder sind unentschlossen.

**Abbildung 3.5: Integration in das akademische Feld**

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
Die studentische Welt ist mir fremd.	54%	31%	10%	4%	1%
Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für mich.	59%	30%	6%	3%	1%
An der Hochschule fühle ich mich verloren.	36%	41%	13%	7%	2%
Die Hochschule ist genau der richtige Platz für mich.	2%	4%	28%	39%	26%
Ich kann mein Studium gut bewältigen.	1%	5%	17%	50%	27%
Alles in allem bin ich gerne Student*in.	1%	4%	10%	38%	46%

Die Angaben zur persönlichen Studiensituation werden wie bereits im Fall der sozioökonomischen Herkunft nach den Merkmalen der Geschlechtszugehörigkeit sowie der Bildungsherkunft differenziert betrachtet. Im ersten Schritt lohnt es sich, dazu die Unterschiede der Mittelwerte zwischen den beiden Gruppen zu betrachten. Nach wie vor sind die untersuchten Items die sechs Aussagen bezüglich des Studiums, von denen jeweils drei einen positiven und drei einen negativen Bezug herstellen. Die Mittelwerte ergeben sich aus einer Faktorisierung der Antwortmöglichkeiten, das heißt, die niedrigste Antwortmöglichkeit („gar nicht zutreffend“) wird mit Faktor eins und die höchste („voll und ganz zutreffend“) mit Faktor fünf bewertet.

**Abbildung 3.6: Integration in das akademische Feld nach Geschlecht (Mittelwerte)**

	weiblich	männlich
Ich kann mein Studium gut bewältigen.	3,9	4,1
Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für mich.	1,7	1,5
Die Hochschule ist genau der richtige Platz für mich.	3,9	3,9
An der Hochschule fühle ich mich verloren.	2,0	1,9
Alles in allem bin ich gerne Student*in.	4,4	4,2
Die studentische Welt ist mir fremd.	1,6	1,7

Abbildung 3.6 stellt die Mittelwerte für die binären Geschlechtergruppen und die jeweiligen Items gegenüber. Mit Blick auf die genannten Durchschnittswerte lässt sich insgesamt festhalten, dass die Unterschiede zwischen den Gruppen für relevante Aussagen zur Studiensituation in Abhängigkeit des Geschlechts geringfügig sind. Zwar zeigt sich bei den Items „Ich kann mein Studium gut bewältigen“, „An der Hochschule fühle ich mich verloren“ und „Alles in allem bin ich gerne Student\*in“ eine gewisse Differenz zwischen weiblichen und männlichen Personen, jedoch nicht in einem relevanten Ausmaß. Das zentrale Ergebnis dieser Betrachtung ist daher, dass die Studiensituation zwischen den Geschlechterzugehörigkeiten im Großen und Ganzen nicht voneinander abweicht.

Neben der Unterscheidung der Studiensituation nach Geschlechtszugehörigkeit ist auch die Bildungsherkunft als Differenzierungsmerkmal interessant. Für die Analyse der entsprechenden Datenmerkmale wird das gleiche Verfahren angewendet wie bei der Betrachtung der Studiensituation nach Geschlecht, das heißt, es werden die Mittelwerte für die jeweiligen Items verglichen. Der reine Mittelwertvergleich, dargestellt in Abbildung 3.7, zeichnet ein ähnliches Bild wie bereits beim Vergleich der (binären) Geschlechtergruppen, das heißt, die Unterschiede sind insgesamt geringfügig.

**Abbildung 3.7: Integration in das akademische Feld nach Bildungsherkunft (Mittelwerte)**

	nicht-akademisch	akademisch
Ich kann mein Studium gut bewältigen.	3,9	4,0
Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für mich.	1,5	1,6
Die Hochschule ist genau der richtige Platz für mich.	3,8	3,9
An der Hochschule fühle ich mich verloren.	1,9	2,0
Alles in allem bin ich gerne Student*in.	4,2	4,3
Die studentische Welt ist mir fremd.	1,8	1,6

### 3.5 Finanzielle Situation

Die wirtschaftliche Lage der studentischen Beschäftigten wird im folgenden Abschnitt behandelt. Die sechs zugehörigen Aussagen lassen sich dabei in drei inhaltliche Kategorien unterteilen: Vier der sechs Aussagen zielen auf die wirtschaftliche Situation der Befragten ab und jeweils eine Antwortmöglichkeit bezieht sich auf die potenzielle Verlängerung der Studienzeit infolge des Nebenjobs sowie die Motivation hinsichtlich der Tätigkeit als studentisch Beschäftigte\*r (vgl. Abbildungen 3.8 und 3.9). Bezüglich der vier Aussagen zur finanziellen Lage der Umfrageteilnehmenden wird ein kohärentes Muster deutlich: Zwar ist in allen Fällen die Mehrheit der Befragten finanziell abgesichert bzw. hat keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten, doch findet sich auch ein relevanter Anteil von studentischen Mitarbeitenden, für welche das Gegenteil gilt. Die Befragten bewerten ihre wirtschaftliche Situation trotz Erwerbstätigkeit als (eher) schwierig. Am deutlichsten wird dies anhand der Frage „Wie beurteilen Sie Ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage?“ (vgl. Abbildung 3.8). Nur 28 Prozent beschreiben ihre wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“, während 31 Prozent der Umfrageteilnehmenden mit „schlecht“ oder „sehr schlecht“ antworten. Darüber hinaus beurteilen 42 Prozent der Befragten ihre wirtschaftliche Lage als mittelmäßig. Zur Einordnung dieser Werte muss betont werden, dass alle Befragten

einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, jedoch trotzdem knapp ein Drittel ihre wirtschaftliche Lage als schlecht oder gar sehr schlecht bezeichnen.

**Abbildung 3.8: Bewertung der eigenen finanziellen Situation**

		Anzahl	Anteil
Wie beurteilen Sie Ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage?	Sehr schlecht	32	9%
	Schlecht	84	22%
	Mittelmäßig	158	42%
	Gut	83	22%
	Sehr gut	21	6%

Dieser Befund verstetigt sich beim Blick auf die weiteren genannten Teile der Befragung mit Bezug zur finanziellen Situation (vgl. Abbildung 3.9): Der Aussage „Ich habe zurzeit finanzielle Schwierigkeiten“ stimmen 24 Prozent der Befragten „eher“ oder „voll und ganz“ zu, während 16 Prozent sich in die mittlere Kategorie „teils/teils“ einordnen. Der Aussage „Ich verfüge zurzeit über ausreichende finanzielle Mittel, um meine monatlichen Ausgaben zu decken“ stimmen zusammengekommen jeweils 59 Prozent „eher“ oder „voll und ganz“ zu, während insgesamt 20 Prozent mit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ antworten. Die mittlere Antwortmöglichkeit „teils/teils“ wählen 20 Prozent der befragten Personen. Dem Item „Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während meines Studiums ist sichergestellt“ stimmen 56 Prozent (eher) zu, während 22 Prozent die Aussage (eher) ablehnen. Wie bereits dargelegt, verdient der Anteil der befragten Personen, die über finanzielle Schwierigkeiten klagen (20-30%), vor dem Hintergrund ihrer Stelle als studentische\*r Beschäftigte\*r besondere Aufmerksamkeit.

**Abbildung 3.9: Sicherung der Studienfinanzierung**

	Trifft gar nicht zu		Trifft eher nicht zu		Teils/teils		Trifft eher zu		Trifft voll und ganz zu	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ich habe zurzeit finanzielle Schwierigkeiten.	122	33%	102	27%	61	16%	58	16%	30	8%
Ich verfüge zurzeit über ausreichende finanzielle Mittel, um meine monatlichen Ausgaben zu decken.	33	8%	48	12%	77	20%	103	26%	130	33%
Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während meines Studiums ist sichergestellt.	28	7%	57	15%	88	23%	103	27%	112	29%
Durch das Jobben wird sich meine Studienzzeit verlängern.	22	6%	23	6%	33	8%	107	27%	206	53%
Es macht mir nichts aus, neben dem Studium Geld verdienen zu müssen.	34	10%	65	18%	84	23%	112	31%	63	18%

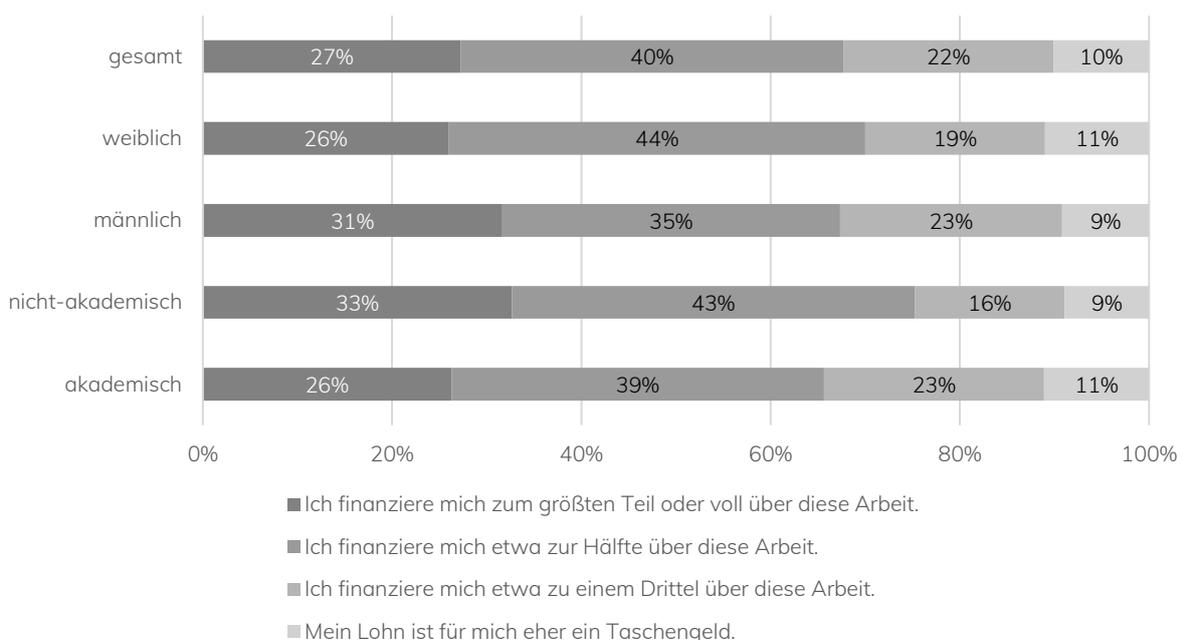
Der Aspekt, inwiefern die Arbeit an der Hochschule zu einer Verlängerung der Studienzzeit führt, wird über die Zustimmung zu der Aussage „Durch das Jobben wird sich meine Studienzzeit verlängern“ erhoben. An dieser Stelle geben insgesamt 80 Prozent der Befragten an, dass die Arbeit an der Hochschule ihr Studium verlängert („trifft zu“ oder „trifft eher zu“). Demgegenüber stimmen der Aussage insgesamt nur 20 Prozent (eher) nicht zu (12%) oder sind sich unsicher (8%).

Für die meisten Befragten hat die Arbeit als studentische\*r Beschäftigte\*r also konkrete Auswirkungen auf die Studiendauer.

Neben der wirtschaftlichen Lage sowie der Frage nach der potenziellen Studienzeiterverlängerung stellt sich die Frage nach der persönlichen Einstellung bzw. Motivation hinsichtlich der Stelle als studentische\*r Beschäftigte\*r. Die zu bewertende Aussage lautet in diesem Fall „Es macht mir nichts aus, neben dem Studium Geld verdienen zu müssen“. Zwar gibt die Mehrheit mit 49 Prozent an, dass es ihr nichts ausmacht, neben dem Studium zu arbeiten („trifft eher zu“ oder „trifft zu“), doch gilt für immerhin 28 Prozent das Gegenteil und 23 Prozent sind unentschieden. Somit nimmt ein erheblicher Teil der Umfrageteilnehmenden die Arbeit an der Hochschule (zumindest teilweise) als Belastung wahr.

Die studentischen Mitarbeitenden wurden auch danach gefragt, welche Rolle die Tätigkeit an der TU Berlin bei der Sicherung ihres Lebensunterhaltes spielt (vgl. Abbildung 3.10). Von den Befragten gaben 27 Prozent an, sich zum größten Teil oder voll über diese Arbeit zu finanzieren. Weitere 40 Prozent finanzierten sich etwa zur Hälfte über die Arbeit an der TU Berlin, bei 22 Prozent machte das an der TU Berlin erzielte Einkommen etwa ein Drittel der benötigten Einkünfte zur Sicherung des Lebensunterhaltes aus. Jede\*r zehnte studentische Mitarbeiter\*in gab schließlich an, der an der TU Berlin erzielte Lohn sei eher als ein Taschengeld zu betrachten. Hinsichtlich der Differenzierungsmerkmale Bildungsherkunft und Geschlecht lässt sich vor allem festhalten, dass männliche studentische Beschäftigte und jene mit einer nicht-akademischen Bildungsherkunft ihren Lebensunterhalt überdurchschnittlich häufig ganz oder zum größten Teil durch die Einkünfte aus der Tätigkeit an der TU Berlin bestreiten. Bei studentischen Mitarbeitenden mit nicht-akademischer Bildungsherkunft kommt ein überdurchschnittlich großer Anteil hinzu, der sich etwa zur Hälfte über diese Arbeit finanziert.

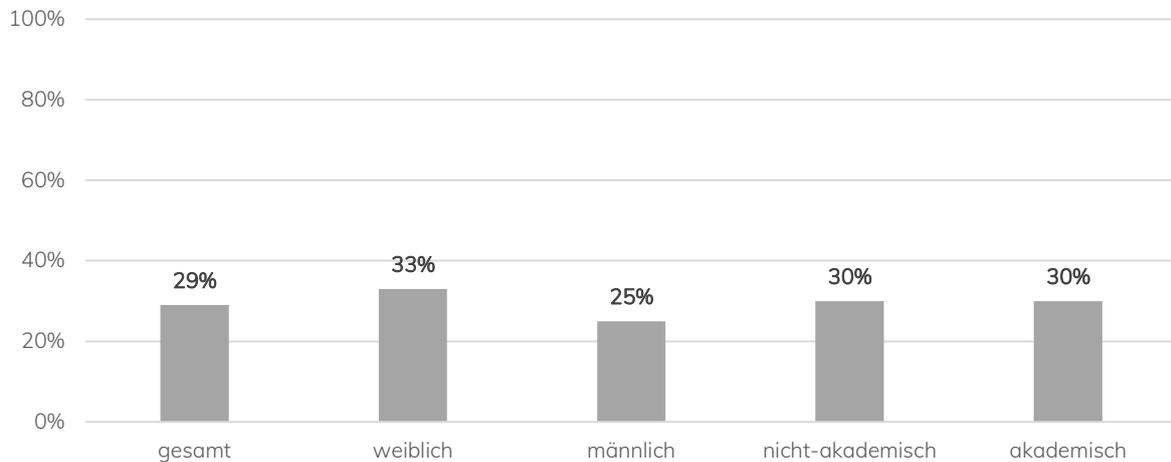
**Abbildung 3.10: Beitrag der Tätigkeit an der TU Berlin zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach Geschlecht und Bildungsherkunft**



Mit dem Befund, dass ein Großteil der studentischen Mitarbeitenden den eigenen Lebensunterhalt nicht vollständig oder überwiegend aus der Tätigkeit an der TU Berlin finanziert, korrespondiert, dass 29 Prozent der Befragten angegeben haben, innerhalb der letzten zwölf Monate vor

der Befragung (mindestens) eine weitere bezahlte Tätigkeit außerhalb der TU Berlin bzw. eine selbstständige Tätigkeit ausgeübt zu haben (vgl. Abbildung 3.11). Dies war etwas häufiger (33%) bei weiblichen Beschäftigten der Fall.

**Abbildung 3.11: Weitere bezahlte Tätigkeit (inkl. Selbstständigkeit) außerhalb der TU Berlin nach Geschlecht und Bildungsherkunft**



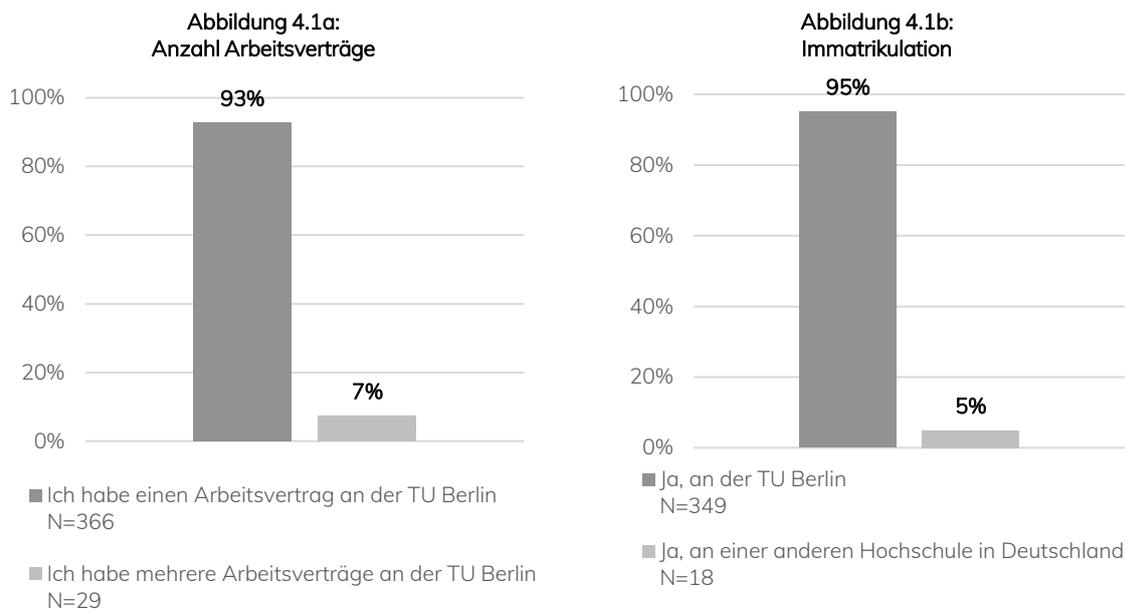
Besonders häufig handelte es sich bei der weiteren Tätigkeit der studentischen Mitarbeitenden um eine selbstständige bzw. freiberufliche Tätigkeit (31%) oder um einen „klassischen“ Nebenjob, beispielsweise in einer Kneipe oder einer Fabrik (24%). Weitere Angaben zur Art der weiteren Tätigkeit(en) sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

## 4 Allgemeine Beschäftigungssituation

Nachdem im vorigen Kapitel die soziostrukturelle Verortung sowie die Studiensituation der Umfrageteilnehmenden im Vordergrund stand, richtet sich der Fokus im folgenden Teil auf die Arbeitssituation und die sich daraus ergebenden Aspekte wie beispielsweise die Motivation für eine Tätigkeit an der TU Berlin oder den Zugang zur Stelle.

### 4.1 Formale Aspekte

Zur besseren Einordnung werden zunächst die formalen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses der Umfrageteilnehmenden abgebildet. Konkret geht es dabei um die Anzahl an Arbeitsverträgen und die Immatrikulation an der TU sowie den Beschäftigungsumfang und die Vertragslaufzeit. Die Abbildungen 4.1a und 4.1b veranschaulichen die ersten beiden der genannten Merkmale. Den Ergebnissen zufolge verfügen 93 Prozent der Befragten über einen einzigen Arbeitsvertrag, während sieben Prozent über mehrere Arbeitsverträge an der TU beschäftigt sind. 95 Prozent der Stichprobe sind an der TU Berlin immatrikuliert, im Gegensatz zu fünf Prozent der Befragten, die an einer anderen deutschen Hochschule eingeschrieben sind.



Da ein relevanter Teil (7%) der studentischen Mitarbeitenden angegeben hat, mehr als einen (faktisch einen zweiten) Arbeitsvertrag zu haben (in Ausnahmefällen haben solche Verträge zudem eine unterschiedliche tarifvertragliche Grundlage), ist es erforderlich, bei der Betrachtung von Beschäftigungsumfang und Vertragslaufzeit statt der Personen die einzelnen Verträge in den Blick zu nehmen. Insgesamt entfallen auf die 395 Teilnehmenden der Befragung ihren eigenen Angaben zufolge 422 Verträge, davon 28 Verträge nach TV-L und 394 Verträge nach TV Stud.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen (sowie der unbekanntem Größe der Grundgesamtheit) sind die Angaben zu den Verträgen im Geltungsbereich des TV-L mit äußerster Vorsicht zu interpretieren. Aussagen zur Eingruppierung sind auf Basis der vorhandenen Datenbasis nicht möglich. Die große Mehrheit (64%) der studentischen Mitarbeitenden mit einem Arbeitsvertrag auf Basis des

TV-L ist mit einem Stellenanteil von einem Viertel der tariflichen Regelarbeitszeit beschäftigt (vgl. Abbildung 4.2). Die Verträge sind überwiegend (74%) unbefristet.

**Abbildung 4.2: TV-L – Beschäftigungsumfang und Vertragslaufzeit  
(Anzahl Verträge: n = 28!)**

Beschäftigungsumfang	Anzahl (n = 25!)	Anteil
Weniger als 25 Prozent VZÄ	1	4%
25 Prozent VZÄ	16	64%
Mehr als 25 Prozent VZÄ	8	32%
Vertragslaufzeit	Anzahl (n = 27!)	Anteil
Unbefristet	20	74%
Befristet	7	26%

Bei Verträgen, die auf Basis des TV Stud abgeschlossen worden sind, ist ganz überwiegend (71%) ein Beschäftigungsumfang von 40 Monatsstunden (bzw. 41 Stunden bei einzelnen Altverträgen) vorgesehen. Dieser entspricht somit der im Tarifvertrag festgelegten regulären Untergrenze (vgl. Abbildung 4.3). Eine geringere Stundenzahl ist deutlich seltener (4%) als ein höheres Stellenvolumen (23%) beobachtbar. Beide Varianten stellen allerdings nicht den Regelfall dar. Mehr als die Hälfte (57%) der Verträge mit studentischen Hilfskräften hat nach Angaben der Befragten eine Laufzeit von 24 Monaten, was der Normvorgabe des Berliner Hochschulgesetzes entspricht. Ein gutes Fünftel (22%) der Verträge hat eine kürzere Laufzeit, davon ein relevanter Teil (15%) von weniger als zwölf Monaten. Eine längere Laufzeit hat ein weiteres reichliches Fünftel (23%) der studentischen Mitarbeitenden nach TV Stud angegeben. Auffällig ist, dass ein vergleichsweise großer Anteil der Befragten (15%) nicht in der Lage ist, die Laufzeit des eigenen Arbeitsvertrages anzugeben („weiß nicht“ bzw. keine Angabe).

**Abbildung 4.3: TV Stud – Beschäftigungsumfang und Vertragslaufzeit  
(Anzahl Verträge: n = 394)**

Beschäftigungsumfang	Anzahl (n = 340)	Anteil
Weniger als 40 Monatsstunden	14	4%
40 oder 41 Monatsstunden	243	71%
60 Monatsstunden	41	12%
80 Monatsstunden	39	11%
Anderer Umfang	3	1%
Vertragslaufzeit	Anzahl (n = 394)	Anteil
Bis 12 Monate	60	15%
Mehr als 12 bis unter 24 Monate	27	7%
24 Monate	224	57%
Mehr als 24 Monate	23	6%
Weiß nicht/keine Angabe	60	15%

## 4.2 Motivation

Im folgenden Abschnitt geht es um die Frage nach der jeweiligen Motivation der Befragten bzw. den Gründen, als studentische\*r Beschäftigte\*r an der TU Berlin zu arbeiten. Wie im vorangehenden Teil des vorliegenden Berichts schon häufiger gehandhabt, so ist auch diese Frage in mehrere Aussagen gegliedert, welchen die Umfrageteilnehmenden auf einer aufsteigenden Skala zuzüglich einer Enthaltungsoption zustimmen bzw. ablehnen können. Für die Bewertung der Ergebnisse wurde der ordinal skalierten Skala der genannten Antwortmöglichkeiten eine Wertung von eins (für die negativste Antwortmöglichkeit „trifft nicht zu“) bis vier (für die

positivste Antwortmöglichkeit „trifft zu“) zugeordnet, um die Durchschnittswerte der jeweiligen Items zu vergleichen (vgl. Abbildung 4.4).

**Abbildung 4.4: Motivation an der TU Berlin zu arbeiten**

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Mittelwert
Persönliches Interesse an der Tätigkeit	2%	5%	35%	58%	3,48
Durch die Arbeit fachlich etwas hinzuzulernen	4%	11%	32%	53%	3,33
Möglichkeit Geld zu verdienen	7%	16%	25%	52%	3,21
Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf	6%	14%	40%	40%	3,13
Räumliche Nähe zum Studienort	14%	16%	28%	43%	3,00
Kontakte knüpfen	10%	0%	39%	28%	2,85
Einblicke in die Hochschule von innen	15%	17%	38%	30%	2,83
Aussicht auf eine zukünftige Stelle in der Wissenschaft verbessern	29%	28%	19%	23%	2,36

Als die drei wichtigsten Gründe für das Ausführen einer studentischen Beschäftigung an der Hochschule ergeben sich daraus die Punkte „Persönliches Interesse an der Tätigkeit“, „Durch die Arbeit fachlich etwas hinzuzulernen“ sowie die „Möglichkeit Geld zu verdienen“ (mit den jeweiligen Mittelwerten von 3,48, 3,33 und 3,21). Als die drei am wenigsten relevanten Motivationsgründe zeigen sich im Gegensatz dazu die Möglichkeit, „Kontakte zu knüpfen“, „Einblicke in die Hochschule von innen“ zu sammeln sowie die „Aussicht ..., eine zukünftige Stelle in der Wissenschaft [zu] verbessern“ (mit den jeweiligen Mittelwerten 2,85, 2,83 und 2,36). Im Mittelfeld des Rankings liegen die Aussagen „Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf“ und „räumliche Nähe zum Studienort“ mit den jeweiligen Mittelwerten 3,13 und 3,00.

