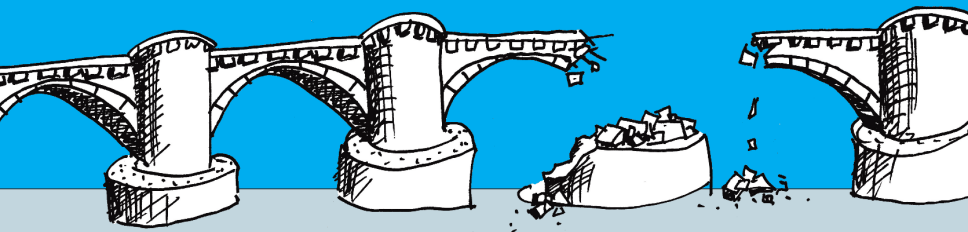


Wissen schafft Lücken



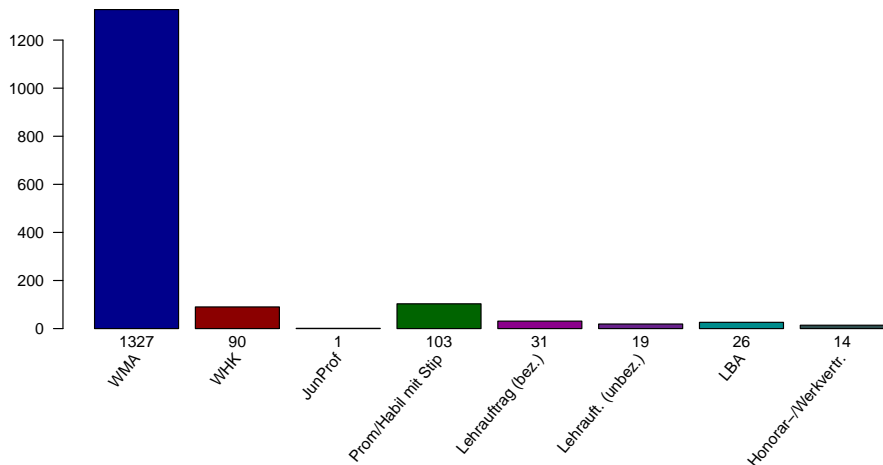
**Vorstellung der Ergebnisse der Befragung durch
die Mittelbauinitiative an der TU Dresden (mid)**

Dresden, Januar 2014

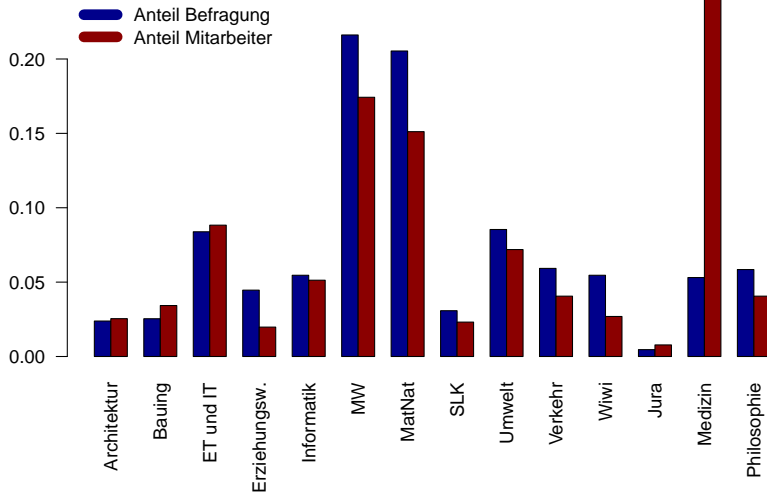
- 1 Teilnahme
- 2 Befristung
- 3 Vertragsgestaltung
- 4 Arbeitssituation
- 5 Zufriedenheit

- Zeitraum: 12.11.2013 – 20.01.2014
- ca. 1300 vollständig ausgefüllte Fragebögen (wissenschaftliche Mitarbeiter (2012): 6080)
- Durchschnittsalter 34 Jahre
- 40 % Frauen, 60 % Männer (Statistik: 36 % Frauen)

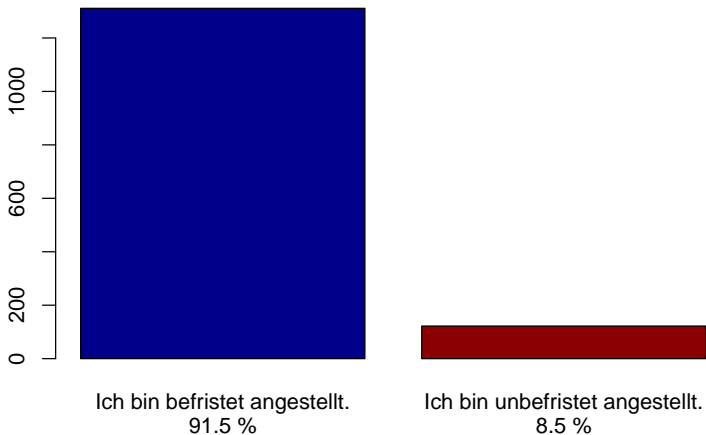
In welchem Verhältnis stehen Sie zur TU Dresden?



