studie

DGB-Hochschulreport

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland

DGB Bundesvorstand | Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit | November 2020 | studie

DGB-Hochschulreport

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland

Eine Studie des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), im Auftrag des DGB Bundesvorstandes

Autoren: Dietmar Hobler, Stefan Reuyß

Mitarbeit: Esther Mader, Lisa Schubert, Julia Spitznagel

Berlin, November 2020

Inhalt

Vorwort

Die Arbeitsmarktlage für hochqualifizierte Fachkräfte war bis zu Beginn der Covid-19-Pandemie außerordentlich gut. Auch wenn im Grunde fast alle Wirtschaftsbereiche von den Folgen der Pandemie stark betroffen sind, kann mit guten Gründen davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsmarktlage sich gerade für diese Beschäftigten schnell wieder erholen wird. Damit steht der Wissenschaftsbereich auch perspektivisch zunehmend in Konkurrenz zu den Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft. Das hat auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 anhand verschiedener Studien aufgezeigt: Ungefähr jede*r Dritte möchte lieber in der Wirtschaft mit Forschungsbezug tätig werden, anstatt im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Die häufigste Begründung sind die besseren Beschäftigungsperspektiven. Die Frage nach der Attraktivität der Arbeitsbedingungen muss vor diesem Hintergrund in der Wissenschaft dringend an Bedeutung gewinnen. In einem scharfen Kontrast dazu ist das Wissenschaftssystem seit Jahren von einer zunehmenden Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, unsicheren Perspektiven und in weiten Teilen hohen Anteilen unbezahlter Mehrarbeit gekennzeichnet. Und das betrifft keineswegs nur die wissenschaftlichen Beschäftigten, sondern auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Seit Jahren streiten der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), für gute Arbeit in der Wissenschaft und vor allem für mehr Dauerstellen für dauerhaft anfallende Aufgaben. Die Hochschulen müssen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber endlich gerecht werden, besonders angesichts ihrer weitreichenden Autonomierechte. Deshalb gehört das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft auf den Prüfstand.

Um vertiefte und detaillierte Informationen über die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu gewinnen, hat der DGB im Herbst 2019 eine Befragung zur Arbeitssituation an den Hochschulen und deren Bewertung aus Sicht der Beschäftigten durchgeführt. Dazu wurden in einer quantitativen Onlinebefragung in ausgewählten Bundesländern Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftler*innen (mit Fokus auf den sogenannten akademischen „Nachwuchs") über ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befragt.

Der Befragung hat mit dem „DGB-Index Gute Arbeit" gearbeitet. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. Er erfasst Angaben zu den Arbeitszeiten, zu Arbeitsanforderungen und -bedingungen, zur Gesundheit (bzw. möglichen Gesundheitsrisiken) von Beschäftigten sowie zu deren Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten ihrer Arbeit. Für den DGB-Hochschulreport wurde er um spezifische Fragen zu den Arbeitsbedingungen im Hochschulkontext ergänzt.

Die Befragung wurde vom Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) in Berlin in Kooperation mit dem Umfragezentrum Bonn (uzbonn), das die Umfrageplattform zur Verfügung gestellt hat, durchgeführt.

Die Beschäftigtenbefragung wird flankiert durch eine sekundäranalytische Studie zur Arbeits- und Beschäftigungssituation an Hochschulen sowie an den von Bund und Ländern finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Helmholtz, Leibniz, Fraunhofer und Max-Planck). Die Studie „DGB-HOCHSCHULREPORT – ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG AN HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN. EXPANSION UND WETTBEWERB IM SPIEGEL DER AMTLICHEN STATISTIK" berücksichtigt auf Basis der verfügbaren amtlichen Daten sowie ergänzender wissenschaftlicher Studien zur Arbeits- und Beschäftigungssituation alle Beschäftigtengruppen (inklusive der Professor*innen). Die Durchführung erfolgte durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) an der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin.

Das Gesamtvorhaben DGB-Hochschulreport wurde von einem Beirat begleitet. Den Kolleginnen und Kollegen, die das Projekt mit hoher Kompetenz und großem Engagement unterstützt und beraten haben, gilt mein besonderer Dank. Namentlich danke ich Prof. Dr. Andrä Wolter, der den Projekten als externer Berater mit seiner langjährigen Expertise als empirischer Bildungsforscher zur Seite gestanden hat. Außerdem Dr. Rolf Schmucker, der gemeinsam mit Dr. Frank Mußmann die nötige Kompetenz und Erfahrung mit dem DGB-Index Gute Arbeit eingebracht hat. Dem Autor des DGB-Hochschulreports Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2017, Daniel Gimpel, danke ich dafür, dass er seine Erfahrung mit uns geteilt hat. Ein besonderer Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen der beteiligten DGB-Bezirke. Ohne die engagierte Unterstützung von Anne Knauf, Eva Clasen, Fabian Schmidt, Imke Hennemann-Kreikenbohm, Jens Liedtke, Lea Karrasch und Siglinde Hessler, wäre die Befragung nicht möglich gewesen. Und natürlich gilt mein ganz besonderer Dank den Projektnehmern selber. Dietmar Hobler, Ulf Banscherus und Stefan Reuyß haben auch unter den teilweise schwierigen Bedingungen der Covid-19-Pandemie diese Pilotstudien erfolgreich und mit für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehr wertvollen Ergebnissen abgeschlossen. Last but not least danke ich Sonja Bolenius für die Initiative und Gesamtprojektleitung sowie Matthias Neis von ver.di und Stefani Sonntag von der GEW für ihre engagierte Unterstützung.

Die Ergebnisse zeigen, soviel sei vorab verraten, dass bei den Arbeitsbedingungen an den befragten Hochschulen noch viel Luft nach oben ist. Das Wissenschaftssystem funktioniert trotz der schwierigen Rahmenbedingungen nicht zuletzt aufgrund der hohen intrinsischen Motivation der Beschäftigten. Diese Beschäftigten haben angesichts ihres hohen Engagements exzellente Arbeitsbedingungen verdient. Mit den beiden Teilen des DGB-Hochschulreports zeigen wir die Stärken und Schwächen der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten und auf Grundlage der amtlichen Daten auf. Die Ergebnisse sollen die Gewerkschaften und die Personal- und Betriebsräte bei ihrem Kampf um gute Arbeit in der Wissenschaft unterstützen. Sie sollen der Politik und den Personalverantwortlichen an den Hochschulen, aber auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aufzeigen, wo die Handlungsbedarfe liegen, wo sie besser werden müssen.

Und nun wünsche ich eine anregende Lektüre.

Mit kollegialem Gruße

Elke Hannack
stellvertretende Vorsitzende

1. Einleitung

Der DGB-Hochschulreport basiert auf einer quantitativen Befragung von Beschäftigten an Hochschulen aus dem wissenschaftlichen Bereich, die dem sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs zuzuordnen sind, sowie den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung.

Auslöser für den DGB-Hochschulreport war die Erkenntnis, dass es kaum aktuelle *und* verlässliche Angaben darüber gibt, wie die Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen von den Beschäftigten selbst wahrgenommen werden. Zwar wurden in den letzten Jahren viele Befragungen an Hochschulen durchgeführt, doch ein Vergleich der Studien zeigt, dass

1) zumeist nur die wissenschaftlichen Beschäftigten befragt wurden und
2) eine Einschätzung der Qualität der Arbeit nie im Zentrum stand.

Hier besteht eine Erkenntnislücke, die mit dem DGB-Hochschulreport und seiner Schwesterstudie „EXPANSION UND WETTBEWERB IM SPIEGEL DER AMTLICHEN STATISTIK" weitgehend geschlossen werden soll.

Der DGB-Hochschulreport ist wie folgt aufgebaut: Im Anschluss an die Einleitung findet sich eine kurze Beschreibung der angewandten Methoden und eine Samplebeschreibung (Kapitel 2). Das erste inhaltliche Kapitel ist der Qualität der Arbeit an Hochschulen aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten sowie der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gewidmet (Kapitel 3). Diese Differenzierung nach den Beschäftigtengruppen wird in allen weiteren Kapiteln ebenfalls vorgenommen. Das Thema Befristung in wesentlichen Facetten wird im Kapitel 4 ausführlicher beleuchtet. Neben den Zahlen über das quantitative Ausmaß von befristeten Beschäftigungsverhältnissen geht es auch um die formalen Gründe und wie die Befristungen als Belastungen bei den Betroffenen wirken. Ein detailliertes Bild der Arbeitszeiten und der sich daraus ergebenden Belastungen für die Beschäftigten liefert das Kapitel 5. Der Arbeitsintensität ist das darauffolgende Kapitel gewidmet (Kapitel 6). Dabei baut das Kriterium Arbeitsintensität auf fünf Kategorien auf: Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit, fehlende Informationen sowie nicht zu vereinbarende Anforderungen. Das Thema Einkommen wird im letzten Auswertungskapitel umfassend behandelt (Kapitel 7). Neben dem obligatorischen Vergleich der Beschäftigtengruppen wird gefragt, ob a) das Einkommen als ausreichend erachtet wird und b) die Beschäftigten die Höhe der zu erwartenden Altersabsicherung bewerten.

In Kapitel 8 findet abschließend eine Einordnung der empirischen Ergebnisse statt und es werden politischen Schlussfolgerungen formuliert, wie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland verbessert werden können.

2. Methoden und Sample

2.1 Methodisches Vorgehen

Zielgruppen der Online-Befragung

Die Zielgruppen der Online-Befragung waren sowohl Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich (unterhalb einer W2-Professur) als auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV). Die wissenschaftlichen Beschäftigten umfassten dabei die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Juniorprofessor*innen sowie wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK). Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wurden Beschäftigte aus sämtlichen Bereichen der Hochschulen berücksichtigt: Verwaltung, Bibliotheken, Labore, Technik, IT sowie Fahrdienst. Der vergleichsweise neue Tätigkeitsbereich Wissenschaftsmanagement wurde ebenfalls den MTV zugeordnet. Grundsätzlich wurden in allen Beschäftigtengruppen auch Drittmittelbeschäftigte einbezogen. Die beiden wichtigsten Kriterien für die Teilnahme waren, dass für die Tätigkeit ein Arbeitsvertrag vorlag und dass es sich bei der Tätigkeit an der Hochschule um die Haupterwerbstätigkeit der/des Beschäftigten handelte.[1]

Einige Beschäftigtengruppen an Hochschulen wurden nicht in die Befragung aufgenommen, insbesondere weil sich ihre Arbeits- und Vertragsbedingungen – und damit auch ihre Problemlagen – grundsätzlich von denen der anderen Beschäftigtengruppen unterscheiden. Aus der Erhebung ausgeschlossen wurden alle Beschäftigten, die sich zum Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung befanden. Dies betraf sowohl studentische Hilfskräfte als auch Auszubildende und Praktikant*innen. Aus ähnlichen Erwägungen wurden bei der Online-Befragung auch Beschäftigte im pflegerischen und medizinischen Bereich ausgeschlossen. Ausschlaggebend für diese Entscheidung waren die besonderen Anforderungs- und Beschäftigungsbedingungen im medizinischen und pflegerischen Bereich der Hochschulkliniken, z. B. Bereitschaftszeiten, lange Arbeitszeiten und Schichtarbeit. Auch Professor*innen (ab einer W2-Professur) wurden nicht in die Befragung einbezogen, da sich ihre Arbeitsbedingungen deutlich unterscheiden. Insbesondere eine befristete Beschäftigung ist bei Professor*innen weniger verbreitet.

Online-Fragebogen

Das Ziel der Online-Befragung war es, Informationen zur Arbeitssituation ausgewählter Beschäftigtengruppen an Hochschulen in Deutschland aus Sicht der Beschäftigten zu erheben. Für die methodische Umsetzung des Fragebogens wurden dazu die Basisfragen des DGB-Index Gute Arbeit verwendet (vgl. Kapitel 2.5: DGB-Index Gute Arbeit). Im vorderen Teil des Fragebogens wurden zusätzliche Fragen aufgenommen, die sich auf den spezifischen Arbeitskontext an Hochschulen beziehen. Abgeschlossen wurde der Fragebogen mit einer Reihe soziodemografischer Fragen, die für die Analysen genutzt wurden. In Kapitel 2.4: Beschreibung des Samples werden einige Ergebnisse für die Beschreibung des Samples herangezogen.

[1] Bei mehreren Tätigkeiten wurde als Haupterwerbstätigkeit die Tätigkeit mit dem größten Umfang an (vereinbarter) Arbeitszeit gewertet.

Feldzugang

Der Feldzugang erfolgte über die teilnehmenden DGB-Bezirke (Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt, Nord und Nordrhein-Westfalen). Ab Frühjahr 2019 wurde dafür Kontakt zu den Hochschulleitungen und/oder den Personalräten an Hochschulen aufgenommen. Über die Verwaltungen der Hochschulen bzw. die Personalräte wurden mehrheitlich zunächst Hinweise auf die Befragung und dann die Einladungen zur Teilnahme an der Online-Befragung an die Beschäftigten der jeweiligen Hochschule per E-Mail versendet. Der Zugang zur Befragung erfolgte über hochschulspezifische Links, um eine kontrollierte Teilnahme der ausgewählten Hochschulen zu gewährleisten. In die Analysen wurden nur Teilnehmer*innen einbezogen, deren Angaben zur Hochschule (aus dem Fragebogen) mit dem genutzten Link übereinstimmten.[2]

Erhebungsphase

Durchgeführt wurde die Online-Befragung von SowiTra in Berlin in Kooperation mit uzbonn, das die Umfrageplattform zur Verfügung stellte, und für die technische Betreuung der Online-Befragung zuständig war.

Die Erhebung startete am 23. September 2019 und lief bis zum 7. November 2019. In einigen Bundesländern wurde die Befragung noch bis einschließlich 26. November 2019 verlängert, um auch Hochschulen berücksichtigen zu können, die sich erst spät für eine Teilnahme entschieden hatten.

Teilnahme

Während des Erhebungszeitraums wurde die Online-Befragung mehr als 20.000-mal aufgerufen, und fast 13.900-mal wurde mit der Beantwortung des Fragebogens begonnen. Vollständig ausgefüllt wurden annähernd 11.000 Fragebögen.

Die Abbrüche erfolgten insbesondere über die Zielgruppenselektion. Alle nicht vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

Datenaufbereitung

Bei der Beantwortung einiger Fragen wurde die Möglichkeit zu offenen Angaben von vielen Befragten genutzt. Besonders häufig betraf dies Fragen, bei denen sich die Befragten selbst einordnen sollten, z. B. in Bezug auf ihre beruflichen Bildungsabschlüsse, beim Stellenprofil (MTV) bzw. den Fächergruppen, Beschäftigtengruppen und dem beruflichen Status (Wissenschaftler*innen). Besonders auffällig war, dass viele wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sich bei der Frage nach dem beruflichen Status nicht als Angestellte der Hochschule identifizieren konnten (oder wollten). Auch bei den Fragen zur Befristungssituation und den Gründen für Mehrarbeit oder eine Teilzeittätigkeit machten die Befragten viele offene Angaben. In den einzelnen Fragen wurden diese Fälle systematisiert und mit numerischen Codes versehen, um die Ausfälle bei wichtigen Fragen zu minimieren – z. B. bei der Befristung. Darüber hinaus konnten die Zusatzangaben genutzt werden, um Beschäftigte, die nicht zur Zielgruppe der Befragung gehören, auszuschließen. Dies betraf

[2] Die Überprüfung der Daten ergab, dass nur wenige Personen aus nichtteilnehmenden Hochschulen und/oder Bundesländern an der Befragung teilgenommen haben. Diese Fälle mussten aus methodischen Gründen von den Analysen ausgeschlossen werden.

v. a. Beschäftigte aus dem medizinischen und pflegerischen Bereich, einige Professor*innen sowie Stipendiat*innen mit kurzen Arbeitszeiten.[3]

Für die Interpretation der Ergebnisse wurden zudem die Angaben aus der offenen Frage 35 „Haben Sie noch Anmerkungen, Kritik oder Hinweise?" herangezogen. Viele Teilnehmer*innen stellten hier wichtige Bedingungen ihrer Tätigkeit heraus und verwiesen auf besondere Problemlagen, die im Rahmen der Befragung nicht erhoben wurden.[4]

Für die vorliegenden Analysen konnten insgesamt 10.549 vollständige Fragebögen genutzt werden – 5.707 Fragebögen von Wissenschaftler*innen und 4.842 Fragebögen von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Für die beiden großen Beschäftigtengruppen an Hochschulen liegt damit eine gute Datenbasis vor.

2.2 Teilnahme nach Bundesländern

Insgesamt konnten Hochschulen aus acht Bundesländern für eine Teilnahme gewonnen werden: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. An der Online-Befragung nahmen Beschäftigte von 31 Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen wie Kunsthochschulen und Pädagogischen Hochschulen) teil sowie von 24 Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) (vgl. Tab. 2.1).[5]

Tab. 2.1: Anzahl der teilnehmenden Hochschulen an der Online-Befragung nach Bundesland und Hochschulart (2019)

Bundesland	Universitäten [1)]	Fachhochschulen [2)]
Baden-Württemberg	4	3
Berlin	-	3
Brandenburg	2	-
Hamburg	3	-
Mecklenburg-Vorpommern	3	2
Niedersachsen	5	2
Nordrhein-Westfalen	9	10
Schleswig-Holstein	5	4
Insgesamt	**31**	**24**

[1)] Inklusive anderer gleichgestellter Hochschulen, z. B. Kunst- und Musikhochschulen
[2)] Umfasst auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019

Die Rekrutierung von Hochschulen verlief in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Eine besonders hohe Teilnahme wurde in Nordrhein-Westfalen erreicht, wo 9 Universitäten und 10 Fachhochschulen an der Befragung teilnahmen. Gemessen an der Anzahl

[3] Also überwiegend Teilnehmer*innen aus Beschäftigtengruppen, die bereits von vorneherein nicht zu den Zielgruppen zählten.
[4] Einige Kommentare wurden als Zitate in den vorliegenden DGB-Hochschulreporten aufgenommen.
[5] Die Benennung der teilnehmenden Hochschulen ist leider nicht möglich, da einige Hochschulen ihre Einwilligung zur Teilnahme an die Bedingung knüpften, dass sie im Abschlussbericht nicht namentlich genannt werden.

der Hochschulen konnte auch für die Bundesländer Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen (für die Universitäten) eine gute Beteiligung erreicht werden. In Berlin, Brandenburg und Hamburg fiel die Teilnahme deutlich geringer aus.