Die studentischen Mitarbeitenden wurden auch danach gefragt, für wie wahrscheinlich sie es halten, nach ihrem Abschluss zu promovieren. Die Ergebnisse der Frage zeigt Abbildung 4.5. Weil die Promotion ein eigenes Niveau im Sinne aufsteigender Bildungsgrade darstellt und somit der Aspekt der Chancengleichheit eine Rolle spielt, werden die Werte an dieser Stelle auch wieder nach Geschlecht und Bildungsherkunft differenziert ausgewiesen. Für eine vereinfachte Auswertung werden die beiden zustimmenden („sehr wahrscheinlich“ und „eher wahrscheinlich“) sowie die beiden ablehnenden Antwortmöglichkeiten („sehr unwahrscheinlich“ und „eher unwahrscheinlich“) zusammengefasst analysiert. Beim Blick auf das gesamte Sample lässt sich zunächst feststellen, dass die Anteile zwischen zustimmenden und ablehnenden Befragten sehr nahe beieinander liegen. 30 Prozent geben an, sehr bzw. eher wahrscheinlich eine Promotion aufnehmen zu wollen, im Gegensatz zu 39 Prozent, die dies für sehr oder eher unwahrscheinlich halten. 30 Prozent waren unentschieden („teils/teils“).

Unterscheidet man bei der Einschätzung bezüglich einer möglichen Promotion nach der binären Geschlechterzugehörigkeit, ergibt sich aus dem Vergleich der addierten Kategorien nur ein geringfügiger Unterschied von wenigen Prozentpunkten. 31 Prozent der männlichen Umfrageteilnehmenden halten die Aufnahme einer Promotion demnach für wahrscheinlich, während dies für 29 Prozent der weiblichen Befragten zutrifft. Auf der anderen Seite der Skala sehen 39 Prozent der männlichen befragten Personen eine Promotion als unwahrscheinlich an, im Vergleich zu 37 Prozent der weiblichen Personen.

Auch hinsichtlich der (binären) Bildungsherkunft, das heißt beim Vergleich zwischen akademischem und nicht-akademischem Bildungshintergrund, sind nur geringe Unterschiede bei der Frage nach einer späteren Promotion auszumachen. 28 Prozent der nicht-akademisch vorgeprägten Umfrageteilnehmenden wollen wahrscheinlich eine Promotion aufnehmen. Das Gleiche gilt für 31 Prozent der Personen mit akademischem Bildungshintergrund. Auf der anderen Seite der Skala sind die Werte der beiden Gruppen gar identisch, mit jeweils 39 Prozent der Befragten, die eine Promotion für unwahrscheinlich erachten. Insgesamt lässt sich daher festhalten, dass die differenzierte Betrachtung nach den Merkmalen Geschlecht und Bildungsherkunft keine relevanten Unterschiede aufzeigt.

**Abbildung 4.5: Wahrscheinlichkeit einer Promotion**

	gesamt	weiblich	männlich	nicht-akademisch	akademisch
Sehr unwahrscheinlich	20%	23%	15%	20%	20%
Eher unwahrscheinlich	19%	14%	24%	19%	20%
Teils/teils	30%	34%	30%	33%	29%
Eher wahrscheinlich	18%	19%	16%	19%	18%
Sehr wahrscheinlich	12%	10%	15%	9%	13%
Mittelwert	2,82	2,79	2,93	2,77	2,85

### 4.3 Zugang zur Stelle

Im folgenden Abschnitt soll dargestellt werden, wie die befragten Personen an ihre Stelle als studentische Mitarbeitende gekommen sind. Die sechs zur Auswahl stehenden Antwortmöglichkeiten sind in Abbildung 4.6 dargestellt (weil Mehrfachnennungen an dieser Stelle möglich waren, lassen sich die verschiedenen Anteile nicht auf 100 Prozent summieren). Den Ergebnissen zufolge sind mit einem Anteil von 72 Prozent in den häufigsten Fällen die Umfrageteilnehmenden den Weg über eine klassische Stellenausschreibung gegangen. Mit jeweils 35 Prozent und 23 Prozent geben erhebliche Teile der Umfrageteilnehmenden zudem an, persönlich auf eine mögliche Tätigkeit als studentische\*r Mitarbeitende\*r angesprochen worden zu sein und/oder von der Stelle über „Mundpropaganda“ erfahren zu haben. Die Anteile der Antwortmöglichkeiten „Bei Professor\*in/Verwaltung erkundigt“ sowie „Initiativ beworben“ fallen mit neun und fünf Prozent im Vergleich zu den bereits genannten Items ab.

**Abbildung 4.6: Zugang zur Stelle als studentische\*r Mitarbeiter\*in (Mehrfachnennungen)**

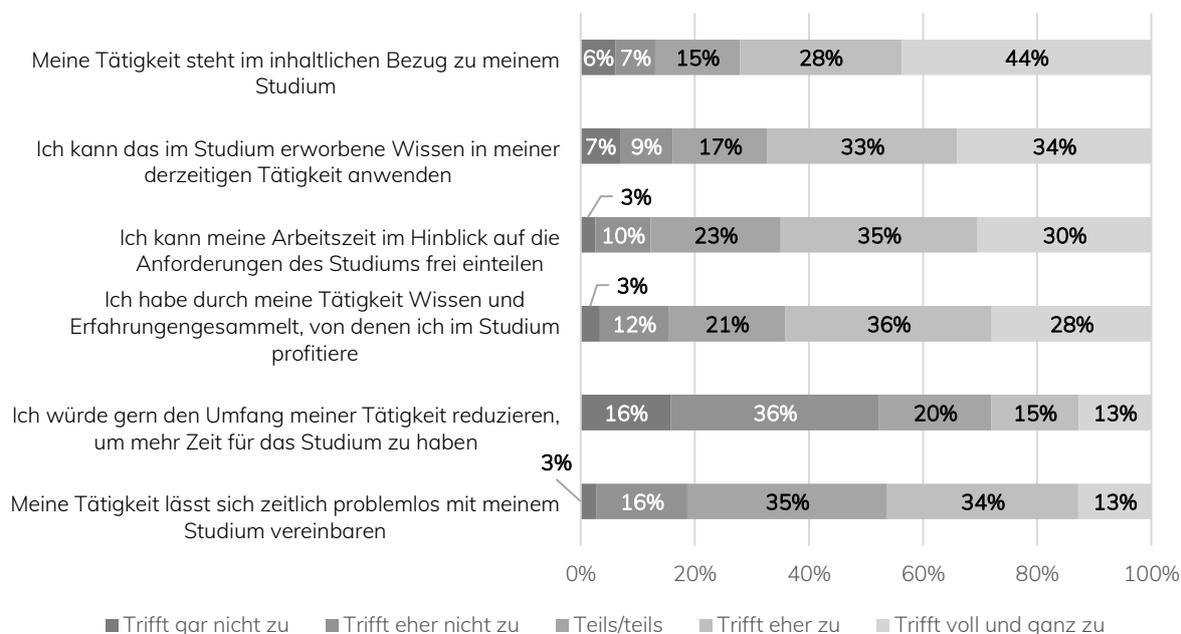
	gesamt		weiblich		männlich		nicht-akademisch		akademisch	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stellenausschreibung	281	72%	115	71%	137	71%	79	75%	197	69%
Persönlich angesprochen worden	140	35%	53	33%	79	41%	32	30%	108	38%
Bei Professor*in/Verwaltung erkundigt	35	9%	11	7%	19	10%	7	7%	28	10%
„Mundpropaganda“	91	23%	37	23%	47	24%	26	25%	65	23%
Initiativ beworben	21	5%	7	4%	11	6%	4	4%	17	6%
Sonstiges	8	2%	1	1%	3	2%	2	2%	6	2%

Betrachtet man die Angaben dazu, auf welchen Wegen die studentischen Mitarbeitenden an ihre Stelle gekommen sind, so fällt vor allem auf, dass männliche Beschäftigte (41%) deutlich häufiger (auch) persönlich angesprochen worden sind als weibliche Beschäftigte (33%). Gleiches gilt für studentische Mitarbeitende mit einer akademischen Bildungsherkunft (38%) im Vergleich zu solchen mit einer nicht-akademischen Bildungsherkunft (30%).

## 4.4 Vereinbarkeit von Studium und Beschäftigung

Der Aspekt der Vereinbarkeit von Studium und Beschäftigung wird in der Umfrage einerseits auf der zeitlichen und andererseits auf der inhaltlichen Ebene behandelt. Konkret geht es darum, wie gut die studentischen Beschäftigten es schaffen, den Arbeitsumfang ihres Studiums und der zusätzlichen Arbeitstätigkeit zu meistern, und darüber hinaus, ob sich die Inhalte der Arbeit womöglich hilfreich auf das Studium auswirken. Hierzu werden sechs Aussagen auf einer Skala von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ zur Bewertung gestellt (vgl. Abbildung 4.7).

**Abbildung 4.7: Vereinbarkeit von Studium und Beschäftigung**



Hinsichtlich des zeitlichen Aspekts zeichnen die Angaben der Umfrageteilnehmenden ein gemischtes Bild. Nur knapp die Hälfte der Befragten stimmt „eher“ bzw. „voll und ganz“ zu, dass sich ihre Tätigkeit zeitlich problemlos mit dem Studium vereinbaren lässt (47%). Im Gegensatz dazu stimmen dieser Aussage 20 Prozent der befragten studentischen Beschäftigten „eher“ oder „überhaupt nicht“ zu, während 35 Prozent unentschieden sind („teils/teils“). 28 Prozent der Umfrageteilnehmenden geben an, den Umfang ihrer Tätigkeit gerne reduzieren zu wollen, um mehr Zeit für ihr Studium zu haben. 20 Prozent sind bei dieser Frage unentschieden, während dies für 52 Prozent „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zutrifft. Beim Punkt der Flexibilität, das heißt der freien Einteilung der Arbeitszeit, geht die Tendenz eher in die zustimmende Richtung. Nur zwölf Prozent der Befragten stimmen „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu, ihre Arbeitszeit im Hinblick auf die Anforderungen des Studiums frei einteilen zu können, während 30 Prozent „voll und ganz“ und 35 Prozent „eher“ zustimmen (unentschieden sind 23%).

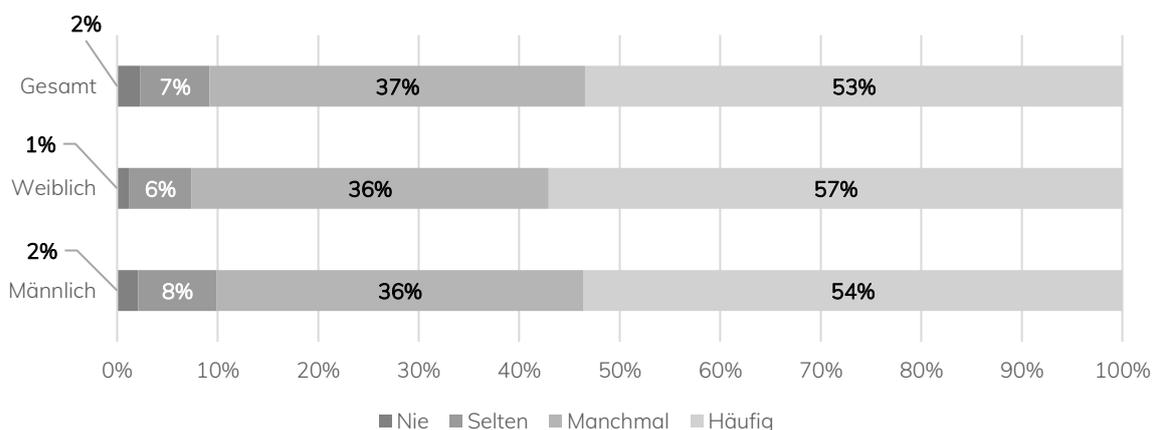
Bezüglich einer möglichen positiven Synergie zwischen dem Studium und der Arbeit als studentische\*r Beschäftigte\*r ergibt sich für alle drei zugehörigen Items ein zustimmendes Gesamtbild. Konkret geben jeweils ca. zwei Drittel der Befragten an, erstens das im Studium erworbene Wissen bei der Arbeit anwenden zu können und zweitens, dass ein inhaltlicher Bezug zwischen der Tätigkeit und dem Studium besteht sowie drittens, dass bei der Arbeit Erfahrungen gesammelt wurden, die im Studium wiederum von Nutzen sind.

Bei der Differenzierung nach dem (binären) Geschlecht ergeben sich für zwei der sechs oben betrachteten Items relevante Unterschiede. Männliche Befragte (Mittelwert 3,97) geben demnach häufiger an, das im Studium erworbene Wissen auch im derzeitigen Nebenjob anwenden zu können als weibliche studentische Mitarbeiterinnen (Mittelwert 3,61). Außerdem sind männliche Befragte häufiger (Mittelwert 4,12) davon überzeugt, dass ihre Tätigkeit als studentische Beschäftigte in inhaltlichem Bezug zu ihrem Studium steht als weibliche Umfrageteilnehmerinnen (Mittelwert 3,79). Der inhaltlichen Bezug zwischen Arbeitstätigkeit und Studium stellt auch mit Blick auf die Bildungsherkunft einen relevanten Unterschied dar. Personen mit akademischer Bildungsherkunft (Mittelwert 4,05) sehen häufiger eine inhaltliche Schnittmenge zwischen den beiden Bereichen als solche mit nicht-akademischem Bildungshintergrund (Mittelwert 3,76).

## 4.5 Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beschäftigung

Nach der Auswertung der Frage, inwiefern studentische Beschäftigte es schaffen, ihr Studium und ihre Arbeitstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen, wird im folgenden Abschnitt das Verhältnis zwischen Familie bzw. Privatleben und dem Studium untersucht. Wie häufig gelingt es bei der Arbeitsplanung, auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen? Diese Frage dient als Grundlage und kann von den Befragten mit den Items „häufig“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“ beantwortet werden (vgl. Abbildung 4.8).

**Abbildung 4.8: Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beschäftigung**

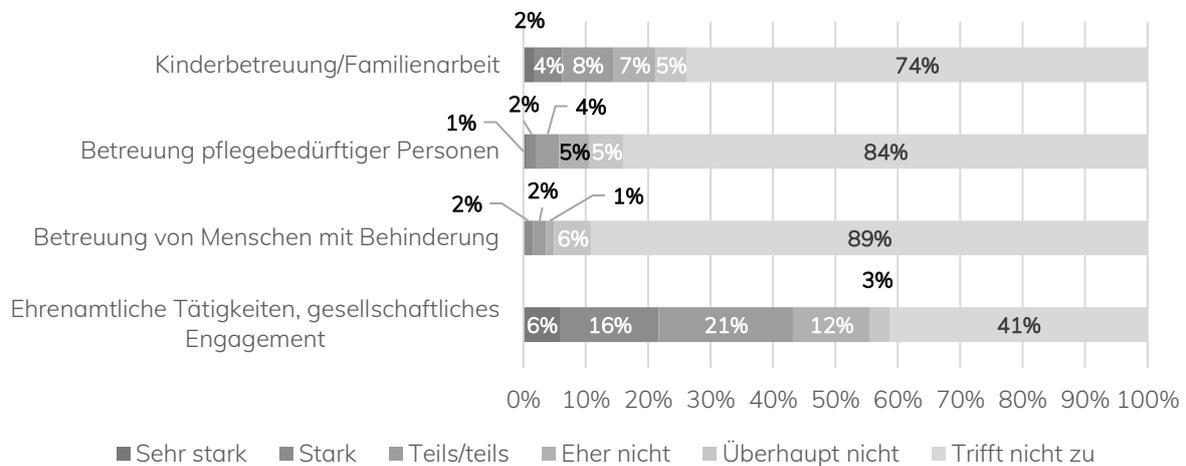


Insgesamt geben mit 53 Prozent gut die Hälfte der Umfrageteilnehmenden an, dass ihnen die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beschäftigung „häufig“ gelingt. Nur neun Prozent der gesamten Stichprobe geben an, „nie“ oder „selten“ Rücksicht auf ihre familiären bzw. privaten Interessen nehmen zu können (für 37 Prozent ist dies „manchmal“ der Fall). Die Werte für die (binären) Geschlechtergruppen weisen demgegenüber keine relevanten Unterschiede auf.

Im Sinne einer besseren Spezifikation geht die Umfrage bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeit und dem Familien- bzw. Privatleben noch einen Schritt weiter. Es wird nämlich außerdem

abgefragt, wie gewisse „außerberufliche Anforderungen“ in diesem Kontext von den Befragten als Belastung wahrgenommen werden. Die vier zur Einschätzung stehenden Items sind dabei konkret „Ehrenamtliche Tätigkeiten, gesellschaftliches Engagement“, „Betreuung von Menschen mit Behinderung“, „Betreuung pflegebedürftiger Personen“ sowie „Kinderbetreuung/Familienarbeit“. Die außerberuflichen Belastungen in der Kinderbetreuung sowie der Betreuung von Angehörigen ist für einen großen Teil der Befragten nicht relevant, da die jeweilige Situation von zu betreuenden Kindern oder Angehörigen nicht gegeben ist. In der Umfrage haben diese Personen bei der betreffenden Frage die Antwortmöglichkeit „trifft nicht zu“ gewählt. Insgesamt geben 26 Prozent der befragten studentischen Beschäftigten an, in „Kinderbetreuung/Familienarbeit“ involviert zu sein, 16 Prozent in die „Betreuung pflegebedürftiger Personen“ und elf Prozent in die „Betreuung von Menschen mit Behinderung“. Größer ist die Bedeutung „ehrenamtlicher Tätigkeiten“ bzw. von „gesellschaftlichem Engagement“, das von 58% der Umfrageteilnehmenden ausgeübt wird.

**Abbildung 4.9: Außerberufliche Belastungen**



# 5 Aufgaben

## 5.1 Tätigkeitsbereiche allgemein

Welche die hauptsächlichen Tätigkeitsinhalte bzw. Aufgaben der befragten studentischen Beschäftigten sind, wird im folgenden Teil des Berichts untersucht. Die dazugehörige Frage an die Umfrageteilnehmenden lautet konkret: „Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Tätigkeit?“ 16 verschiedene Items stehen zur Antwort (vgl. Abbildung 5.1). Mögliche Unterschiede für die jeweiligen Arbeitsinhalte zwischen den Geschlechtszugehörigkeiten sowie der Bildungsherkunft sind an dieser Stelle relevant. Für die Geschlechter stellt sich die Frage, ob die Verteilung von Aufgaben auf mögliche Geschlechtsstereotype hindeutet. Bei der Differenzierung nach Bildungsherkunft gilt es zu analysieren, ob studentisch Beschäftigte mit akademischem Bildungshintergrund eher an wissenschaftlichen Aufgaben arbeiten als studentische Beschäftigte mit nicht-akademischem Bildungshintergrund. Im Fragebogen sind bei der entsprechenden Frage zu den Arbeitsinhalten auch Mehrfachnennungen möglich, das heißt, es können verschiedene Aufgaben angegeben werden. Hinsichtlich der tariflichen Differenzierung können aufgrund der geringen Fallzahl der Beschäftigten nach TV-L keine Angaben gemacht werden. Die folgenden Angaben beziehen sich also auf alle Befragten, unabhängig von dem für sie geltenden Tarifvertrag.

Vor der Unterscheidung nach bestimmten Differenzierungsmerkmalen richtet sich der Blick jedoch zunächst auf das gesamte Sample. Von den 16 zur Auswahl stehenden Tätigkeiten werden „Unterrichtstätigkeit als Tutor\*in“ (46%), „Mitwirkung in der Lehre“ (41%) und „Mitwirkung in der Forschung“ (39%) am häufigsten genannt. Die am wenigsten häufig angegebenen Aufgaben lauten „Allgemeine Bibliotheksaufgaben“ (5%), „Allgemeine Studienberatung“ (3%) und „Aufsichtstätigkeiten“ (3%).

Beim Vergleich der (binären) Geschlechtergruppen fallen erkennbare Unterschiede der jeweiligen Anteile in gewissen Bereichen auf. Die in Abbildung 5.1 dargestellten oberen fünf Items „Unterrichtstätigkeit als Tutor\*in“, „Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen“, „Mitwirkung in der Lehre“, „Unterstützung bei Prüfungen“ und „Betreuung von Studierenden“ lassen sich im Bereich der lehrenden Tätigkeiten verorten. Für diese Aufgaben ergibt sich in allen Fällen, dass männliche Umfrageteilnehmer diese häufiger als einen ihrer hauptsächlichen Arbeitsinhalte angeben als weibliche befragte Personen. Die „Unterrichtstätigkeit als Tutor\*in“ wird zwar von beiden Gruppen als eine der relevantesten Tätigkeiten gesehen, trotzdem besteht hier ein relevanter Unterschied zwischen männlichen (53%) und weiblichen (38%) Personen. Bei der „Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übung“ beträgt der Unterschied acht Prozentpunkte, bei der „Mitwirkung in der Lehre“ sieben Prozentpunkte, bei der „Unterstützung bei Prüfungen“ 18 Prozentpunkte und bei der „Betreuung von Studierenden“ 13 Prozentpunkte.

Während diese lehrenden Arbeitsinhalte den Werten zufolge also häufiger von männlichen studentischen Beschäftigten ausgeführt werden, zeichnet sich bei den eher redaktionellen Tätigkeiten ein gegensätzlicher Trend ab – sowohl hinsichtlich wissenschaftlicher Texte als auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. Die „Zusammenstellung und Aufbereitung wissenschaftlicher Materialien“ geben 39 Prozent der weiblichen Befragten als einen hauptsächlichen Arbeitsinhalt an, verglichen mit 30 Prozent der männlichen studentischen Beschäftigten. Bei den Aufgaben „Redaktionelle Bearbeitung wissenschaftlicher Materialien“ sowie „Öffentlichkeitsarbeit und Social Media“ liegt der entsprechende Unterschied zwischen den Geschlechtergruppen bei sechs bzw. 15 Prozentpunkten. Text- bzw. Schreivarbeiten werden also tendenziell eher an weibliche

studentische Beschäftigte delegiert, während Aufgaben, die Lehrtätigkeiten bzw. den direkten Austausch mit anderen Studierenden betreffen, eher männlichen Personen zugeteilt werden. Ob bzw. inwieweit die stärkere Beteiligung männlicher studentischer Beschäftigter an Lehraufgaben aus der spezifischen Fächerstruktur der TU Berlin resultiert, kann mit den verfügbaren Daten jedoch nicht geklärt werden.

**Abbildung 5.1: Hauptsächliche Arbeitsinhalte (Mehrfachnennungen)**

	gesamt		weiblich		männlich		nicht-akademisch		akademisch	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Unterrichtstätigkeit als Tutor*in	180	46%	62	38%	102	53%	45	43%	135	48%
Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen	61	15%	18	11%	37	19%	19	18%	42	15%
Mitwirkung in der Lehre	163	41%	59	36%	82	43%	44	42%	117	42%
Unterstützung bei Prüfungen	118	30%	33	20%	73	38%	31	29%	87	31%
Betreuung von Studierenden	143	36%	46	28%	79	41%	39	37%	103	36%
Studienfachberatung	32	8%	14	8%	14	7%	11	10%	20	7%
Allg. Studienberatung	12	3%	8	5%	2	1%	4	4%	8	3%
Mitwirkung in der Forschung	154	39%	64	39%	73	38%	38	36%	114	40%
Zusammenstellung und Aufbereitung wissenschaftlicher Materialien	132	33%	64	39%	57	30%	40	38%	92	32%
Redaktionelle Bearbeitung wissenschaftlicher Materialien	57	14%	28	17%	22	11%	16	15%	41	14%
Allg. IT-Tätigkeiten	89	23%	33	20%	43	22%	25	24%	62	22%
Allg. Bibliotheksaufgaben	21	5%	10	6%	8	4%	7	7%	13	5%
Aufsichtstätigkeiten	11	3%	4	3%	5	3%	5	5%	6	2%
Allg. Verwaltungstätigkeiten	72	18%	37	23%	26	14%	24	23%	47	17%
Veranstaltungsmanagement	50	13%	26	16%	14	7%	17	16%	32	11%
Öffentlichkeitsarbeit und Social Media	57	14%	34	21%	12	6%	22	21%	34	12%

Zur Berechnung der Anteile wurde als Divisor jeweils die Anzahl der Befragten mit der jeweiligen Angabe genommen. Befragte, die diese Angabe im Fragebogen nicht gemacht haben, sind folglich nicht berücksichtigt, da sie nicht identifiziert werden können. Die Stichprobengrößen sind „weiblich“ (N=163), „männlich“ (N=193), „TV-L“ (N=28), „TV-Stud“ (N=367), „nicht-akademisch“ (N=106) und „akademisch“ (N=284).

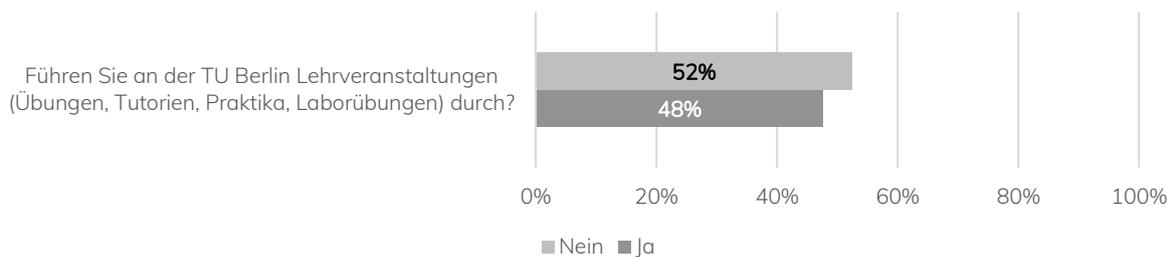
Blickt man auf die Unterscheidung zwischen nicht-akademischer und akademischer Bildungsherkunft, lässt sich erkennen, dass studentische Beschäftigte mit nicht-akademischer Bildungsherkunft tendenziell eher in administrativen Aufgabenbereichen tätig sind. Während 23 Prozent der nicht-akademischen Umfrageteilnehmenden unter anderem „Allgemeine Verwaltungstätigkeiten“ erledigen, trifft dies nur auf 17 Prozent der Personen mit akademischem Bildungshintergrund zu. Die Aufgaben „Veranstaltungsmanagement“ geben 16 Prozent der nicht-akademischen Personen an (im Gegensatz zu elf Prozent der Befragten mit akademischer

Bildungsherkunft). Der Punkt mit der größten angegebenen Differenz zwischen den Gruppen mit nicht-akademischem und akademischem Bildungshintergrund ist die Aufgabe „Öffentlichkeitsarbeit und Social Media“ mit einem Unterschied von neun Prozentpunkten.