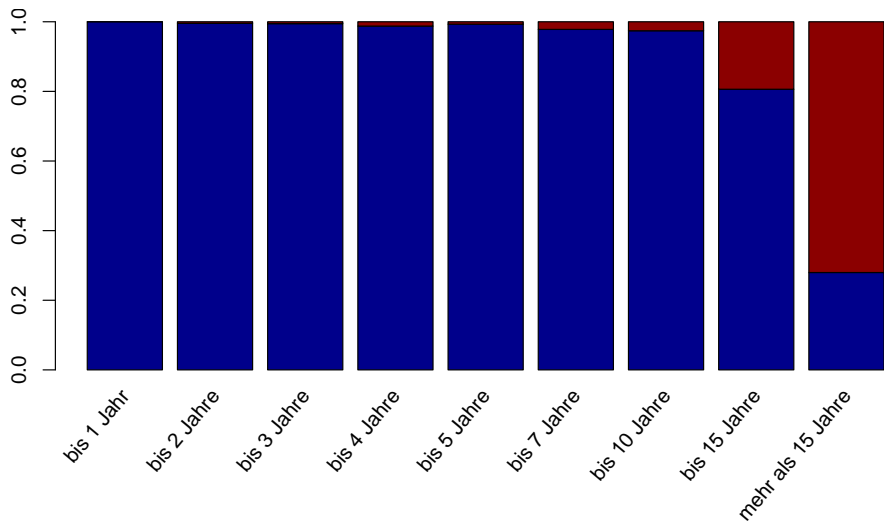
An welcher Fakultät der TU Dresden sind Sie beschäftigt?



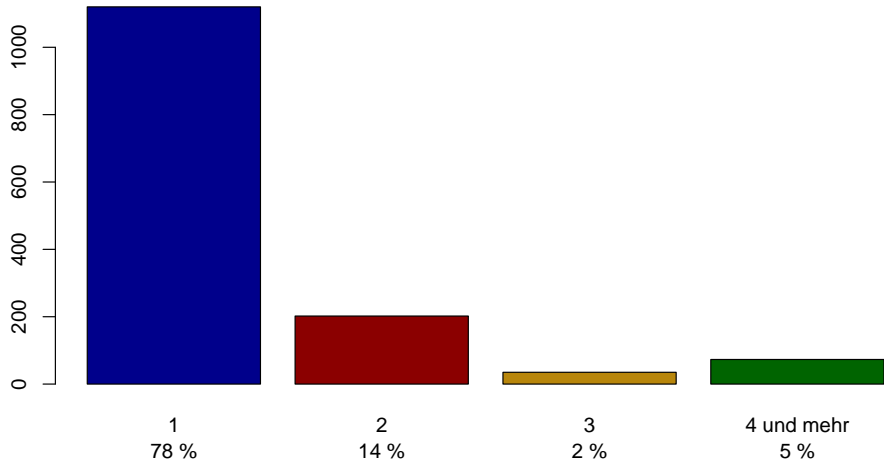
Welches arbeitsvertragliche Verhältnis trifft auf Sie zu?



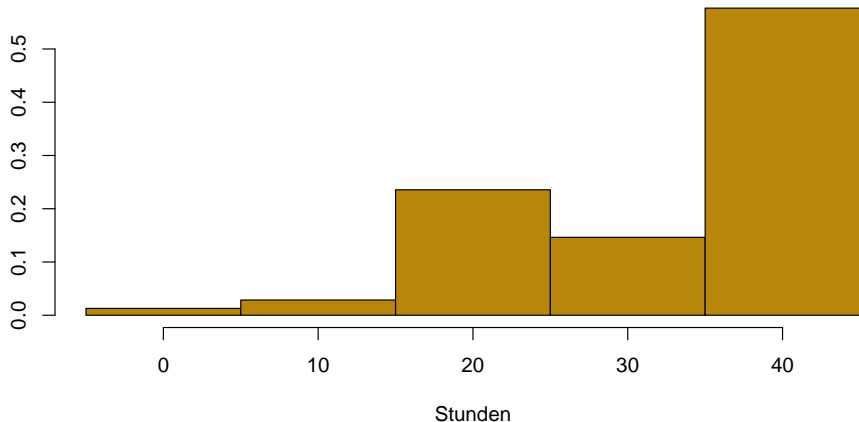
Befristung nach Betriebszugehörigkeit



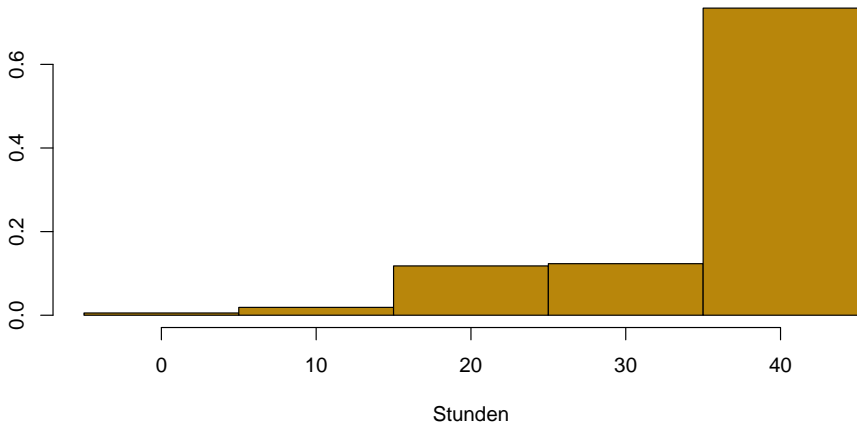
Wie viele verschiedene Verträge an der TU Dresden haben Sie zum jetzigen Zeitpunkt?