Die Beteiligung wissenschaftlicher Beschäftigter und der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in den Bundesländern fällt sehr ähnlich aus (vgl. Tab. 2.2). Abweichende Anteile finden sich für die Bundesländer, in denen entweder nur Fachhochschulen oder Universitäten teilgenommen haben. In beiden Beschäftigtengruppen entfällt auf Nordrhein-Westfalen mit jeweils über 50 Prozent der größte Anteil. Dies liegt zum einen an der Anzahl und Größe der teilnehmenden Hochschulen aus Nordrhein-Westfalen, zum anderen an der unterproportionalen Beteiligung in einigen Bundesländern. Letzteres gilt insbesondere für Baden-Württemberg und Berlin (hier besonders für die Wissenschaftler*innen). Wie weiterführende Analysen gezeigt haben, hat die überproportionale Beteiligung aus dem Bundesland Nordrhein-Westfalen keinen gravierenden Einfluss auf die nachfolgenden Untersuchungsergebnisse. Auch die Befunde zum DGB-Index Gute Arbeit fallen selbst für die in den Analysen ausgewiesenen einzelnen Personalkategorien (vgl. Kapitel 2.4: DGB-Index Gute Arbeit) in beiden Teilgruppen fast durchgängig gleich aus.

Die unterschiedliche Beteiligung in den Bundesländern und insbesondere die Rekrutierung von ausschließlich Fachhochschulen bzw. Universitäten in einzelnen Bundesländern, begrenzen allerdings die Möglichkeiten für vergleichende Analysen auf Bundesländerebene. Daher wurde in der vorliegenden Studie von Ländervergleichen abgesehen.

Tab. 2.2: Verteilung Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung des DGB-Hochschulreports nach Bundesländern (2019)

Bundesland	Wissenschaftliche Beschäftigte		Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	
	Verteilung (%)	Anzahl (N)	Verteilung (%)	Anzahl (N)
Baden-Württemberg	7,7	414	8,5	410
Berlin	0,9	49	4,6	222
Brandenburg	2,8	154	4,2	203
Hamburg	6,7	364	1,3	61
Mecklenburg-Vorpommern	8,6	464	6,4	312
Niedersachsen	12,4	670	15,6	754
Nordrhein-Westfalen	56,0	3.025	51,4	2.487
Schleswig-Holstein	4,9	264	8,1	390
Insgesamt	**100,0**	**5.404**	**100,0**	**4.839**

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019

2.3 Vergleichbarkeit mit den Daten der amtlichen Statistik

Um die **Repräsentativität der befragten Beschäftigten** für die Grundgesamtheit aller Hochschulbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen einschätzen zu können, bietet sich der Vergleich mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik an. Dieser Vergleich gestaltet sich allerdings sehr schwierig, was vor allem an den sehr grob erfassten Daten der amtlichen Hochschulstatistik liegt.

Beim **hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal** unterscheidet die Hochschulstatistik folgende Beschäftigtengruppen:

1) wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen,
2) Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
3) Assistent*innen und Dozent*innen sowie
4) Professor*innen, zu denen auch die Juniorprofessor*innen gezählt werden. In den regelmäßigen Publikationen der Hochschulstatistik werden Juniorprofessor*innen daher auch nicht als Einzelgruppe ausgewiesen.

Für die Beschäftigtengruppe der „**Juniorprofessor*innen"** kommt hinzu, dass bei der Online-Erhebung wegen der für einzelne Gruppen zu erwartenden geringen Fallzahlen schon im Fragebogen einige Gruppen zusammengelegt wurden. Ein wichtiger Grund dafür war, die Anonymität der Befragten auch aus zahlenmäßig kleineren Gruppen sicher zu stellen. Die Juniorprofessor*innen wurden daher in einer Kategorie gemeinsam mit den Nachwuchsgruppenleiter*innen sowie den Dozent*innen und Assistent*innen erhoben. Für die Analyse ergeben sich daraus gewisse Unschärfen, sodass die Ergebnisse bei einigen Fragen den allgemeinen Erwartungen für Juniorprofessor*innen widersprechen. Dies gilt insbesondere für den Befristungsanteil und die Beteiligung an der Lehre.

Schwierig ist auch die Datenlage für die in der Online-Befragung erfassten **wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss**. WHK werden in der amtlichen Hochschulstatistik zu den nebenberuflichen Beschäftigten gezählt. Für diese Zuordnung könnte sprechen, dass wissenschaftliche Hilfskräfte nur mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit der Angestellten im öffentlichen Dienst (öD) beschäftigt werden dürfen und ihre Vergütung nicht tarifvertraglich geregelt ist. Es gibt aber auch gewichtige inhaltliche Gründe, die eine Zuordnung der WHK zu den hauptberuflichen Beschäftigten nahelegen: An die Tätigkeiten der WHK werden in der Praxis oft vergleichbare Anforderungen gestellt wie an wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Zudem promovieren viele WHK, denn oft wird – in Ermangelung ausreichender Promotionsstellen – den Nachwuchskräften nach Studienabschluss nur eine Stelle als WHK angeboten, auf der sie dann genauso forschen, lehren und an der Promotion arbeiten wie Wissenschaftler*innen auf Promotionsstellen. Aus diesen Gründen wurden die WHK in der Online-Befragung als eigene Beschäftigtengruppe aufgenommen und bei den Auswertungen den Wissenschaftler*innen zugerechnet. In der amtlichen Statistik werden Daten zu wissenschaftlichen Hilfskräften allerdings nur zusammen mit Tutor*innen und studentischen Hilfskräften ausgewiesen (welche von der Online-Befragung ausgeschlossen waren).

Für den Vergleich der Daten der Wissenschaftler*innen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, mit der Grundgesamtheit der Hochschulbeschäftigten in Deutschland auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik bedeutet dies: Direkt vergleichbar sind nur die Beschäftigtengruppen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sowie der LfbA, da diese Beschäftigtengruppen in beiden Datensätzen gleich gebildet sind. Für die Juniorprofessor*innen sind verlässliche Daten zur Grundgesamtheit in Deutschland nur über eine Abfrage beim Statistischen Bundesamt oder aus anderen Untersuchungen zu erhalten. Für die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss können aus der amtlichen Hochschulstatistik keine verlässlichen Angaben über die Grundgesamtheit dieser Beschäftigtengruppe extrahiert werden.

Noch komplizierter ist die Datenlage bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung:** In der Online-Befragung des DGB-Hochschulreports werden folgende Beschäftigungsbereiche unterschieden: Tätigkeiten in der Verwaltung, in den Bibliotheken, im Bereich Technik sowie im Bereich Wissenschaftsmanagement. Die Zuordnung in die Beschäftigtenbereiche erfolgte über eine Abfrage von Tätigkeitsprofilen, denen sich die MTV in der Online-Befragung selbst zuordnen konnten.

Eine Vergleichbarkeit mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik ist für die MTV nur sehr begrenzt gegeben. Dies liegt vor allem daran, dass die **Zuordnung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung auf** die verschiedenen **Beschäftigungsbereiche** durch die einzelnen Hochschulen vorgenommen wird. Neben den Bereichen Verwaltung, Bibliotheken und Technik gibt es in der amtlichen Hochschulstatistik auch die Kategorie „sonstiges Personal (ohne Verwaltung, Bibliothek, Technik)". Da für die Zuordnung der MTV auf diese Beschäftigungsbereiche keine verbindlichen Regeln bestehen, können leider nur bedingt Aussagen darüber getroffen werden, welche Tätigkeiten die einzelnen Hochschulen in den einzelnen Kategorien und insbesondere unter „sonstiges Personal" erfassen.[6] Daher ist es nicht möglich, die MTV aus der Online-Erhebung in gleicher Weise zu kategorisieren wie in der amtlichen Hochschulstatistik.

Um dennoch mögliche Verzerrungen der Stichprobe einschätzen zu können, werden bei der Beschreibung der Angaben der Wissenschaftler*innen und der MTV Vergleiche mit wichtigen Kennzahlen (v. a. Verteilung nach Geschlecht sowie Teilzeit- und Befristungsanteil) mit der amtlichen Statistik vorgenommen.

2.4 Beschreibung des Samples

Im Folgenden werden die beiden großen Beschäftigtengruppen an Hochschulen – die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – getrennt nach wichtigen soziodemografischen Merkmalen beschrieben. Für beide Beschäftigtengruppen werden dabei auch die in den Analysen genutzten Untergruppen dargestellt. Dabei werden wichtige Kennzahlen aus der amtlichen Statistik herangezogen, um mögliche Verzerrungen der Stichprobe feststellen zu können.[7]

2.4.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Angaben zum Geschlecht: Von den wissenschaftlichen Beschäftigten, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, stellen Frauen genau die Hälfte. Männer stellen mit 46 Prozent etwas weniger als die Hälfte und mehr als 3 Prozent haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht oder sich der Kategorie „divers" zugeordnet.[8] Von dieser Verteilung weicht nur die Beschäftigtengruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben deutlich ab, denn hier stellen Frauen mit knapp zwei Drittel die deutliche Mehrheit.

In der Online-Befragung sind Frauen unter den Wissenschaftler*innen überrepräsentiert. In der amtlichen Hochschulstatistik stellen Frauen 39,7 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 3, S. 3).

---

[6] Eigene Vergleiche auf Basis von Angaben aus der amtlichen Statistik zu den teilnehmenden Hochschulen haben ergeben, dass der Anteil des „sonstigen Personals" beträchtlich variiert. In einigen Hochschulen fallen darunter mehr als die Hälfte aller MTV.

[7] Die WHK werden in der amtlichen Statistik dem nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zugerechnet und zwar gemeinsam mit den Tutor*innen und den studentischen Hilfskräften. Daher können für die WHK leider keine Vergleichsangaben aus der amtlichen Hochschulstatistik angegeben werden. Einen Blick auf die Arbeitssituation von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wirft Banscherus 2020a in Schlaglicht X: Arbeiten ohne Tarifvertrag und Personalvertretung, S. 55ff.
Für die Analysen des DGB-Hochschulreports wurden sie der Beschäftigtengruppe der Wissenschaftler*innen zugeordnet. (Da es sich um eine relativ kleine Gruppe handelt, dürfte dies die Ergebnisse der Gesamtgruppe der Wissenschaftler*innen nur in geringem Maße beeinflussen.)

[8] Wegen der geringen Besetzung der Antwortkategorien „divers" und „keine Angaben" wurden die beiden Kategorien für die Analysen zusammengefasst.

Der geringere Frauenanteil in der amtlichen Statistik ist teilweise darauf zurückzuführen, dass das wissenschaftliche und künstlerische Personal dort auch alle Professuren umfasst – mit einem Männeranteil von rund drei Viertel.

Alter: Bei der Altersverteilung zeigen sich je nach Beschäftigtengruppe wie erwartet deutliche Unterschiede: Von den befragten WHK sind zwei Drittel höchstens 30 Jahre alt. Sie sind damit insgesamt deutlich jünger als der Durchschnitt der Wissenschaftler*innen. Mehr als drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind jünger als 40 Jahre. Demgegenüber sind die Juniorprofessor*innen und die LfbA im Vergleich zur Gesamtheit aller befragten wissenschaftlichen Beschäftigten teilweise deutlich älter, denn annähernd ein Drittel der Juniorprofessor*innen und 63 Prozent der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind älter als 40 Jahre.

Tab. 2.3: Deskriptionen Sample – Wissenschaftliche Beschäftigte, Angaben in Prozent[1)]

	Wiss. Beschäftigte insgesamt		WHK	Wiss. Mitarbei-ter*innen	LfbA	Junior-professor* innen
Angaben zum Geschlecht						
weiblich	50		51	50	64	55
männlich	46		45	47	32	41
keine Angaben / divers	3		5	3	4	4
Alter (in Altersgruppen)						
bis 30 Jahre	34		65	36	5	3
31 bis 40 Jahre	41		29	42	32	68
41 bis 50 Jahre	14		4	13	28	21
über 50 Jahre	11		2	10	35	8
Erwerbsumfang (vertragliche Arbeitszeit)						
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	46		79	45	45	10
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	54		21	55	55	90
Art der Hochschule						
Universitäten	89		91	90	73	97
Fachhochschulen	11		9	10	27	3
Lehrtätigkeit (Anteil nach Hochschulart)						
Universitäten	71		54	70	99	86
Fachhochschulen	54		53	47	100	---
Befristung						
Befristeter Arbeitsvertrag	78		97	79	38	89
Unbefristeter Arbeitsvertrag	22		3	21	62	11
Qualifikationsphase						
trifft nicht zu	27		24	25	58	---
Promotion	48		74	49	16	---
Postdoc, Habilitation	24		2	25	23	---
sonstige	1		1	1	2	---
Höchster akademischer Abschluss						
Bachelor	1		0	2	1	0
Master, Diplom, M.A.	62		96	63	52	2
Promotion, PhD	34		4	33	46	88
Habilitation	3		0	3	2	10
Care-Beteiligung						
Kinderbetreuung	29		14	29	44	50
Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	6		4	6	12	5
Anzahl (N)	**5.404**		**168**	**4.871**	**262**	**103**

[1)] Rundungsbedingt kann die Summe einzelner Verteilungen von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Teilzeit: Nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Wissenschaftler*innen hat eine Vollzeitstelle (54 %) und damit arbeitet fast die Hälfte in Teilzeit (46 %). Überraschend niedrig fällt die Teilzeitquote mit 79 Prozent unter den wissenschaftlichen Hilfskräften aus, näheres dazu im Kapitel 4: Befristung.

Insgesamt entspricht der Teilzeitanteil der Wissenschaftler*innen aus der Online-Befragung dem Teilzeitanteil, der sich der amtlichen Statistik zufolge für alle in Deutschland beschäftigten Wissenschaftler*innen (ohne Professor*innen) im Jahr 2018 ergibt (46,1 %). Weitgehend gleiche Teilzeitquoten weist die amtliche Statistik auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (46,6 %) und die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (44,6 %) aus (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 9, S. 9).

Art der Hochschule: Mit 89 Prozent arbeitet die große Mehrheit der Wissenschaftler*innen, die an der Online-Befragung teilgenommen haben, an einer Universität (oder einer den Universitäten gleichgestellten Hochschule). Die LfbA sind mit einem Anteil von 27 Prozent deutlich häufiger an einer Fachhochschule/HAW beschäftigt. Erwartungsgemäß sind nur wenige der Juniorprofessor*innen bzw. Assistent*innen und Dozent*innen (3 %) an einer Fachhochschule/HAW tätig.

Lehrtätigkeit: In der Lehre tätig waren zum Zeitpunkt der Befragung fast drei Viertel der Wissenschaftler*innen an Hochschulen (71 %) und mehr als die Hälfte der Wissenschaftler*innen an Fachhochschulen (54 %). Davon abweichend waren wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss an Universitäten deutlich seltener in der Lehre tätig (54 %), während von den Lehrkräften für besondere Aufgaben entsprechend des Stellenprofils alle Befragten in der Lehre tätig waren. Die mit 86 Prozent erstaunlich geringe Beteiligungsquote der Juniorprofessor*innen (und der Assistent*innen sowie Nachwuchsgruppenleiter*innen) dürfte darauf zurückzuführen sein, dass nur die Beteiligung an der Lehre im aktuellen Semester abgefragt wurde. Nicht alle Wissenschaftler*innen dieser Beschäftigtengruppe sind in jedem Semester in der Lehre tätig. Einige teilen sich ihr Lehrdeputat so auf, dass sie in manchen Semestern keine Lehre erbringen.[9]

Befristung: Rund 78 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen waren (aktuell) befristet beschäftigt. Erwartungsgemäß sind WHK fast ausnahmslos befristet beschäftigt (97 %). Bei den Juniorprofessor*innen fällt der Befristungsanteil mit 89 Prozent deutlich zu niedrig aus, denn per definitionem sind Juniorprofessuren zeitlich befristet. Auch hier dürfte der Grund in der Zusammensetzung der Kategorie liegen, denn v. a. Assistent*innenstellen können unbefristet sein. Möglicherweise haben auch einige Juniorprofessor*innen, die bereits positiv evaluiert sind und eine Tenure-Track Stelle innehaben, dies als unbefristetes Beschäftigungsverhältnis interpretiert. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Online-Befragung hatten 79 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag und von den LfbA immer hin noch 38 Prozent.

Insgesamt fällt die Befristungsquote der Wissenschaftler*innen in der Online-Befragung geringfügig niedriger aus als in der amtlichen Statistik, denn im Jahr 2018 hatten von den hauptamtlich an Hochschulen beschäftigten Wissenschaftler*innen (ohne Professor*innen) 80,4 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag. Der amtlichen Statistik zufolge ist der Befristungsanteil für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (83,2 %) etwas höher als in der Online-Erhebung und jener der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (34,8 %) etwas niedriger (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 11, S.11).

[9] Diese Interpretation wird durch die Kommentare einiger Teilnehmer*innen aus der Online-Befragung gestützt, die am Ende der Befragung gemacht wurden.

Qualifizierungsphase: Von allen befragten wissenschaftlichen Beschäftigten waren zum Zeitpunkt der Befragung fast die Hälfte in der Promotionsphase und annähernd ein Viertel in der Postdoc-Phase bzw. in der Habilitationsphase. Ein weiteres Viertel der Wissenschaftler*innen befand sich laut eigener Aussage nicht in einer Qualifizierungsphase. Unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist dieser Anteil mit 58 Prozent besonders hoch. Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass mehr als 40 Prozent der LfbA parallel zur Tätigkeit in der Lehre noch an einer Qualifizierung arbeiten.

Höchster akademischer Abschluss: Die Verteilung nach höchstem akademischen Abschluss korreliert stark mit der Beschäftigtengruppe und der (überwiegenden) Qualifizierungsphase, in der sich diese Beschäftigten befinden: Unter allen befragten Wissenschaftler*innen haben fast zwei Drittel (62 %) einen Master oder vergleichbaren Abschluss und ein Drittel (34 %) hat eine Promotion abgeschlossen. Weitere 3 Prozent sind bereits habilitiert. Erwartungsgemäß hat die große Mehrheit der wissenschaftlichen Hilfskräfte ein abgeschlossenes Studium. Von den LfbA hat bereits fast die Hälfte und in der Kategorie „Juniorprofessor*in" (die auch Assistent*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen umfasst) hat mit 88 Prozent die große Mehrheit eine Promotion abgeschlossen. 10 Prozent der in der Kategorie „Juniorprofessor*in" zusammengefassten Beschäftigten haben bereits die Habilitation abgeschlossen.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen: Fast jede*r dritte befragte Wissenschaftler*in (29 %) hat zu betreuende Kinder und mehr als jede*r zwanzigste Wissenschaftler*in (6 %) ist an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt. Der Anteil der Wissenschaftler*innen mit Kind(ern) steigt parallel mit dem Alter an, und liegt unter den LfbA bei 44 Prozent und in der Kategorie „Juniorprofessor*in" bei 50 Prozent. Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind mit 12 Prozent auch überdurchschnittlich häufig an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt.