## 5.2 Lehrtätigkeit

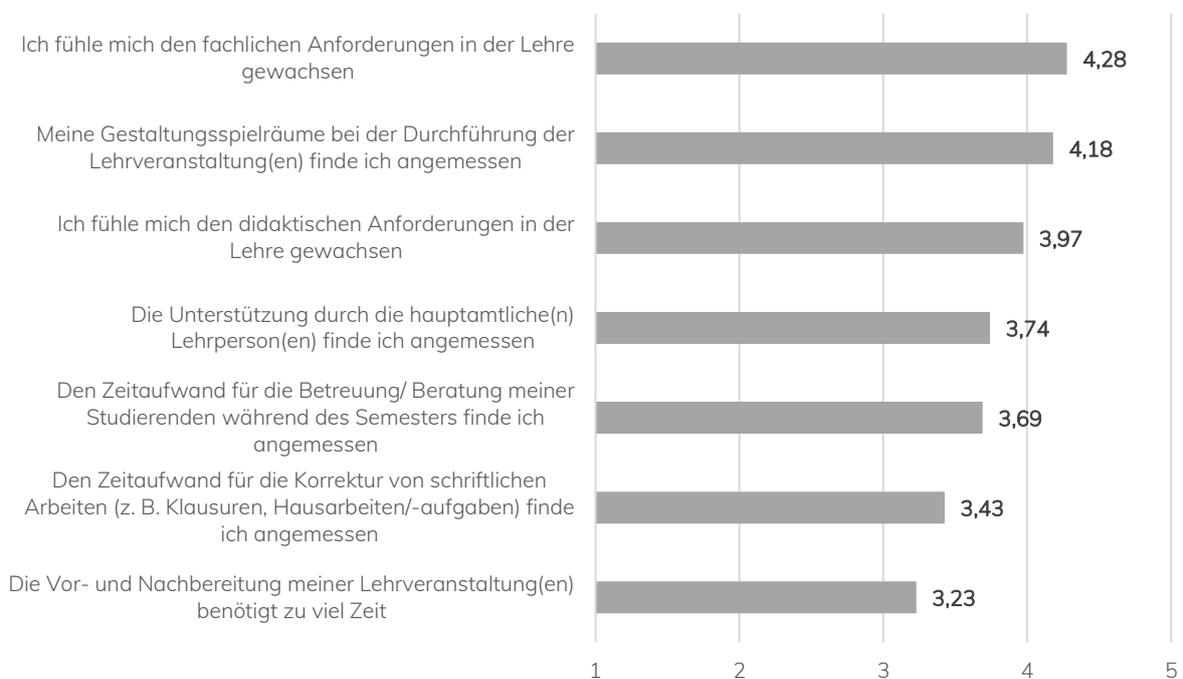
Wie bereits gezeigt wurde, gehört die Arbeit als Tutor\*in zu den häufigsten Aufgaben der studentischen Beschäftigten (48%) (vgl. Abbildung 5.2). Die Auswertungen hinsichtlich der Lehrtätigkeit beziehen sich im Folgenden nur auf diesen Teil der Stichprobe.

**Abbildung 5.2: Anteil Lehrtätigkeit**



Wie im bisherigen Bericht bereits des Öfteren praktiziert, sollen die Befragten auch an dieser Stelle wieder ihre Einschätzung zu vorgefertigten Aussagen bezüglich der Arbeit als Tutor\*in abgeben (vgl. Abbildung 5.3).

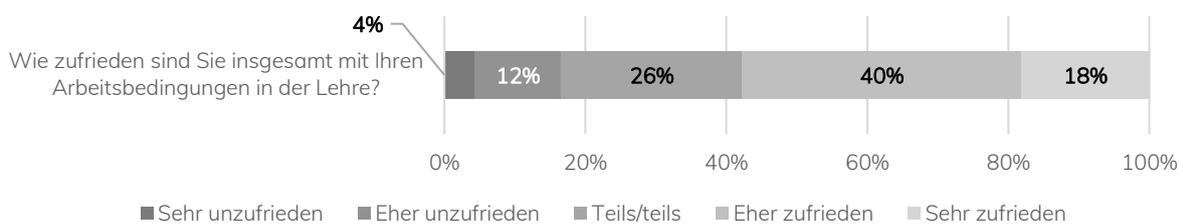
**Abbildung 5.3: Einschätzungen zur Lehrtätigkeit**



Die fünf Antwortmöglichkeiten lauten „stimme gar nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „teils/teils“, „stimme eher zu“ sowie „stimme voll und ganz zu“. Bei der Ermittlung der Mittelwerte werden diese Antworten in der dargestellten Reihenfolge aufsteigend mit den Werten 1 bis 5 unterlegt.

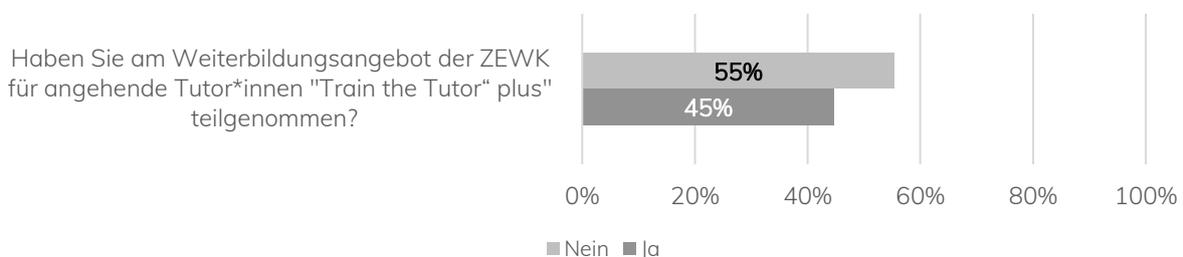
Den „Anforderungen in der Lehre“ sehen sich die Befragten durchschnittlich (Mittelwert 4,28) „eher“ bis „voll und ganz“ gewachsen. Der Aussage, den „didaktischen Anforderungen“ gewachsen zu sein, stimmen die Befragten insgesamt „eher“ zu (Mittelwert 3,97). Die folgenden drei Items bezüglich der Angemessenheit des Zeitaufwands bei der „Betreuung/Beratung [von] Studierenden“ (Mittelwert 3,69), der „Korrektur von schriftlichen Arbeiten“ (Mittelwert 3,43) und der „Vor- und Nachbereitung [von] Lehrveranstaltungen“ (Mittelwert 3,23) erhalten jeweils eine durchschnittliche Antwort zwischen „stimme eher zu“ und „teils/teils“. Zustimmend bewertet werden „Angemessene Gestaltungsspielräume“ (Mittelwert 4,18). Bezüglich der abschließenden Aussage, ob „die Unterstützung durch die hauptamtliche(n) Lehrperson(en)“ angemessen ist, liegen die Antworten im Mittelwert (3,74) wieder zwischen „stimme eher zu“ und „teils/teils“.

**Abbildung 5.4: Zufriedenheit in der Lehre**



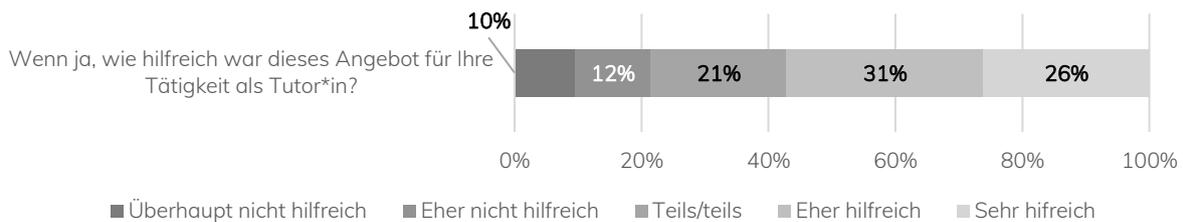
Die Gesamtzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre zeigt Abbildung 5.4. Insgesamt 58 Prozent der befragten Tutor\*innen sind mit der Beschäftigungssituation „sehr“ (18%) oder „eher“ (40%) zufrieden. Im Gegensatz dazu sind 16 Prozent „gar nicht“ (4%) oder „eher nicht“ (12%) zufrieden, die übrigen 26 Prozent sind unentschlossen mit der Antwort „teils/teils“.

**Abbildung 5.5: Teilnahme Weiterbildungsangebot „Train the Tutor plus“**



Der letzte Teil des Fragebogens im Abschnitt zur Lehrtätigkeit bezieht sich konkret auf das von der ZEWK angebotene Weiterbildungsangebot „Train the Tutor plus“. Den Ergebnissen in Abbildung 5.6 zufolge haben 45 Prozent der Tutor\*innen an dem Training teilgenommen. An diese Gruppe wird in der Umfrage zusätzlich die Frage gerichtet, inwieweit dieses Angebot als hilfreich für die eigene Lehrtätigkeit wahrgenommen wurde. Die Ergebnisse werden in Abbildung 5.7 dargestellt: Mit 57 Prozent der Teilnehmenden empfand die deutliche Mehrheit der Teilnehmenden die Weiterbildung als „sehr“ (26%) oder „eher“ (31%) hilfreich. Auf der anderen Seite der Skala bewerten 21 Prozent der entsprechenden Personen das Training als „eher nicht“ (12%) oder „überhaupt nicht“ (10%) hilfreich. Für die mittlere Antwortmöglichkeit „teils/teils“ stimmten 26 Prozent der befragten Personen. Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass das „Train the Tutor plus“-Weiterbildungsprogramm insgesamt von einer deutlichen Mehrheit positiv bewertet wird.

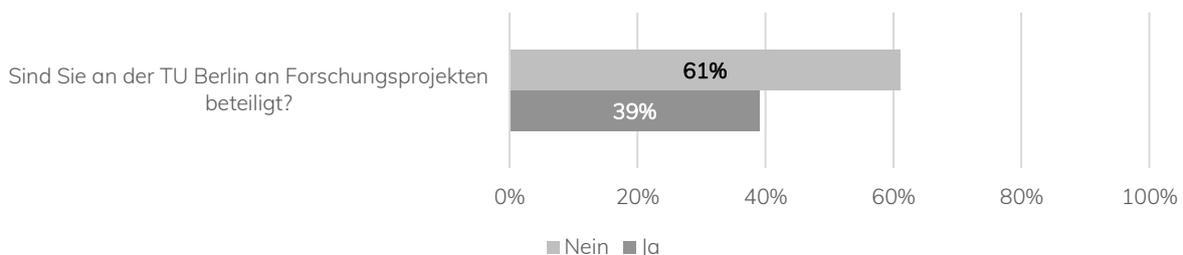
**Abbildung 5.6: Bewertung Weiterbildungsangebot „Train the Tutor plus“**



### 5.3 Forschungstätigkeit

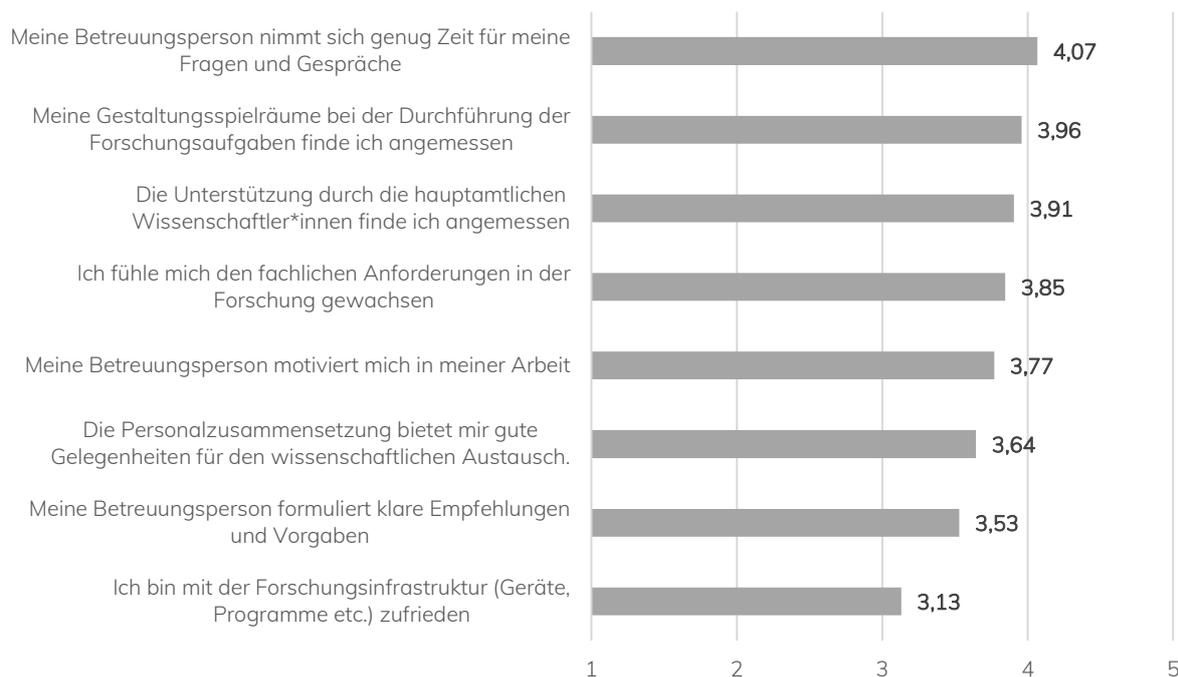
Analog zum vorigen Unterkapitel werden nachfolgend die Umfrageteilnehmenden, die an Forschungstätigkeiten beteiligt sind, näher betrachtet. Insgesamt geben 39 Prozent des gesamten Samples an, an Forschungsprojekten beteiligt zu sein (vgl. Abbildung 5.7). Diese Gruppe dient im weiteren Abschnitt als zugrunde liegende Stichprobe.

**Abbildung 5.7: Anteil Forschungstätigkeit**



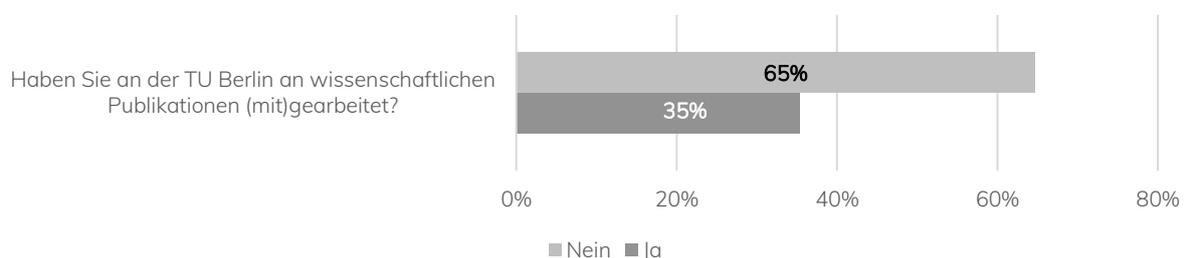
Zunächst geht es im Fragebogen, wie zuvor bei der Lehre, um die Einschätzung zu verschiedenen Aussagen bezüglich des entsprechenden Arbeitsumfelds. Abbildung 5.8 veranschaulicht die jeweiligen Mittelwerte der aufsteigenden Zustimmungsskala. Den „fachlichen Anforderungen in der Forschung gewachsen“ zu sein, stimmen die Befragten „eher“ zu (Mittelwert 3,85). Dasselbe gilt hinsichtlich einer angemessenen „Unterstützung durch die hauptamtlichen Wissenschaftlicher\*innen“ (Mittelwert 3,91) sowie der angemessenen „Gestaltungsspielräume bei der Durchführung von Forschungsaufgaben“ (Mittelwert 3,96). Dass die jeweilige „Betreuungsperson klare Empfehlungen und Vorgaben [formuliert]“ liegt im Mittelwert bei 3,53 und somit zwischen den Antwortmöglichkeiten „stimme eher zu“ und „teils/teils“. Die Aussage, dass die Betreuungsperson „bei der Arbeit motiviert“ wird, erfährt im Durchschnitt eine Bewertung von 3,77, während der Aussage, dass sich die Betreuungsperson „genug Zeit für [...] Fragen und Gespräche“ nimmt, mit einem Mittelwert von 4,07 eher zugestimmt wird. Am wenigsten Zustimmung erhält das abschließende Item zur Zufriedenheit mit der „Forschungsinfrastruktur (Geräte, Programme etc.)“, dem insgesamt nur teilweise zugestimmt wird (Mittelwert 3,13).

**Abbildung 5.8: Einschätzungen zur Forschungstätigkeit**

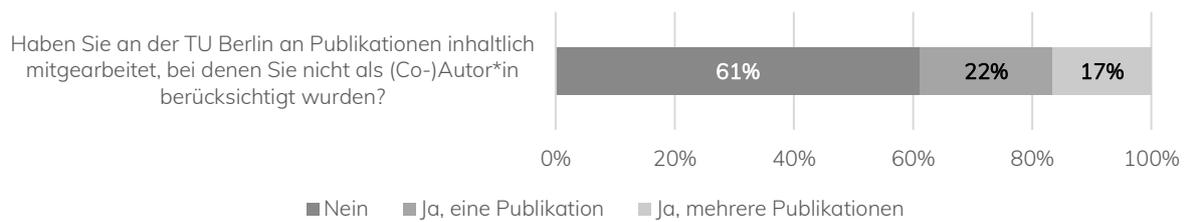


Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (35%) mit Beteiligung an Forschungsprojekten hat an der TU Berlin auch an wissenschaftlichen Publikationen mitgearbeitet (vgl. Abbildung 5.9). Anschließend geht es um die Frage, ob die jeweiligen Personen an Publikationen inhaltlich mitgewirkt haben, ohne dabei als (Co-)Autor\*innen berücksichtigt zu werden. Dies trifft für 22 Prozent der in Forschung involvierten studentischen Beschäftigten einmalig zu, während 17 Prozent angeben, dass dies bereits bei mehreren Publikationen der Fall gewesen sei (vgl. Abbildung 5.10). Der überwiegende Teil der studentischen Mitarbeitenden, die an wissenschaftlichen Publikationen beteiligt waren, wurde also entweder als Autor\*in genannt oder hat der eigenen Einschätzung zufolge nicht inhaltlich an diesen mitgearbeitet, sondern beispielsweise redaktionelle oder gestalterische Aufgaben übernommen.

**Abbildung 5.9: Beteiligung an wissenschaftlichen Publikationen**

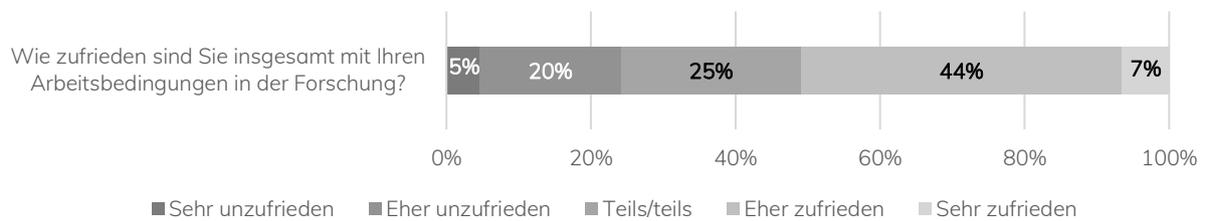


**Abbildung 5.10: Berücksichtigung als (Co-)Autor\*in**



Als letztem Punkt des Abschnitts werden die studentischen Beschäftigten nach ihrer Einschätzung zu den generellen Arbeitsbedingungen im Umfeld der Forschung gefragt. Abbildung 5.11 zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der Befragten diesbezüglich „eher“ (44%) oder „sehr“ (7%) zufrieden ist. „Eher“ (20%) oder „sehr“ (5%) unzufrieden sind zusammengenommen 25 Prozent, während ein Viertel der Befragten (25%) die mittlere Kategorie „teils/teils“ wählt.

**Abbildung 5.11: Zufriedenheit in der Forschung**

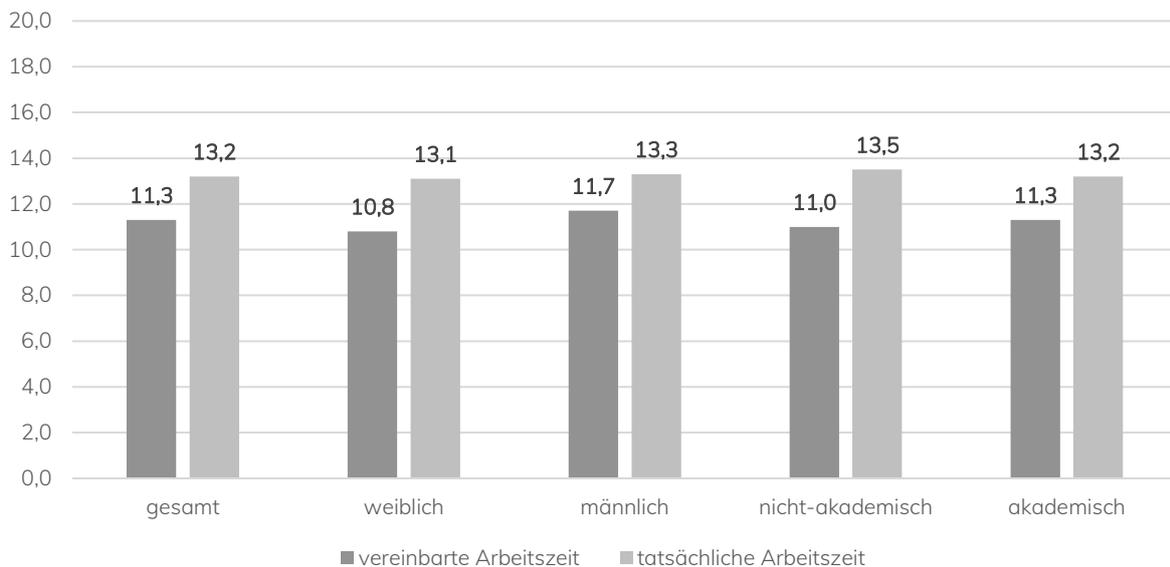


## 6 Regulierung der Arbeit

### 6.1 Reale Arbeitszeit und Mehrarbeit

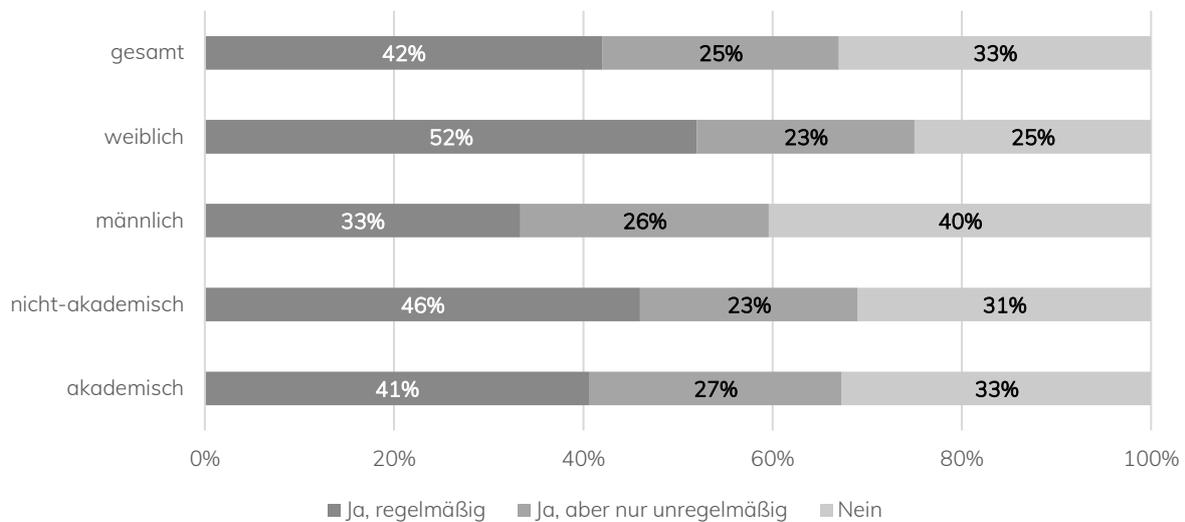
Unabhängig von der tariflichen Basis der Beschäftigung liegt die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit der studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin bei durchschnittlich 11,3 Wochenstunden (vgl. Abbildung 6.1). Die Unterschiede nach Geschlecht und Bildungsherkunft sind geringfügig, an größten ist mit 0,9 Stunden pro Woche noch die Differenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 13,2 Stunden, auch hier sind die Unterschiede nach Geschlecht und Bildungsherkunft marginal. Da der Durchschnittswert der tatsächlichen Arbeitszeit oberhalb der vereinbarten Arbeitszeit liegt, ergibt sich eine wöchentliche Mehrarbeit von durchschnittlich 1,9 Stunden. Bei der Interpretation dieser Angaben ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich um Schätzwerte handelt, die die Teilnehmenden im Rahmen der Befragung situativ abgegeben haben.