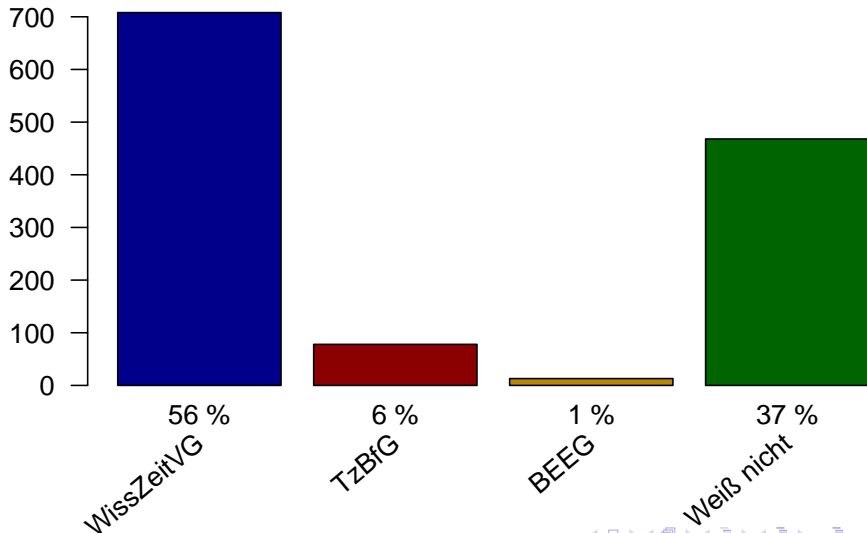
Wie hoch ist Ihre *vertragliche* wöchentliche Arbeitszeit insgesamt?



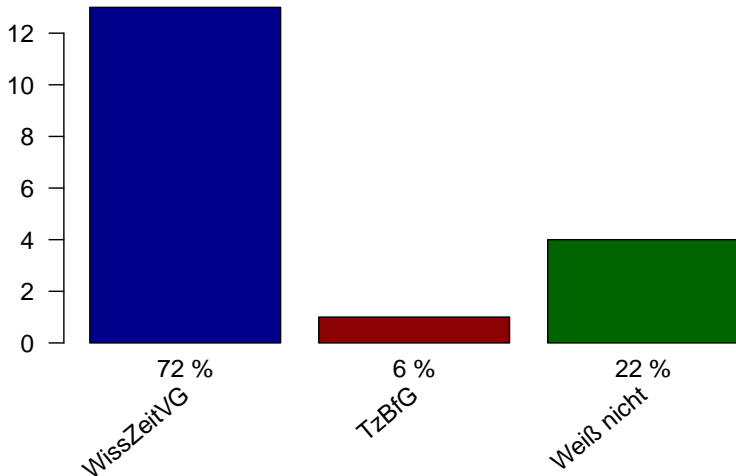
vertragliche Arbeitszeit – nur Promovierte



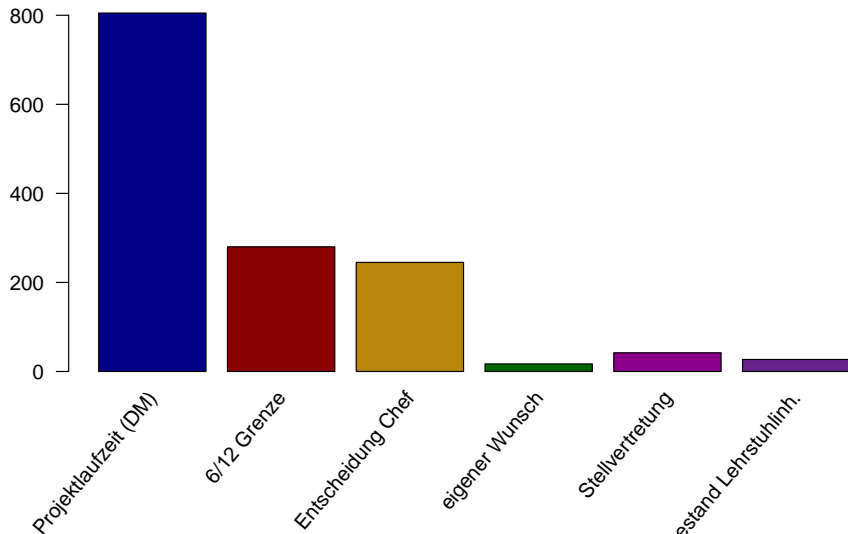
Was ist die gesetzliche Grundlage dieser Befristung?