2.4.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Angaben zum Geschlecht: Mehr als zwei Drittel der befragten MTV sind Frauen (68 %). Männer stellen rund ein Drittel (30 %). Ähnlich wie bei den Wissenschaftler*innen haben auch von den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mehr als 3 Prozent keine Angabe zum Geschlecht gemacht oder sich der Kategorie „divers" zugeordnet.[10] Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche fällt der Männeranteil sehr unterschiedlich aus: Den höchsten Anteil stellen Männer im Bereich Technik mit fast zwei Dritteln (62 %). Demgegenüber stellen Männer nur rund ein Viertel im Bereich Wissenschaftsmanagement und sogar nur jeweils ein Sechstel in den Bereichen Verwaltung und Bibliotheken.

Insgesamt weist die Online-Befragung einen etwas niedrigeren Frauenanteil unter den MTV aus als die amtliche Hochschulstatistik (70,6 %) für das Jahr 2018 (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 16, S. 16).[11]

[10] Über alle Beschäftigungsbereiche fällt der prozentuale Anteil dieser Kategorie fast gleich aus.

[11] Zu beachten ist dabei, dass die Kategorie „Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung" in der amtlichen Statistik zusätzlich auch das Personal in der Pflege (an Universitätskliniken) umfasst, das einen hohen Frauenanteil aufweist.

Tab. 2.4: Deskriptionen Sample – Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, Angaben in Prozent[1)]

	MTV insgesamt		Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissen-schafts-management
Angaben zum Geschlecht						
weiblich	68		83	35	81	74
männlich	30		15	62	16	24
keine Angaben / divers	3		2	3	3	2
Alter (in Altersgruppen)						
bis 30 Jahre	11		11	12	14	6
31 bis 40 Jahre	29		28	28	26	39
41 bis 50 Jahre	24		25	23	21	29
über 50 Jahre	36		36	38	40	26
Befristung						
Befristeter Arbeitsvertrag	16		16	11	9	33
Unbefristeter Arbeitsvertrag	84		84	89	91	67
Erwerbsumfang (vertragliche Arbeitszeit)						
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	34		42	20	32	34
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	66		58	80	68	66
Art der Hochschule						
Universitäten	81		79	85	83	78
Fachhochschulen	19		21	15	17	22
Höchster beruflicher Abschluss						
Sonstiger / kein Abschluss	4		5	2	3	1
Berufsausbildung	32		37	35	32	2
Meister / Techniker	11		7	24	3	0
Studienabschluss	48		47	36	58	71
Promotion / Habilitation	5		3	2	4	26
Care-Beteiligung						
Kinderbetreuung	38		40	37	26	42
Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	15		16	16	15	11
Anzahl (N)	**4.839**		**2.536**	**1.383**	**380**	**540**

[1)] Rundungsbedingt kann die Summe einzelner Verteilungen von 100 Prozent abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Alter: Beim Alter der Beschäftigten zeigen die 4 Beschäftigungsbereiche eine weitgehend ähnliche Verteilung: Jünger als 30 Jahre ist etwa jede*r zehnte MTV (11 %). Annähernd ein Drittel (29 %) ist zwischen 31 und 40 Jahren alt. Die Beschäftigten zwischen 41 und 50 stellen knapp ein Viertel (24 %), und die Beschäftigten über 50 Jahre mehr als ein Drittel (36 %). Von dieser Verteilung weichen nur die MTV leicht ab, die sich den Tätigkeiten im Wissenschaftsmanagement zugeordnet haben, denn sie sind im Vergleich zum Durchschnitt der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zu einem größeren Anteil noch unter 40 Jahren.

Befristung: Von allen befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Online-Befragung hat etwa jede*r sechste Beschäftigte nur einen befristeten Arbeitsvertrag (16 %). Genauso hoch ist in der Online-Erhebung der Befristungsanteil für die MTV im Bereich Verwaltung. Den höchsten Befristungsanteil mit 33 Prozent verzeichnet das Wissenschaftsmanagement, während die Befristungsanteile in den Beschäftigungsbereichen Bibliotheken (9 %) und Technik (11 %) deutlich niedriger liegen.

Insgesamt liegt der Befristungsanteil der Online-Befragung niedriger als in der amtlichen Hochschulstatistik, die für die hauptberuflich beschäftigten MTV für das Jahr 2018 einen Befristungsanteil von 21,4 Prozent ausweist. In der amtlichen Statistik haben die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung auch in den Bereichen Verwaltung (21,6 %), Bibliotheken (13,9 %) und Technik (19,0 %) höhere Befristungsanteile als in der Online-Erhebung (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 22, S. 22). Der Befristungsanteil für das sonstige Personal (ohne Verwaltung, Bibliothek, Technik) fällt in der amtlichen Statistik mit 19,9 Prozent deutlich niedriger aus als für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Online-Befragung, die dem Wissenschaftsmanagement zuzuordnen sind.[12]

Teilzeit: Von den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind 34 Prozent teilzeitbeschäftigt (mit weniger als 35 Std./Woche). Im Bereich Technik liegt mit 20 Prozent eine deutlich niedrigere Teilzeitquote vor, während die Befristungsanteile der MTV in Bibliotheken (32 %) und im Wissenschaftsmanagement (34 %) nahe am Durchschnittswert liegen. Im Vergleich dazu arbeiten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung im Bereich Verwaltung mit 42 Prozent überdurchschnittlich häufig in Teilzeit.

Die Teilzeitanteile der Online-Befragung fallen damit für die MTV deutlich niedriger aus als in der amtlichen Statistik: Für die hauptberuflich an Hochschulen in Deutschland tätigen Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung lag die Teilzeitquote im Jahr 2018 bei 37,9 Prozent. Besonders groß ist die Differenz im Bereich Technik. Die Teilzeitquote der amtlichen Hochschulstatistik liegt hier bei 30,1 Prozent und ist damit um die Hälfte höher als in der Online-Erhebung.[13] Auch bei den anderen Beschäftigungsbereichen weist die amtliche Statistik höhere Teilzeitquoten aus (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 20, S. 20). Dies gilt für die MTV in der Verwaltung (44,2 %), das sonstige Personal (37,1 %) und insbesondere die Beschäftigten in Bibliotheken (46,1 %).

Hochschulart: Von den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten 81 Prozent an Universitäten (oder einer den Universitäten gleichgestellten Hochschule) und 19 Prozent an einer Fachhochschule (oder HAW). Etwas höher fällt der Fachhochschulanteil unter den MTV in Verwaltung (21 %) und Wissenschaftsmanagement (22 %) aus, während er unter den MTV in den Bereichen Technik (15 %) und Bibliotheken (17 %) etwas niedriger liegt.

In der amtlichen Statistik für das Jahr 2018 ergeben sich weitgehend ähnliche Anteile für die an Fachhochschulen beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Dies gilt sowohl für die Gesamtheit der MTV (17,1 %), als auch die MTV in den Bereichen Verwaltung (22,8 %), Technik (16,0 %) und Bibliotheken (15,4 %). Beim sonstigen Personal ist der Anteil in der amtlichen Hochschulstatistik mit 6,5 Prozent deutlich geringer als für die MTV im Wissenschaftsmanagement in der Online-Befragung (22 %).

Höchster beruflicher Abschluss: Etwas mehr als ein Drittel der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat einen beruflichen Ausbildungsabschluss (Lehr- oder Berufsfachschulabschluss) und jede*r zehnte MTV hat einen Abschluss als Techniker*in oder Meister*in. Einen Hochschulabschluss hat über die Hälfte der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und 5 Prozent haben

[12] Diese beiden Gruppen sind allerdings auch nicht vergleichbar, weil in der Kategorie „sonstiges Personal" je nach Hochschule sehr unterschiedliche Beschäftigte zusammengefasst sein können.

[13] Ein Teil dieser Abweichung ist methodisch bedingt, denn in der amtlichen Statistik werden alle Teilzeitbeschäftigungen an Hochschulen gezählt, während in der Online-Befragung alle Beschäftigten mit mehreren Teilzeitstellen jeweils nur als ein Fall berücksichtigt werden.

sogar eine Promotion oder Habilitation abgeschlossen. Von dieser Verteilung weichen insbesondere die MTV im Wissenschaftsmanagement ab, denn fast alle von ihnen haben ein Hochschulstudium abgeschlossen und mit einem Viertel weisen sie auch den höchsten Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion oder Habilitation auf. Deutliche Abweichungen vom Durchschnitt lassen auch die MTV im Bereich Technik erkennen, denn sie haben den höchsten Anteil an Beschäftigten mit Meister*innen- oder Techniker*innenabschluss (24 %) und den mit etwas mehr als einem Drittel niedrigsten Anteil an Akademiker*innen unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen: Mehr als ein Drittel der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat zu betreuende Kinder, und jede*r sechste MTV ist auch an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt. Im Vergleich weisen nur die MTV in den Bibliotheken einen etwas geringeren Anteil an Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern auf.

Der bereinigte Datensatz wurde nach der dargestellten Prüfung auf Repräsentativität ohne Gewichtungen ausgewertet. Von einem Vergleich auf Länderebene wurde aufgrund der Ungleichverteilung zwischen den Bundesländern abgesehen.

Zusammenfassung Kapitel 2.4

Für die Wissenschaftler*innen der Online-Erhebung zeigt sich im Vergleich zu den Angaben der amtlichen Statistik, dass der Frauenanteil in der Online-Befragung höher ist als in der Grundgesamtheit des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Deutschland. Damit sind Frauen bei den Wissenschaftler*innen der Online-Erhebung überrepräsentiert. Allerdings umfassen die Angaben der amtlichen Statistik zu Wissenschaftler*innen auch die Professor*innen und die Mediziner*innen. Allenfalls geringe Unterschiede finden sich für die Teilzeitquote und die Befristungsquote. Damit sind die Daten der Online-Befragung für die wissenschaftlichen Beschäftigten bei beiden Merkmalen – Befristung und Teilzeit – annähernd repräsentativ.

Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Online-Befragung ergibt der Vergleich mit der amtlichen Statistik, dass sich der Frauenanteil beider Datenquellen annähernd entspricht. Allerdings umfasst diese Kategorie in der amtlichen Statistik auch alle Beschäftigten im pflegerischen Bereich. Bei der Verteilung nach Hochschulart ergeben sich für die MTV in der Online-Erhebung ähnliche Anteile an Beschäftigten an Universitäten (und gleichgestellten Hochschulen) und Fachhochschulen (und HAW) wie in den amtlichen Daten zu Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in Deutschland. Niedriger als in der amtlichen Statistik fallen bei den MTV der Online-Befragung allerdings sowohl der Befristungsanteil (16 gegenüber 22 %) als auch der Teilzeitanteil (34 gegenüber 41 %) aus. Diese Abweichungen gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten. Da beide Merkmale sich auf die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen eher negativ auswirken, können die Ergebnisse der nachfolgenden Analyse für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eher als konservative Schätzung interpretiert werden.

2.5 DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument, mit dem die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten abgebildet werden kann.[14] Das Verständnis von „Guter Arbeit", das dem DGB-Index zu Grunde liegt, ist an den Urteilen der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Die Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit wurden im Rahmen einer Studie ermittelt, die von der

[14] Ausführlich werden das Instrument und die Erhebungsmethode auf den Seiten des Instituts DGB-Index Gute Arbeit beschrieben. Diesen Seiten sind auch die Informationen der Kurzbeschreibung des Instruments entnommen: https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/IYO [13.11.2020]

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) im Jahr 2006 durchgeführt wurde. Daran anknüpfend wurden für den DGB-Index Gute Arbeit Kriterien der Arbeitsqualität entwickelt, die sowohl die Einkommenssituation und die Arbeitsplatzsicherheit berücksichtigen als auch die Ressourcenausstattung der Beschäftigten und ihre (Fehl-)Beanspruchungen durch die Arbeitssituation.

Unter „Guter Arbeit" werden Arbeitsbedingungen verstanden, die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und belastungsarm beschrieben werden. Dazu gehört auch ein Einkommen, das als angemessen und leistungsgerecht empfunden wird. Eine schlechte Arbeitsqualität resultiert aus Arbeitsbedingungen, die keine Entwicklungsmöglichkeiten, geringe Ressourcen, hohe Fehlbeanspruchungen und ein geringes Einkommen aufweisen.

Im Index wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Den Kern bildet ein Fragebogen mit 42 indexbildenden Fragen. Dieser folgt einem spezifischen Befragungsprinzip. Einerseits werden Häufigkeit von Anforderungen und Vorhandensein von Ressourcen erfragt. Andererseits wird aber auch danach gefragt, wie sehr sich die Befragten subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten bzw. die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind.

Aus den Antworten der befragten Beschäftigten auf die 42 indexbildenden Fragen wird ein Wert zwischen 0 und 100 Punkten ermittelt, der Auskunft über die Qualität der Arbeitsbedingungen gibt.

Indexwerte unter 50 Punkten werden als „schlechte Arbeit" bewertet, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind. Von 50 bis 64 Punkten reicht das „untere Mittelfeld", von 65 bis 79 Punkten das „obere Mittelfeld" der Arbeitsqualität. Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr charakterisiert „gute Arbeit" mit einem verträglichen Belastungsniveau und einer guten Ressourcenausstattung.

Der Gesamtindex setzt sich zusammen aus den drei Teilindizes:

1) Ressourcen
2) Belastungen
3) Einkommen und Sicherheit

Für jeden Teilbereich wird ein eigener Indexwert ermittelt, der gleichgewichtig in den Gesamtindex einfließt. Die drei Teilindizes wiederum sind in insgesamt 11 Kriterien der Arbeitsqualität untergliedert. Auch für die 11 Kriterien wird, entsprechend der Urteile der Beschäftigten, jeweils ein eigener Indexwert ermittelt. Auf diese Weise ist es möglich, einen schnellen Überblick über die wahrgenommene Arbeitsqualität auf verschiedenen Ebenen zu erhalten. Eine Liste mit allen 42 Indexfragen und deren Zuordnung zu den 11 Kriterien und den drei Teilindizes findet sich im Datenbericht (vgl. Tabelle 3.A.1 bis Tabelle 3.A.3, S. 1ff.).

Während der Gesamtindex und die Teilindizes Überblicksindikatoren für die durchschnittliche Arbeitsqualität darstellen, ermöglicht die Analyse der 11 Kriterien eine detaillierte Betrachtung. Jedes Kriterium wird mit bis zu sechs Fragen (Items) erfasst. Jedes Item erhebt ein Merkmal der Arbeitsbedingungen, das aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive eine besondere Relevanz für die Qualität der Arbeit besitzt.

Die jährliche, bundesweite Repräsentativerhebung des Instituts DGB-Index Gute Arbeit wird als telefonische Befragung durch das Umfrageinstitut uzbonn erhoben. Abweichend von diesem Verfahren wurde die Befragung zum DGB-Hochschulreport als fragebogengestützte Online-Befragung von uzbonn durchgeführt. Außerdem wurde die Befragung um weitere hochschulspezifische Fragen ergänzt[15]. Dies betrifft insbesondere die Befristungssituation. Die Ergänzungsfragen sind nicht Teil der Indexberechnungen, die Ergebnisse aus deren Auswertungen werden aber gesondert in den entsprechenden thematischen Kapiteln der Studie vorgestellt (Kapitel 4 bis Kapitel 7).

[15] Der Online-Fragebogen ist im ergänzenden Datenbericht dokumentiert: https://www.dgb.de/-/vuJ [13.11.2020]

3. Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten

„[…] Aufgrund der Bedingungen kommt man immer mehr zu dem Schluss, sich nach der Promotion eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu suchen, da so keine langfristige Perspektive entsteht, obwohl die Arbeit selbst Spaß macht."

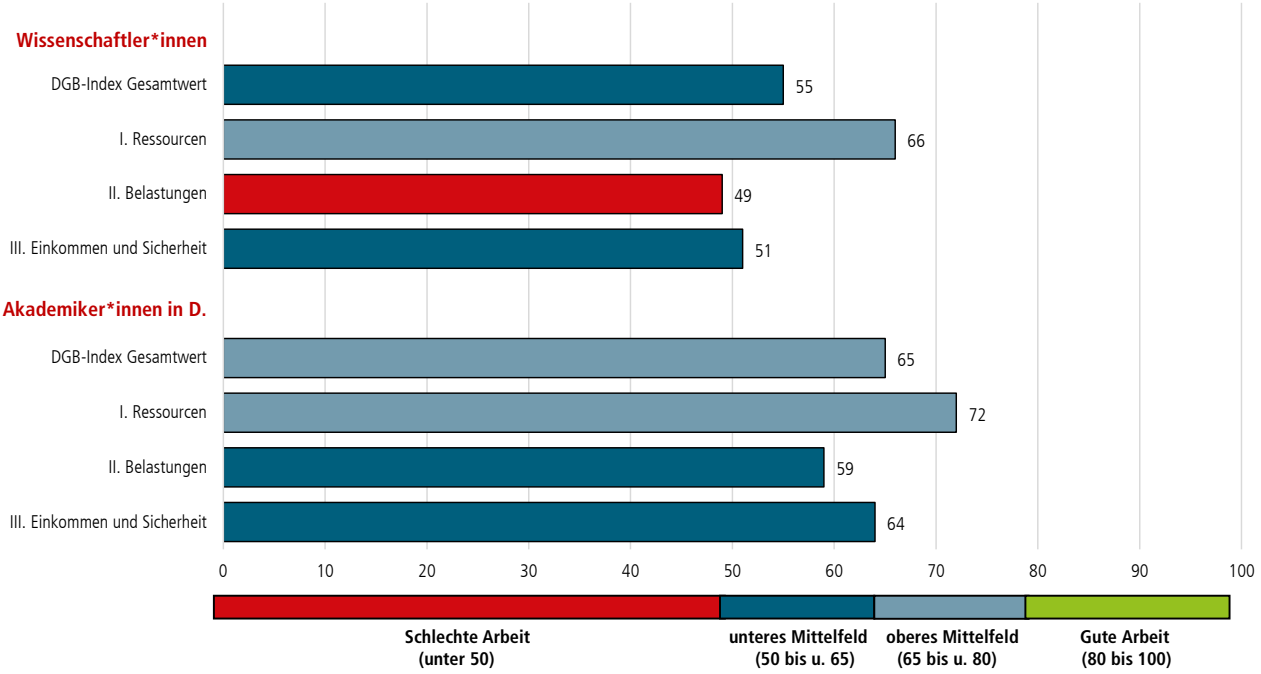
Mit der guten Arbeitsmarktlage für Fachkräfte hat die Frage nach der Attraktivität der Arbeitsbedingungen auch für den Wissenschaftsbereich stetig an Bedeutung gewonnen. Inwieweit sich der positive Trend auf dem akademischen Arbeitsmarkt infolge der Corona-Pandemie fortschreibt, ist noch nicht ausgemacht. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden Hochschulbeschäftigte zu ihrer Einschätzung zu ganz unterschiedlichen Teilaspekten der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Aus diesen Angaben lässt sich wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben (Kapitel 2: Methoden und Sample) ein Indexwert berechnen, der die subjektive Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in einem numerischen Wert bündelt und vergleichbar macht.