**Abbildung 6.1: Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit (in Wochenstunden) nach Geschlecht und Bildungsherkunft (Mittelwerte)**



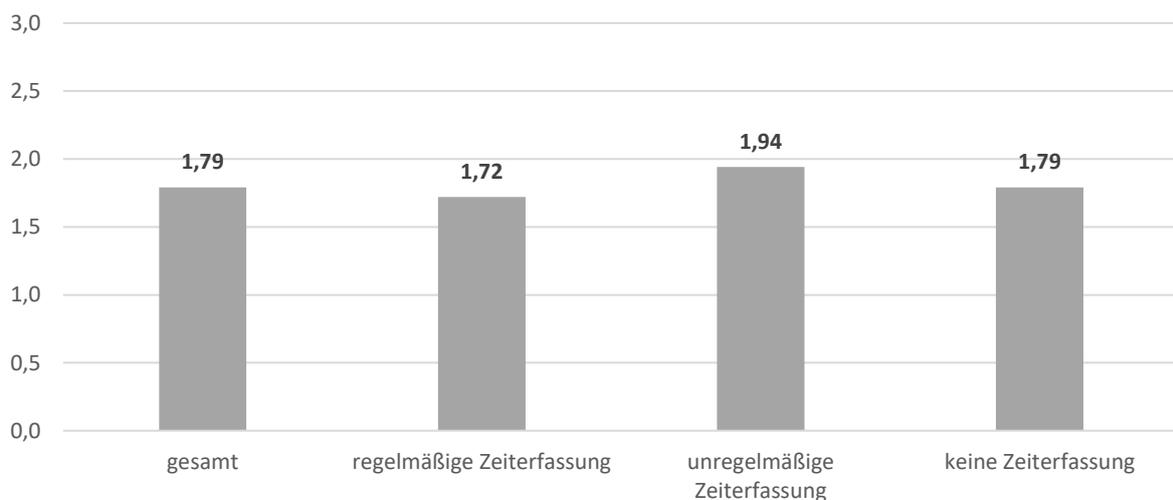
Die Einschätzung, dass die Angaben zur Arbeitszeit mit einer gewissen Unschärfe behaftet sind, wird dadurch gestützt, dass mit 42 Prozent der Befragten nur eine Minderheit der studentischen Mitarbeitenden angegeben hat, regelmäßig die Arbeitszeit zu dokumentieren. Weitere 25 Prozent dokumentieren ihre Arbeitszeit unregelmäßig, 33 Prozent tun dies eigenen Angaben zufolge gar nicht (vgl. Abbildung 6.2). Hinsichtlich der Dokumentation der Arbeitszeit sind deutliche Unterschiede nach Geschlecht und Bildungsherkunft festzustellen. So dokumentieren weibliche studentische Beschäftigte (52%) ihre Arbeitszeit deutlich häufiger regelmäßig als männliche studentische Beschäftigte (33%). Zudem dokumentieren studentische Mitarbeitende mit einer nicht-akademischen Bildungsherkunft ihre Arbeitszeit etwas häufiger regelmäßig (46%) als ihre Kolleg\*innen, die aus einem akademisch geprägten Elternhaus stammen (41%). Auffällig ist zudem der hohe Anteil unter den männlichen studentischen Beschäftigten (40%), der die Arbeitszeit gar nicht dokumentiert.

**Abbildung 6.2: Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit nach Geschlecht und Bildungsherkunft**



Vergleicht man für alle studentischen Beschäftigten die individuellen Angaben zur vereinbarten und zur tatsächlichen Arbeitszeit, so ergibt sich eine durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit von 1,79 Stunden (vgl. Abbildung 6.3). Dieser Wert liegt aufgrund einer anderen Berechnungsweise geringfügig unterhalb der Differenz der zuvor dargestellten Durchschnittswerte aus den Angaben aller Befragten. Bei studentischen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit regelmäßig dokumentieren, ist die Mehrarbeit mit durchschnittlich 1,72 Wochenstunden etwas geringer und bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit nur unregelmäßig dokumentieren, ist die Mehrarbeit mit 1,94 Wochenstunden etwas höher als der aus den individuellen Angaben aller Befragten gebildete Mittelwert. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zum einen zu berücksichtigen, dass die Differenz zwischen den beiden zuvor genannten Gruppen einen Wert von 0,22 Stunden umfasst, was rund 13 Minuten entspricht. Zum anderen sei daran erinnert, dass es sich bei den Angaben der Befragten um Schätzwerte handelt.

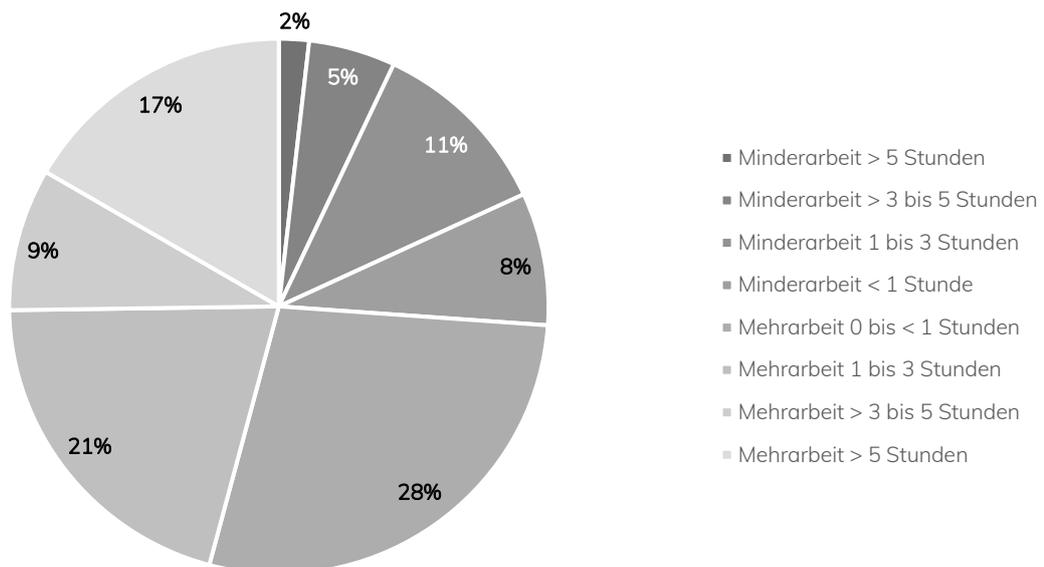
**Abbildung 6.3: Umfang der Mehrarbeit (in Wochenstunden) nach Art der Zeiterfassung**



Betrachtet man die individuelle Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit genauer, so zeigt sich, dass die Unterschiede eine breite

Streuung aufweisen, die sowohl Mehrarbeit als auch Minderarbeit umfasst (vgl. Abbildung 6.4). Insgesamt arbeitet fast ein Fünftel der studentischen Mitarbeitenden (18%) den eigenen Angaben zufolge tatsächlich mehr als eine Stunde weniger pro Woche als vertraglich vereinbart. Bei mehr als einem Drittel (36%) entspricht die tatsächliche Arbeitszeit im Wesentlichen der vereinbarten Arbeitsleistung (weniger als plus/minus eine Stunde). Ein weiteres gutes Fünftel (21%) der studentischen Mitarbeitenden erbringt eine durchschnittliche wöchentliche Mehrarbeit zwischen einer und drei Stunden und mehr als ein Viertel (26%) arbeitet pro Woche tatsächlich mehr als drei Stunden länger als vertraglich vereinbart.

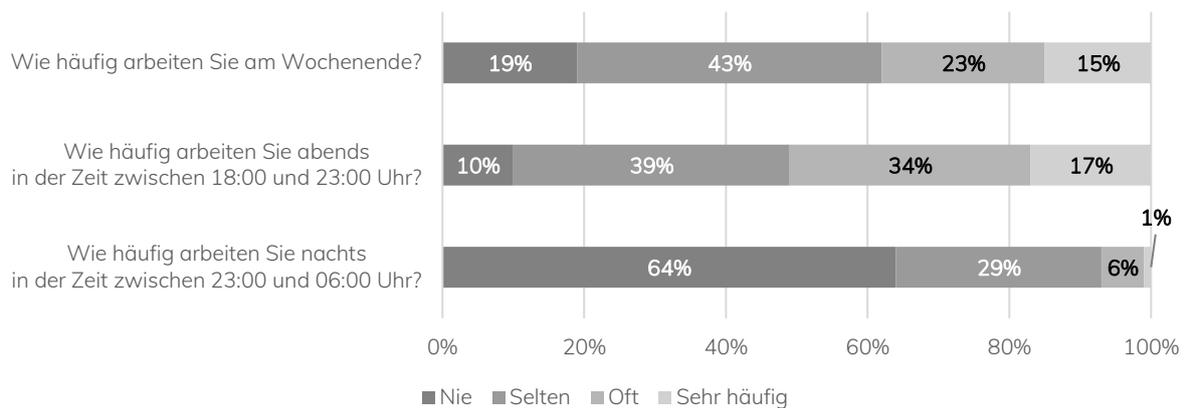
**Abbildung 6.4: Geschätzter Umfang der Mehr- bzw. Minderarbeit (in Wochenstunden)**



## 6.2 Arbeit außerhalb der Kernzeiten

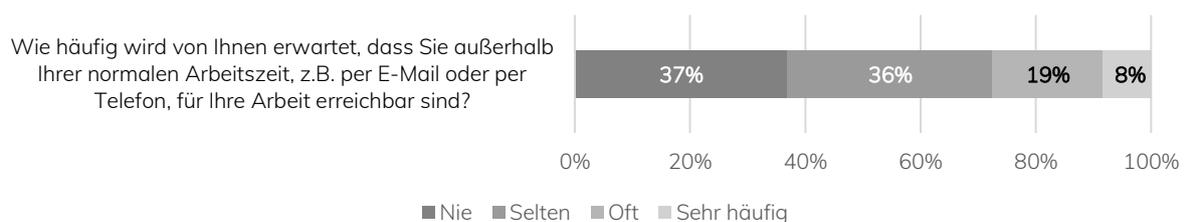
Der folgende Abschnitt wirft einen genaueren Blick auf den Umfang der Arbeit außerhalb der üblichen Kernzeiten, die den Kriterien der regelmäßigen BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung zufolge zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr liegen (vgl. Abbildung 6.5). Hier ergibt sich also eine Abweichung von den Vorgaben der Dienstvereinbarung für die gleitende Arbeitszeit für die studentischen Hilfskräfte an der TU Berlin. Mehr als ein Drittel der Befragten (37%) gibt an, „oft“ (23%) oder „sehr häufig“ (15%) am Wochenende zu arbeiten. Für nicht ganz zwei Drittel ist dies „selten“ (43%) oder „nie“ (19%) der Fall. Häufiger als am Wochenende arbeiten die studentischen Beschäftigten der Umfrage zufolge abends zwischen 18:00 Uhr und 23:00 Uhr. Über die Hälfte der befragten Personen arbeitet demnach „oft“ (34%) oder „sehr häufig“ (17%) in dem genannten Zeitfenster. Auf der anderen Seite der Skala stehen 49 Prozent, die abends entweder nur „selten“ (39%) oder „nie“ (10%) arbeiten. Nachts, das heißt zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr, arbeiten immer noch sieben Prozent der Umfrageteilnehmenden „oft“ (6%) oder „sehr häufig“ (1%). 29 Prozent der Befragten arbeiten „selten“ nachts, während die deutliche Mehrheit mit 64 Prozent in den Nachstunden nie mit dem Job beschäftigt ist.

**Abbildung 6.5: Arbeit außerhalb der Kernzeiten**



Außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein, beispielsweise per E-Mail oder per Telefon, wird von mehr als zwei Dritteln der befragten studentischen Beschäftigten entweder „selten“ (36%) oder „nie“ (37%) erwartet. Für 19 Prozent trifft dieser Befund „oft“ zu und für acht Prozent „sehr häufig“ (vgl. Abbildung 6.6).

**Abbildung 6.6: Erreichbarkeit außerhalb der Kernzeiten**

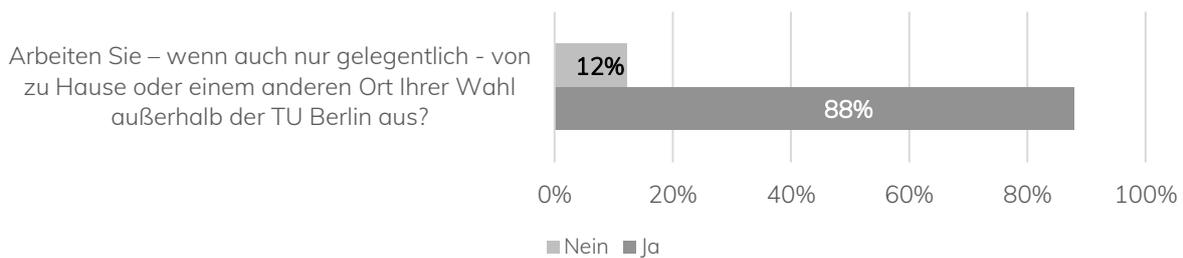


### 6.3 Mobiles Arbeiten

Nach den Angaben zur Arbeit außerhalb der vorgesehenen Kernzeiten wird im Fragebogen auch das Thema mobiles Arbeiten näher beleuchtet. 88 Prozent der studentischen Beschäftigten arbeiten (wenn auch nur gelegentlich) von zu Hause oder einem anderen Ort ihrer Wahl aus. Für zwölf Prozent trifft dies nicht zu (vgl. Abbildung 6.7). Die Unterschiede nach Geschlecht und Bildungsherkunft sind bei allen Items dieses Themenfeldes absolut marginal und somit nicht relevant.

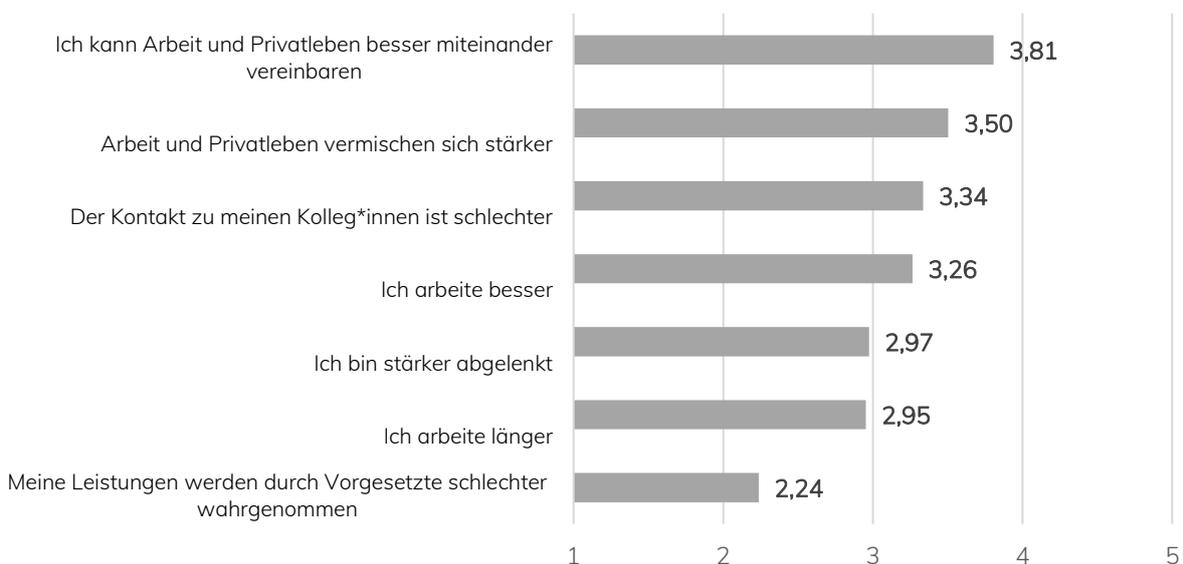
Durchschnittlich arbeiten studentische Beschäftigte nach eigenen Angaben pro Woche durchschnittlich 6,25 Stunden mobil. Da der Durchschnittswert insbesondere bei kleinen Fallzahlen anfällig für Verzerrungen aufgrund von einzelnen Ausreißern ist, wird hier zusätzlich der Median angegeben. Der Medianwert gilt als vergleichsweise robuster gegenüber Extremwerten und liegt im Falle des Umfangs der mobilen Arbeit, die von studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin geleistet wird, bei fünf Wochenstunden.

**Abbildung 6.7: Nutzung der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten**



Des Weiteren werden die Umfrageteilnehmenden gebeten, ihre persönlichen Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten anhand sieben verschiedener Aussagen zu bewerten. Die fünfstufige Skala reicht hierbei von „trifft gar nicht zu“ (Wert 1) bis „trifft völlig zu“ (Wert 5). Abbildung 6.8 veranschaulicht die Ergebnisse anhand der Mittelwerte für die jeweiligen Items. Die größte Zustimmung ergibt sich hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten (Mittelwert 3,81), was der Antwortmöglichkeit „trifft eher zu“ entspricht. In absteigender Reihenfolge der Zustimmungsrates folgen die Erfahrungen, dass sich „Arbeit und Privatleben [stärker] vermischen“ (Mittelwert 3,50), der „Kontakt zu Kolleg\*innen schlechter [gelingt]“ (Mittelwert 3,34) und dass die Arbeitsleistung „besser“ ist (Mittelwert 3,26). Alle drei genannten Situationen liegen demnach zwischen „trifft eher zu“ und „teils/teils“. Die Erfahrungen, „stärker abgelenkt“ zu sein (Mittelwert 2,97) und „länger [zu arbeiten]“ (Mittelwert 2,95), liegen knapp unterhalb der teilweisen Zustimmung. Die Aussage, dass die eigene Leistung „durch Vorgesetzte schlechter wahrgenommen“ werde, erhält die geringste Zustimmung (Mittelwert 2,24) und entspricht somit der Antwortmöglichkeit „trifft eher nicht zu“.

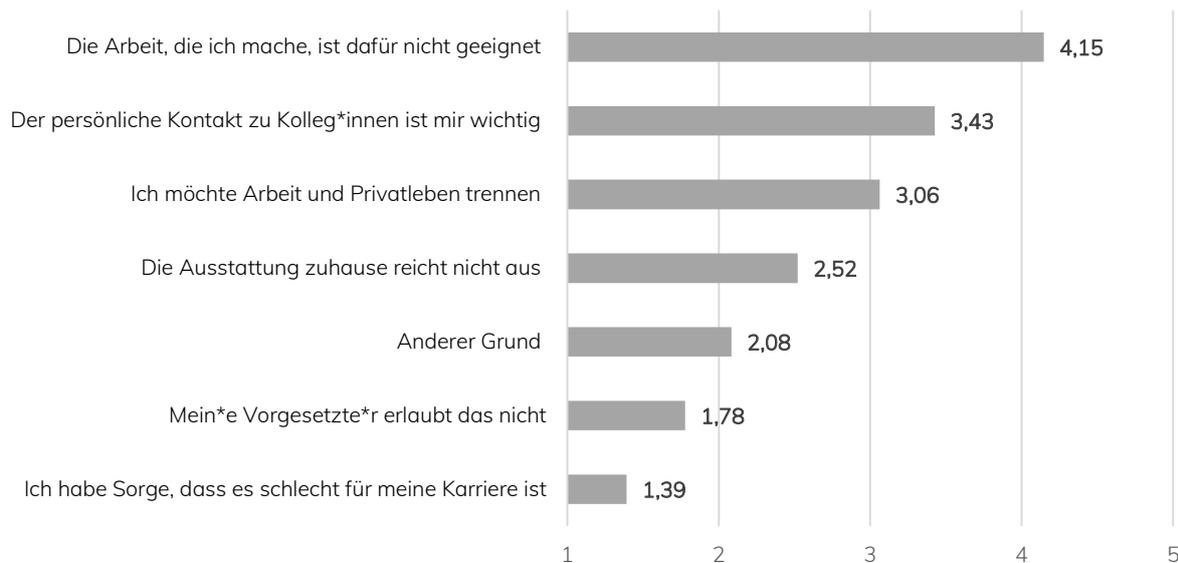
**Abbildung 6.8: Erfahrungen mit mobilem Arbeiten (Mittelwerte)**



Die Gründe der Personen, nicht mobil zu arbeiten, veranschaulicht Abbildung 6.9. Der Anteil der studentischen Mitarbeitenden, die nicht mobil arbeiten, liegt wie bereits erwähnt bei zwölf Prozent. Die Skala und die Darstellung ist dieselbe wie zuvor in Abbildung 6.8. Laut Umfrageteilnehmenden besteht der wichtigste Grund, nicht mobil zu arbeiten, darin, dass die Tätigkeit der Befragten hierfür „nicht geeignet“ sei. Der Mittelwert von 4,15 entspricht dabei einer Bewertung zwischen „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“. Zwischen „eher“ und „teils/teils“ zustimmend

wird der „persönliche Kontakt zu Kolleg\*innen“ als Grund genannt, nicht von zu Hause oder einem anderen Ort der eigenen Wahl aus zu arbeiten. „Arbeit und Privatleben trennen“ zu wollen, gilt „teilweise“ als Grund für den Verzicht auf Homeoffice-Tätigkeit (Mittelwert 3,06). Zwischen „teils/teils“ und „eher nicht“ zutreffend liegt das Item „die Ausstattung zuhause reicht nicht aus“ (Mittelwert 2,52). Nur geringe Zustimmung zwischen „eher nicht“ und „gar nicht“ zutreffend erhalten die Punkte „mein\*e Vorgesetzte\*r erlaubt das nicht“ (Mittelwert 1,78) sowie „ich habe Sorge, dass es schlecht für meine Karriere ist“ (Mittelwert 1,39).

**Abbildung 6.9: Gründe gegen mobiles Arbeiten (Mittelwerte)**



## 6.4 Urlaub und Krankheit

Mit den Aspekten Urlaub und Krankheit befasst sich der folgende Abschnitt. Die Umfrageergebnisse hinsichtlich der Frage, ob die studentischen Beschäftigten ihren vollen Urlaub in Anspruch nehmen, zeigt Abbildung 6.10. Dies gilt für 40 Prozent der Umfrageteilnehmenden, während 31 Prozent der befragten Personen ihren Urlaubsanspruch nicht vollständig nutzen. 29 Prozent der Befragten antworten mit „weiß nicht“.

**Abbildung 6.10: Inanspruchnahme des vollen Urlaubsanspruchs**

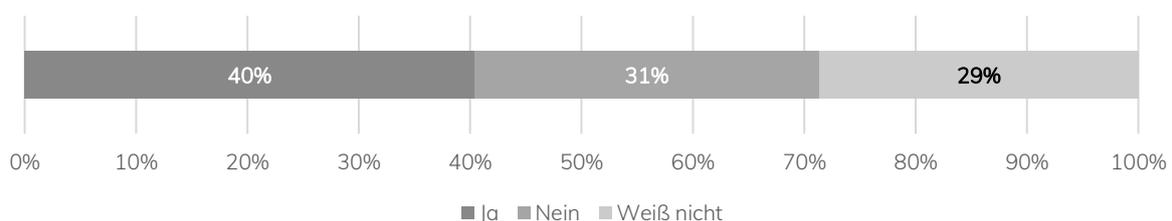
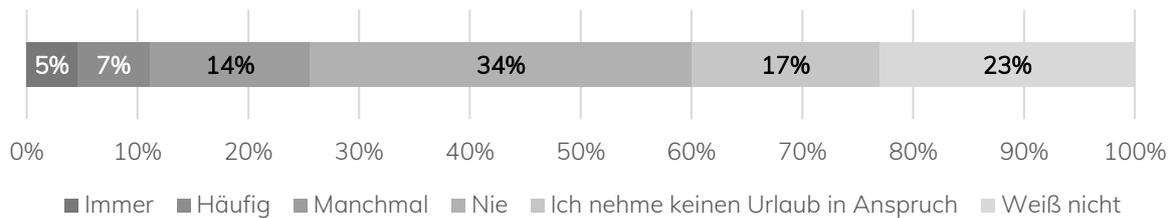


Abbildung 6.11 präsentiert die prozentualen Anteile bezüglich der Frage ob bzw. wie häufig die Befragten ihre wahrgenommenen Urlaubstage nacharbeiten. Demzufolge arbeitet mit 34 Prozent der größte Teil der Befragten ihre Urlaubstage „nie“ nach. Auf der anderen Seite der Skala ist dies – entgegen den rechtlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen – für zusammengekommen zwölf Prozent der befragten Personen „immer“ oder „häufig“ der Fall. 14 Prozent antworten mit „manchmal“, 23 Prozent mit „weiß nicht“ und 17 Prozent der Befragten geben an, „keinen Urlaub in Anspruch zu nehmen“.

**Abbildung 6.11: Nacharbeiten von Urlaubstagen**



Die folgenden beiden Abbildungen 6.12 und Abbildung 6.13 präsentieren die Umfrageergebnisse zu trotz Krankheit geleisteten Arbeitstagen sowie zur Frage, ob Krankheitstage in der Regel nachgearbeitet werden. Die Anzahl der trotz Krankheit geleisteten Arbeitstage sind in der Darstellung in Form von sieben Stufen skaliert. 44 Prozent der Befragten waren demnach in den vergangenen zwölf Monaten nie bei der Arbeit, wenn sie krank waren. Für 23 Prozent war dies an einem oder zwei Tagen der Fall, für elf Prozent an drei oder vier Tagen, für wiederum elf Prozent an fünf oder sechs Tagen und für zwei Prozent an sieben oder acht Tagen. Sieben Prozent haben trotz Krankheit zwischen zehn und 15 Tagen innerhalb der vergangenen zwölf Monate gearbeitet. Mehr als 15 Arbeitstage trotz Krankheit geben zwei Prozent der Umfrageteilnehmenden an. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Arbeit trotz Krankheit für die studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin insgesamt eher selten vorkommt. Dessen ungeachtet besteht auch eine erhebliche Anzahl an Beschäftigten, für die diese Situation manchmal oder gar häufig Realität ist.

**Abbildung 6.12: Anzahl geleisteter Arbeitstage trotz Krankheit**

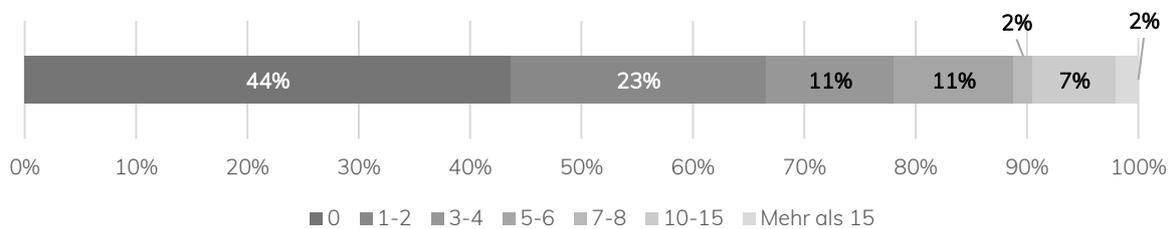
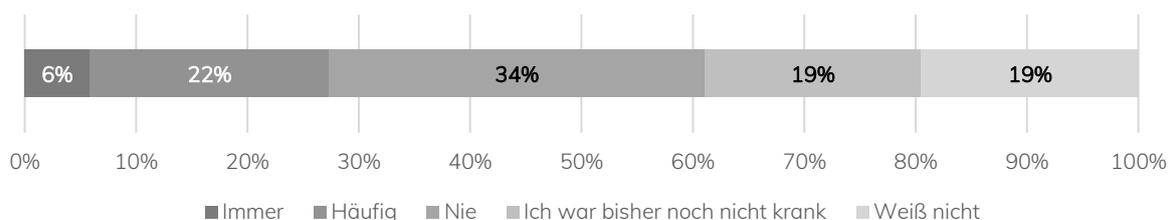


Abbildung 6.13 zeigt die Rückmeldungen der Befragten zu nachgearbeiteten Krankheitstagen. 34 Prozent der Umfrageteilnehmenden geben an, Krankheitstage „nie“ nachzuarbeiten, 22 Prozent tun dies „häufig“ und für sechs Prozent ist das „immer“ der Fall. 19 Prozent der Befragten waren „bisher noch nicht krank“ und wiederum 19 Prozent wissen es nicht.