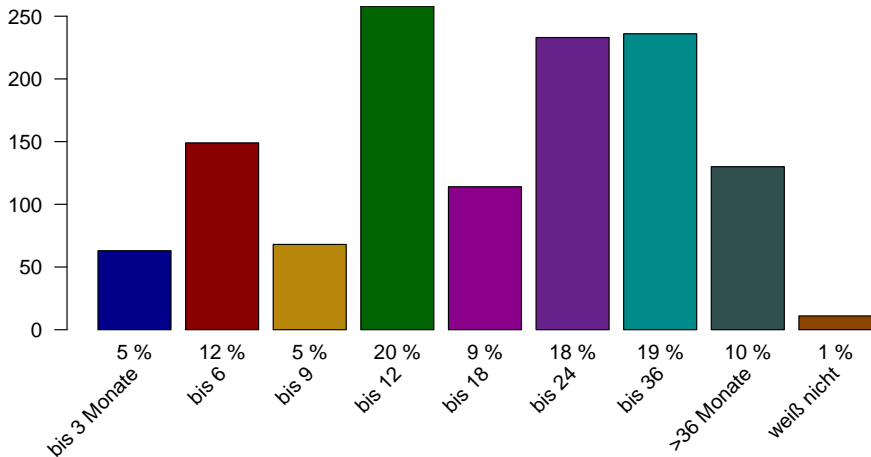
gesetzlicher Befristungsgrund – nur ZIH und ZQA



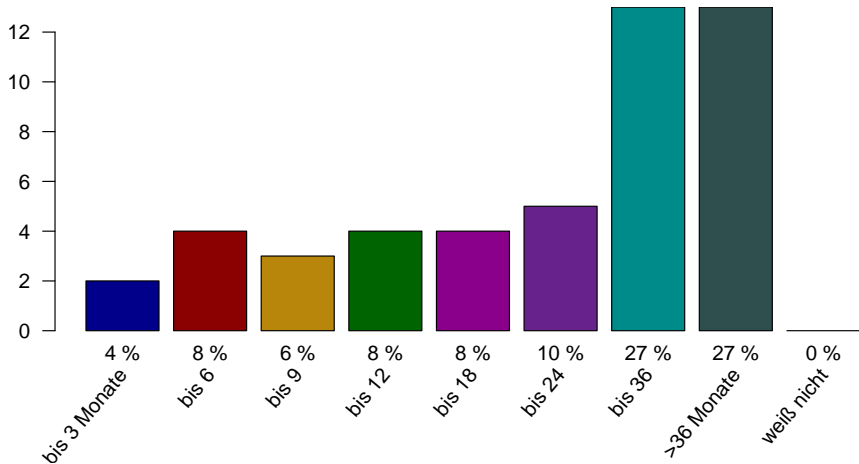
Was ist der Grund für Ihre Befristung?



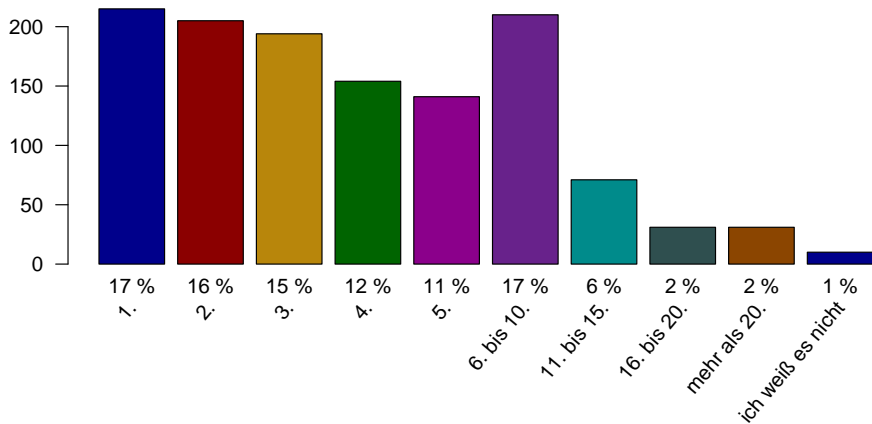
Auf wie viele Monate wurde dieser Vertrag befristet?



Befristungsdauer – nur Erstanstellung und nur Haushaltsstelle

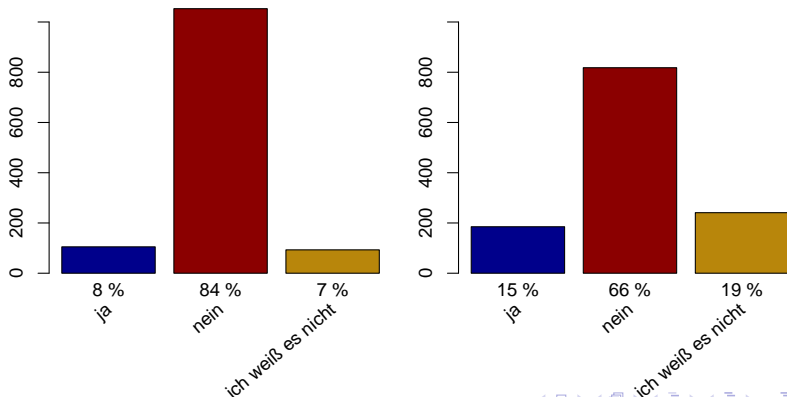


Ihr wievielter befristeter Arbeitsvertrag an der TUD ist das (ohne Verträge als SHK)?