3.1 Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten

Bezogen auf alle Akademiker*innen[16] in Deutschland liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2019 bei 65 Indexpunkten. Die Bewertung der Arbeitsqualität fällt damit noch in das obere Mittelfeld der Bewertungsskala (vgl. Abb. 3.1). Der Durchschnittswert der befragten Wissenschaftler*innen an Hochschulen zur Einschätzung der Qualität ihrer Arbeit fällt mit 55 Indexpunkten deutlich niedriger aus und liegt im unteren Mittelfeld.

[16] Alle Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss die an der Beschäftigungsbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019 teilgenommen haben.

Abb. 3.1: Arbeitsqualität aus Sicht der Wissenschaftler*innen an Hochschulen und aus Sicht von Akademiker*innen in Deutschland (2019), Durchschnittswerte des Gesamtindex und der drei Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit



Quellen: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019) sowie DGB-Index Gute Arbeit (2019, Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen

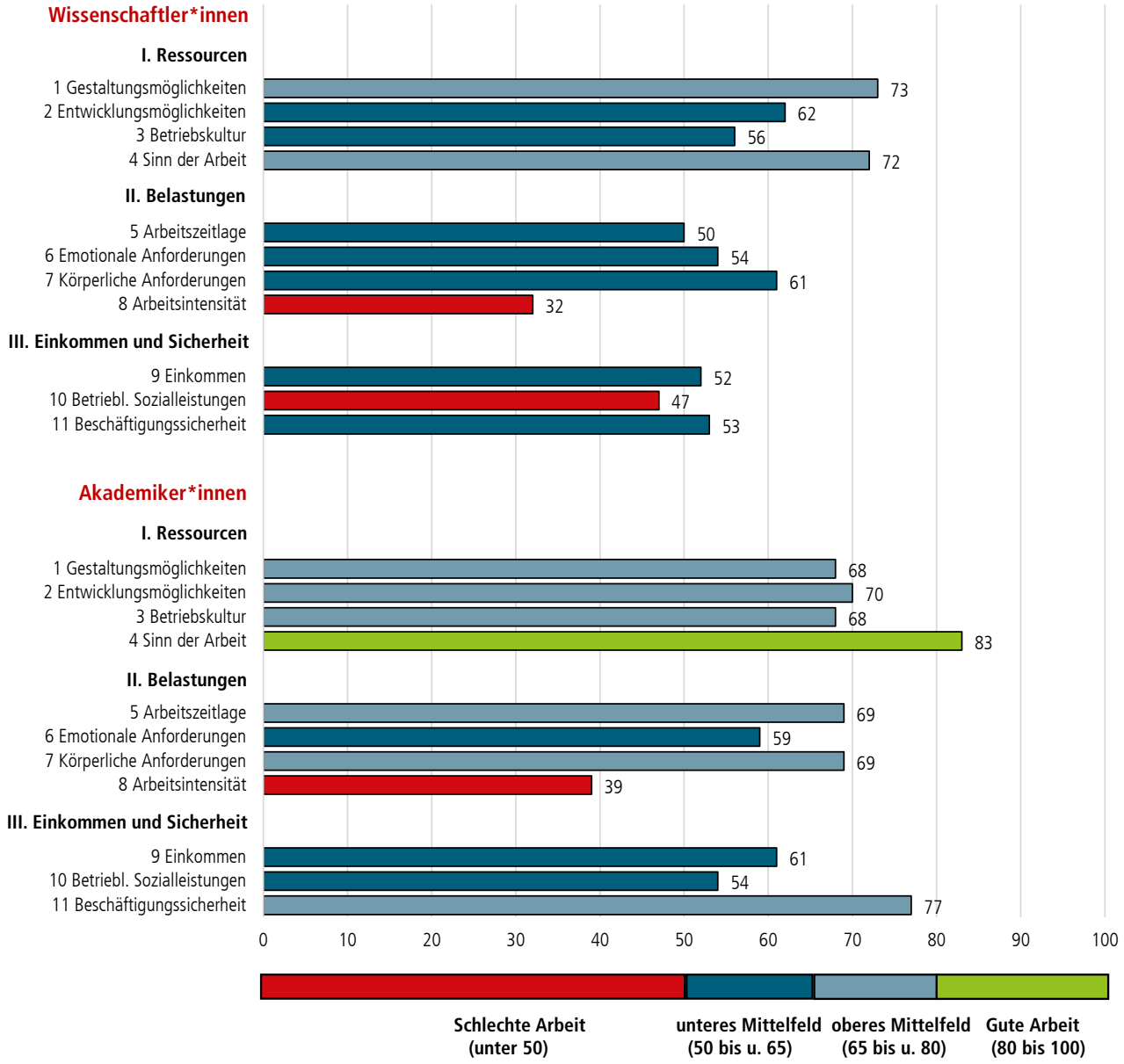
Auch auf Ebene der in Abbildung 3.1 angegebenen drei Teilindizes zeigen sich entsprechend große Unterschiede.[17] Die Bewertung der **Ressourcen** durch die befragten Wissenschaftler*innen liegt mit einem Durchschnittswert von 66 Indexpunkten im oberen Mittelfeld. Dies gilt auch für die Vergleichsgruppe der Akademiker*innen, die allerdings auf einen Durchschnittswert von 72 Indexpunkten kommen. Besonders kritisch zu sehen sind die niedrigen Indexwerte beim Teilindex **Belastungen und Gefährdungen** (49 Indexpunkte). Dessen Bewertung durch die wissenschaftlichen Beschäftigten liegt schon im Bereich der schlechten Arbeit. Auch beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** liegen die Bewertungen der Wissenschaftler*innen an Hochschulen nur knapp über der kritischen Grenze von 50 Indexpunkten. Im Vergleich dazu werden beide Teilindizes von den Akademiker*innen in Deutschland deutlich positiver bewertet: Die durchschnittlichen Indexwerte liegen hier im unteren bzw. fast im oberen Mittelfeld.

Der Vergleich auf der Ebene der 11 Kriterien in Abbildung 3.2 gibt Hinweise auf die besonderen Problemlagen aus Sicht der befragten Wissenschaftler*innen: Die ihnen zur Verfügung stehenden **Ressourcen** bewerten die Wissenschaftler*innen an Hochschulen im Vergleich zu allen Akademiker*innen fast durchgängig schlechter: Der *Sinn der Arbeit* wird von Wissenschaftler*innen mit 72 Indexpunkten bewertet und liegt damit im oberen Mittelfeld. Die Bewertung aller Akademiker*innen fällt mit 83 Indexpunkten deutlich positiver aus. Dieser Wert liegt sogar im Bereich guter Arbeit. Vergleichsweise schlechtere Bewertungen geben Wissenschaftler*innen

[17] Zur inhaltlichen Definition der Teilindizes und Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit siehe Kapitel 2.4: DGB-Index Gute Arbeit. Im Datenbericht zu diesem Report werden in einer Tabelle alle einzelnen Fragen des DGB-Index den 11 Kriterien und drei Teilindizes zugeordnet (vgl. Tabelle 3.A.1, S. 1).

auch in punkto *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Betriebskultur* ab. Einzig die *Gestaltungsmöglichkeiten* werden von den Wissenschaftler*innen positiver bewertet als von allen Akademiker*innen.

Abb.3.2: Arbeitsqualität aus Sicht der Wissenschaftler*innen an Hochschulen und aus Sicht von Akademiker*innen in Deutschland (2019), Durchschnittswerte der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit



Quellen: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019) sowie DGB-Index Gute Arbeit (2019, Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die vier Kriterien im Bereich **Belastungen und Gefährdungen**. Auch hier bewerten die Wissenschaftler*innen ihre diesbezüglichen Arbeitsbedingungen schlechter als alle Akademiker*innen. Auffällig groß ist der Abstand der Bewertungen beim Kriterium *Arbeitszeitlage*, das bei Wissenschaftler*innen mit 50 Indexpunkten genau auf die Grenze zu schlechter Arbeit fällt, während der durchschnittliche Wert für alle Akademiker*innen mit 69 Indexpunkten im oberen Mittelfeld liegt. Hier spiegelt sich der Umstand wider, dass die wissenschaftlichen Beschäftigten häufiger in den Randzonen arbeiten (abends, nachts und am Wochenende) und darüber hinaus wesentlich häufiger unbezahlte Arbeit leisten (vgl. Kapitel 5: Arbeitszeiten). Besonders kritisch wird von Wissenschaftler*innen wie auch von den Akademiker*innen insgesamt die *Arbeitsintensität* bewertet: Beide Beschäftigtengruppen kommen hier mit Durchschnittswerten von 32 und 39 Indexpunkten zu Einschätzungen, die auf große Probleme schließen lassen: Arbeitsstress und häufige Arbeitsunterbrechungen – bspw. durch fehlende Informationen – treten in so großer Häufigkeit auf und werden dabei als in einem so hohen Maße als belastend erlebt, dass man bei diesem Aspekt von extrem schlechten Arbeitsbedingungen sprechen muss.

Auch bei den drei Kriterien im Bereich **Einkommen und Beschäftigungssicherheit** bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Wissenschaftler*innen und allen Akademiker*innen: Sowohl ihr *Einkommen* als auch die *betrieblichen Leistungen* bewerten die Wissenschaftler*innen so kritisch, dass man an Hochschulen für beide Kriterien (fast) schon von schlechter Arbeit sprechen muss. Auffallend groß ist der Abstand bei der Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit*, denn hier liegt der durchschnittliche Indexwert aller Akademiker*innen mit 77 Indexpunkten im oberen Mittelfeld, während der durchschnittliche Indexwert der Wissenschaftler*innen mit 53 Indexpunkten am unteren Rand des unteren Mittelfeldes der Arbeitsqualität liegt. Die schlechtere Bewertung der Beschäftigungssicherheit durch die Wissenschaftler*innen ist vor allem auf den sehr hohen Befristungsanteil zurückzuführen.

Die wissenschaftlichen Beschäftigten bewerten ihre Arbeitsbedingungen damit bei fast allen Kriterien deutlich schlechter als die branchenübergreifende Gesamtheit der Akademiker*innen in Deutschland. Lediglich die *Gestaltungsmöglichkeiten* an Hochschulen werden besser bewertet.

Die weiterführende Differenzierung nach einzelnen Beschäftigtengruppen unter den Wissenschaftler*innen legt weitere Kernprobleme der Beschäftigungssituation an Hochschulen frei (vgl. Tab. 3.1). An der Bewertung der Qualität der Arbeit durch die **Juniorprofessor*innen** lässt sich exemplarisch ein zentrales Problem der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen ablesen: Die Arbeit wird in sehr hohem Maße als sinnvoll erlebt und der Freiraum zur Gestaltung der eigenen Arbeit als außergewöhnlich hoch eingeschätzt. Überdurchschnittlich positiv fällt bei den Juniorprofessor*innen auch die Bewertung des Kriteriums der *Entwicklungsmöglichkeiten* aus. Auf der anderen Seite sehen sich Juniorprofessor*innen aber im Bereich der *Arbeitsintensität* extremen Belastungen ausgesetzt. Auch bewerten sie die *Lage der Arbeitszeit* schlecht und beklagen hohe emotionale Belastungen (vgl. Banscherus 2020a, Schlaglicht VII: Juniorprofessor*innen im Fokus, S. 42ff.). Vergleichbare Diskrepanzen ergeben sich auch bei der subjektiven Einschätzung der Qualität der Arbeitsbedingungen durch die **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**. Auch bei ihnen ist die positive Bewertung einer als sehr sinnvoll erlebten Arbeit in hohem Maße von extremer Arbeitsintensität und sehr großen emotionalen Belastungen getrübt.

Im Bereich **Ressourcen** fallen die Bewertungen der vier Kriterien – abgesehen von den bereits hervorgehobenen guten Bewertungen der Juniorprofessor*innen und LfbA – bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss sehr ähnlich aus und bewegen sich im Mittelfeld.

Tab. 3.1: Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Wissenschaftler*innen (2019), Durchschnittliche Werte des Gesamtifndex, der drei Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	Insgesamt	Beschäftigtengruppe			
		Junior-Profs	LfbA	WiMis	Wiss. HK mit MA
Gesamtindex	55	56	55	55	54
I. Ressourcen	66	72	66	66	65
1 Gestaltungsmöglichkeiten	73	82	70	73	72
2 Entwicklungsmöglichkeiten	62	69	59	62	61
3 Betriebskultur	56	53	52	56	59
4 Sinn der Arbeit	72	83	83	71	66
II. Belastungen/Gefährdungen	49	45	48	49	53
5 Arbeitszeitlage	50	41	48	50	55
6 Emotionale Anforderungen	54	46	47	54	61
7 Körperliche Anforderungen	61	64	62	61	58
8 Arbeitsintensität	32	28	35	32	39
III. Einkommen und Sicherheit	51	51	50	51	43
9 Einkommen	52	60	50	53	37
10 Betriebliche Sozialleistungen	47	42	44	48	45
11 Beschäftigungssicherheit	53	50	55	53	48
Anzahl (N)	**5.404**	**103**	**262**	**4.871**	**168**

Legende	**Index-Werte**	**unter 50**	**50 bis u. 65**	**65 bis u. 80**	**80 bis 100**
	Qualität der Arbeit	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	gute Arbeit

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Bei der Bewertung der Kriterien im Bereich **Belastungen und Gefährdungen** sind trotz großer Ähnlichkeiten auch einige Unterschiede zu erkennen: Bei den Juniorprofessor*innen und den Lehrkräften für besondere Aufgaben fallen die durchschnittlichen Indexwerte der *Arbeitszeitlage* und der *emotionalen Anforderungen* in den Bereich schlechter Arbeit, während die Bewertung der Arbeitsqualität bei diesen beiden Kriterien von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den wissenschaftlichen Hilfskräften noch im unteren Mittelfeld liegt. Sehr kritisch fällt bei allen vier Beschäftigtengruppen die Bewertung des Kriteriums *Arbeitsintensität* aus, das deutlich im Bereich schlechter Arbeit liegt (vgl. Kapitel 6.1: Arbeitsintensität nach Beschäftigtengruppen).

Im Bereich **Einkommen und Sicherheit** zeigen sich vor allem bei den WHK Bewertungen, die unter dem Durchschnitt für die Gesamtheit der wissenschaftlichen Beschäftigten liegen: Die schlechte Bewertung der Beschäftigungssicherheit (48 Indexpunkte) dürfte vor allem auf die vergleichsweise kurzen Laufzeiten ihrer befristeten Arbeitsverträge zurückzuführen sein (vgl. Kapitel 4: Befristung). Wissenschaftliche Hilfskräfte bewerten auch ihr Einkommen sehr negativ – mit nur 37 Indexpunkten. Demgegenüber liegt der durchschnittliche Indexwert der Juniorprofessor*innen hier mit 60 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Diese etwas bessere Bewertung des Einkommens dürfte mit der tatsächlich höheren Entlohnung zusammenhängen (vgl. Kapitel 7: Einkommen).

Unbefristet beschäftigte Wissenschaftler*innen bewerten die Qualität ihrer Arbeit tendenziell etwas besser als die **befristet Beschäftigten** (vgl. Tab. 3.2). Mit 58 gegenüber 55 Indexpunkten liegen aber die Bewertungen beider Gruppen im Bereich des unteren Mittelfeldes. Bei den Teilindizes **Ressourcen** und **Belastungen** kommen beide Gruppen zu ähnlichen Ergebnissen. Unterschiede zeigen sich aber bei einzelnen Kriterien: Der *Sinn der Arbeit* wird von unbefristet Beschäftigten höher bewertet (78 gegenüber 70 Indexpunkten). Die *Lage ihrer Arbeitszeit* bewerten unbefristet beschäftigte Wissenschaftler*innen etwas besser als ihre befristeten Kolleg*innen (53 gegenüber 49 Indexpunkten). Die befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen bewerten die mit ihrer Tätigkeit verbundenen *emotionalen Anforderungen* mit 56 Indexpunkten weniger schlecht als die unbefristet Beschäftigten mit 47 Indexpunkten. Diese Unterschiede lassen sich nicht nur durch den Status „befristet/unbefristet" erklären, sondern sind auch auf unterschiedliche Stellenprofile zurückzuführen.

Die unbefristet Beschäftigten bewerten ihr *Einkommen* im Durchschnitt positiver als die befristet Beschäftigten (58 gegenüber 51 Indexpunkten). Insgesamt liegt die Bewertung damit im unteren Mittelfeld. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch beim Kriterium *Beschäftigungssicherheit*: Die durchschnittliche Bewertung der unbefristet Beschäftigten liegt im oberen Mittelfeld (72 Indexpunkte), während die Bewertung durch die befristet Beschäftigten mit 47 Indexpunkten klar in den Bereich schlechter Arbeit fällt.