**Abbildung 6.13: Nacharbeiten von Krankheitstagen**



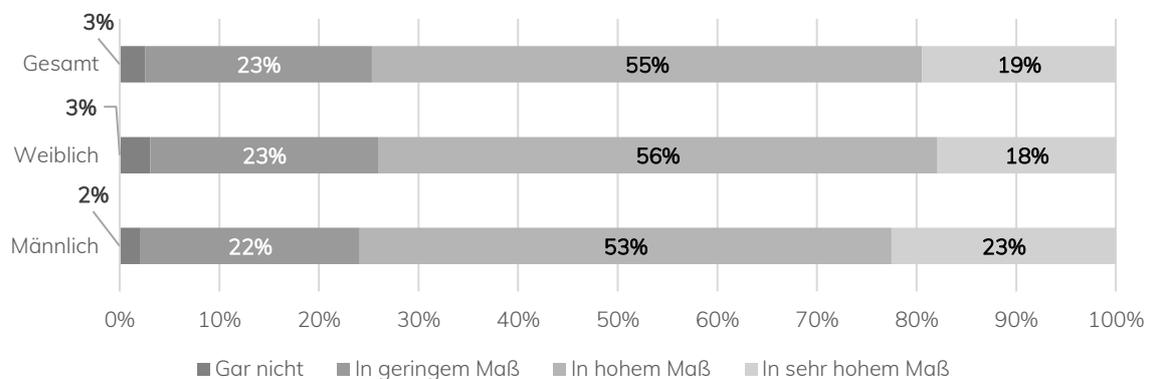
## 7 Arbeitsrealität(en)

Im folgenden Kapitel werden die Umfrageergebnisse zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssituationen der Teilnehmenden dargestellt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Einschätzungen zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg\*innen sowie zur Rückmeldungs- bzw. Feedbackkultur an der TU Berlin.

### 7.1 Zufriedenheit

Ein zentraler Aspekt der vorliegenden Untersuchung stellt die wahrgenommene Arbeitszufriedenheit der Umfrageteilnehmenden dar. Ein wichtiges Kriterium für ein gesundes Verhältnis zur jeweiligen Beschäftigung stellen die Aspekte hinsichtlich der persönlichen Identifikation mit der Arbeitsstelle sowie möglichst weit gefasste Gestaltungsspielräume dar. Die Ergebnisse aus der Umfrage zu diesen beiden Punkten sind in Abbildung 7.1 und Abbildung 7.2 dargestellt. In beiden Fällen geben ca. drei Viertel der Befragten eine „in hohem Maße“ oder „in sehr hohem Maße“ zustimmende Rückmeldung bezüglich der Frage, inwieweit von studentischen Beschäftigten eigene Ideen eingebracht werden können bzw. wie ausgeprägt sich die Identifikation mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich darstellt. Das positive Gesamtbild wird an dieser Stelle auch durch den geringen Anteil von Umfrageteilnehmenden unterstützt, die auf die beiden genannten Fragen mit eindeutiger Verneinung reagieren: Demnach gibt nur rund ein Prozent der befragten studentischen Beschäftigten an, dass das Einbringen eigener Ideen bei der Arbeit „gar nicht“ vorkomme. Hinsichtlich des Aspekts der Identifikation mit der Arbeit trifft dies lediglich auf drei Prozent der Befragten zu.

**Abbildung 7.1: Identifikation mit der Arbeit**

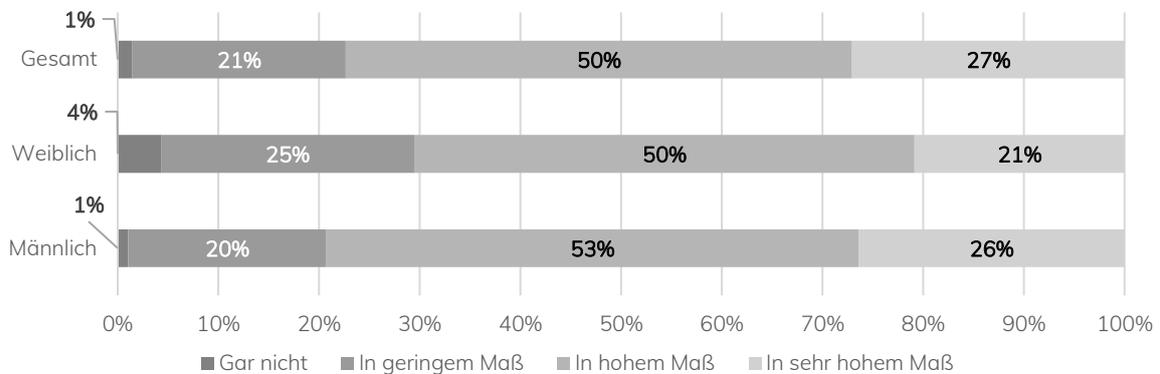


Bei der Unterscheidung nach (binären) Geschlechtszugehörigkeiten zeigen sich vor allem in Abbildung 7.2 relevante Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Personen hinsichtlich der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen. Zustimmend, also „in hohem Maße“ oder „in sehr hohem Maße“ reagieren 79 Prozent der männlichen Befragten im Vergleich zu 71 Prozent der weiblichen Befragten (analog stimmen 21 Prozent der männlichen Befragten „in geringem Maße“ oder „gar nicht“ zu, im Vergleich zu 29 Prozent unter den weiblichen Umfrageteilnehmenden).

Bei der Frage, wie ausgeprägt die Identifikation der Befragten mit ihrer Arbeit ausfällt, sind die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Personen deutlich geringer (vgl. Abbildung 7.1). Mit Blick auf die beiden zustimmenden Kategorien „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“

liegt die Differenz der beiden Gruppen bei geringfügigen zwei Prozentpunkten (76 Prozent bei den männlichen Befragten im Gegensatz zu 74 Prozent bei den weiblichen Befragten).

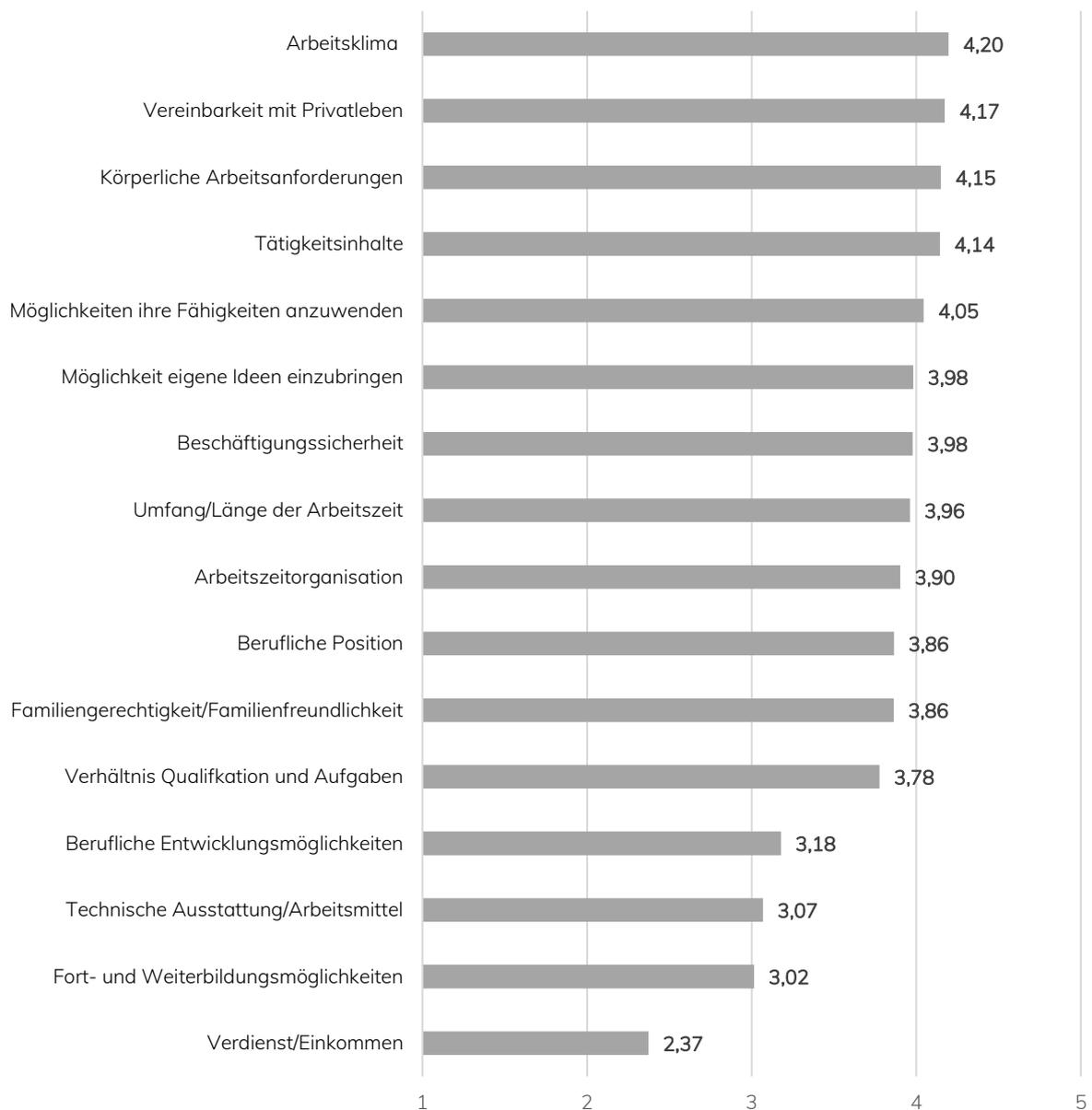
**Abbildung 7.2: Eigene Ideen einbringen**



Neben den beiden betrachteten Gesichtspunkten von Identifikation und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsumfelds als studentische\*r Beschäftigte\*r spielen bei der Frage nach der Arbeitszufriedenheit auch noch andere Faktoren eine Rolle. In der Umfrage werden diese berücksichtigt, indem die befragten Personen die Möglichkeit erhalten, anhand 16 verschiedener Aspekte ihre Arbeitsrealität zu bewerten (vgl. Abbildung 7.3). Innerhalb der Skala stehen fünf Kategorien zur Auswahl („zufrieden“, „eher zufrieden“, „teils/teils“, „eher unzufrieden“ und „unzufrieden“), wobei zur besseren Vergleichbarkeit an dieser Stelle wieder die skalierten Mittelwerte dargestellt werden. Als genereller Gesamteindruck lässt sich mit Blick auf Abbildung 4.3 zunächst festhalten, dass der Anteil an unzufriedenen oder eher unzufriedenen Personen bei dem Großteil der abgefragten Gesichtspunkte zur Arbeitszufriedenheit relativ gering ist. Genauer gesagt liegt bei zwölf der 16 Gesichtspunkte zur Arbeitszufriedenheit der skalierte Mittelwert im Bereich der Antwortmöglichkeit mindestens bei „eher zufrieden“. Diejenigen vier Aspekte mit höherer Unzufriedenheit sind konkret „Verdienst/Einkommen“ (Mittelwert 2,37), „Technische Ausstattung/Arbeitsmittel“ (Mittelwert 3,07), „Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten“ (Mittelwert 3,02) und „Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ (Mittelwert 3,18). Als erstes Ergebnis lässt sich also festhalten, dass sowohl die materielle Dimension (Verdienst und Ausstattung) als auch die Möglichkeit zur Erweiterung der eigenen Fähigkeiten im Vergleich zu den anderen Dimensionen insgesamt eher negativ wahrgenommen werden.

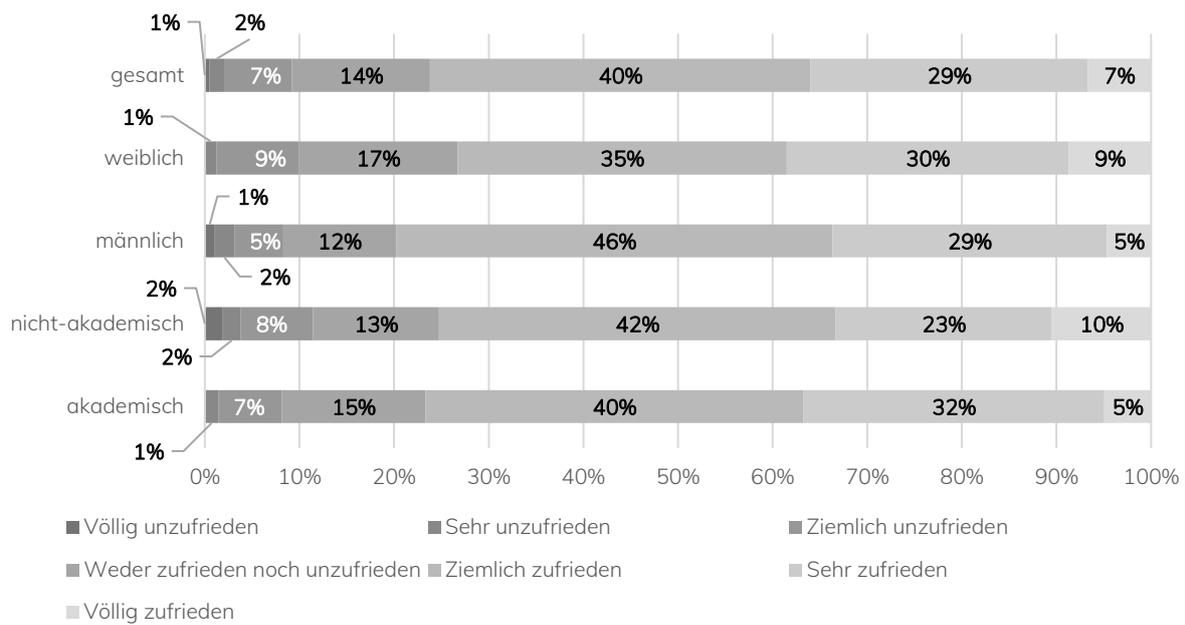
Wie bereits erwähnt überwiegt dessen ungeachtet bei den meisten Tätigkeitsaspekten eine deutliche Zufriedenheit. In hohem Maß zustimmend bewertet werden die Punkte „Arbeitsklima“ (Mittelwert 4,20), „Tätigkeitsinhalte“ (Mittelwert 4,14), „Vereinbarkeit mit Privatleben“ (Mittelwert 4,17), „Körperliche Arbeitsanforderungen“ (Mittelwert 4,15) sowie „Möglichkeit, ihre Fähigkeiten anzuwenden“ (Mittelwert 4,05). Auf der positiven Seite der Skala sind es somit eher die inhaltliche und die kulturelle Dimension der Arbeit, die von den Umfrageteilnehmenden wohlwollend evaluiert werden.

**Abbildung 7.3: Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte)**



Schließlich soll hinsichtlich der Zufriedenheit studentische\*r Mitarbeitender im Folgenden noch ein Blick auf die Gesamteinschätzung geworfen werden. Die zugehörige Frage lautet: „Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit?“ Die Bewertungsskala reicht von „völlig zufrieden“ bis „völlig unzufrieden“ (sieben Level). Die entsprechenden Ergebnisse werden in Abbildung 7.4 dargestellt. Der Durchschnitt des gesamten Samples liegt bei 5,07 und damit ziemlich genau in der verbalen Kategorie „ziemlich zufrieden“. Für die Differenzierungsmerkmale Geschlecht liegt dieser Wert bei 5,09 für weibliche und bei 5,06 für männliche Befragte. Für Umfrageteilnehmerinnen mit nicht-akademischer Bildungsherkunft ergibt der Durchschnitt 5,02 und analog für solche mit akademischem Bildungshintergrund 5,09. Die Unterschiede fallen also nicht ins Gewicht und sind somit irrelevant.

**Abbildung 7.4: Gesamtzufriedenheit**



## 7.2 Belastungserleben

Ähnlich wie im vorigen Abschnitt bezüglich der Aspekte zur Beschäftigungszufriedenheit werden nachfolgend Einschätzungen zu verschiedenen Gesichtspunkten hinsichtlich der Frage nach Ereignissen während der Arbeitstätigkeit gestellt, die sich potenziell belastend auswirken können. Im Fragebogen werden die Umfrageteilnehmenden an dieser Stelle gebeten, anzugeben, wie häufig gewisse Belastungserscheinungen im Arbeitsumfeld bei ihnen persönlich vorkommen. Die Antwortmöglichkeiten lauten „nie“, „selten“, „manchmal“ oder „häufig“ und die in Abbildung 7.5 dargestellte Batterie umfasst 21 Items in Form der jeweiligen Mittelwerte. Die am häufigsten vorkommende Belastungserfahrung ist, dass die Befragten „ihre Gefühle verbergen müssen“. Dem Mittelwert von 3,17 zufolge tritt diese Situation manchmal auf. Weitere Gesichtspunkte, die „manchmal“ eine Rolle spielen, sind die Herausforderung, „bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gehen“ zu müssen (Mittelwert 3,04), die aus Sicht der Befragten bestehende Notwendigkeit „Abstriche bei der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen“ (Mittelwert 2,96), das Problem für die studentischen Beschäftigten, dass „ihre Tätigkeit sie in Situationen bringt, die sie gefühlsmäßig belasten“ (Mittelwert 2,92) sowie die Erfahrung, „dass ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist“ (Mittelwert 2,90). Ein Großteil der aufgeführten Aspekte liegt in der Mitte der Skala, das heißt, sie treten „manchmal“ bis „selten“ auf (Mittelwert zwischen 2,77 und 2,14). Am seltensten kommen den befragten Personen nach Situationen vor, in denen sie „Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben“ (Mittelwert 2,05), sie „vor neue Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst mal hineindenken müssen“ (Mittelwert 1,89) sowie „ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können“ (Mittelwert 1,46). Die drei zuletzt genannten Aspekte hinsichtlich der Häufigkeit des Auftretens (potenziell) belastender Situationen während der Tätigkeit als studentische\*r Beschäftigte\*r treten der Skala zufolge „selten“ bis „nie“ auf.

### Abbildung 7.5: Belastungserleben (Mittelwerte)

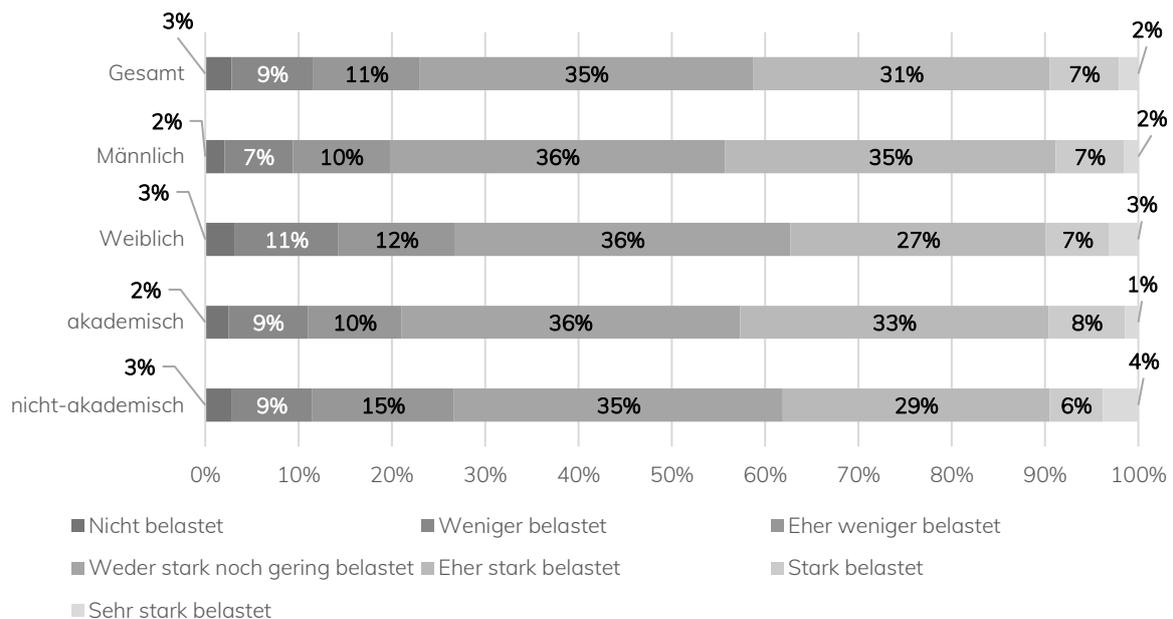
Frage: Wie häufig kommt es vor, dass ...



Auch im Rahmen der Analyse des Belastungserlebens der studentischen Mitarbeitenden werden die Befragten am Ende der Umfrage um ihre Gesamteinschätzung gebeten. Gefragt wird hier konkret, wie belastet sich die Umfrageteilnehmenden im Allgemeinen bei ihrer Tätigkeit fühlen. Abbildung 7.6 stellt die Ergebnisse sowohl des gesamten Samples als auch unterschieden nach den Differenzierungsmerkmalen der (binären) Geschlechtergruppen sowie des (binären) Bildungshintergrunds dar. Für alle fünf Fälle lässt sich als Gesamteindruck gleichermaßen festhalten, dass sich ca. zwei Drittel der Befragten entweder in der mittleren („weder stark noch gering

belastet“) oder der dritthöchsten („eher stark belastet“) Kategorie einordnen. Zwischen diesen beiden Kategorien hat die mittlere etwas mehr Gewicht, bei der Gesamtstichprobe beispielsweise 35 Prozent der Befragten, die sich weder stark noch gering belastet fühlen, im Gegensatz zu 31 Prozent, die ein eher starkes Belastungserleben angeben. Die beiden äußeren Kategorien, das heißt, sehr stark oder keine Belastung treten nur geringfügig auf (die Anteile für die verschiedenen Gruppen liegen zwischen ein und vier Prozent). Die Überprüfung hinsichtlich relevanter Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen bzw. nicht-akademischen und akademischen Umfrageteilnehmenden blieb ohne Ergebnis.

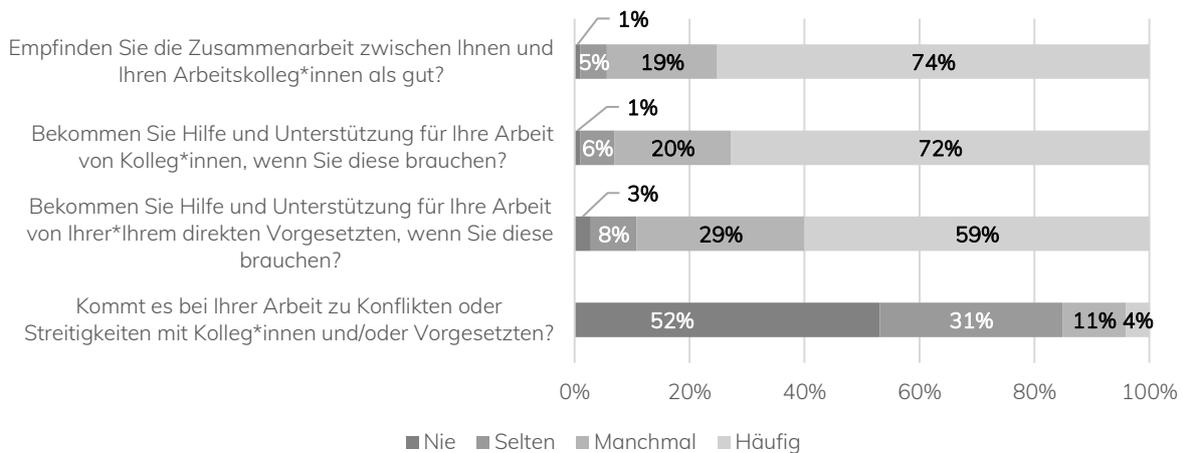
**Abbildung 7.6: Gesamtbelastung**



### 7.3 Zusammenarbeit und Rückmeldung

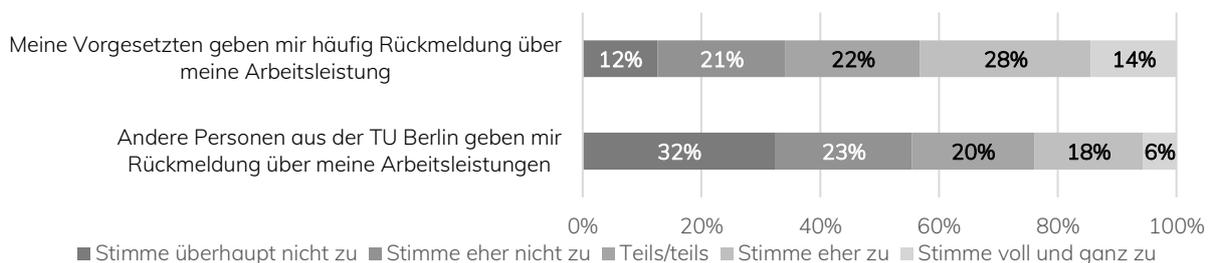
Die Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Umfrageteilnehmenden und ihren jeweiligen Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzten geht aus Abbildung 7.7 hervor. Die Antwortmöglichkeiten der entsprechenden Frage beziehen sich wie bereits zuvor auf Häufigkeitsangaben bestimmter Situationen. Als Gesamteindruck kann mit Blick auf die Grafik zunächst festgestellt werden, dass positive Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen eher häufig vorkommen. Eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg\*innen kommt demnach laut 74 Prozent der Befragten häufig vor. 19 Prozent der Befragten zufolge ist dies manchmal, fünf Prozent selten und einem Prozent zufolge nie der Fall. Hilfe und Unterstützung von Kolleg\*innen erhalten 72 Prozent der befragten studentischen Mitarbeitenden „häufig“, 20 Prozent „manchmal“, sechs Prozent „selten“ und für ein Prozent ist dies „nie“ der Fall. Hilfe und Unterstützung von Vorgesetzten wird tendenziell seltener wahrgenommen als von Kolleg\*innen. Hier sind es 59 Prozent der Befragten, die diese Erfahrung „häufig“ machen, für 29 Prozent gilt dies „manchmal“, für acht Prozent „selten“ und für drei Prozent geschieht dies „nie“. Konflikte oder Streitigkeiten sind vier Prozent der Umfrageteilnehmenden zufolge häufig präsent, für elf Prozent kommen sie manchmal und für 31 Prozent „selten“ vor. Mehr als die Hälfte der Befragten, nämlich 52 Prozent, gibt an, „nie“ in Konflikte oder Streitigkeiten mit Kolleg\*innen und/oder Vorgesetzten involviert zu sein. Die Überprüfung von Unterschieden zwischen den Merkmalsgruppen der (binären) Geschlechter sowie der Bildungsherkunft führte auch hier zu keinem Ergebnis.