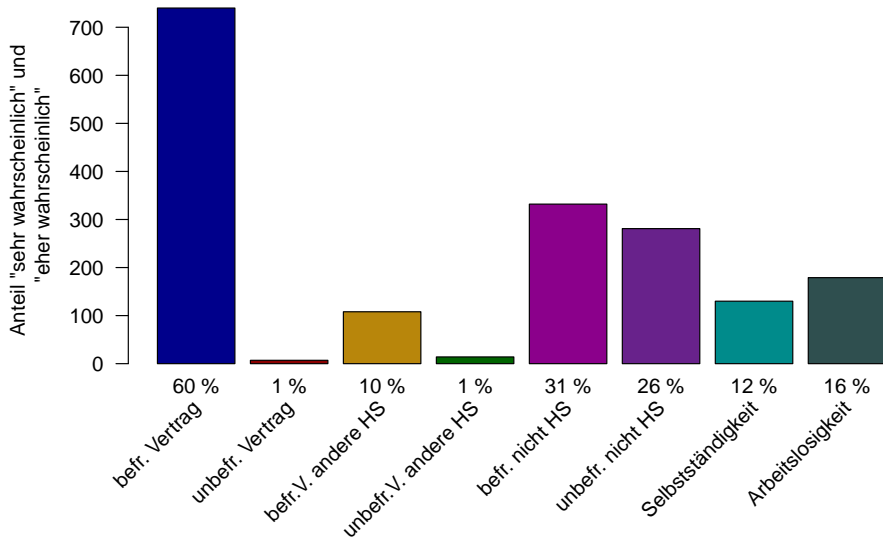


Wurden Sie bei Vertragsverlängerungen / Umsetzungen auf eine andere Stelle schon einmal in eine niedrigere Erfahrungsstufe zurückgestuft?

Wurde Ihnen bei Vertragsverlängerung / Umsetzung auf eine andere Stelle bereits erworbene Zeit für den Stufenaufstieg nicht anerkannt?

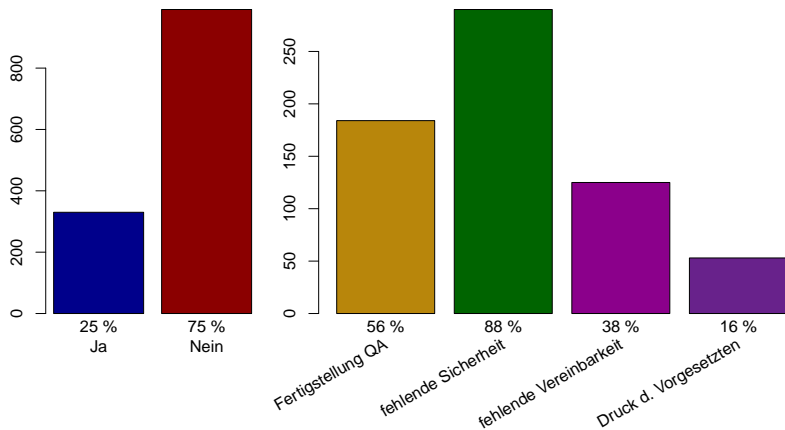


Womit rechnen Sie nach Ablauf Ihres Vertrages?



Haben Sie schon einmal einen Kinderwunsch aufgrund Ihrer Arbeit an der TU Dresden zurückgestellt?

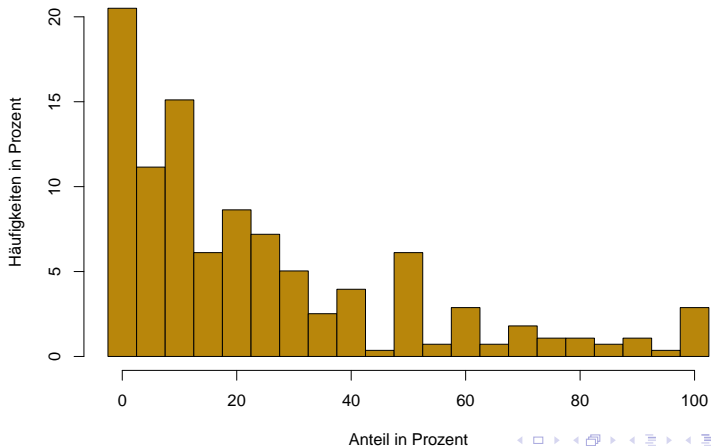
Was waren die Gründe für die Entscheidung?



Arbeitsituation

Welchen Anteil der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit können Sie im Durchschnitt auf Ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation (wie Promotion oder Habilitation) verwenden?