Tab.3.2: Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Wissenschaftler*innen nach Befristung (2019), Durchschnittliche Werte des Gesamtindex, der drei Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	un-befristet	befristet	Befristet nach Befristungsgrund					
			Projekt-stelle (Dritt-mittel)	Qualifi-zie-rungs-stelle (Promo.)	Qualifi-zie-rungs-stelle (Postdoc)	Ver-beam-tung auf Zeit	mit Sach-grund	Sach-grund-los
Gesamtindex	58	55	55	56	53	53	53	52
I. Ressourcen	66	66	66	66	67	68	65	63
1 Gestaltungsmöglichkeiten	72	74	74	73	75	77	72	70
2 Entwicklungsmöglichkeiten	60	63	63	66	62	65	58	59
3 Betriebskultur	55	57	57	57	55	51	59	55
4 Sinn der Arbeit	78	70	68	68	76	81	73	70
II. Belastungen/Gefährdungen	48	49	50	50	44	43	50	48
5 Arbeitszeitlage	53	49	50	49	40	41	49	49
6 Emotionale Anforderungen	47	56	57	58	48	42	53	51
7 Körperliche Anforderungen	61	61	61	61	61	65	64	58
8 Arbeitsintensität	32	33	33	34	27	25	33	33
III. Einkommen und Sicherheit	60	48	48	51	48	48	43	44
9 Einkommen	58	51	51	49	57	62	49	48
10 Betriebliche Sozialleistungen	49	47	46	49	47	42	47	46
11 Beschäftigungssicherheit	72	47	47	56	39	42	34	38
Anzahl (N)	**1.210**	**4.194**	**1.701**	**1.284**	**373**	**117**	**162**	**250**

Legende	**Index-Werte**	**unter 50**	**50 bis u. 65**	**65 bis u. 80**	**80 bis 100**
	Qualität der Arbeit	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	gute Arbeit

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Die weitere Differenzierung nach **Befristungsgrund** lässt einige Unterschiede zwischen den verglichenen wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen erkennen:

Wissenschaftler*innen mit einer **Verbeamtung auf Zeit** kommen beim Teilindex Ressourcen zu einer etwas positiveren Einschätzung, weil sie ihre *Gestaltungsmöglichkeiten* (77 Indexpunkte), Entwicklungsmöglichkeiten (65 Indexpunkte) und den *Sinn der Arbeit* (81 Indexpunkte) höher bewerten. Demgegenüber bewerten sie die *Betriebskultur* mit nur 51 Indexpunkten schlechter. Beim Teilindex Belastungen kommen sie zu einem unterdurchschnittlichen Gesamtwert (43 Indexpunkte), der klar im Bereich schlechter Arbeit liegt. Die Bewertung der *Lage der Arbeitszeit* (41 Indexpunkte), und der *emotionalen Anforderungen* (42 Indexpunkte) ist schlechter als die des Durchschnitts der befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten. Auch die *Beschäftigungssicherheit* (42 Indexpunkte) und *betriebliche Sozialleistungen* (42 Indexpunkte) bewerten sie schlechter als der Durchschnitt aller befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten. Die Bewertung ihrer Einkommenssituation liegt mit 62 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Die Bewertung der *Arbeitsintensität* liegt bei allen befragten Wissenschaftler*innen – unabhängig davon, ob die Stelle befristet oder unbefristet ist – klar im Bereich schlechter Arbeit. Besonders schlecht bewerten diesen Aspekt aber die Beamt*innen auf Zeit mit nur 25 Indexpunkten, zu der auch die meisten Juniorprofessor*innen gehören.

Die Bewertung ihrer *Entwicklungsmöglichkeiten* liegt bei **Promovierenden** auf einer Qualifizierungsstelle mit 66 Indexpunkten im oberen Mittelfeld. Das gilt auch für die Einschätzung ihrer *Beschäftigungssicherheit*. Im Vergleich zu den anderen befristeten Beschäftigtengruppen haben Promovierende seltener Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und sie machen sich auch seltener starke Sorgen um ihre berufliche Zukunft (vgl. Kapitel 4: Befristung).

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der **Postdoc-Phase** bewerten die Kriterien *emotionale Anforderungen* (48 gegenüber 58 Indexpunkten) und *Arbeitsintensität* (27 gegenüber 34 Indexpunkten) deutlich schlechter als Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf einer Qualifizierungsstelle mit dem Ziel **Promotion**. Besonders dramatisch ist ihre Bewertung der *Beschäftigungssicherheit* seitens der Postdocs. Mit nur 39 Indexpunkten liegt diese klar im Bereich schlechter Arbeit und ist damit noch einmal deutlich schlechter als die der Promovierenden mit 56 Indexpunkten. Über alle drei Teilindizes hinweg zeigt sich, dass Wissenschaftler*innen mit einer Qualifizierungsbefristung die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen im Durchschnitt in der Promotionsphase noch etwas besser bewerten als in der Postdoc-Phase. Dieser Befund wird vor dem Hintergrund der fortgeschrittenen akademischen Laufbahn und dem Umstand, dass es weitaus weniger Stellen für dauerhafte wissenschaftliche Karrieren an den Hochschulen gibt als daran interessierte Nachwuchswissenschaftler*innen, verständlich (vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 185ff.).

Zusammenfassung Kapitel 3.1

Abschließend kann festgehalten werden, dass Akademiker*innen in Deutschland die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt deutlich besser bewerten als **Wissenschaftler*innen an Hochschulen**. Besonders kritisch fallen für wissenschaftliche Beschäftigte hier die Einschätzungen bei den Teilindizes **Belastungen** sowie **Einkommen und Sicherheit** aus. Noch schlechter fallen die Bewertungen der Kriterien *Arbeitszeitlage, Arbeitsintensität* sowie *Einkommen* und *betriebliche Sozialleistungen* aus, die jeweils an der Grenze bzw. im Bereich der schlechten Arbeit liegen. Den Teilindex **Ressourcen** bewerten Wissenschaftler*innen insgesamt zwar etwas besser, im Vergleich zu den Akademiker*innen schätzen die wissenschaftlichen Beschäftigten jedoch auch hier ihre Arbeitsbedingungen deutlich schlechter ein (insbesondere die Kriterien *Sinn der Arbeit*, *Betriebskultur* sowie *Entwicklungsmöglichkeiten*). Einzig beim Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten* geben die Wissenschaftler*innen eine etwas positivere Einschätzung als die Vergleichsgruppe aller Akademiker*innen ab.

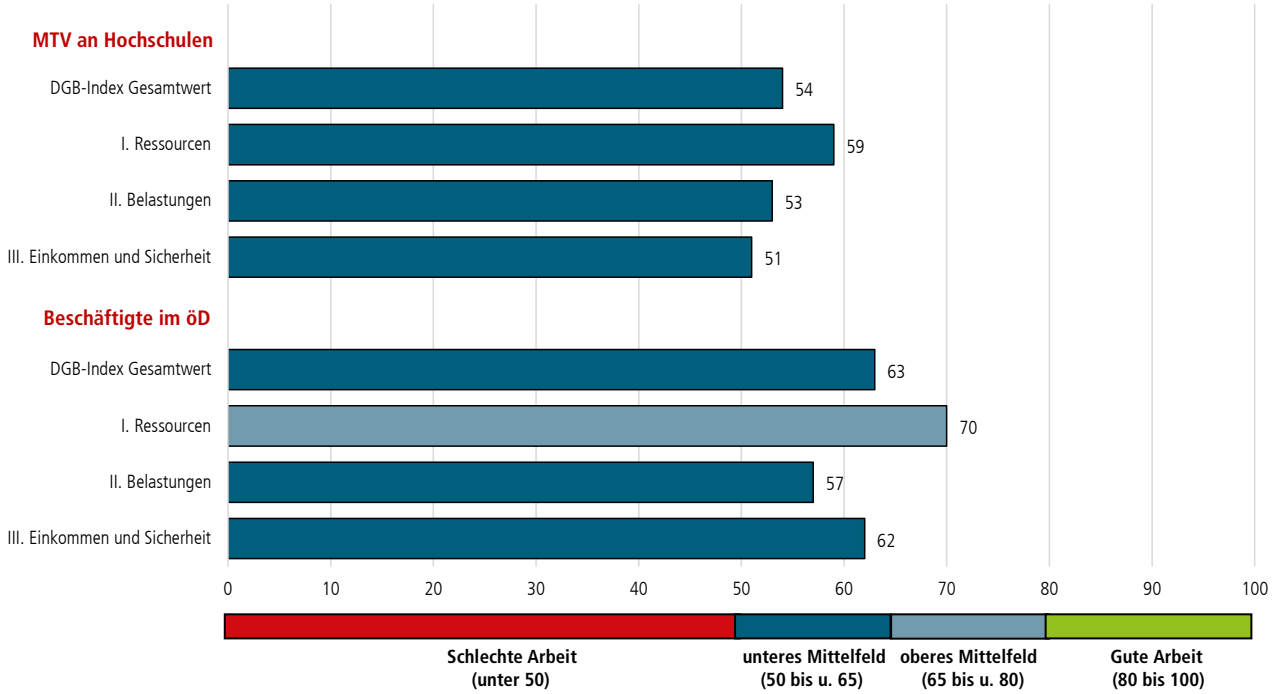
Unter Berücksichtigung der **Befristung** von Arbeitsverhältnissen fällt die Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit* bei den befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen viel schlechter aus und liegt im Bereich schlechter Arbeit. Darüber hinaus sind nur geringe Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von befristeten und unbefristeten Wissenschaftler*innen festzustellen.

Die Differenzierung nach **Beschäftigtengruppen** zeigt: Wissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase sowie Juniorprofessor*innen sind sehr hohen Belastungen im Hinblick auf die Kriterien *Arbeitsintensität*, *Arbeitszeitlage* und *emotionalen Belastungen* ausgesetzt. Gleichzeitig fällt bei beiden Gruppen die Bewertung des Kriteriums *Sinn der Arbeit* überdurchschnittlich gut aus. Die Juniorprofessor*innen bewerten zudem die *Entwicklungs-* und die *Gestaltungsmöglichkeiten* ihrer Tätigkeit besser als andere Wissenschaftler*innen. Mit Blick auf die Belastung durch ein nicht oder gerade ausreichendes Einkommen zeigt sich die Gruppe der WHK am stärksten belastet. Auffallende Gemeinsamkeiten der Beschäftigtengruppen unter den Wissenschaftler*innen sind: Alle Beschäftigtengruppen bewerten die *Arbeitsintensität* am kritischsten. Auch bei den *betrieblichen Sozialleistungen* liegen die Bewertungen im Bereich schlechter Arbeit. Und nur etwas besser fallen die Bewertungen der *Betriebskultur* aus. Die Ergebnisse zeigen fast durchgängig einen großen Handlungsbedarf auf, der von den Hochschulen als Arbeitgeber wahrgenommen werden sollte.

3.2 Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Gesamtwert des DGB-Index für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland bei 63 Indexpunkten. Die Bewertung der Arbeitsqualität liegt damit im unteren Mittelfeld (vgl. Abb. 3.3). Der Durchschnittswert der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen zur Einschätzung der **Qualität ihrer Arbeitsbedingungen** fällt mit 54 Indexpunkten deutlich niedriger aus, liegt aber ebenfalls noch im unteren Mittelfeld.

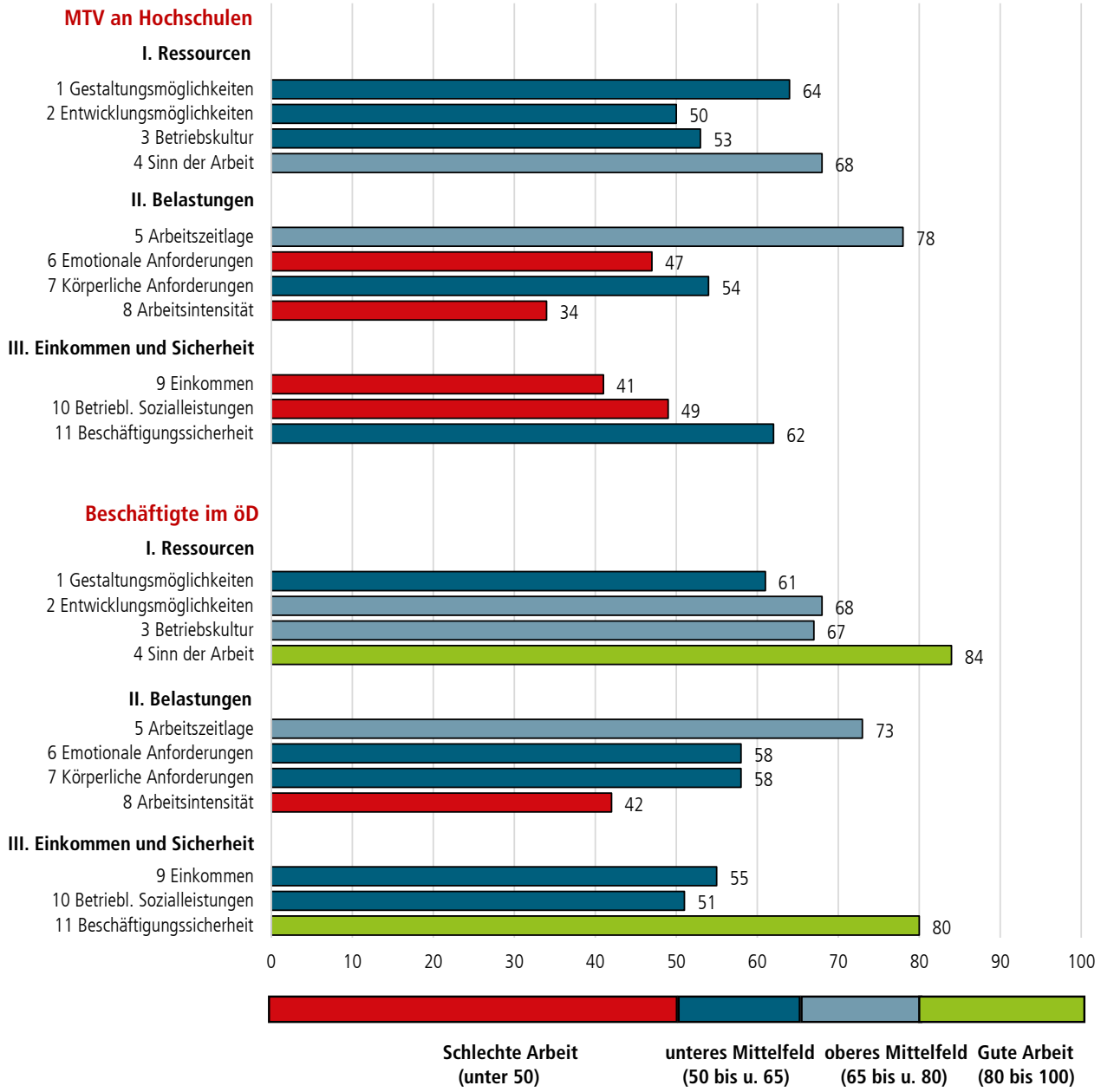
Abb. 3.3: Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen und aus Sicht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland (2019), Durchschnittswerte des DGB-Index Gute Arbeit und der drei Teilindizes



Quellen: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019) sowie DGB-Index Gute Arbeit (2019, Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen

Auf der Ebene der drei Teilindizes zeigen sich teilweise große Unterschiede: Die durchschnittliche Bewertung der **Ressourcen** durch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes liegt mit 70 Indexpunkten im oberen Mittelfeld und fällt damit deutlich positiver aus als bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, deren Durchschnittswert mit 59 Indexpunkten im unteren Mittelfeld liegt. Beim Teilindex **Belastungen und Gefährdungen** fällt die Bewertung beider Beschäftigtengruppen ähnlich niedrig aus (mit 57 gegenüber 53 Indexpunkten). Allerdings kommen die MTV beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** zu einer deutlich schlechteren Bewertung: Ihr Durchschnittswert liegt mit 51 Indexpunkten gerade noch im unteren Mittelfeld, während der Wert für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei 62 Indexpunkten liegt. Worauf diese großen Unterschiede bei den Teilindizes zurückzuführen sind, zeigt sich, wenn man beide Beschäftigtengruppen hinsichtlich der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit vergleicht (vgl. Abb. 3.4).

Abb. 3.4: Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen und aus Sicht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland (2019), Durchschnittswerte der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit



Quellen: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019) sowie DGB-Index Gute Arbeit (2019, Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen

Im Vergleich zu allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bewerten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen die Arbeitsqualität im Bereich **Ressourcen** fast durchgängig wesentlich schlechter: Dies betrifft die Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Betriebskultur*, die noch im unteren Mittelfeld liegen, während sich die Bewertungen der Arbeitsqualität für beide Kriterien bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst im oberen Mittelfeld befinden. Sehr auffällig ist auch, dass der *Sinn der Arbeit* im öffentlichen Dienst insgesamt (mit 84 Indexpunkten) in den Bereich gute Arbeit fällt, während er bei den MTV (mit 68 Indexpunkten) nur im Mittelfeld liegt. Lediglich die *Gestaltungsmöglichkeiten* bewerten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung etwas positiver als die Beschäftigten im öffentlichen Dienst insgesamt.

Auch bei den Kriterien im Bereich **Belastungen und Gefährdungen** fällt die Bewertung durch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fast durchgängig schlechter aus. Das betrifft sowohl die *emotionalen Anforderungen* als auch die *körperlichen Anforderungen*. Dazu passt, dass die MTV häufig angeben, von belastenden Konflikten bei der Arbeit und respektloser Behandlung betroffen zu sein und darüber hinaus auch Gefühle bei der Arbeit häufiger verbergen müssen. Die *Arbeitsintensität* wird von den Beschäftigten beider Beschäftigtengruppen so schlecht bewertet, dass die Arbeitsqualität hier auch in den Bereich schlechter Arbeit fällt. Beide Beschäftigtengruppen kommen hier mit Durchschnittswerten von 34 Indexpunkten (MTV) und 42 Indexpunkten (öD) zu Einschätzungen, die auf große Probleme schließen lassen: Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind Arbeitsunterbrechungen und fehlende Informationen so weit verbreitet, und werden als so belastend erlebt, dass man hier von schlechter Arbeit sprechen muss. Einzig bei der *Arbeitszeitlage* fällt der durchschnittliche Indexwert mit 78 Indexpunkten bei den MTV deutlich höher aus als bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (73 Indexpunkte). Die Arbeitsqualität liegt für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bei diesem Aspekt damit am oberen Ende des oberen Mittelfeldes.

Sehr groß sind die Abstände zwischen MTV und den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch bei den drei Kriterien im Bereich **Einkommen und Beschäftigungssicherheit**: Beim *Einkommen* fällt die durchschnittliche Bewertung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung so niedrig aus, dass man von schlechter Arbeit sprechen muss. Auch in Bezug auf die Frage, ob die zu erwartende Rente/Pension ausreichend sein wird, sind die MTV sehr pessimistisch. Diese negative Aussicht stellt für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eine große Belastung dar (vgl. Kapitel 7: Einkommen). Die *betrieblichen Sozialleistungen* bewerten die Beschäftigten beider Gruppen ähnlich schlecht, sodass die Arbeitsqualität in Hinsicht auf dieses Kriterium knapp unter bzw. über der kritischen Grenzmarke von 50 Indexpunkten fällt. Besonders groß ist der Abstand bei der Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit*, denn hier liegt der Durchschnitt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei 80 Indexpunkten und damit im Bereich guter Arbeit. Demgegenüber liegt die durchschnittliche Bewertung der MTV mit 62 Indexpunkten nur im unteren Mittelfeld.

Insgesamt bewerten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland. Nur die *Arbeitszeitlage* und die *Gestaltungsmöglichkeiten* an Hochschulen werden besser bewertet, in den anderen neun Kriterien werden die Arbeitsbedingungen an Hochschulen durch die MTV schlechter bewertet als im öffentlichen Dienst insgesamt.