**Abbildung 7.7: Zusammenarbeit**



Über die Wahrnehmung der Umfrageteilnehmenden hinsichtlich der Qualität von Rückmeldungen seitens des Vorgesetzten oder anderer Personen gibt Abbildung 7.8 Aufschluss. Im Gegensatz zur Häufigkeitsangabe aus der Frage zur Zusammenarbeit mit den Arbeitskolleg\*innen wird in diesem Fall wieder eine Zustimmungsskala („stimme überhaupt nicht zu“, „stimme eher nicht zu“, „teils/teils“, „stimme eher zu“ und „stimme voll und ganz zu“) genutzt. Die Ergebnisse zeigen, dass 14 Prozent „voll und ganz“ und 28 Prozent „eher zustimmen“, häufig von ihren Vorgesetzten Rückmeldung über ihre Arbeitsleistung zu erhalten. Zwölf Prozent stimmen dem „überhaupt nicht“ und 21 Prozent „eher nicht“ zu. 22 Prozent geben an, dass eine Rückmeldung von Vorgesetzten teilweise vorkommt. Hinsichtlich der Rückmeldung von anderen Personen an der TU Berlin verschieben sich die Angaben der Umfrageteilnehmenden in die verneinende Richtung. Nur sechs Prozent „stimmen voll und ganz zu“, während 18 Prozent „eher zustimmen“, dass Rückmeldung anderer Personen häufig der Fall ist. 32 Prozent und damit eindeutig der größte Anteil innerhalb der Antwortmöglichkeiten stimmt dem „überhaupt nicht“ zu, während 21 Prozent der Befragten „eher nicht zustimmen“. Auch hier bestehen keine relevanten Unterschiede zwischen den (binären) Geschlechtergruppen bzw. der (binären) Bildungsherkunft.

**Abbildung 7.8: Rückmeldung**

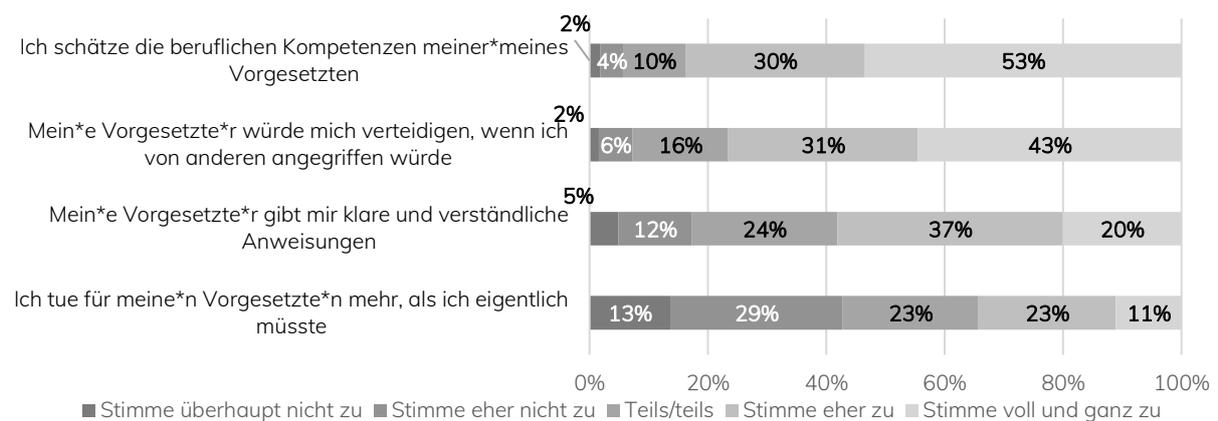


## 7.4 Kommunikation

Abbildung 7.9 veranschaulicht die Umfrageergebnisse und die Bewertung des Verhältnisses zwischen den befragten Personen und ihren jeweiligen Vorgesetzten. 53% der Umfrageteilnehmenden stimmen demnach „voll und ganz“ zu, die berufliche Kompetenz ihrer\*ihres Vorgesetzten zu schätzen. Weitere 30 Prozent stimmen dem „eher“ zu und zehn Prozent sind zum Teil

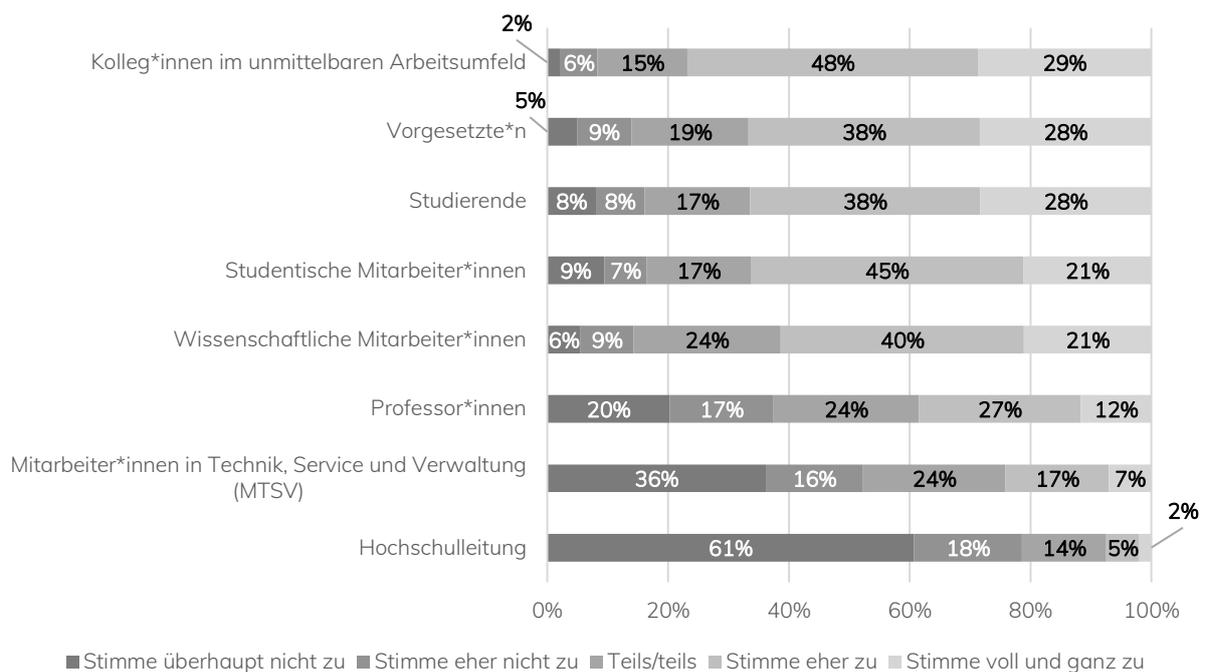
dieser Ansicht. Eine ablehnende Ansicht, also eher keine bzw. überhaupt keine Zustimmung äußern vier bzw. zwei Prozent der Befragten. Eine gleichmäßigere Verteilung der Zustimmung zeigt sich bezüglich der Aussage, mehr für die\*den Vorgesetzte\*n zu tun als notwendig. Elf Prozent stimmen dem „voll und ganz“ zu, 23 Prozent stimmen tendenziell „eher zu“ und auf 23 Prozent trifft dies teilweise zu. 29 Prozent und damit der höchste Anteil der möglichen Antworten stimmt „eher nicht“ zu, während 13 Prozent der Befragten „überhaupt nicht“ zustimmen, mehr für ihre\*n Vorgesetzte\*n zu erledigen als eigentlich vorgesehen sei. Das dritte der vier Items aus der betrachteten Aussagenbatterie stellt auf die wahrgenommene Kommunikationsqualität der Umfrageteilnehmenden mit ihren Vorgesetzten ab. 20 Prozent stimmen „voll und ganz“ zu, dass sie von ihrer\*ihrem jeweiligen Vorgesetzten „klare und verständliche Anweisungen“ erhalten. Für 37 Prozent ist dies „eher“ und für 24 Prozent teilweise der Fall. Ablehnend zeigen sich insgesamt 17 Prozent (12 Prozent „eher“ und fünf Prozent „überhaupt nicht zustimmend“). Schließlich werden die befragten studentischen Beschäftigten gebeten, anzugeben, inwiefern ihr\*e Vorgesetzte\*r sie verteidigen würde, sollte dies situativ notwendig werden. Hier zeigt sich wieder eine vergleichsweise hohe Zustimmung. 43 Prozent – und damit handelt es sich um die meistgewählte Antwortmöglichkeit – stimmt dem „voll und ganz“ zu, während 31 Prozent tendenzielle Zustimmung äußern. Unentschieden (teils/teils) sind 16 Prozent. Nur sechs bzw. zwei Prozent stimmen „eher“ bzw. „überhaupt nicht zu“, dass ihr\*e Vorgesetzte\*r sie verteidigen würde, wenn es darauf ankäme.

**Abbildung 7.9: Verhältnis zu Vorgesetzten**



Im zweiten Teil dieses Abschnitts geht es um die Frage, inwiefern die befragten Personen Wertschätzung von bestimmten Gruppen aus dem beruflichen Umfeld an der Hochschule erhalten. Abbildung 7.10 veranschaulicht die Ergebnisse. Die höchste Wertschätzung erhalten die studentischen Beschäftigten demnach von Kolleg\*innen aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld. 77 Prozent stimmen dem „voll und ganz“ oder „eher“ zu. Ebenfalls vergleichsweise hohe Zustimmungswerte erhalten die Personengruppen „Vorgesetzte\*r“ (66 Prozent „stimmen voll und ganz“ oder „eher“ zu), „Studentische Mitarbeitende“ (66 Prozent „stimmen voll und ganz“ oder „eher“ zu) sowie „Studierende“ (ebenfalls 66 Prozent „stimmen voll und ganz“ oder „eher“ zu). Geringere Zustimmungsraten ergibt sich vor allem für die „Hochschulleitung“ (69 Prozent stimmen „überhaupt nicht“ oder „eher nicht zu“).

**Abbildung 7.10: Erfahrene Wertschätzung durch unterschiedliche Personengruppen**



Im Sinne der Vollständigkeit bleibt bezüglich Abbildung 7.10 der ungewöhnlich hohe Anteil an Enthaltungen unter den befragten Personen zu erwähnen. Für vier der acht Items liegt dieser zwischen 20 und 30 Prozent („Studierende“ (28%), „Professor\*innen“ (26%), „Studentische Mitarbeitende“ (25%), „Wissenschaftliche Mitarbeitende“ (22%)). Für die Wertschätzung durch „Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)“ liegt der Anteil der fehlenden Antworten bei 50 Prozent und hinsichtlich der erfahrenen Wertschätzung durch die Hochschulleitung bei 49 Prozent.

## 7.5 Weiterbildung

Der letzte Abschnitt des Kapitels „Arbeitsrealität(en)“ widmet sich dem Aspekt möglicher Weiterbildungsmöglichkeiten für die befragten studentischen Beschäftigten. Zunächst geben die Umfrageteilnehmenden an, ob sie sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben regelmäßig neues Wissen aneignen müssen (vgl. Abbildung 7.11). Knapp zwei Drittel der Befragten (64%) stimmen dieser Aussage „voll und ganz“ oder „eher“ zu. Im Gegensatz dazu lehnen 15 Prozent der befragten Personen die Aussage ab, das heißt, sie stimmen „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zu. Die übrigen 21 Prozent sind geteilter Meinung und antworten mit „teils/teils“. Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass die inhaltliche Weiterentwicklung für einen großen Teil des Samples durchaus relevant ist und Weiterbildungsmöglichkeiten an dieser Stelle hilfreich sein könnten.

**Abbildung 7.11: Weiterbildungsbedarfe**

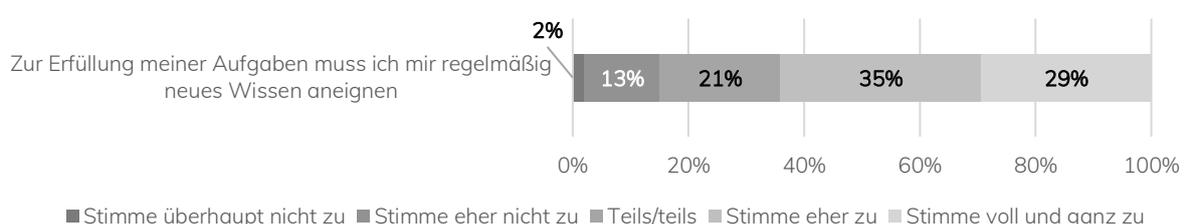
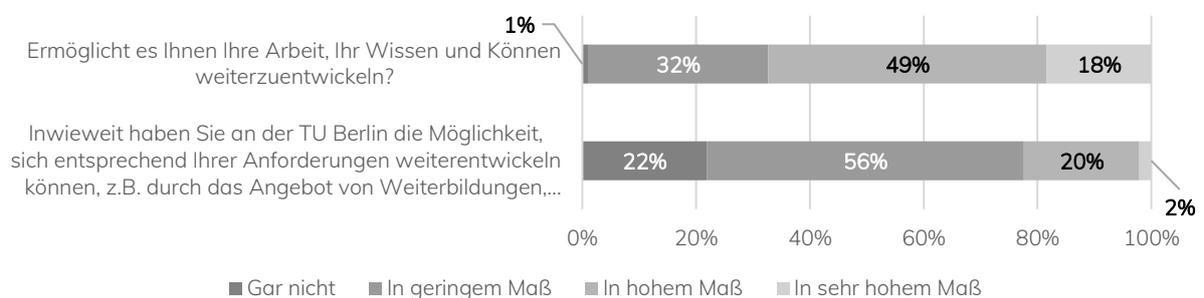


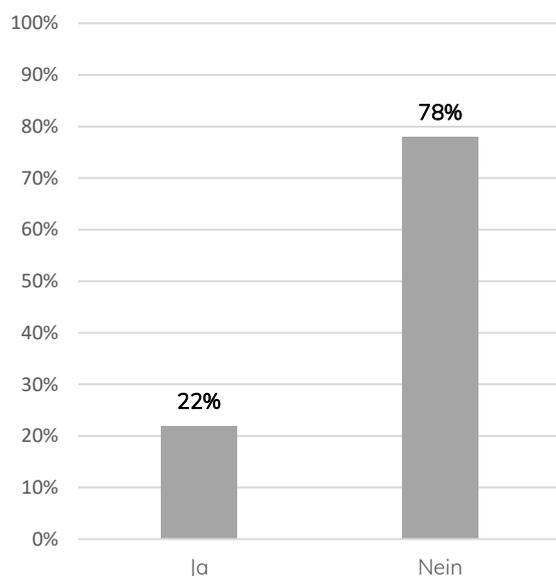
Abbildung 7.12 veranschaulicht zwei weitere Gesichtspunkte im Kontext der Weiterbildung: Erstens geht es um die Frage, inwieweit es die Arbeit an der Hochschule den Umfrageteilnehmenden ermöglicht, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln („informelles Lernen“) und zweitens, ob Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen. Zwei Drittel (67%) der befragten studentischen Beschäftigten geben an, ihr Wissen und Können in „hohem“ (49%) oder „sehr hohem Maß“ (18%) durch die Arbeit weiterentwickeln zu können. Auf das übrige Drittel trifft dies nur in „geringem Maß“ (32%) oder „gar nicht“ (1%) zu. Hinsichtlich des zweiten Punktes, also der Möglichkeit, auf entsprechende Weiterbildungsangebote zurückgreifen zu können, erscheinen die Rückmeldungen der befragten Personen deutlich verhaltener. Während insgesamt 22 Prozent der Befragten dieser Aussage in „hohem“ (20%) oder „sehr hohem Maß“ (2%) zustimmen, lehnen 78% des Samples die Aussage ab, das heißt, sie stimmen nur in „geringem Maß“ (56%) oder „gar nicht“ (22%) zu.

**Abbildung 7.12: Möglichkeiten zur Weiterbildung**



Das Fehlen passender Weiterbildungsmöglichkeiten spiegelt sich auch in Abbildung 7.13 wider. Die befragten studentischen Beschäftigten geben an dieser Stelle an, ob sie innerhalb der vergangenen zwölf Monate aus beruflichen Gründen an einem Weiterbildungsprogramm teilgenommen haben oder nicht (wobei sowohl Weiterbildungsangebote der TU Berlin als auch externer Anbieter gemeint sind). Dies trifft auf rund ein Fünftel (22%) der Umfrageteilnehmenden zu, die übrigen vier Fünftel (78%) haben demnach im vergangenen Jahr an keinem Weiterbildungsprogramm aus beruflichen Gründen teilgenommen.

**Abbildung 7.13: Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten**



## 8. Zusammenfassung

In diesem Bericht wurden die Ergebnisse der ersten Befragung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der studentischen Mitarbeiter\*innen an der TU Berlin präsentiert. Diese basieren auf den Antworten von 395 Teilnehmenden. Bei der (größeren) Gruppe der studentischen Hilfskräfte (gem. § 121 Berliner Hochschulgesetz) liegt die Rücklaufquote bei etwa 21 Prozent. Aufgrund fehlender Vergleichsdaten ist eine Bestimmung des Rücklaufs für Vollzeitstudierende mit einem Arbeitsvertrag nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder nicht möglich. Durchschnittlich sind die Befragten 25,5 Jahre alt, 45 Prozent studieren im Bachelor, 55 Prozent im Master. 52 Prozent der Befragten geben an, männlichen Geschlechts zu sein, 44 Prozent weiblichen Geschlechts, und 4 Prozent geben an, ihr Geschlecht entspräche nicht der binären Unterscheidung. Motiviert sind die studentischen Mitarbeiter\*innen vor allem durch ein intrinsisches Interesse an der Tätigkeit (93%).

### **Arm trotz Arbeit**

31 Prozent der Befragungsteilnehmenden bewerten ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage als „schlecht“ oder „sehr schlecht“. 24 Prozent geben an zurzeit finanzielle Schwierigkeiten zu haben. Für 22 Prozent ist die Finanzierung ihres Lebensunterhalts – trotz ihrer Beschäftigung – nicht sichergestellt. Insgesamt gibt es große Unterschiede bei der Bedeutung des Einkommens: 30 Prozent der Befragten finanzieren sich komplett über ihre studentische Beschäftigung, während dieses Einkommen für jede\*n zehnten nur ein Taschengeld darstellt. 29 Prozent arbeiten neben ihrer Tätigkeit an der TU Berlin noch selbstständig oder in einem weiteren Nebenjob / einer geringfügigen Beschäftigung. Aufgrund ihrer Tätigkeit wird sich das Studium nach Einschätzung von 80 Prozent der Befragten verzögern.

### **Gegenderte Tätigkeit**

Hinsichtlich der Arbeitsaufgaben, der Anwendbarkeit von Wissen aus dem Studium sowie der Möglichkeit Ideen einzubringen bestehen zwischen den (binären) Geschlechtern (teilweise deutliche) Unterschiede. Männliche studentische Beschäftigte führen häufiger lehrbezogenen Tätigkeiten aus. Sie sind Tutor\*in (m: 53%, w: 38%), unterstützen bei Prüfungen (m: +18 Prozentpunkte), betreuen Studierende (m: +13pp.) oder führen Laborpraktika bzw. Übungen durch (m: +8 Prozentpunkte). Weibliche Beschäftigte arbeiten eher im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und/oder übernehmen redaktionelle Tätigkeiten, indem sie beispielsweise wissenschaftliche Materialien zusammenstellen (w: 39% m: 30%) oder Prozentpunkte Social-Media-Kanäle (w: +15 Prozentpunkte) betreuen. Männliche studentische Beschäftigte sind eher der Ansicht, bei der Arbeit ihre eigenen Ideen einbringen zu können (in (sehr) hohem Maß m: +8 Prozentpunkte) als weibliche (geringem Maß oder gar nicht w: +8 Prozentpunkte). Männliche Befragte sind zudem häufiger der Ansicht, ihr im Studium erworbenes Wissen im Nebenjob anwenden zu können (Mittelwert 3,97/5) als weibliche (3,61/5). Außerdem sind männliche Befragte stärker (Mittelwert 4,12/5) davon überzeugt, dass ihre Tätigkeit als studentische\*r Beschäftigte\*r in inhaltlichem Bezug zu ihrem Studium steht als weibliche Umfrageteilnehmerinnen (Mittelwert 3,79/5).

### **Verhältnis Lohnarbeit – Care-Arbeit – Gesellschaftsarbeit**

Allgemein wird die Vereinbarkeit mit dem Privatleben positiv bewertet (53% können häufig, 37% manchmal auf private Interessen Rücksicht nehmen). Viele sind auch neben Studium und Erwerbstätigkeit in anderen Bereichen tätig. Als hauptsächliche außerberufliche (hier inkludieren wir das eigene Studium) Beanspruchung wird ehrenamtliche Tätigkeit und gesellschaftliches Engagement (58%) genannt. Darauf folgen Familienarbeit / Kinderbetreuung (26%), die Betreuung pflegebedürftiger Personen (16%) sowie die Betreuung von Menschen mit Behinderung (11%).

### **Zufriedenheit – Belastung – Zusammenarbeit**

Insgesamt ist der größte Teil der Befragten zufrieden (76% völlig/sehr/ziemlich zufrieden). Etwa die Hälfte (48%) der Befragten sind Tutor\*innen. Von diesen sind 58 Prozent mit der Beschäftigungssituation „sehr“ (18 Prozent) oder „eher“ (40 Prozent) zufrieden. An Forschungsprojekten beteiligt sind 39 Prozent der befragten studentischen Beschäftigten. Etwas mehr als die Hälfte sind mit den Bedingungen in der Forschung „eher“ (44 Prozent) oder „sehr“ (7 Prozent) zufrieden. Die Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen wird häufig als gut eingeschätzt (9% manchmal, 74% häufig). 35 Prozent aller Befragten hat an Publikationen mitgearbeitet, von denen jedoch mehr als ein Drittel (39%) mindestens einmal nicht als (Co-)Autor\*in genannt wurde. Die beruflichen Kompetenzen ihrer Vorgesetzten werden von den studentischen Beschäftigten insgesamt geschätzt (30% stimmen eher, 53% voll und ganz). 33 Prozent der Befragten gaben hingegen an, nicht häufig Rückmeldung zu bekommen. Gleichzeitig empfindet sich ein relevanter Teil aller Befragten als belastet (40% sehr/eher stark belastet).

### **Arbeitszeit – mobile Arbeit - Urlaub**

Durchschnittlich werden von den studentischen Mitarbeitenden der TU Berlin 1,79 Wochenstunden Mehrarbeit geleistet, wobei ein Drittel der Befragten die Arbeitszeit nicht dokumentiert. Oft oder sehr häufig am Wochenende arbeiten 38 Prozent. Die Mehrheit (88%) arbeitet zumindest gelegentlich mobil. Als Hauptgrund dafür nicht mobil zu arbeiten wird angegeben, ihre Arbeit sei dafür nicht geeignet. Nur eine Minderheit (40%) nutzt den vollen Urlaubsanspruch. 29 Prozent scheinen sich ihrer Rechte nicht bewusst zu sein und wissen gar nicht, ob sie ihren vollen Urlaubsanspruch nutzen oder nicht. 12 Prozent arbeiten ihren Urlaub immer oder häufig nach und 17 Prozent gaben an, gar keinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Krankheitstage werde von 28 Prozent der Befragten immer oder häufig nachgearbeitet.

### **Weiterentwicklung und -bildung**

Fast zwei Drittel (64%, davon 29% voll und ganz, 35% eher) der studentischen Mitarbeitenden stimmt der Aussage zu sich für die Erledigung ihrer Tätigkeit regelmäßig neues Wissen aneignen zu müssen. Eine Mehrheit ist (67% in (sehr) hohem Maß) der Ansicht, dass ihnen die Arbeit erlaubt, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln. Eine bedarfsgerechte Unterstützung durch Weiterbildungsangebote halten 22 Prozent für gar nicht, 56 Prozent nur in geringem Maße gegeben. Somit ist es kaum überraschend, dass 78 Prozent aller Befragten in den letzten 12 Monaten nicht an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten teilgenommen haben. Von den Tutor\*innen hat allerdings mehr als die Hälfte (55%) am Angebot „Train the Tutor plus“ teilgenommen, das von einer deutlichen Mehrheit von 57 Prozent der Teilnehmer\*innen als (eher) hilfreich bewertet wurde.