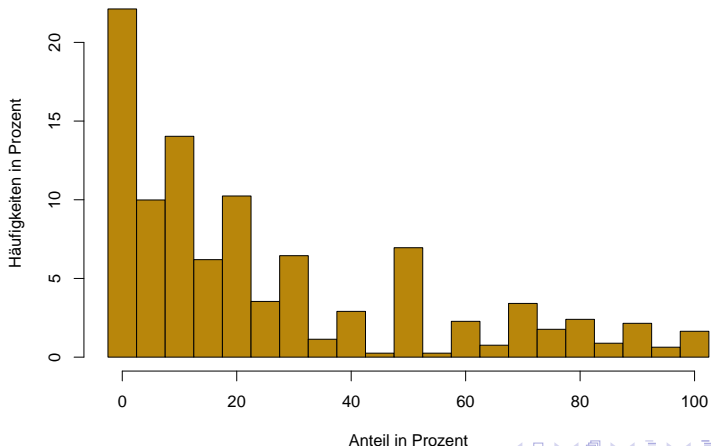
– nur befristete MA auf Hauhaltsstellen:



Arbeitsituation

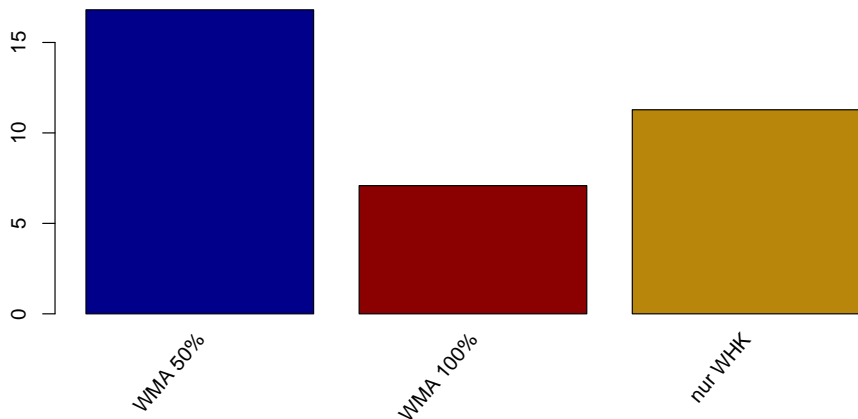
Welchen Anteil der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit können Sie im Durchschnitt auf Ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation (wie Promotion oder Habilitation) verwenden?

– nur befristete MA auf Drittmittelstellen:



Überstunden =

(Wie hoch ist Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit insgesamt (inkl. Zeit für Qualifikation)?)- (Wie hoch ist Ihre vertragliche wöchentliche Arbeitszeit insgesamt?)



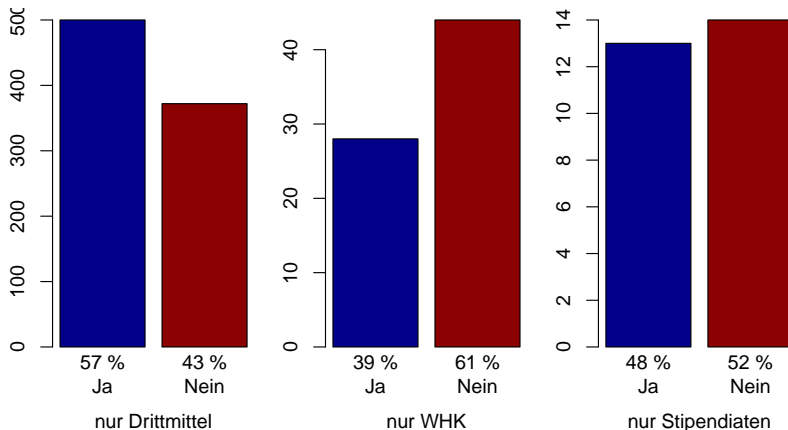
reale Arbeitszeit:

Einfluss auf Zeit für Forschung	standardisiertes β
Überstunden	0.007
Stunden laut Vertrag	-0.029
Drittmittelanteil	0.256*

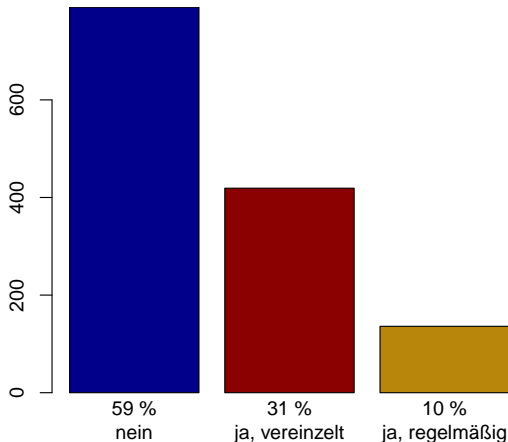
multiple lineare Regression

$N = 1300, p < 0.05, R^2 = 0.07$

Müssen Sie Lehrveranstaltungen übernehmen bzw. wurden Sie von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten aufgefordert, Lehrveranstaltungen zu übernehmen?