Tab. 3.3: Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (2019), Durchschnittliche Werte des Gesamtindex, der drei Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	Insgesamt	Beschäftigungsbereich			
		Verwaltung	Technik	Bibliothek	Wissen-schafts-management
Gesamtindex	54	54	54	55	58
I. Ressourcen	59	57	58	60	66
1 Gestaltungsmöglichkeiten	64	61	66	65	71
2 Entwicklungsmöglichkeiten	50	49	49	52	59
3 Betriebskultur	53	53	51	55	59
4 Sinn der Arbeit	68	66	68	69	75
II. Belastungen/Gefährdungen	53	54	52	52	52
5 Arbeitszeitlage	78	80	76	82	67
6 Emotionale Anforderungen	47	45	52	42	46
7 Körperliche Anforderungen	54	57	46	46	64
8 Arbeitsintensität	34	32	36	37	31
III. Einkommen u. Sicherheit	51	50	50	52	57
9 Einkommen	41	38	38	49	57
10 Betriebliche Sozialleistungen	49	49	48	47	52
11 Beschäftigungssicherheit	62	62	63	60	61
Anzahl (N)	**4.839**	**2.536**	**1.383**	**380**	**540**

Legende	**Index-Werte**	**unter 50**	**50 bis u. 65**	**65 bis u. 80**	**80 bis 100**
	Qualität der Arbeit	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	gute Arbeit

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Ein nach **Beschäftigungsbereichen** differenzierter Vergleich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ergibt teilweise große Unterschiede für das **Wissenschaftsmanagement** im Vergleich zu den MTV in anderen Beschäftigungsbereichen (vgl. Tab. 3.3). Das Wissenschaftsmanagement erreicht einen etwas höheren Gesamtindexwert (58 gegenüber 54 Indexpunkten). Beim Teilindex Ressourcen kommen die Beschäftigten des Wissenschaftsmanagement bei allen Kriterien zu deutlich besseren Bewertungen als der Durchschnitt: Das gilt für die *Gestaltungsmöglichkeiten* (71 gegenüber 64 Indexpunkten), die *Entwicklungsmöglichkeiten* (59 gegenüber

50 Indexpunkten), wie auch die Betriebskultur (59 gegenüber 53 Indexpunkten) und den *Sinn der Arbeit* (75 gegenüber 68 Indexpunkten). Deutliche Abstände zeigen sich auch beim Teilindex Belastungen: Dies gilt für die Bewertung der *Arbeitszeitlage* (67 gegenüber 78 Indexpunkten) als auch den *körperlichen Anforderungen* (64 gegenüber 54 Indexpunkten). Die großen Unterschiede lassen erkennen, dass die Arbeitsbedingungen des Wissenschaftsmanagement deutlich besser sind als für die anderen Bereiche der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Das dürfte in weiten Teilen auf die stärker konzeptionell, strategisch oder kreativ ausgerichteten Aufgaben der Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement zurückzuführen sein, die an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung angesiedelt sind. Auffällig groß ist der Abstand bei der Bewertung des *Einkommens*. Die Beschäftigten des Wissenschaftsmanagement schätzen sie deutlich positiver ein als der Durchschnitt (57 gegenüber 41 Indexpunkten). Diesem Bewertungsunterschied liegt auch ein realer Unterschied bei den Einkommen zugrunde (vgl. Kapitel 7: Einkommen).

Die Beschäftigten in den Bereichen **Verwaltung, Technik und Bibliothek** kommen bei der Bewertung der Arbeitsqualität zu weitgehend ähnlichen Bewertungen. Gleichwohl sind auch hier einige Unterschiede festzustellen: Die *Gestaltungsmöglichkeiten* bewerten die Beschäftigten in den Bereichen Technik und Bibliothek (mit 66 gegenüber 65 Indexpunkten) etwas positiver als die Beschäftigten in der Verwaltung (61 Indexpunkte). Bezogen auf die *Arbeitszeitlage* fallen die Arbeitsbedingungen in Bibliothek und Verwaltung (mit 82 gegenüber 80 Indexpunkten) sogar in den Bereich guter Arbeit. Und auch im Bereich Technik erreicht die *Arbeitszeitlage* (mit 76 Indexpunkten) noch einen vergleichsweise guten Wert im oberen Mittelfeld. Die Tätigkeiten in der Verwaltung und in der Bibliothek gehen (mit 45 gegenüber 42 Indexpunkten) aus Sicht der Beschäftigten mit starken *emotionalen Belastungen* einher, die in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Bei den Beschäftigten im Bereich Technik fällt die Einschätzung der *emotionalen Belastungen* (mit 52 Indexpunkten) gerade noch in das untere Mittelfeld. Bezüglich der *körperlichen Anforderungen* sind die Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Bibliothek vergleichbar, denn mit jeweils 46 Indexpunkten fällt die Einschätzung aus Sicht der Beschäftigten in den Bereich schlechter Arbeit. Die befragten Beschäftigten aus der Verwaltung bewerten den Aspekt der *körperlichen Anforderungen* mit 57 Indexpunkten etwas besser. Beim Kriterium *Einkommen* kommen die Beschäftigten aller drei Bereiche zu Einschätzungen, die in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Im Vergleich zum Bereich Bibliothek (49 Indexpunkte) fällt die Bewertung für die Bereiche Technik und Verwaltung dabei noch schlechter aus (jeweils 38 Indexpunkte).

Tab. 3.4 Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Befristung (2019), Durchschnittliche Werte des Gesamtindex, der drei Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	Un-befristet	Befristet	Befristet nach Befristungsgrund			
			Projekt-stelle (Drittmittel)	mit Sach-grund	Sach-grundlos	vorüber-gehender Personal-Bedarf
Gesamtindex	54	54	54	52	54	58
I. Ressourcen	58	62	63	60	62	66
1 Gestaltungsmöglichkeiten	63	67	70	64	67	70
2 Entwicklungsmöglichkeiten	50	52	53	49	53	58
3 Betriebskultur	52	60	61	59	61	70
4 Sinn der Arbeit	68	67	68	66	70	65
II. Belastungen/Gefährdungen	53	56	56	54	58	62
5 Arbeitszeitlage	78	77	74	78	78	86
6 Emotionale Anforderungen	46	53	54	48	56	58
7 Körperliche Anforderungen	53	58	60	56	61	63
8 Arbeitsintensität	33	37	37	34	38	42
III. Einkommen u. Sicherheit	52	43	44	44	42	47
9 Einkommen	41	43	44	40	44	48
10 Betriebliche Sozialleistungen	48	50	50	50	49	51
11 Beschäftigungssicherheit	67	37	36	40	32	43
Anzahl (N)	**4.073**	**766**	**304**	**175**	**122**	**54**

Legende	**Index-Werte**	**unter 50**	**50 bis u. 65**	**65 bis u. 80**	**80 bis 100**
	Qualität der Arbeit	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	gute Arbeit

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Beim Vergleich von **befristet und unbefristet Beschäftigten** Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ergibt sich für beide Beschäftigtengruppen derselbe Gesamtindexwert von 54 Indexpunkten und liegt damit im unteren Mittel der Arbeitsqualität (vgl. Tab. 3.4).

Den Teilindex **Ressourcen** bewerten die befristet Beschäftigten (mit 62 gegenüber 58 Indexpunkten) etwas besser als die Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Befristete Beschäftigte schätzen auch ihre *Gestaltungsmöglichkeiten* (67 gegenüber 63 Indexpunkten)

und die *Betriebskultur* (60 gegenüber 52 Indexpunkten) deutlich positiver ein. Eine etwas positivere Bewertung geben befristet Beschäftigte auch beim Teilindex **Belastungen** an (56 gegenüber 53 Indexpunkte): Ihre Tätigkeiten bewerten sie in Hinsicht auf *emotionale und körperliche Anforderungen* sowie die *Arbeitsintensität* weniger negativ als die unbefristet Beschäftigten.

Diese Einschätzungen der Ressourcen und Belastungen/Gefährdungen ist auf den ersten Blick überraschend. Zum einen sind unter den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung 11,2 Prozent Beschäftigte aus dem Bereich des Wissenschaftsmanagements, die zu hohen Anteilen befristet sind, aber ihre Arbeitsbedingungen insgesamt im Vergleich zu den anderen Teilgruppen der MTV besser bewerten (vgl. Tab. 3.3). Zum anderen kann davon ausgegangen werden, dass den Beschäftigten mit Projektbefristungen im Vergleich mit den fest angestellten Mitarbeiter*innen in Technik und Veraltung vergleichsweise klar definierte Ressourcen zur Verfügung stehen. Die unterschiedliche Bewertung der Teilaspekte der Qualität der Arbeitsbedingungen dürfte also weniger auf den arbeitsvertraglichen Status befristet/unbefristet, als vielmehr auf die weiteren Rahmenbedingungen der Arbeit zurückzuführen sein.

Beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** fällt die Bewertung der unbefristet Beschäftigten erwartungsgemäß weniger negativ aus als die der befristet Beschäftigten (52 gegenüber 43 Indexpunkten). Die Bewertung der Arbeitsqualität liegt damit bezogen auf die Kriterien *Einkommen* und *Beschäftigungssicherheit* aus Sicht der befristet beschäftigten MTV über alle Beschäftigungsbereiche hinweg klar im Bereich schlechter Arbeit. Insbesondere den Aspekt der *Beschäftigungssicherheit* bewertet diese Gruppe mit 37 Indexpunkten sehr schlecht: Befristet Beschäftigte machen sich häufiger Sorgen um ihre berufliche Zukunft (vgl. Kapitel 4: Befristung).

Die weitere Differenzierung nach dem **Befristungsgrund** lässt nur geringe Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen, die aus unterschiedlichen Gründen befristet sind, erkennen.

Zusammenfassung Kapitel 3.2

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen** die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen deutlich schlechter einschätzen als die **Beschäftigten im öffentlichen Dienst** in Deutschland. Dies gilt für alle drei Teilindizes, aber in besonderem Maße bei den Ressourcen und bei Einkommen und Sicherheit. Besonders schlecht fällt die Bewertung beim Kriterium *Arbeitsintensität* aus, das allerdings auch bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst am schlechtesten bewertet wird. In den Bereich schlechter Arbeit fallen bei den MTV aber auch die Durchschnittswerte der Kriterien *Einkommen*, *betriebliche Sozialleistungen* und *emotionale Anforderungen*. Nur bei den beiden Kriterien *Arbeitszeitlage* und den *Gestaltungsmöglichkeiten* schätzen die MTV die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen etwas positiver ein als die Gesamtheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Im Hinblick auf die unterschiedlichen **Beschäftigungsbereiche** der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung lassen sich folgende Punkte herausstellen: im Vergleich zu den MTV in anderen Beschäftigungsbereichen bewerten die Beschäftigten im **Wissenschaftsmanagement** ihre Arbeitsbedingungen fast durchgängig deutlich besser. Dies betrifft insbesondere die Kriterien *Gestaltungs-* und *Entwicklungsmöglichkeiten*, *Sinn der Arbeit, körperliche Anforderungen* sowie *Einkommen*. Im Vergleich dazu bewerten die Beschäftigten in den Bereichen **Verwaltung, Technik und Bibliothek** die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen weitgehend ähnlich. Auffallend schlecht fallen die Bewertungen der *Entwicklungsmöglichkeiten*, der *Einkommen* und der *betrieblichen Sozialleistungen* aus. In diesen Bereichen zeigt sich dringender Verbesserungsbedarf für die MTV in Verwaltung, Technik und Bibliotheken.

Hinsichtlich der **Befristung** der Arbeitsverhältnisse lassen sich nur wenige deutliche Unterschiede zwischen befristet und unbefristeten Beschäftigten feststellen. Insgesamt bewerten befristet Beschäftigte die Ressourcen und Belastungen tendenziell etwas besser als Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Extrem unterschiedlich fällt aber die Bewertung der *Beschäftigungssicherheit* aus, die für unbefristet Beschäftigte MTV im Bereich des Mittelfelds liegt, für die befristeten Kolleg*innen aber im Bereich schlechter Arbeit.

4. Befristung

„Ich empfinde es als belastend und auch ineffizient, dass so viele Verträge an der Hochschule und im speziellen in meiner Abteilung, befristet abgeschlossen werden. Es ist nicht förderlich für die kollegiale Zusammenarbeit und die Stimmung im Team und an der Hochschule. Wissen und Ressourcen gehen immer wieder verloren, wenn Mitarbeiter, teilweise nach sehr kurzer Zeit, die Hochschule verlassen. Die Qualität der Arbeit leidet und die Motivation im Team sinkt."

4.1 Befristungsquoten

Im Jahr 2018 waren in Deutschland 8 Prozent aller abhängig Beschäftigten im Alter ab 25 Jahren befristet beschäftigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2019). Im Vergleich dazu ist die Befristungsquote an Hochschulen weit überdurchschnittlich: Im Rahmen der Online-Befragung zum DGB-Hochschulreport gaben 78 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen an, dass sie befristet beschäftigt sind (vgl. Tabelle 4.A.1 im Datenbericht, S. 4). Damit fällt der Befristungsanteil in der Online-Erhebung höher aus als in der amtlichen Statistik, der zufolge der Befristungsanteil für das gesamte wissenschaftliche Personal im Jahr 2018 bei 67,9 Prozent lag (vgl. Banscherus 2020a, Abb. 4.16, S. 34). Der Hauptgrund für die deutliche Abweichung dürfte darin liegen, dass diese Gruppe in der amtlichen Statistik auch die Professor*innen umfasst, die in der Online-Befragung des DGB-Hochschulreports ausgenommen sind (vgl. Kapitel 2: Methoden und Sample).

Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben bei der Online-Befragung 16 Prozent angegeben, dass ihr Arbeitsvertrag befristet ist (vgl. Tab. 4.A.1 im Datenbericht, S. 4). In der amtlichen Statistik liegt der Befristungsanteil bei 21,6 Prozent inklusive der Beschäftigten in der Pflege, die in der Online-Befragung nicht einbezogen wurden (vgl. Banscherus 2020a, Abb. 4.16, S. 34). Damit sind Befristungsanteile im vorliegenden Bericht für die MTV untererfasst.[18] Der mit der Online-Erhebung an den Hochschulen erfasste Befristungsanteil liegt aber immer noch etwas über dem Befristungsanteil für den gesamten öffentlichen Dienst, der vom Statistischen Bundesamt mit rund 15 Prozent beziffert wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2020)

Von Befristung betroffen sind unter den im Rahmen dieser Studie befragten Wissenschaftler*innen im Angestelltenverhältnis 81 Prozent, aber auch 39 Prozent der Wissenschaftler*innen mit Beamtenstatus. Unter den angestellten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt der Befristungsanteil bei 17 Prozent. Einen nur marginalen Befristungsanteil weisen die Beamt*innen unter den MTV mit nur 1 Prozent auf.

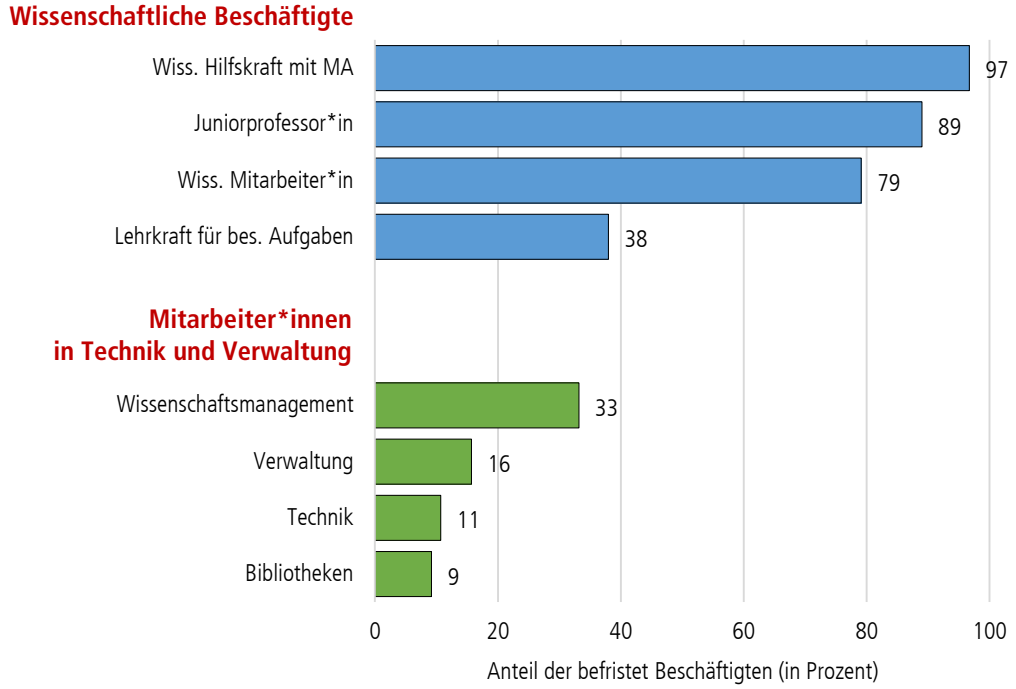
Innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppen zeigen sich im Rahmen der vorliegenden Online-Befragung starke Differenzen: Die höchsten Befristungsquoten beim wissenschaftlichen Personal weisen wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss (97 %)

[18] Ein möglicher Grund könnte sein, dass befristet Beschäftigte, die noch nicht lange an der aktuellen Hochschule beschäftigt sind oder nur einen Vertrag mit kurzer Laufzeit haben, an der Online-Befragung seltener teilgenommen haben als befristet Beschäftigte, die Arbeitsverträge mit langen Laufzeiten haben. Darauf deutet auch der eher geringe Anteil der befragten Beschäftigten mit Vertragslaufzeiten von weniger als einem Jahr hin.

und Juniorprofessor*innen[19] (89 %) auf, gefolgt von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (79 %). Mit 38 Prozent haben auch die befragten Lehrkräfte für besondere Aufgaben einen für ihr Aufgabenprofil überraschend hohen Befristungsanteil.

Im Vergleich zu den Daten der amtlichen Statistik für das Jahr 2018 fällt der Befristungsanteil für die LfbA in der Online-Erhebung etwas höher aus als für Deutschland insgesamt (34,8 %, vgl. Banscherus 2020a, Abb. 4.17, S. 36). Demgegenüber ist der Befristungsanteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen in der Online-Befragung etwas untererfasst, denn den Daten der amtlichen Statistik zufolge lag deren Befristungsanteil im Jahr 2018 bei 83,2 Prozent (vgl. Banscherus 2020a, a. a. O).