# Tabellenanhang

**Hinweis:** Die Nummerierung der einzelnen Fragen bezieht sich auf den Fragebogen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie			n	M	SD
	%								
B.2) Wie häufig arbeiten Sie am Wochenende?	15	23	43	19			395	2,3	1,0
B.3) Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00?	17	34	39	10			395	2,6	0,9
B.4) Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00?	1	6	29	64			395	1,4	0,7
B.5) Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?	8	19	36	37			393	2,0	0,9

C.1.2: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren.	33	31	21	12	3		345	3,8	1,1
Ich arbeite länger.	9	24	32	25	11		341	3,0	1,1
Ich arbeite besser.	13	27	38	19	4		344	3,3	1,0
Arbeit und Privatleben vermischen sich stärker.	16	44	18	18	4		343	3,5	1,1
Der Kontakt zu meinen Kolleg*innen ist schlechter.	20	34	17	18	12		343	3,3	1,3
Ich bin stärker abgelenkt.	11	26	22	32	9		345	3,0	1,2
Meine Leistungen werden durch Vorgesetzte schlechter wahrgenommen.	4	14	17	33	33		338	2,2	1,2

C.2) Was sind die Gründe dafür, dass Sie nicht mobil oder im Homeoffice arbeiten?	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Die Arbeit, die ich mache, ist dafür nicht geeignet	58	19	10	4	8		48	4,2	1,3
Der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen ist mir wichtig	23	30	21	17	9		47	3,4	1,3
Mein*e Vorgesetzte*r erlaubt das nicht	4	2	20	13	60		45	1,8	1,1
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen	19	26	19	15	21		47	3,1	1,4
Ich habe Sorge, dass es schlecht für meine Karriere ist	0	4	4	17	74		46	1,4	0,8
Die Ausstattung zuhause reicht nicht aus	21	10	13	13	44		48	2,5	1,6
Anderer Grund	4	4	38	4	50		24	2,1	1,2

E.1) Was ist Ihre Motivation als studentische*r Mitarbeiter*in an der TU Berlin zu arbeiten?	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu		n	M	SD
	%							
Aussicht auf eine zukünftige Stelle in der Wissenschaft verbessern	29	29	19	24		379	2,4	1,1
Persönliches Interesse an der Tätigkeit	58	35	5	2		393	3,5	0,7
Möglichkeit, Geld zu verdienen	52	25	16	7		394	3,2	1,0
Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf	40	40	14	7		386	3,1	0,9
Einblicke in die Hochschule von „innen“	30	38	17	15		386	2,8	1,0
Kontakte knüpfen	29	39	23	10		386	2,9	0,9
durch die Arbeit fachlich etwas dazulernen	53	32	11	4		395	3,3	0,8
räumliche Nähe zum Studienort	43	28	16	14		387	3,0	1,1

E.2) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie eine Promotion (Dr., PhD) aufnehmen?	Sehr wahrscheinlich	Eher wahrscheinlich	Teils/teils	Eher unwahrscheinlich	Sehr unwahrscheinlich		n	M	SD
	%								
	12	18	30	19	21		391	2,8	1,3

	In sehr h. Maße	In h. Maß	In ger. Maß	Gar nicht	%	n	M	SD
	F.1) Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	25	51	22				
F.3) Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	19	55	23	3	391	2,9	0,7	

F.2) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung? In Bezug auf ...	Zu-frieden	Eher zu-fried-en	Teils/teils	Eher unzu-frieden	Unzu-frieden	%	n	M	SD
	Tätigkeitsinhalte	40	41	14	4				
Berufliche Position	30	40	20	9	2	385	3,9	1,0	
Verdienst/ Einkommen	6	16	18	28	32	391	2,4	1,3	
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	10	28	37	18	7	387	3,2	1,1	
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	9	23	38	22	8	386	3,0	1,1	
Vereinbarkeit mit Privatleben	44	37	13	5	2	391	4,2	0,9	
Arbeitszeitorganisation	37	32	18	10	3	391	3,9	1,1	
Umfang/Länge der Arbeitszeit	39	33	17	8	3	391	4,0	1,1	
Beschäftigungssicherheit	44	27	18	5	6	390	4,0	1,2	
Verhältnis Qualifikation und Aufgaben	29	37	22	8	5	390	3,8	1,1	
Technische Ausstattung/Arbeitsmittel	16	24	22	26	12	390	3,1	1,3	
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	35	38	19	5	3	390	4,0	1,0	
Arbeitsklima	49	33	9	6	3	392	4,2	1,0	
Familiengerechtigkeit/Familienfreundlichkeit	32	31	31	3	3	365	3,9	1,0	
Möglichkeit, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	36	41	18	5	1	391	4,1	0,9	
Körperliche Arbeitsanforderungen	45	35	14	4	2	386	4,2	1,0	

F.4) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass...	Häufig	Manch -mal	Selten	Nie	%	n	M	SD
Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	12	44	37	7		392	2,6	0,8
Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kolleg*innen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?	10	31	40	19		392	2,3	0,9
Sie sehr schnell arbeiten müssen?	7	36	44	13		391	2,4	0,8
Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	32	34	24	11		390	2,9	1,0
Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	4	20	43	33		390	2,0	0,8
Sie Ihre Arbeitsergebnisse mehrfach überprüfen, um schwerwiegende Folgen zu vermeiden?	21	33	34	13		390	2,6	1,0
es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten?	13	29	34	25		391	2,3	1,0
Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	10	21	37	32		390	2,1	1,0
Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	6	23	39	31		390	2,0	0,9
Sie Ihre Gefühle verbergen müssen?	5	18	33	44		391	1,8	0,9
Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	15	28	34	24		391	2,3	1,0

F.4.2) Und wie häufig kommt es vor, dass...	Häufig	Manch -mal	Selten	Nie		n	M	SD
	%							
Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	6	25	43	26		390	2,1	0,9
sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?	15	30	31	24		388	2,4	1,0
Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	64	28	7	1		389	3,5	0,7
Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?	33	37	23	7		390	3,0	0,9
Sie viele bürokratische Hürden nehmen müssen?	13	25	37	25		389	2,3	1,0
Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?	36	42	19	3		389	3,1	0,8
Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	24	45	25	6		390	2,9	0,9
Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?	9	34	40	17		390	2,4	0,9
Sie bei Ihrer Arbeit Probleme lösen müssen, für die es keine eindeutige Lösung gibt?	21	31	29	20		389	2,5	1,0
Sie nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden?	12	26	34	28		388	2,2	1,0

F.5) Wie stark fühlen Sie sich durch folgende außerberufliche Anforderungen beansprucht?	Sehr stark	Stark	Teils/ teils	Eher nicht	Überhaupt nicht		N	M	SD
	%								
Kinderbetreuung/Familienarbeit	7	17	32	26	19		101	2,7	1,2
Betreuung pflegebedürftiger Personen	3	10	23	31	34		62	2,2	1,1
Betreuung von Menschen mit Behinderung	0	14	19	12	55		42	1,9	1,2
ehrenamtliche Tätigkeiten, gesellschaftliches Engagement	10	27	37	21	5		227	3,2	1,0

H.1) Wie wichtig ist Ihnen die Wertschätzung Ihrer Arbeit durch die folgenden Personengruppen?	Sehr wichtig	Wichtig	Weder noch	Nicht wichtig	Überh. nicht wichtig			
	%					n	M	SD
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	34	53	8	3	2	378	4,2	0,8
Vorgesetzte*r	41	50	6	3	1	379	4,3	0,8
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	28	54	14	2	2	355	4,0	0,8
Professor*innen	27	44	20	7	3	349	3,9	1,0
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	9	27	28	18	18	321	2,9	1,2
Studentische Mitarbeiter*innen	17	48	22	8	5	356	3,7	1,0
Studierende	34	35	15	7	8	353	3,8	1,2
Hochschulleitung	13	23	27	13	24	327	2,9	1,4

H.2) Wie oft...	Häufig	Manchmal	Selten	Nie			
	%				n	M	SD
empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg*innen als gut?	75	19	5	1	391	3,7	0,6
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kolleg*innen, wenn Sie diese brauchen?	73	20	6	1	390	3,7	0,6
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer*Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?	60	29	8	3	390	3,5	0,8
kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten?	4	11	32	53	390	1,7	0,8

H.3) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Meine Vorgesetzten geben mir häufig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung	14	29	23	22	13		389	3,1	1,3
Andere Personen aus der TU Berlin geben mir Rückmeldung über meine Arbeitsleistungen	6	18	21	23	33		388	2,4	1,3

H.4) Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Ich schätze die beruflichen Kompetenzen meiner*meines Vorgesetzten	54	30	11	4	2		389	4,3	0,9
Ich tue für meine*n Vorgesetzte*n mehr, als ich eigentlich müsste	11	23	23	29	14		388	2,9	1,2
Mein*e Vorgesetzte*r gibt mir klare und verständliche Anweisungen	20	38	25	12	5		389	3,6	1,1
Mein*e Vorgesetzte*r würde mich verteidigen, wenn ich von anderen angegriffen würde	45	32	16	6	2		384	4,1	1,0

H.5) Inwieweit erfahren Sie bei Ihrer Arbeit Wertschätzung durch die folgenden Personengruppen?

	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	29	48	15	6	2		362	4,0	0,9
Vorgesetzte*r	28	38	19	9	5		366	3,8	1,1
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	21	40	24	9	6		308	3,6	1,1
Professor*innen	12	27	24	17	20		291	2,9	1,3
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	7	17	24	16	36		199	2,4	1,3
Studentische Mitarbeiter*innen	21	45	17	7	9		297	3,6	1,2
Studierende	28	38	18	8	8		286	3,7	1,2
Hochschulleitung	2	6	14	18	61		201	1,7	1,0

I.1.1) Inwieweit stimmen Sie den folgenden allgemeinen Aussagen zur Lehre zu?	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Lehre gewachsen	43	45	10	3	0		188	4,3	0,7
Ich fühle mich den didaktischen Anforderungen in der Lehre gewachsen	29	44	21	5	1		187	4,0	0,9
Den Zeitaufwand für die Betreuung/ Beratung meiner Studierenden während des Semesters finde ich angemessen	28	37	17	13	6		181	3,7	1,2
Den Zeitaufwand für die Korrektur von schriftlichen Arbeiten (z. B. Klausuren, Hausarbeiten/-aufgaben) finde ich angemessen	21	35	20	15	10		148	3,4	1,2
Die Vor- und Nachbereitung meiner Lehrveranstaltung(en) benötigt zu viel Zeit	20	21	26	27	6		179	3,2	1,2
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Lehrveranstaltung(en) finde ich angemessen	42	40	13	3	2		183	4,2	0,9
Die Unterstützung durch die hauptamtliche(n) Lehrperson(en) finde ich angemessen	30	36	20	8	7		174	3,7	1,2

I.1.2) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher Unzufrieden	Sehr Unzufrieden		n	M	SD
	%								
	18	40	26	12	4		187	3,6	1,1

I.1.4) Wenn ja, wie hilfreich war dieses Angebot ("Train the Tutor") als Tutor*in?	Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Teils/teils	Eher nicht hilfreich	Überh. nicht hilfreich		n	M	SD
	%								
	26	31	21	12	10		84	3,5	1,3

J.1.1) Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Forschung gewachsen.	23	48	22	5	2		149	3,9	0,9
Die Unterstützung durch die hauptamtlichen Wissenschaftler*innen finde ich angemessen	33	39	17	7	4		148	3,9	1,1
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Forschungsaufgaben finde ich angemessen.	31	45	16	6	3		145	4,0	1,0
Meine Betreuungsperson formuliert klare Empfehlungen und Vorgaben.	22	34	25	12	7		151	3,5	1,2
Meine Betreuungsperson motiviert mich in meiner Arbeit.	35	28	20	13	4		148	3,8	1,2
Meine Betreuungsperson nimmt sich genug Zeit für meine Fragen und Gespräche	44	32	15	7	3		151	4,1	1,1
Die Personalzusammensetzung bietet mir gute Gelegenheiten für den wissenschaftlichen Austausch.	30	29	21	14	6		138	3,6	1,2
Ich bin mit der Forschungsinfrastruktur (Geräte, Programme etc.) zufrieden.	15	28	26	17	14		138	3,1	1,3

J.1.4) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher Unzufrieden	Sehr Unzufrieden		n	M	SD
	%								
	7	44	25	20	5		153	3,3	1,0

K.1) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht		n	M	SD
	%								
Zur Erfüllung meiner Aufgaben muss ich mir regelmäßig neues Wissen aneignen	30	35	21	13	2		387	3,8	1,1

	In sehr h. Maße	In h. Maß	In ger. Maß	Gar nicht	%	n	M	SD
K.2 Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	18	49	32	1		392	2,9	0,7
K.3) Inwieweit haben Sie an der TU Berlin die Möglichkeit, sich entsprechend Ihrer Anforderungen weiterentwickeln können, z.B. durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching?	2	20	56	22		384	2,0	0,7

L.1) Wie beurteilen Sie Ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage?	Sehr gut	Gut	Mittelmäßig	Schlecht	Sehr schlecht	%	n	M	SD
	6	22	42	22	9		378	2,9	1,0

L.2) Inwieweit treffen die nachfolgenden Aussagen auf Ihre finanzielle Situation zu?	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	%	n	M	SD
Es macht mir nichts aus, neben dem Studium Geld verdienen zu müssen.	18	31	24	18	10		358	3,3	1,2
Durch das Jobben wird sich meine Studienzeit verlängern.	53	27	8	6	6		391	4,2	1,2
Ich verfüge zurzeit über ausreichende finanzielle Mittel, um meine monatlichen Ausgaben zu decken.	33	26	20	12	8		391	3,6	1,3
Ich habe zurzeit finanzielle Schwierigkeiten	8	16	16	27	33		373	2,4	1,3
Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während meines Studiums ist sichergestellt.	29	27	23	15	7		388	3,6	1,2

L.4) Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Ihre Tätigkeit an der TU Berlin zu?	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Ich würde gern den Umfang meiner Tätigkeit reduzieren, um mehr Zeit für das Studium zu haben.	13	15	20	37	16		392	2,7	1,3
Ich kann das im Studium erworbene Wissen in meiner derzeitigen Tätigkeit anwenden.	34	33	17	9	7		391	3,8	1,2
Meine Tätigkeit steht im inhaltlichen Bezug zu meinem Studium.	44	28	15	7	6		391	4,0	1,2
Meine Tätigkeit lässt sich zeitlich problemlos mit meinem Studium vereinbaren.	13	34	35	16	3		391	3,4	1,0
Ich habe durch meine Tätigkeit Wissen und Erfahrungen gesammelt, von denen ich im Studium profitiere.	28	36	21	12	3		390	3,7	1,1
Ich kann meine Arbeitszeit im Hinblick auf die Anforderungen des Studiums frei einteilen.	30	35	23	10	3		391	3,8	1,1

M.1) Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?	Häufig	Manchmal	Selten	Nie		n	M	SD
	%							
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren.	54	37	7	2		391	3,4	0,7

M.2) Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im allgemeinen Wissenschaftssystem.	Voll und ganz	Eher	Teils/teils	Eher nicht	Überh. nicht			
	%					n	M	SD
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft gut miteinander vereinbar.	6	29	38	20	7	367	3,1	1,0
Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder.	3	13	29	36	18	359	2,5	1,0
Personen mit Kindern wird in der Wissenschaft zugetraut, dass sie genau dieselbe Leistung erbringen wie kinderlose Personen.	10	32	35	17	6	352	3,2	1,0
In der Wissenschaft ist es ohne weiteres möglich, Kinder zu haben und gleichzeitig Karriere zu machen.	5	11	37	33	14	353	2,6	1,0

N.1) Wie belastet fühlen Sie sich im Allgemeinen bei Ihrer Tätigkeit?	Sehr stark belastet	Stark belastet	Eher stark belastet	Weder noch	Eher weniger belastet	Weniger belastet	Nicht belastet			
	%							n	M	SD
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren.	2	8	32	36	11	9	3	388	4,2	1,2

N.2) Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit?	Völlig zufrieden	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Weder noch	Ziemlich unzufrieden	Sehr unzufrieden	Völlig unzufrieden			
	%							n	M	SD
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren.	7	29	40	15	7	2	1	390	5,1	1,1

O.2) Inwieweit treffen die auf Ihr Studium bezogene Aussagen auf Sie zu?	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Ich kann mein Studium gut bewältigen.	27	50	17	5	1		392	4,0	0,8
Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für mich.	1	3	6	30	60		388	1,6	0,8
Die Hochschule ist genau der richtige Platz für mich.	26	40	28	4	2		391	3,8	0,9
An der Hochschule fühle ich mich verloren.	2	7	13	42	36		390	2,0	1,0
Alles in allem bin ich gerne Student*in.	47	39	10	4	1		391	4,3	0,8
Die studentische Welt ist mir fremd.	1	4	10	31	54		392	1,7	0,9

O.8) Wie finanziell wohlhabend sind (bzw. waren), Ihrer Einschätzung nach, Ihre Eltern im Vergleich zu anderen Familien?	Sehr wohlhabend	Eher wohlhabend	Weder/noch	Eher nicht wohlhabend	Nicht wohlhabend		n	M	SD
	%								
	6	32	35	20	7		391	3,1	1,0

# Fragebogen

## A) Studien- und Beschäftigungssituation

### \* A.0) Wie viele Arbeitsverträge haben Sie an der TU Berlin?

Je nach Auswahl unterschiedliche Filterführung

- Ich habe einen Arbeitsvertrag an der TU Berlin (→ weiter mit A.1.1)
- Ich habe mehrere Arbeitsverträge an der TU Berlin (→ weiter mit A.1.2)
- Ich habe keinen Arbeitsvertrag an der TU Berlin (-> quit)

### \* A.1.1) Wie sind Sie derzeit an der TU Berlin beschäftigt?

- Ich habe einen Arbeitsvertrag auf Basis des TV-L (→ weiter mit A.1.1.1)
- Ich habe einen Arbeitsvertrag auf Basis des TV-Stud (→ weiter mit A.1.1.2)

#### Hinweis zu den möglichen tariflichen Grundlagen der Beschäftigung:

- Tätigkeiten auf Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (**TV-L**) sind in eine Entgeltgruppe (z.B. E2, E4 oder E8) eingruppiert. Die Arbeitszeit wird anteilig bezogen auf den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung (z.B. 25% oder 33%). Die Verträge werden in der Regel unbefristet abgeschlossen, allerdings ist in begründeten Fällen auch eine Befristung möglich.
- Tätigkeiten auf Basis des Berliner Tarifvertrags für studentische Beschäftigte (**TV Stud**) werden derzeit einheitlich mit 13,01 Euro (bis September 2022: 12,96 Euro) pro Stunde entlohnt. Zuschläge sind grundsätzlich möglich. Als Arbeitszeit wird eine festgelegte Zahl an Stunden pro Monat festgelegt (z.B. 40 oder 60 Monatsstunden). Die Verträge werden im Regelfall über die Laufzeit von 24 Monaten abgeschlossen, kürzere Laufzeiten sind in begründeten Fällen ebenfalls möglich.

### \* A.1.2) Wie sind Sie derzeit an der TU Berlin beschäftigt?

- Alle meine Verträge sind auf der Basis des TV-L (→ weiter mit A.1.2.1)
- Alle meine Verträge sind auf der Basis des TV-Stud (→ weiter mit A.1.2.2)
- Meine Verträge sind teilweise auf Basis des TV-L und teilweise auf Basis des TV-Stud (→weiter mit A.1.2.3)

#### Hinweis zu den möglichen tariflichen Grundlagen der Beschäftigung:

- Tätigkeiten auf Basis des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (**TV-L**) sind in eine Entgeltgruppe (z.B. E2, E4 oder E8) eingruppiert. Die Arbeitszeit wird anteilig bezogen auf den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung (z.B. 25% oder 33%). Die Verträge werden in der Regel unbefristet abgeschlossen, allerdings ist in begründeten Fällen auch eine Befristung möglich.
- Tätigkeiten auf Basis des Berliner Tarifvertrags für studentische Beschäftigte (**TV Stud**) werden derzeit einheitlich mit 13,01 Euro (bis September 2022: 12,96 Euro) pro Stunde entlohnt. Zuschläge sind grundsätzlich möglich. Als Arbeitszeit wird eine festgelegte Zahl an Stunden pro Monat festgelegt (z.B. 40 oder 60 Monatsstunden). Die Verträge werden im Regelfall über die Laufzeit von 24 Monaten abgeschlossen, kürzere Laufzeiten sind in begründeten Fällen ebenfalls möglich.

**Hinweis:** Temporäre Aufstockungen sind Teil Ihres regulären Arbeitsvertrags.

#### A.1.1.1) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihrem aktuellen Arbeitsvertrag:

##### \* A.1.1.1.a) Welcher Beschäftigungsumfang ist in Ihrem Arbeitsvertrag vereinbart?

- \_\_\_% einer Vollzeitbeschäftigung (wenn mehr als 51% → quit)

##### A.1.1.1.x) In welche Entgeltgruppe ist Ihre Stelle eingruppiert?

<input type="radio"/> E1	<input type="radio"/> E9a
<input type="radio"/> E2	<input type="radio"/> E9b
<input type="radio"/> E3	<input type="radio"/> E10
<input type="radio"/> E4	<input type="radio"/> E11

<input type="radio"/> E5	<input type="radio"/> E12
<input type="radio"/> E6	<input type="radio"/> E13
<input type="radio"/> E7	<input type="radio"/> E14
<input type="radio"/> E8	<input type="radio"/> E15
<input type="radio"/> Keine Angabe	<input type="radio"/> Weiß nicht

**A.1.1.1.b) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet?**

- Ja, über die Laufzeit von \_\_\_\_\_ Monaten
- Ja, aber ich weiß nicht bis wann
- Nein

[→ weiter mit A.2.1]

**A.1.1.2) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihrem aktuellen Arbeitsvertrag:**

**A.1.1.2.a) Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden:**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

Meine monatliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.

**A.1.1.2.b) Welche Laufzeit hat Ihr Arbeitsvertrag an der TU Berlin?**

- Die Laufzeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate
- Ich weiß es nicht

[→ weiter mit A.2.2]

**A.1.2.1) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihren aktuellen Arbeitsverträgen:**

**A.1.2.1.y) Wie viele Arbeitsverträge haben Sie derzeit an der TU Berlin parallel?**

- \_\_\_Arbeitsverträge

**\* A.1.2.1.a) Welcher Beschäftigungsumfang ist in Ihren Arbeitsverträgen insgesamt vereinbart?**

Bitte geben Sie die gesamte Arbeitszeit an, die Sie an der TU Berlin erbringen müssen.

- \_\_\_% einer Vollzeitbeschäftigung (wenn mehr als 51% → quit)

[Hinweis bei mehr als zwei Arbeitsverträgen] Die folgenden Fragen beziehen sich auf die beiden Arbeitsverträge mit dem größten Beschäftigungsumfang.

**A.1.2.1.x) Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den ersten Arbeitsvertrag bzw. den Arbeitsvertrag mit dem größten Beschäftigungsumfang:**

In welche Entgeltgruppe ist diese Stelle eingruppiert?

<input type="radio"/> E1	<input type="radio"/> E9a
<input type="radio"/> E2	<input type="radio"/> E9b
<input type="radio"/> E3	<input type="radio"/> E10
<input type="radio"/> E4	<input type="radio"/> E11
<input type="radio"/> E5	<input type="radio"/> E12
<input type="radio"/> E6	<input type="radio"/> E13
<input type="radio"/> E7	<input type="radio"/> E14
<input type="radio"/> E8	<input type="radio"/> E15
<input type="radio"/> Keine Angabe	<input type="radio"/> Weiß nicht

**A.1.2.1.b) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet?**

- Ja, über die Laufzeit von \_\_\_\_\_ Monaten
- Ja, aber ich weiß nicht bis wann
- Nein

A.1.2.1.x2) Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den zweiten Arbeitsvertrag bzw. den Arbeitsvertrag mit dem zweitgrößten Beschäftigungsumfang:

In welche Entgeltgruppe ist diese Stelle eingruppiert?

<input type="radio"/> E1	<input type="radio"/> E9a
<input type="radio"/> E2	<input type="radio"/> E9b
<input type="radio"/> E3	<input type="radio"/> E10
<input type="radio"/> E4	<input type="radio"/> E11
<input type="radio"/> E5	<input type="radio"/> E12
<input type="radio"/> E6	<input type="radio"/> E13
<input type="radio"/> E7	<input type="radio"/> E14
<input type="radio"/> E8	<input type="radio"/> E15
<input type="radio"/> Keine Angabe	<input type="radio"/> Weiß nicht

A.1.2.1.b2) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet?

- Ja, über die Laufzeit von \_\_\_\_\_ Monaten
- Ja, aber ich weiß nicht bis wann
- Nein

[→ weiter mit A.2.1]

A.1.2.2) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihren aktuellen Arbeitsverträgen:

A.1.2.2. y) Wie viele Arbeitsverträge haben Sie derzeit an der TU Berlin parallel?

\_\_\_Arbeitsverträge

A.1.2.2.a) Anzahl der vertraglich insgesamt vereinbarten Arbeitsstunden:

Bitte geben Sie die gesamte Arbeitszeit an, die Sie an der TU Berlin erbringen müssen.

Meine monatliche Arbeitszeit beträgt insgesamt \_\_\_\_\_ Stunden.

[Hinweis bei mehr als zwei Arbeitsverträgen] Die folgenden Fragen beziehen sich auf die beiden Arbeitsverträge mit dem größten Beschäftigungsumfang.

Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den ersten Arbeitsvertrag bzw. den Arbeitsvertrag mit dem größten Beschäftigungsumfang:

A.1.2.2.b) Welche Laufzeit hat Ihr Arbeitsvertrag an der TU Berlin?

- Die Laufzeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate
- Ich weiß es nicht

Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den zweiten Arbeitsvertrag bzw. den Arbeitsvertrag mit dem zweitgrößten Beschäftigungsumfang

A.1.2.2.b2) Welche Laufzeit hat Ihr Arbeitsvertrag an der TU Berlin?

- Die Laufzeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate
- Ich weiß es nicht

[→ weiter mit A.2.2]

A.1.2.3) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihren aktuellen Arbeitsverträgen:

A.1.2.3.y) Wie viele Arbeitsverträge haben Sie derzeit an der TU Berlin parallel?

Bitte berücksichtigen Sie Verträge auf Basis des TV-L **und** auf Basis des TV Stud

\_\_\_Arbeitsverträge

\* A.1.2.3.a) Anzahl der vertraglich insgesamt vereinbarten Arbeitsstunden:

Bitte geben Sie die gesamte Arbeitszeit an, die Sie an der TU Berlin erbringen müssen.

**Beispiel:** Bei einem Arbeitsvertrag auf Basis des TV Stud mit 40 Monatsstunden beträgt die **wöchentliche** Arbeitszeit 9,2 Stunden. Bei einem Arbeitsvertrag auf Basis des TV-L mit einem Beschäftigungsumfang von

25% einer Vollzeitbeschäftigung beträgt die **wöchentliche** Arbeitszeit 9,9 Stunden. Bei einer Kombination aus einer TV Stud-Stelle (40 Monatsstunden) und einer TV-L-Stelle (25%) beträgt die wöchentliche Arbeitszeit **insgesamt** 19,1 Stunden.

Meine wöchentliche Arbeitszeit beträgt insgesamt \_\_\_\_\_ Stunden. (wenn mehr als 20,0 Stunden → quit)

**Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den Arbeitsvertrag auf Basis des TV-L:**

Sollten Sie mehrere Arbeitsverträge auf Basis des TV-L haben, beziehen Sie sich bitte auf den Arbeitsvertrag mit dem größten Beschäftigungsvolumen.