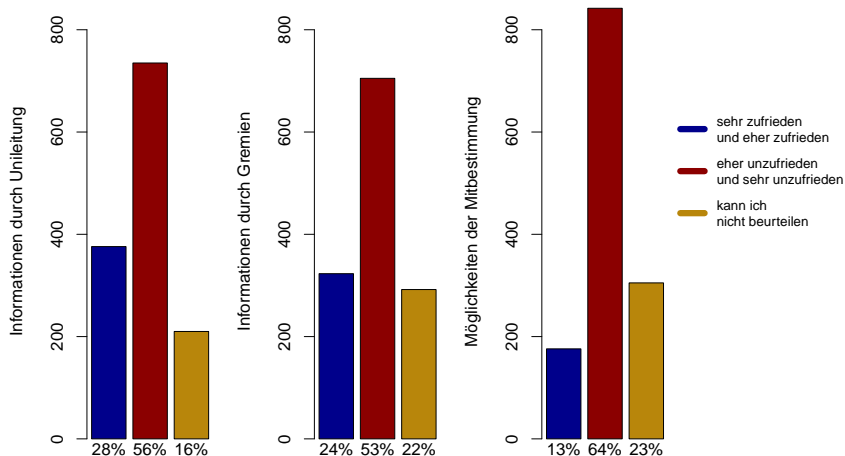
Gibt es Aufgaben, die Sie übernehmen müssen, obwohl Sie der Meinung sind, dass diese Aufgaben eher durch Ihren Vorgesetzten zu übernehmen wären?



Beispiele:

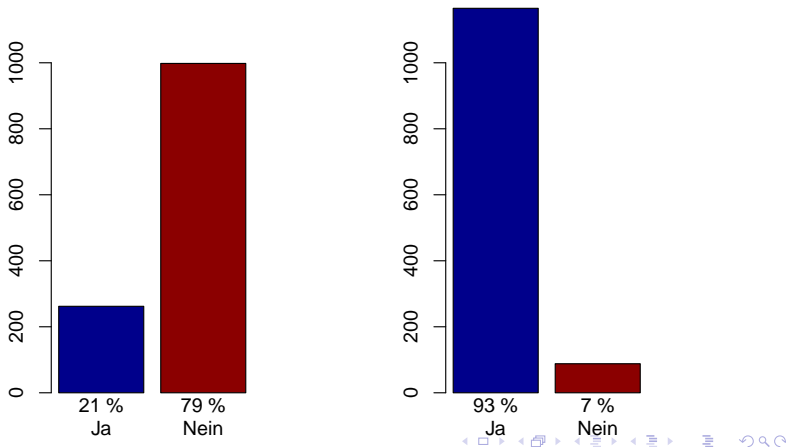
„ Mein Arbeitsfeld ist sehr diffus, ohne klar formulierte Grenzen meiner Kompetenzen. Eine Arbeitsplatzbeschreibung liegt nicht vor. Ich treffe regelmäßig studien- und studienplanungsrelevante Entscheidungen ohne Rücksprache und in erzwungener Eigenverantwortung aufgrund der Abwesenheit des Vorgesetzten. Auf Emails und andere Anfragen an den Vorgesetzten wird chronisch nicht reagiert. Zuarbeiten meinerseits werden oft nicht weiter bearbeitet, so dass ich aufgrund verstreichender Fristen Termine nicht einhalten kann bzw. gezwungen bin, dieselben Aufgaben mehrfach zu erledigen. Ich werde regelmäßig angesprochen zur Leistung von Hilfs- und Handlangerarbeiten für die ich klar überqualifiziert bin und die keinen wissenschaftlichen, sondern einen Dienstleistungscharakter haben. “

Zufriedenheit – Transparenz und Mitbestimmung



Ganz generell gefragt: Sind Sie der Meinung, dass Ihnen an der TU Dresden eine berufliche Perspektive geboten wird?

Sind Sie der Meinung, dass die TU Dresden mehr tun könnte um die berufliche Perspektive der akademischen Mitarbeiter zu verbessern?

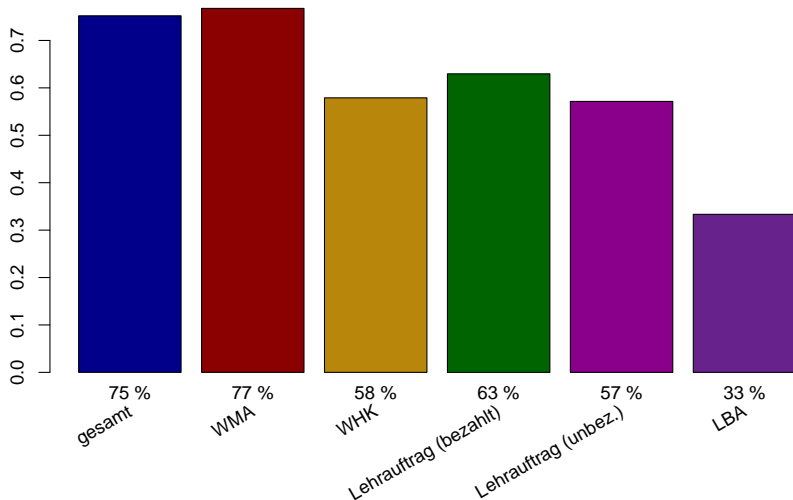


Was könnte die TU Dresden Ihrer Meinung nach noch für die beruflichen Perspektiven der akademischen Mitarbeiter tun?