Abb. 4.1: Befristungsquote nach Beschäftigtengruppe (2019), in Prozent



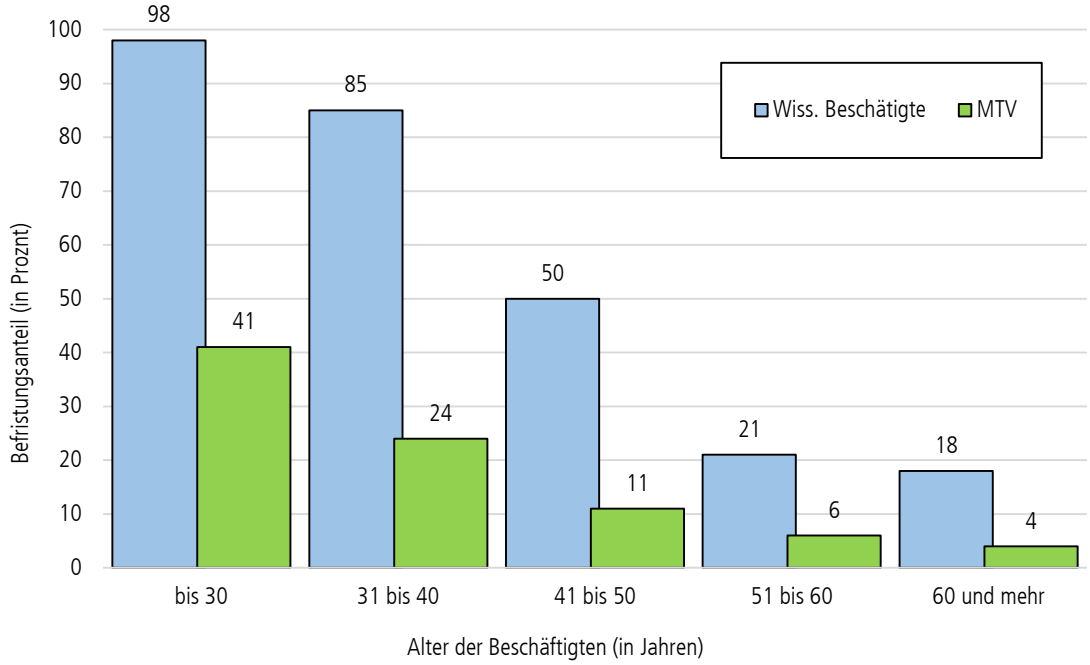
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung differiert der Befristungsanteil zwischen den Beschäftigungsbereichen: Die Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Verwaltung weisen mit 16 Prozent einen Befristungsanteil auf, der in der Online-Befragung niedriger ausfällt als in der amtlichen Statistik (21,6 %). Auch die Befristung unter den Mitarbeiter*innen im technischen Bereich (11 %) und in den Bibliotheken (9 %) fallen deutlich niedriger aus als in der amtlichen Statistik mit 19,0 und 13,9 Prozent (vgl. Banscherus 2020b, Tabelle 22, S. 22). Den mit 33 Prozent höchsten Anteil an befristeten Beschäftigten weisen die Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsmanagement auf. Für diese Gruppe liegen in der amtlichen Statistik keine Vergleichswerte vor, weil sie nicht als eigene Gruppe erhoben, sondern überwiegend in der Kategorie „sonstiges Personal" und „Verwaltung" erfasst werden. Die im Vergleich zur amtlichen Statistik

[19] Da Juniorprofessuren grundsätzlich befristet sind, ist davon auszugehen, dass es sich bei den befragten Juniorprofessor*innen, die angegeben haben, dass ihre Stelle nicht befristet sei, um positiv evaluierte Tenure Track Stellen handelt. Zweitens dürfte dieser Anteil auch methodisch bedingt sein durch die Zusammensetzung der Gruppe (vgl. Kapitel 2: Methoden und Sample).

niedrigeren Befristungsanteile der Online-Erhebung dürften teilweise in der unterschiedlichen Zuordnung der Beschäftigten auf die Beschäftigungsbereiche begründet sein (vgl. Kapitel 2: Methoden und Sample).

Abb. 4.2: Befristungsanteil nach Beschäftigtengruppe und Alter (2019), in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Der Befristungsanteil korreliert stark mit dem Alter der Beschäftigten: Bei Wissenschaftler*innen ist ein befristetes Arbeitsverhältnis für die unter 30-Jährigen der Normalfall (98 %). Auch in der Altersspanne zwischen 31 und 40 Jahren haben wissenschaftliche Beschäftigte mit wenigen Ausnahmen einen befristeten Arbeitsvertrag (85 %). Selbst von den befragten Wissenschaftler*innen zwischen 41 und 50 Jahren ist noch jede*r Zweite von Befristung betroffen. Unter den über 50-jährigen Wissenschaftler*innen hat immer noch 21 Prozent keinen unbefristeten Arbeitsvertrag. Eine Befragung der Wissenschaftler*innen an Hochschulen in Schleswig-Holstein aus dem Jahr 2016 kommt zu vergleichbaren Befristungsanteilen nach Altersgruppen – bei allerdings etwas anders abgegrenzten Altersgruppen (vgl. Gimpel 2017, Tabelle 19, S. 24).

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sinkt der Befristungsanteil von 41 Prozent bei den unter 30-jährigen auf 6 Prozent bei den Beschäftigten über 50 Jahren ab. Die verfügbaren Angaben zum Befristungsanteil im öffentlichen Dienst nach Alter aus der amtlichen Statistik erlauben leider nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit, weil die Altersgruppen anders abgegrenzt sind. Für die unter 35-Jährigen im öffentlichen Dienst lag der Befristungsanteil in den letzten 10 Jahren zwischen 34 und 38 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Die Befristung unter den jüngeren MTV an Hochschulen ist – den Ergebnissen der Online-Befragung zufolge – damit zwar etwas höher, liegt aber auf einem vergleichbaren Niveau wie im öffentlichen Dienst insgesamt.

Zusammenfassung Kapitel 4.1

In Bezug auf die Befristungsquoten kann grundsätzlich festgehalten werden, dass Beschäftigte an Hochschulen weitaus häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen angestellt sind als Beschäftigte in anderen Bereichen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen innerhalb der Hochschule können folgende Ergebnisse herausgestellt werden: Im Vergleich sind Wissenschaftler*innen deutlich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig. Hohe Befristungsquoten verzeichnen Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die überwiegend Daueraufgaben abdecken, sie sind zu mehr als einem Drittel befristet beschäftigt.

Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind befristete Arbeitsverhältnisse zwar ebenfalls verbreitet, jedoch in erheblich niedrigerem Maße. Bei den MTV weisen die Beschäftigten im Bereich des Wissenschaftsmanagements mit etwas mehr als einem Drittel die höchsten Befristungsquoten auf. Unter den Mitarbeiter*innen in Bibliotheken, Verwaltung und im technischen Bereich fallen die Befristungsquoten zwar im Vergleich mit den wissenschaftlichen Beschäftigten geringer aus, sie liegen jedoch mit 9 bis 16 Prozent immer noch deutlich über dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland.

Im Hinblick auf das Verhältnis von Alter und Befristung lässt sich für beide Beschäftigungsgruppen festhalten, dass die Befristungsquoten mit zunehmendem Alter sinken. Wissenschaftler*innen sind allerdings auch in den höheren Altersgruppen noch relativ häufig befristet beschäftigt.

4.2 Befristungsgründe

4.2.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

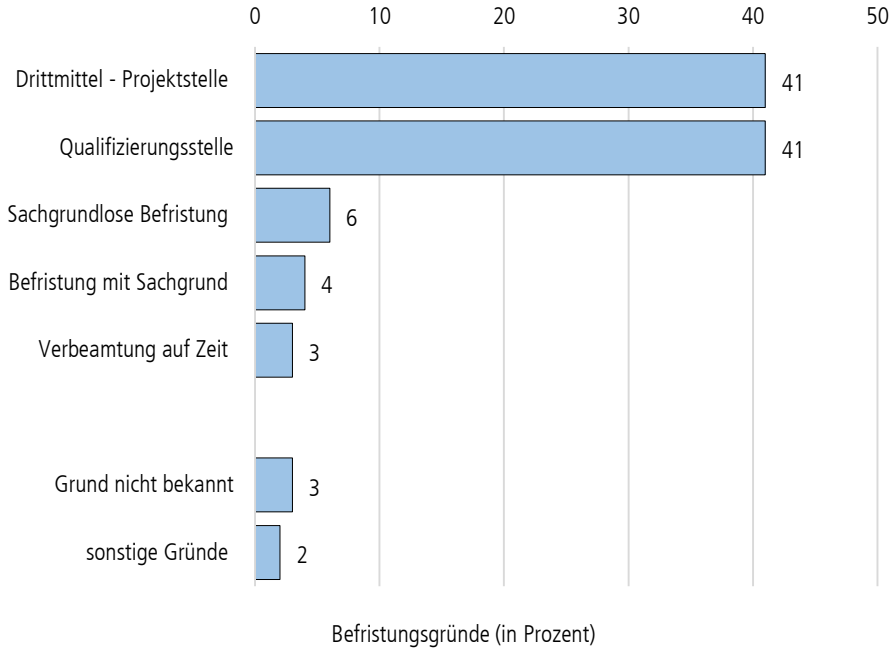
In der Online-Befragung wurde von den Teilnehmer*innen auch der Befristungsgrund abgefragt. Bei der Einordnung der nachfolgenden Ergebnisse ist zu beachten, dass die Befristungsgründe den befragten Wissenschaftler*innen anscheinend nicht immer ganz klar waren.[20] Jeweils 41 Prozent der Wissenschaftler*innen mit befristetem Arbeitsvertrag haben eine Qualifizierungsstelle oder eine aus Drittmitteln finanzierte Projektstelle.[21] Eine sachgrundlose Befristung gaben 6 Prozent der Befragten an; eine Befristung mit Sachgrund weitere 4 Prozent. Insgesamt sind 3 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten als Beamte auf Zeit befristet. Einige Beschäftigte (3 %) kennen den Grund für ihren befristen Arbeitsvertrag nicht.[22]

[20] Neben einer Reihe von vorgegebenen Antwortkategorien bestand im Fragebogen auch die Möglichkeit zur offenen Eingabe. Bei der Codierung dieser offenen Angaben zeigte sich, dass es einem Teil der befragten Wissenschaftler*innen schwerfällt, den Grund für die Befristung ihrer Stelle einem der möglichen rechtlichen Befristungsgründe zuzuordnen.

[21] Beide Werte sind vergleichbar mit den Ergebnissen einer Befragung in Schleswig-Holstein (vgl. Gimpel 2017, Tabelle 22, S. 26): Bei dieser Studie lag der Anteil der Wissenschaftler*innen („Akademischer Mittelbau", die im Rahmen eines „befristeten Drittmittelprojektes bzw. auf einer Projektstelle" beschäftigt waren, sogar bei 49,5 Prozent. Bei der Frage nach dem rechtlichen Befristungsgrund fiel der Anteil für „befristete Qualifizierungsstellen" mit 31,0 Prozent allerdings deutlich niedriger aus (Tabelle 24, S. 28).

[22] Vgl. Gimpel 2017, Tabelle 24, S. 28: In der Studie konnte fast ein Viertel der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten die rechtliche Grundlage für die Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht angeben.

Abb. 4.3: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Befristungsgrund (2019), in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

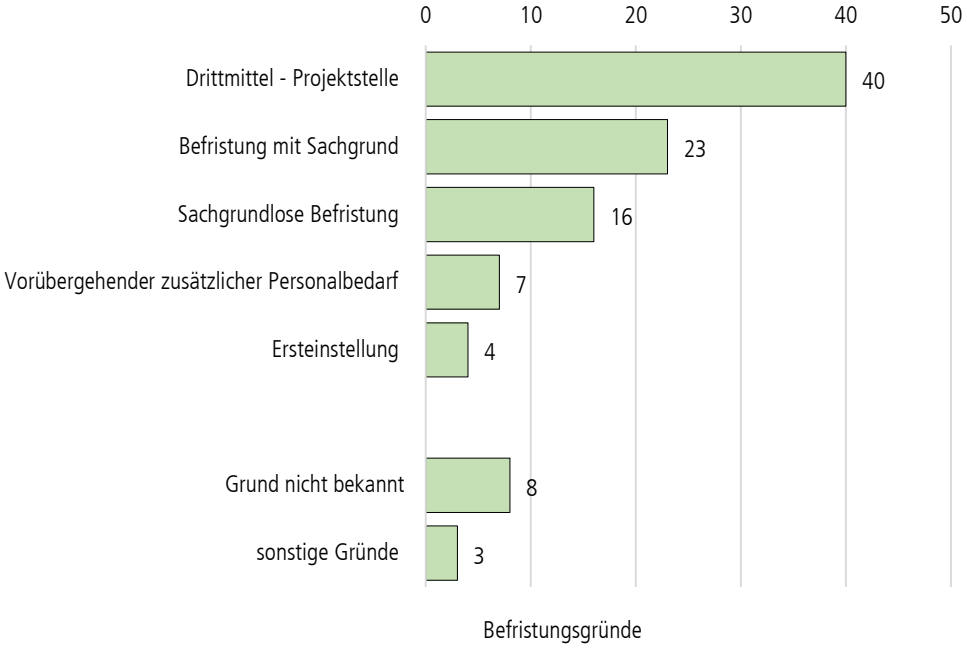
4.2.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Bei den MTV verteilen sich die Anteile der Befristungsgründe etwas breiter: Der häufigste von den Befragten angegebene Grund ist – wie beim wissenschaftlichen Personal – eine aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristete Projektstelle (40 %). Der Anteil ist höher als in anderen Studien.[23] Dieser Befund ist überraschend, weil die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung seit 2016 nicht mehr unter den Bereich der Drittmittelbefristung gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) fallen. Teilweise kann das Ergebnis mit den Laufzeiten der drittmittelfinanzierten Projektstellen begründet werden, denn ein Drittel dieser Stellen hat eine Befristungsdauer von mindestens 3 Jahren (vgl. Abb. 4.8). Es ist aber auch anzunehmen, dass ein Teil dieser Projektstellen nicht aus Drittmitteln, sondern aus befristet zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert wurde.[24]

[23] Bei den MTV an den Hochschulen in Schleswig-Holstein machten drittmittelfinanzierte Stellen im Jahr 2016 einen Anteil von 32,5 Prozent an allen Befristungen aus (Tabelle 16). 22,7 Prozent gaben eine Drittmittelbefristung als nichtwissenschaftliches oder nichtkünstlerisches Personal nach WissZeitVG als Grund an (Tabelle 17). Diese Angaben sind mit einiger Unsicherheit behaftet, da rund ein Drittel der befristeten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung den Grund für ihre Befristung nicht kannten (vgl. Gimpel 2017, S. 19ff).

[24] Für diese Vermutung spricht auch die allgemeine Verwendung des Begriffs Projektstellen an Hochschulen, oftmals werden diese mit Drittmittelfinanzierung gleichgesetzt – was nicht der Fall sein muss.

Abb. 4.4: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Befristungsgrund (2019), in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Bei annähernd einem Viertel gibt es einen Sachgrund für die Befristung. Der Anteil fällt deutlich niedriger aus als in der Befragung der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in Schleswig-Holstein, bei denen die Befristung mit Sachgrund fast ein Drittel aller Befristungen stellten (vgl. Gimpel 2017, Tabelle 17, S. 19). Die Daten des IAB-Betriebspanel weisen den Anteil der Sachgrundbefristung für alle Beschäftigten für das Jahr 2018 mit 2,4 Prozent aus (vgl. Seils et al. 2020, S. 3). Dies entspricht einem Anteil von rund 29 Prozent an allen befristet Beschäftigten in Deutschland. Insgesamt 16 Prozent der Befristungen im Rahmen der Online-Befragung sind sachgrundlos.[25] Unter allen befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt der Anteil sachgrundloser Befristungen den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge bei 4,8 Prozent (vgl. Seils et al. 2020, S. 3f.). Dies entspricht einem Anteil von etwa 58 Prozent an allen befristeten Beschäftigten in Deutschland. Befristungen mit Sachgrund und sachgrundlose Befristungen nach Teilzeit- und Befristungsgesetz spielen damit entsprechend der Rechtslage für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eine viel größere Rolle als für Wissenschaftler*innen. Einen vorübergehenden Personalbedarf gaben 7 Prozent der MTV als Grund für ihre Befristung an. Weitere 4 Prozent gaben an, dass sie wegen einer Ersteinstellung nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Auch unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weiß ein überraschend großer Teil (8 %) nicht, womit die Befristung ihres Arbeitsvertrags begründet ist.

[25] Bei den MTV in Schleswig-Holstein waren 12,3 Prozent der Befristungen sachgrundlos (vgl. Gimpel 2017, Tabelle 17, S. 19).

Zusammenfassung Kapitel 4.2

Die häufigsten Befristungsgründe für wissenschaftlich Beschäftigte sind mit jeweils 41 Prozent Qualifizierungs- und drittmittelffinanzierte Projektstellen. Auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung geben 40 Prozent an, durch eine drittmittelfinanzierte Projektstelle befristet angestellt zu sein. Im Unterschied zu den Wissenschaftler*innen bei denen die Befristung nach Sachgrund sowie die sachgrundlose Befristung (mit 4 gegenüber 6 %) nur einen kleinen Teil ausmachen, spielen diese Befristungsgründe bei den MTV eine deutlich größere Rolle (23 gegenüber 16 %). Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist bei 11 Prozent der befristet Beschäftigten der Befristungsgrund vorübergehender Personalbedarf oder Ersteinstellung.

4.3 Befristungsdauer

Dem Statistischen Bundesamt zufolge hatte über alle Beschäftigungsbereiche hinweg mehr als die Hälfte (55,5 %) der im Jahr 2018 in Deutschland befristet Beschäftigten einen Zeitvertrag von unter einem Jahr. „Bei 21,2 Prozent der Befragten betrug die Befristung 1 bis unter 2 Jahre, bei weiteren 12,6 Prozent 2 bis unter 3 Jahre. 10,7 Prozent gaben an, einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren zu besitzen." (Statistisches Bundesamt 2019)

Im Vergleich dazu fallen die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge an Hochschulen aufgrund ihres Sonderbefristungsrechts auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes insgesamt länger aus.