**A.1.2.3.x) In welche Entgeltgruppe ist diese Stelle eingruppiert?**

<input type="radio"/> E1	<input type="radio"/> E9a
<input type="radio"/> E2	<input type="radio"/> E9b
<input type="radio"/> E3	<input type="radio"/> E10
<input type="radio"/> E4	<input type="radio"/> E11
<input type="radio"/> E5	<input type="radio"/> E12
<input type="radio"/> E6	<input type="radio"/> E13
<input type="radio"/> E7	<input type="radio"/> E14
<input type="radio"/> E8	<input type="radio"/> E15
<input type="radio"/> Keine Angabe	<input type="radio"/> Weiß nicht

**A.1.2.3.b) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet?**

- Ja, über die Laufzeit von \_\_\_\_\_ Monaten
- Ja, aber ich weiß nicht bis wann
- Nein

**Bitte beziehen Sie die folgenden Angaben auf den Arbeitsvertrag auf Basis des TV Stud:**

Sollten Sie mehrere Arbeitsverträge auf Basis des TV Stud haben, beziehen Sie sich bitte auf den Arbeitsvertrag mit dem größten Beschäftigungsvolumen.

**A.1.2.3.b2) Welche Laufzeit hat Ihr Arbeitsvertrag an der TU Berlin?**

- Die Laufzeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate
- Ich weiß es nicht
- [→ weiter mit A.2.1]

**A.2.1) Bitte geben Sie uns einige Informationen zu Ihrer Studiensituation:**

**\* A.2.1.a) Sind Sie derzeit in einem Studiengang immatrikuliert?**

- Ja, an der TU Berlin
- Ja, an einer anderen Hochschule
- Nein (→ quit)

**\* A.2.1.b) Welcher Umfang ist für Ihr Studium formal vorgesehen?**

- Vollzeit
- Teilzeit (inkl. berufsbegleitend) (→ quit)

**\* A.2.2) Sind Sie derzeit in einem Studiengang immatrikuliert?**

- Ja, an der TU Berlin
- Ja, an einer anderen Hochschule in Deutschland
- Ja, an einer anderen Hochschule im Ausland (→ quit)
- Nein (→ quit)

**A.3) Ist es bei der Einstellung oder der Verlängerung von Arbeitsverträgen zu unerwünschten Verzögerungen gekommen?**

- Nein
- Ja, einmal
- Ja, mehrfach

**A.4) Haben Sie während der letzten 12 Monate neben Ihrer Tätigkeit als studentische\*r Mitarbeiter\*in gleichzeitig eine weitere bezahlte Tätigkeit (inkl. Selbstständigkeit) außerhalb der TU Berlin ausgeübt?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

**A.4.1) Bitte geben Sie die Art Ihrer weiteren Erwerbstätigkeit an.**

(Studierendenbefragung in Deutschland DZHW)

- Studentische\*r Mitarbeiter\*in an einer anderen Hochschule
- Studentische\*r Mitarbeiter\*in außerhalb der Hochschule
- Jobben (z.B. in einer Kneipe oder einer Fabrik)
- Selbstständigkeit/ freiberufliche Tätigkeit
- Erwerbstätigkeit im gelernten Beruf
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

## B) Arbeitszeit

**B.1) Bitte schätzen Sie: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich an der TU Berlin – unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit – tatsächlich?**

Sofern Sie mehrere Arbeitsverträge an der TU Berlin haben, geben Sie bitte die Gesamtarbeitszeit an.

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

\_\_\_\_\_ Stunden

**B.2) Wie häufig arbeiten Sie am Wochenende?**

(Kernfragebogen - DGB 2019)

Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B.3) Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00?**

(Kernfragebogen - DGB 2019)

Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B.4) Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00?**

(Kernfragebogen - DGB 2019)

Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B.5) Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?**

(Kernfragebogen - BiwuB / DGB Index Gute Arbeit 2018)

Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B.6) Dokumentieren Sie Ihre tatsächliche Arbeitszeit?**

(Angelehnt an bundesweite Befragung...)

- Ja, regelmäßig
- Ja, aber nur unregelmäßig
- Nein

## C) Homeoffice

### C.1) Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich - von zu Hause oder einem anderen Ort Ihrer Wahl außerhalb der TU Berlin aus? (Filterfrage)

(Kernfragebogen - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018)

- Ja  
 Nein

Filter: wenn Arbeit von zu Hause (Angaben häufig und manchmal)

#### C.1.1) Wie viele Stunden arbeiten Sie i.d.R. im Durchschnitt pro Woche von zu Hause oder einem anderen Ort Ihrer Wahl außerhalb der TU Berlin aus?

Gemeint sind hier tatsächlich gearbeitete Stunden, unabhängig von Ihrer Regelarbeitszeit.

(Kernfragebogen - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018)

\_\_\_\_\_ Stunden

#### C.1.2) Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

(Kernfragebogen - Beschäftigtenbefragung „Wünsche und Einstellungen zu mobilem Arbeiten und Homeoffice“ von IZA, Skala bis jetzt unbekannt, Fragebogen angefragt)

(Mehrfachnennung möglich)

	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren.	<input type="radio"/>				
Ich arbeite länger.	<input type="radio"/>				
Ich arbeite besser.	<input type="radio"/>				
Arbeit und Privatleben vermischen sich stärker.	<input type="radio"/>				
Der Kontakt zu meinen Kolleg*innen ist schlechter.	<input type="radio"/>				
Ich bin stärker abgelenkt.	<input type="radio"/>				
Meine Leistungen werden durch Vorgesetzte schlechter wahrgenommen.	<input type="radio"/>				

(Nur wenn bei H1 Nein gewählt wurde)

### C.2) Was sind die Gründe dafür, dass Sie nicht mobil oder im Homeoffice arbeiten?

(Kernfragebogen - Beschäftigtenbefragung „Wünsche und Einstellungen zu mobilem Arbeiten und Homeoffice“ von IZA, Skala bis jetzt unbekannt, Fragebogen angefragt)

(Mehrfachnennung möglich)

	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Die Arbeit, die ich mache, ist dafür nicht geeignet.	<input type="radio"/>				
Der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen ist mir wichtig.	<input type="radio"/>				
Mein*e Vorgesetzte*r erlaubt das nicht.	<input type="radio"/>				
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen.	<input type="radio"/>				
Ich habe Sorge, dass es schlecht für meine Karriere ist.	<input type="radio"/>				
Die Ausstattung zuhause reicht nicht aus.	<input type="radio"/>				
Anderer Grund	<input type="radio"/>				

## D) Hauptsächliche Tätigkeit

**Hinweis:** Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Arbeitssituation. Sofern Sie **mehrere** Arbeitsverträge an der TU Berlin haben sollten, beziehen Sie sich bitte auf Ihre **hauptsächliche** Tätigkeit (d.h. die Tätigkeit mit dem größten zeitlichen Umfang oder bei gleichem Umfang der Tätigkeit, die aus Ihrer Sicht die wichtigste ist).

### D.1) Welcher Organisationseinheit ist Ihre Stelle zugeordnet?

- Fakultät I
- Fakultät II
- Fakultät III
- Fakultät IV
- Fakultät V
- Fakultät VI
- Fakultät VII
- Zentrale Universitätsverwaltung / Präsidialbereich
- Zentrale Einrichtung (z.B. ZECM, Bibliothek)
- Sonstiges

### D.2) Was gehört zu den hauptsächlichen Arbeitsinhalten Ihrer Tätigkeit?

(Mehrfachnennung möglich)

- Unterrichtstätigkeit als Tutor\*in
- Betreuung von Laborpraktika/praktischen Übungen
- Mitwirkung in der Lehre (z.B. Vor- und Nachbereitung von Vorlesungen, Korrektur von Übungszetteln, Betreuung von ISIS-Kursen)
- Unterstützende Tätigkeit bei Prüfungen (z.B. Klausuraufsicht, Erstellen von Unterlagen für die Vergabe von Leistungsnachweisen)
- Betreuung von Studierenden (z.B. Sprechstunden, Prüfungsvorbereitung)
- Studienfachberatung (z.B. in einem Institut, zu einem Studiengang)
- Beratung (z.B. im Career Center, International Office, Allgemeine Studienberatung)
- Mitwirkung in der Forschung (z.B. Durchführung und Transkription von Interviews, Überwachung von Messgeräten, Vor- und Nachbereitung von Experimenten)
- Zusammenstellung und Aufbereitung wissenschaftlicher Materialien (z.B. Literaturrecherche, Beschaffung von Literatur)
- Redaktionelle Bearbeitung von wissenschaftlichen Texten (z.B. Redigieren/Korrekturlesen von Texten und/oder Anträgen)
- Allgemeine IT-Tätigkeiten (z.B. Programmieren, Netzwerkadministration, Support und Beratung)
- Allgemeine Bibliotheksaufgaben (z.B. Registrierung, Katalogisierung, Ausgabe und Rücknahme von Büchern)
- Aufsichtstätigkeiten (z.B. in Bibliotheken, PC-Pools)
- Allgemeine Verwaltungstätigkeiten (z.B. Korrespondenz, Vorprüfung von Unterlagen, Pflege einer Datenbank)
- Veranstaltungsmanagement (z.B. Vor- und Nachbereitung von Tagungen, Service, Catering)
- Öffentlichkeitsarbeit und Social Media (z.B. Neugestaltung/Pflege einer Webseite)
- Andere Tätigkeit(en): \_\_\_\_\_

### D.3) Wie sind Sie an diese Stelle an der TU Berlin gekommen?

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

(Mehrfachnennung möglich)

- Habe mich auf eine Stellenausschreibung beworben
- Bin persönlich angesprochen worden
- Habe mich bei der Verwaltung/bei Professor\*innen nach Stellen erkundigt
- Habe über „Mundpropaganda“ von der Stelle erfahren und mich beworben
- Habe mich initiativ beworben, ohne dass es eine Ausschreibung gegeben hat

- Sonstiges

## E) Motive/ Motivation/ Karriereabsichten

### E.1) Was ist Ihre Motivation als studentische\*r Mitarbeiter\*in an der TU Berlin zu arbeiten?

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Aussicht auf eine zukünftige Stelle in der Wissenschaft verbessern	<input type="radio"/>				
Persönliches Interesse an der Tätigkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, Geld zu verdienen	<input type="radio"/>				
Positive Auswirkungen auf den Lebenslauf	<input type="radio"/>				
Einblicke in die Hochschule von „innen“	<input type="radio"/>				
Kontakte knüpfen	<input type="radio"/>				
durch die Arbeit fachlich etwas dazulernen	<input type="radio"/>				
räumliche Nähe zum Studienort	<input type="radio"/>				

### E.2) Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie eine Promotion (Dr., PhD) aufnehmen?

(Studierendenbefragung in Deutschland DZHW)

Sehr wahrscheinlich	<input type="radio"/>	Sehr unwahrscheinlich				
---------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

## F) Arbeitssituation

### F.1) Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?

(Kernfragebogen - DGB Index Gute Arbeit 2018)

In sehr hohem Maße	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### F.2) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung?

(Kernfragebogen - BiwuB / HIS-/DZHW-Absolventenpanel/Items 16 und 17 aus BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018)

In Bezug auf ...	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden
Tätigkeitsinhalte	<input type="radio"/>				
Berufliche Position	<input type="radio"/>				
Verdienst/Einkommen	<input type="radio"/>				
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Vereinbarkeit mit Privatleben	<input type="radio"/>				
Arbeitszeitorganisation	<input type="radio"/>				
Umfang/Länge der Arbeitszeit	<input type="radio"/>				
Beschäftigungssicherheit	<input type="radio"/>				

Verhältnis Qualifikation und Aufgaben	<input type="radio"/>				
Technische Ausstattung/Arbeitsmittel	<input type="radio"/>				
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	<input type="radio"/>				
Arbeitsklima	<input type="radio"/>				
Familiengerechtigkeit/Familienfreundlichkeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="radio"/>				
Körperliche Arbeitsanforderungen	<input type="radio"/>				

**F.3) Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?**

(Kernfragebogen - DGB Index Gute Arbeit 2018)

In sehr hohem Maße	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**F.4) Bitte geben Sie an, wie häufig die folgenden Ereignisse bei Ihrer Arbeit vorkommen.**

(Kernfragebogen – BiwuB / BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung 2018, eigene Ergänzung Item 13 und 14, Item 9 aus WDQ)

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass...	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kolleg*innen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie sehr schnell arbeiten müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie Ihre Arbeitsergebnisse mehrfach überprüfen, um schwerwiegende Folgen zu vermeiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie Ihre Gefühle verbergen müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Und wie häufig kommt es vor, dass...</b>				
	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie viele bürokratische Hürden nehmen müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie bei Ihrer Arbeit Probleme lösen müssen, für die es keine eindeutige Lösung gibt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sie nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**F.5) Wie stark fühlen Sie sich durch folgende außerberufliche Anforderungen beansprucht?**

(Kernfragebogen - BiwuB)

Ich fühle mich beansprucht durch...	Sehr stark	Stark	Teils/teils	Eher nicht	Überhaupt nicht	Trifft nicht zu
Kinderbetreuung/Familienarbeit	<input type="radio"/>					
Betreuung pflegebedürftiger Personen	<input type="radio"/>					
Betreuung von Menschen mit Behinderung	<input type="radio"/>					
ehrenamtliche Tätigkeiten, gesellschaftliches Engagement	<input type="radio"/>					

**G) Urlaub und Krankheit**

**G.1) Nehmen Sie Ihren vollständigen Urlaub in Anspruch?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**G.2) Arbeiten Sie Urlaubstage nach?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Immer
- Häufig
- Manchmal
- Nie
- Ich nehme keinen Urlaub in Anspruch
- Weiß nicht

**G.3) An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten zwölf Monaten gearbeitet, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?**

(Kernfragebogen – DGB Index Gute Arbeit)

**Hinweis:** Wenn Sie in den letzten 12 Monaten an keinem Tag krank gearbeitet haben, tragen Sie bitte „0“ ein.

An \_\_ Tagen

**G.4) Arbeiten Sie Krankheitstage nach?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Immer
- Häufig
- Nie
- Ich war bisher noch nicht krank
- Weiß nicht

## H) Interaktion, Rückmeldung und Zusammenarbeit

### H.1) Wie wichtig ist Ihnen die Wertschätzung Ihrer Arbeit durch die folgenden Personengruppen?

(Kernfragebogen - BiwuB)

	Sehr wichtig	Wichtig	Weder noch	Nicht wichtig	Überhaupt nicht wichtig	Kann ich nicht sagen
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte*r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Professor*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Studentische Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Studierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Hochschulleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

### H.2) Wie oft...

(Kernfragebogen - BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, letztes Item eigene Formulierung, angelehnt an DGB Index Gute Arbeit 2018)

	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg*innen als gut?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kolleg*innen, wenn Sie diese brauchen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer*Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### H.3) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

(Kernfragebogen - WDQ)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Meine Vorgesetzten geben mir häufig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Personen aus der TU Berlin geben mir Rückmeldung über meine Arbeitsleistungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### H.4) Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

(Kernfragebogen – LMX MDM, Kommunikationsqualität)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Ich schätze die beruflichen Kompetenzen meiner*meines Vorgesetzten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich tue für meine*n Vorgesetzte*n mehr, als ich eigentlich müsste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein*e Vorgesetzte*r gibt mir klare und verständliche Anweisungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein*e Vorgesetzte*r würde mich verteidigen, wenn ich von anderen angegriffen würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**H.5) Inwieweit erfahren Sie bei Ihrer Arbeit Wertschätzung durch die folgenden Personengruppen?**

Bitte wählen Sie für jede Personengruppe eine Antwortmöglichkeit aus.

(Kernfragebogen - BiwuB)

Ich erfahre Wertschätzung meiner Arbeit durch...	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	Kann ich nicht sagen
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorgesetzte*n	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professor*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studentische Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studierende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Hochschulleitung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**I) Lehrtätigkeit**

(Filterfrage)

**\* I.1) Führen Sie an der TU Berlin Lehrveranstaltungen (Übungen, Tutorien, Praktika, Laborübungen) durch?**

- Ja
- Nein

**I.1.1) Inwieweit stimmen Sie den folgenden allgemeinen Aussagen zur Lehre zu?**

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Keine Beurteilung möglich
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Lehre gewachsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich den didaktischen Anforderungen in der Lehre gewachsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Zeitaufwand für die Betreuung/ Beratung meiner Studierenden während	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

des Semesters finde ich angemessen.						
Den Zeitaufwand für die Korrektur von schriftlichen Arbeiten (z. B. Klausuren, Hausarbeiten/-aufgaben) finde ich angemessen.	<input type="radio"/>					
Die Vor- und Nachbereitung meiner Lehrveranstaltung(en) benötigt zu viel Zeit.	<input type="radio"/>					
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Lehrveranstaltung(en) finde ich angemessen.	<input type="radio"/>					
Die Unterstützung durch die hauptamtliche(n) Lehrperson(en) finde ich angemessen.	<input type="radio"/>					

I.1.2) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?

Sehr zufrieden	<input type="radio"/>	Sehr unzufrieden				
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------

I.1.3) Haben Sie am Weiterbildungsangebot der ZEWK für angehende Tutor\*innen "Train the Tutor" plus teilgenommen?

- Ja
- Nein

I.1.4) Wenn ja, wie hilfreich war dieses Angebot für Ihre Tätigkeit als Tutor\*in?

Sehr hilfreich	<input type="radio"/>	Überhaupt nicht hilfreich				
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------

## J) Forschungstätigkeit

(Filterfrage)

\* J.1) Sind Sie an der TU Berlin an Forschungsprojekten beteiligt?

- Ja
- Nein

**J.1.1) Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?**

	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Keine Beur- teilung mög- lich
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Forschung gewachsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Unterstützung durch die hauptamtlichen Wissenschaftler*innen finde ich angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Forschungsaufgaben finde ich angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Betreuungsperson formuliert klare Empfehlungen und Vorgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Betreuungsperson motiviert mich in meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Betreuungsperson nimmt sich genug Zeit für meine Fragen und Gespräche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Personalzusammensetzung bietet mir gute Gelegenheiten für den wissenschaftlichen Austausch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit der Forschungsinfrastruktur (Geräte, Programme etc.) zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**J.1.2) Haben Sie an der TU Berlin an wissenschaftlichen Publikationen (mit)gearbeitet?**

- Ja
- Nein

**J.1.3) Haben Sie an der TU Berlin an Publikationen inhaltlich mitgearbeitet, bei denen Sie nicht als (Co-) Autor\*in berücksichtigt wurden?**

- Nein
- Ja, eine Publikation
- Ja, mehrere Publikationen

**J.1.4) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?**

Sehr zufrieden	<input type="radio"/>	Sehr unzufrieden				
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------

**K) Weiterbildungsangebote**

**K.1) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen**

(Kernfragebogen)

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme über- haupt nicht zu	Ich weiß nicht
Zur Erfüllung meiner Aufgaben muss ich mir regelmäßig neues Wissen aneignen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**K.2) Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?**

(Kernfragebogen - DGB 2019)

In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**K.3) Inwieweit haben Sie an der TU Berlin die Möglichkeit, sich entsprechend Ihrer Anforderungen weiterentwickeln können, z.B. durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching? (Kernfragebogen - DGB 2019)**

In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**K.4) Haben Sie in den letzten 12 Monaten aus beruflichen Gründen an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen? Gemeint sind sowohl Weiterbildungsangebote der TU Berlin als auch die von externen Anbietern.**

(Kernfragebogen - BiwuB)

- Ja
- Nein

**L) Studienfinanzierung und wirtschaftliche Situation, Passung von Studium, Job und Alltag**

**L.1) Wie beurteilen Sie Ihre gegenwärtige wirtschaftliche Lage?**

(DSW – 21. Sozialerhebung)

Sehr gut	Gut	Mittelmäßig	Schlecht	Sehr schlecht	Kann ich nicht beurteilen	keine Angabe
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					

**L.2) Inwieweit treffen die nachfolgenden Aussagen auf Ihre finanzielle Situation zu?**

(DSW – 21. Sozialerhebung)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Passt nicht
Es macht mir nichts aus, neben dem Studium Geld verdienen zu müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch das Jobben wird sich meine Studienzeit verlängern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich verfüge zurzeit über ausreichende finanzielle Mittel, um meine monatlichen Ausgaben zu decken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe zurzeit finanzielle Schwierigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während meines Studiums ist sichergestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**L.3) Welche Rolle spielt Ihr Einkommen aus der Beschäftigung an der TU Berlin zur Sicherung Ihres Lebensunterhalts?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

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

**L.4) Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Ihre Tätigkeit an der TU Berlin zu?–(DSW - 21. Sozialerhebung)**

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich würde gern den Umfang meiner Tätigkeit reduzieren, um mehr Zeit für das Studium zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann das im Studium erworbene Wissen in meiner derzeitigen Tätigkeit anwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Tätigkeit steht im inhaltlichen Bezug zu meinem Studium.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Tätigkeit lässt sich zeitlich problemlos mit meinem Studium vereinbaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe durch meine Tätigkeit Wissen und Erfahrungen gesammelt, von denen ich im Studium profitiere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Arbeitszeit im Hinblick auf die Anforderungen des Studiums frei einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**M) Vereinbarkeit**

**M.1) Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?**

(Kernfragebogen – BiwuB / BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung 2018)

Häufig	Manchmal	Selten	Nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**M.2) Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im allgemeinen Wissenschaftssystem.**

(WM-Studie 2017)

	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Stimme teilweise zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft gut miteinander vereinbar.	<input type="radio"/>				
Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder.	<input type="radio"/>				
Personen mit Kindern wird in der Wissenschaft zuge- traut, dass sie genau dieselbe Leistung erbringen wie kinderlose Personen.	<input type="radio"/>				
In der Wissenschaft ist es ohne weiteres möglich, Kinder zu haben und gleichzeitig Karriere zu ma- chen.	<input type="radio"/>				

**N) Gesamteinschätzung**

**N.1) Wie belastet fühlen Sie sich im Allgemeinen bei Ihrer Tätigkeit?**

Bitte wählen Sie eine Angabe aus.

(Kernfragebogen - BiwuB / orientiert an ISSP Arbeitsorientierungen 2005)

Sehr stark belastet	Stark be- lastet	Eher stark belastet	Weder stark noch gering belastet	Eher weni- ger belas- tet	Weniger belastet	Nicht be- lastet	Kann ich nicht sa- gen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## N.2) Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit?

(Kernfragebogen - BiwuB / orientiert an ISSP Arbeitsorientierungen 2005) +7-Skala!

Völlig zu- frieden	Sehr zu- frieden	Ziemlich zufrieden	Weder zufrieden noch unzufrieden	Ziemlich un- zufrieden	Sehr unzu- frieden	Völlig unzu- frieden	Kann ich nicht sa- gen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## O) Soziodemografische Merkmale

### O.1) Welchen Studienabschluss streben Sie an?

(Mehrfachnennung möglich)

(13. Studierendensurvey)

- Bachelor
- Master
- Sonstiger Abschluss: \_\_\_\_\_

### O.2) Inwieweit treffen die auf Ihr Studium bezogene Aussagen auf Sie zu? –(DSW - 21. Sozialerhebung)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich kann mein Studium gut bewältigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Grunde genommen ist mein Studium nichts für Mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Hochschule ist genau der richtige Platz für Mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An der Hochschule fühle ich mich verloren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem bin ich gerne Student*in.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die studentische Welt ist mir fremd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### O.3) Wie alt sind Sie?

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

\_\_\_\_\_ Jahre

### O.4) Wie würden Sie Ihr Geschlecht bezeichnen?

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Weiblich
- Männlich
- Nicht-binär
- Weiteres: \_\_\_\_\_
- Keine Angabe

### O.5) Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

- Allgemeinbildende Schule (z.B. Gymnasium, Gesamtschule)
- Schule des Zweiten Bildungswegs (z.B. Abendgymnasium, Kolleg)
- Beruflich orientierte Schule (z.B. Fachgymnasium, Oberstufenzentrum, Fachoberschule)
- Berufliche Qualifikation des Dritten Bildungswegs (z.B. gem. § 11 BerlHG)
- Ausländische Studienberechtigung (inkl. Studienkolleg)
- Auf einem anderen Weg

**O.6) Welche Staatsangehörigkeit(en) haben Sie?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

(Mehrfachnennung möglich)

- Deutsch
- Andere

**O.7) Wo haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?**

- In Deutschland
- In einem anderen Land

**O.8) Wie finanziell wohlhabend sind (bzw. waren), Ihrer Einschätzung nach, Ihre Eltern im Vergleich zu anderen Familien? – (DSW - 21. Sozialerhebung)**

Sehr wohlhabend	<input type="radio"/>	Überhaupt nicht wohlhabend				
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------

**O.9) Welchen höchsten (beruflichen) Abschluss haben Ihre Eltern?**

(Bundesweite Befragung zu den Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter)

Elternteil 1	Elternteil 2
<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Promotion</li><li><input type="radio"/> Master (inkl. Magister, Diplom einer Universität, Staatsexamen)</li><li><input type="radio"/> Bachelor (inkl. Diplom einer Fachhochschule)</li><li><input type="radio"/> Beruflicher Abschluss einer Fachschule oder Hochschule im Ausland</li><li><input type="radio"/> Berufsausbildung/Lehre</li><li><input type="radio"/> Anderer beruflicher Abschluss</li><li><input type="radio"/> Kleine abgeschlossene Berufsausbildung</li><li><input type="radio"/> Weiß nicht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="radio"/> Promotion</li><li><input type="radio"/> Master (inkl. Magister, Diplom einer Universität, Staatsexamen)</li><li><input type="radio"/> Bachelor (inkl. Diplom einer Fachhochschule)</li><li><input type="radio"/> Beruflicher Abschluss einer Fachschule oder Hochschule im Ausland</li><li><input type="radio"/> Berufsausbildung/Lehre</li><li><input type="radio"/> Anderer beruflicher Abschluss</li><li><input type="radio"/> Kleine abgeschlossene Berufsausbildung</li><li><input type="radio"/> Weiß nicht</li></ul>

**O.10) Haben Sie Kinder?**

- Ja, \_\_\_\_ Kind(er)
- Nein

**O.10.1 Übernehmen Sie derzeit Sorge-/Erziehungsverantwortung?**

- Ja, für \_\_\_\_ Kind(er)
- Nein