„ Als erstes müsste die Erkenntnis reifen, dass ein Hochschullehrer allein mit ein paar aus Drittmitteln bezahlten und ständig wechselnden Doktoranden [...] keinen Hochschulbetrieb aufrecht erhalten und keine Kontinuität der Lehre sichern kann.[...] “

„ Nach 16 Jahren befristeten Arbeitsverhältnissen, dem Einwerben von mehreren Millionen Forschungsmitteln sollte ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit der Möglichkeit zum Aufbau einer kleinen Forschungseinheit stehen. Eine geplante Nichtverlängerung ist Demotivation und schwer vereinbar mit dem Aufbau langfristiger Forschungskompetenzen. “

Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit den Arbeitsbedingungen an der TU Dresden?

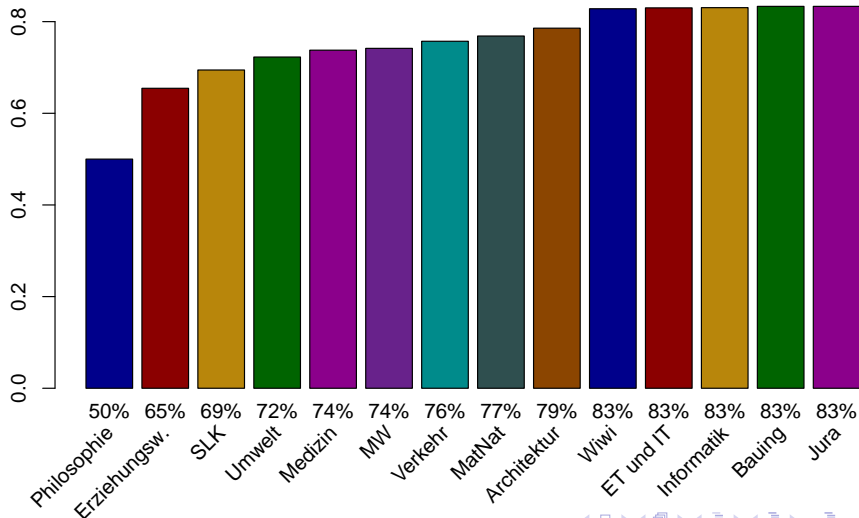


Anmerkungen:

„Die Identifikation mit Aufgabe und Arbeitsgruppe ist sehr hoch, mit der Uni gering.“

„[...] Niemand wird sich für eine akademische Laufbahn entscheiden, weil dies ein zweckrationaler Weg ist, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Wir alle wussten, als wir angefangen haben, dass es schwer wird, aber kaum einer wird vermutet haben, dass es so unmöglich ist, sich in diesem Bereich eine planbare, berufliche Existenz aufzubauen. Für all dies trägt die TU Dresden aber nur sehr bedingt Verantwortung, da die Politik offensichtlich gewillt ist, die Universitäten weitgehend abzuwickeln.[...]“

Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit den Arbeitsbedingungen an der TU Dresden? – nach Fakultät



„Ja. Das letzte mal, dass ich mit meinem Vorgesetzten Kontakt hatte ist beim Zeitpunkt der Befragung ein Jahr her.“

„ich habe seit 1995 fast die gesamte Lehre (Praktika) am LS mit aufgebaut, Methoden etabliert, Studenten intensiv betreut; beim Umzug ganze Labore/ Einrichtung geplant, maßgeblich zum guten Ranking der Lehre beigetragen. 2013 waren alle Befristungsgründe ausgereizt - kein Dank, keine Verabschiedung...Arbeitsamt“

„Äußerungen von Vorgesetzten im Institutsrat zu Beschwerden aus dem Mittelbau: Es sei eine Ehre für eine Exzellenzuniversität zu Arbeiten, da könne man an Bezahlung und Planungssicherheit auch Abstriche vornehmen; Wenn sie ihre Arbeit nach der Tätigkeitsbeschreibung ausüben würden (30% Lehre, 30% Lehrstuhlforschung, 30% Arbeit an eigener Qualifikation, 10% Selbstverwaltung) würde hier alles zusammenbrechen.“

„Familienfreundlichkeit der Universität: Trotz 4 Kinder während der Zeit der Habilitation wurde mir mitgeteilt, dass die Familienkomponente des WissZeitVG bei mir nicht angewendet werden kann. Sie gilt nur bei Dreifachbelastung (Qualifizierung, Lehre und Kinder). Da ich trotz der Kinder in den vorgesehenen 6 Jahren mit der Habilitation fertig geworden bin, kann ich nach Vertragsende nicht die zwei Jahre pro Kind in Anspruch nehmen, weil ja eine Belastung (Habilitation) wegfällt. D. h. wenn frau alles richtig macht, gereicht es ihr zum Nachteil.“

Kontakt:

- mittelbau-dresden.de
- mail@mittelbau-dresden.de
- facebook.com/mittelbau.tud
- Infoliste: Eintragen über mittelbau-dresden.de → Kontakt