4.3.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

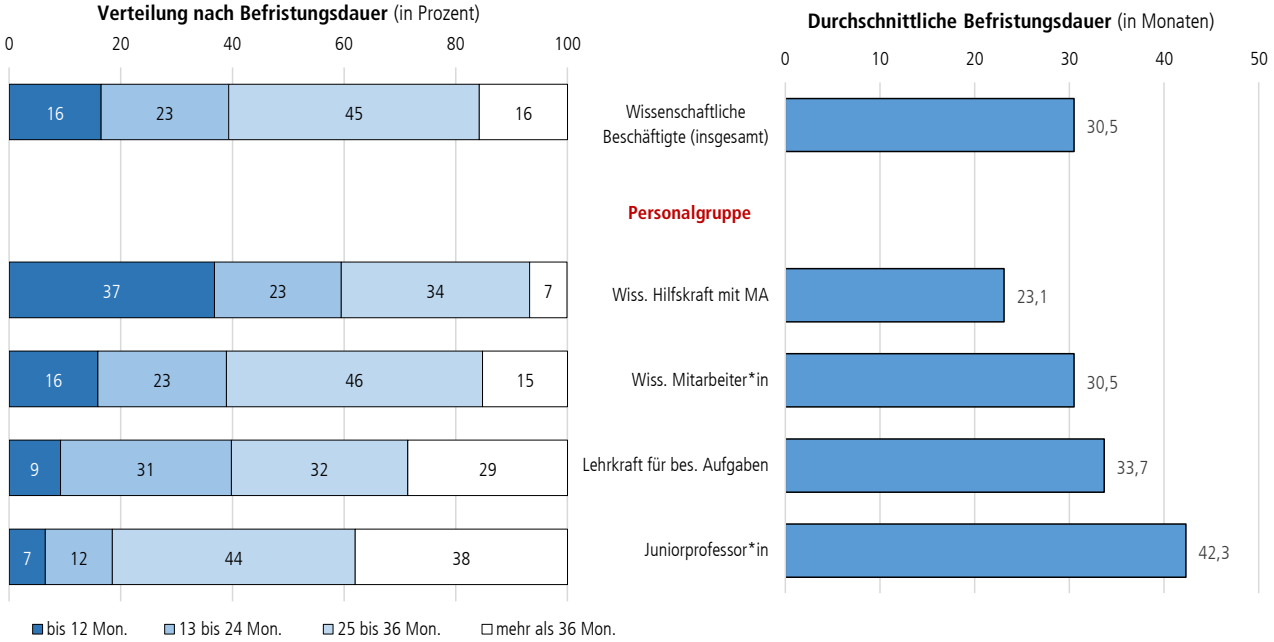
Die Befristungen der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten haben eine durchschnittliche Laufzeit von 30,5 Monaten. Dieser Wert fällt nur geringfügig höher als der Durchschnittswert von 29,3 Monaten, den Gassmann auf Basis der Auswertung von Ausschreibungen an 11 Hochschulen für das Jahr 2019 ermittelte (vgl. Gassmann 2020, Tabelle 71, S. 133).

Zwischen den Beschäftigtengruppen variiert die durchschnittliche Befristungsdauer deutlich: Die Verträge der wissenschaftlichen Hilfskräfte haben eine durchschnittliche Laufzeit von 23 Monaten,[26] während die angegebene Befristungsdauer für Juniorprofessor*innen im Durchschnitt bei rund 42 Monaten liegt.[27]

[26] Die hohe durchschnittliche Laufzeit bei den WHK könnte darauf hindeuten, dass hier mehrere befristete Arbeitsverträge als eine durchgehende Beschäftigung angenommen wurden. Dies lässt auch die durchschnittliche Anzahl der bisherigen befristeten Arbeitsverträge vermuten, denn diese ist mit 2,6 sogar etwas höher als bei Promovierenden (vgl. Kapitel 4.5: Anzahl der befristeten Arbeitsverträge).

[27] Juniorprofessor*innen werden in der Regel zunächst für drei oder vier Jahre auf Zeit verbeamtet oder (seltener) angestellt. Nach einer positiven Zwischenevaluation wird die Stelle auf die festgelegte Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert. Die rechnerische Durchschnittslaufzeit der Stelle von 42 Monaten im Rahmen der Online-Befragung zum DGB-Hochschulreport resultiert daraus, dass einige der Befragten in der ersten und einige in der zweiten Phase ihres Dienstvertrages sind. In einigen Fällen weichen die Laufzeiten von ganzen Jahren ab. Dies ist bspw. möglich bei Verlängerungen nach einer Auszeit wegen Elterngeldbezug.

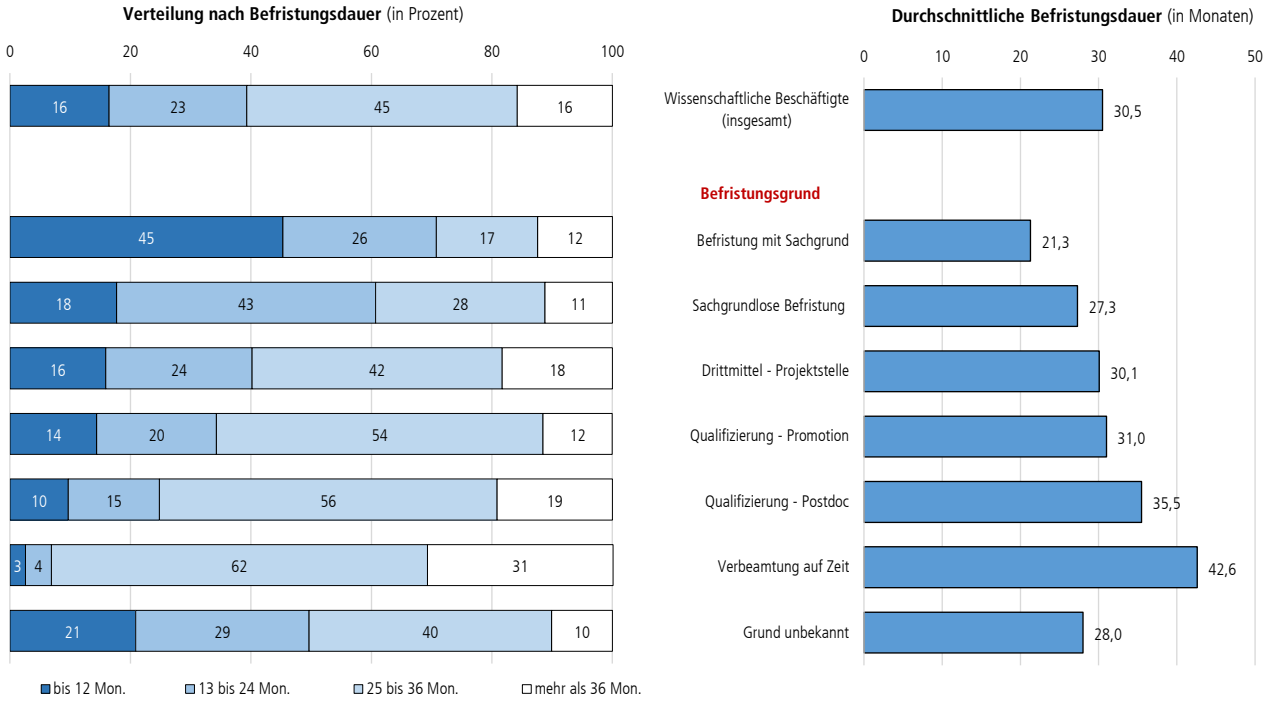
Abb. 4.5: Befristungsdauer der Wissenschaftler*innen nach Beschäftigtengruppe (2019), in Prozent und in Monaten



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Wie Abb. 4.5 zeigt, variieren die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge auch innerhalb der einzelnen Statusgruppen sehr stark zwischen wenigen Monaten und mehr als 3 Jahren. So hat mehr als ein Drittel der WHK eine Befristungsdauer bis zu 12 Monaten, einige wenige (7 %) haben auch Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von über 3 Jahren angegeben. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat fast die Hälfte eine vertragliche Befristungsdauer von 2 bis 3 Jahren. Bei Juniorprofessor*innen haben 44 Prozent der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von 25 bis 36 Monaten und bei mehr als einem Drittel beträgt die Laufzeit 3 Jahre oder länger.

Abb. 4.6: Befristungsdauer der Wissenschaftler*innen nach Befristungsgrund (2019), in Prozent und in Monaten



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Betrachtet man die Befristungsdauer nach Befristungsgründen (Abb. 4.6) fallen die kurzen Laufzeiten der Befristungen mit Sachgrund auf, zu denen auch die Vertretungsstellen gehören. Annähernd die Hälfte dieser Arbeitsverträge geht bis maximal 12 Monate. Bei sachgrundlosen Befristungen haben 43 Prozent eine Laufzeit von 1 bis 2 Jahren. Ein überraschender Befund ist der – mit 39 Prozent – hohe Anteil an Beschäftigten, deren sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag eine Laufzeit von mehr als 2 Jahren aufweist.[28] Arbeitsstellen in drittmittelfinanzierten Projekten weisen mehrheitlich eine Laufzeit von mehr als 2 Jahren auf. Promotionsstellen haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 31 Monaten, allerdings beträgt die Laufzeit bei rund einem Drittel nur bis zu 2 Jahre. Die durchschnittliche Dauer einer Qualifizierungsstelle für Postdocs liegt bei annähernd 3 Jahren. Die Befristungsdauer der Befragten mit einer Verbeamtung auf Zeit liegt im Durchschnitt bei 42,6 Monaten.[29] Ein Drittel dieser Verträge haben eine Laufzeit von mehr als 3 Jahren. Inwiefern die Laufzeiten bei Qualifizierungsstellen als ausreichend erachtet werden, um das Qualifizierungsziel zu erreichen, wird in Kapitel 4.4: Befristungsdauer bei Projekten und auf Qualifizierungsstellen thematisiert.

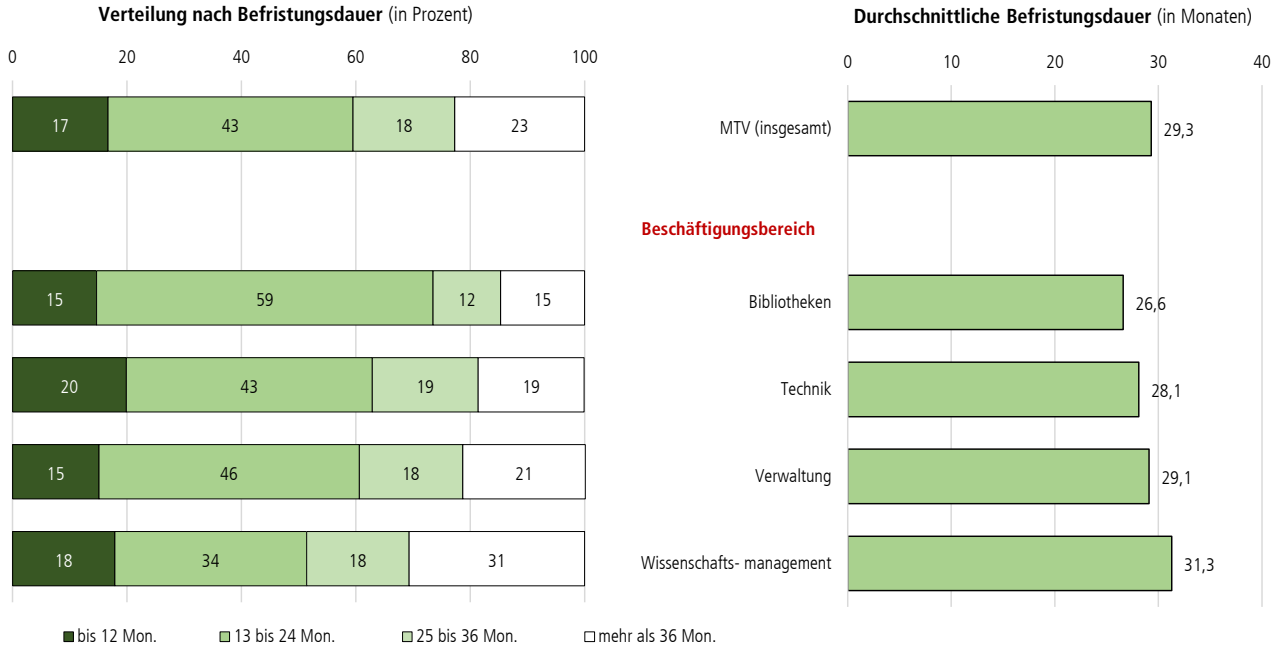
[28] Rund 9 Prozent dieser sachgrundlos befristeten Verträge wurden den Angaben der Befragten zufolge noch vor der Novellierung des WissZeitVG geschlossen. Bei den anderen sachgrundlos befristeten Verträgen mit Laufzeiten von über 24 Monaten muss davon ausgegangen werden, dass von den Befragten nicht der richtige Befristungsgrund angegeben wurde, da nur nach Beschäftigungen an der aktuellen Hochschule gefragt wurde.

[29] Juniorprofessor*innen stellen einen großen Teil in der Beschäftigtengruppe mit diesem Befristungsgrund.

4.3.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Bei den befragten befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung variiert die durchschnittliche Vertragslaufzeit – je nach Beschäftigungsbereich – zwischen 27 und 31 Monaten (vgl. Abb. 4.7). Die durchschnittliche Befristungsdauer bei den MTV liegt bei 29,3 Monaten. Sehr kurze Laufzeiten von unter einem Jahr liegen bei jedem sechsten befristeten Arbeitsvertag vor. Der jeweils größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge hat eine Dauer von 1 bis 2 Jahren. Längere Vertragslaufzeiten von mehr als 3 Jahren werden im Bereich des Wissenschaftsmanagements mit 30 Prozent vergleichsweise häufig und bei den Bibliotheksbeschäftigten mit 15 Prozent vergleichsweise selten abgeschlossen.

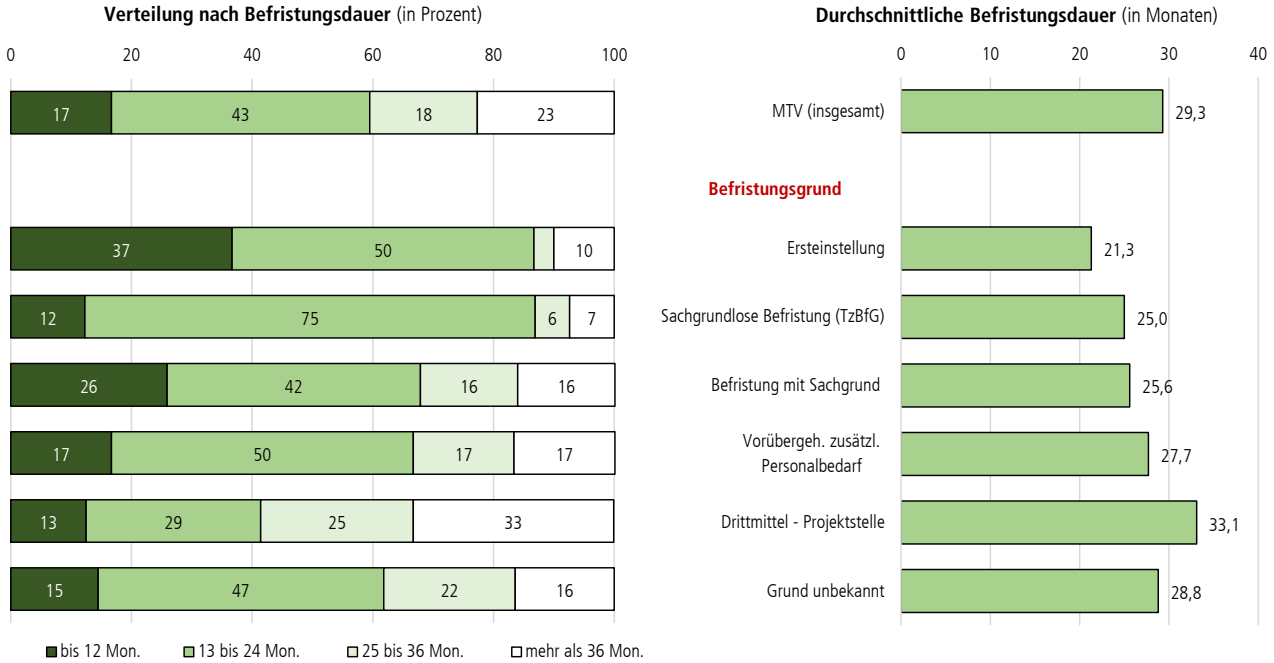
Abb. 4.7: Befristungsdauer der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Beschäftigungsbereich (2019), in Prozent und in Monaten



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Zwischen den Befristungsgründen (vgl. Abb. 4.8) zeigen sich besonders große Unterschiede beim Anteil der Verträge mit kurzen Laufzeiten: Bei den Befristungen wegen Ersteinstellung laufen 37 Prozent der Verträge höchstens 12 Monate. Das gilt auch für jeden vierten befristeten Vertrag mit Sachgrund. Bei den sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen haben drei Viertel eine Laufzeit von 1 bis 2 Jahren. Ein Drittel der aufgrund vorübergehendem zusätzlichen Personalbedarf befristeten Stellen weisen Laufzeiten von mehr als 2 Jahren auf. Gleiches gilt für die Befristungen mit Sachgrund. Einen hohen Anteil an Vertragslaufzeiten von über 3 Jahren weisen mit rund einem Drittel nur die durch Drittmittel finanzierten Projektstellen auf.

Abb. 4.8: Befristungsdauer der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Befristungsgrund (2019), in Prozent und in Monaten



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Zusammenfassung Kapitel 4.3

Die durchschnittliche Befristungsdauer der befragten Wissenschaftler*innen mit befristetem Arbeitsvertrag liegt bei 30,5 Monaten. Die Befristungsdauer variiert dabei stark zwischen den Beschäftigtengruppen, die kürzesten durchschnittlichen Laufzeiten haben wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss und die längsten die Juniorprofessor*innen. Auch der Vergleich nach Befristungsgründen lässt eine große Spannbreite der durchschnittlichen Befristungsdauer erkennen. Vor allem bei Befristungen mit Sachgrund beträgt die Laufzeit häufig nur bis zu einem Jahr.

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt die durchschnittliche Befristungsdauer bei rund 29 Monaten. Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche zeigt sich dabei eine eher geringe Varianz der durchschnittlichen Laufzeiten. Der jeweils größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge in allen Beschäftigungsbereichen hat eine Dauer von 1 bis 2 Jahren. Den höchsten Anteil an längeren Vertragslaufzeiten von mehr als 3 Jahren weist der Bereich Wissenschaftsmanagement auf – hier hat ein Drittel einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von über 3 Jahren.

4.4 Befristungsdauer bei Projekten und auf Qualifizierungsstellen

Die **Dauer einer befristeten Projektstelle** orientiert sich den Angaben der Befragten zufolge nicht immer an der Laufzeit des Gesamtprojektes, obwohl das WissZeitVG vorgibt, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll.[30]

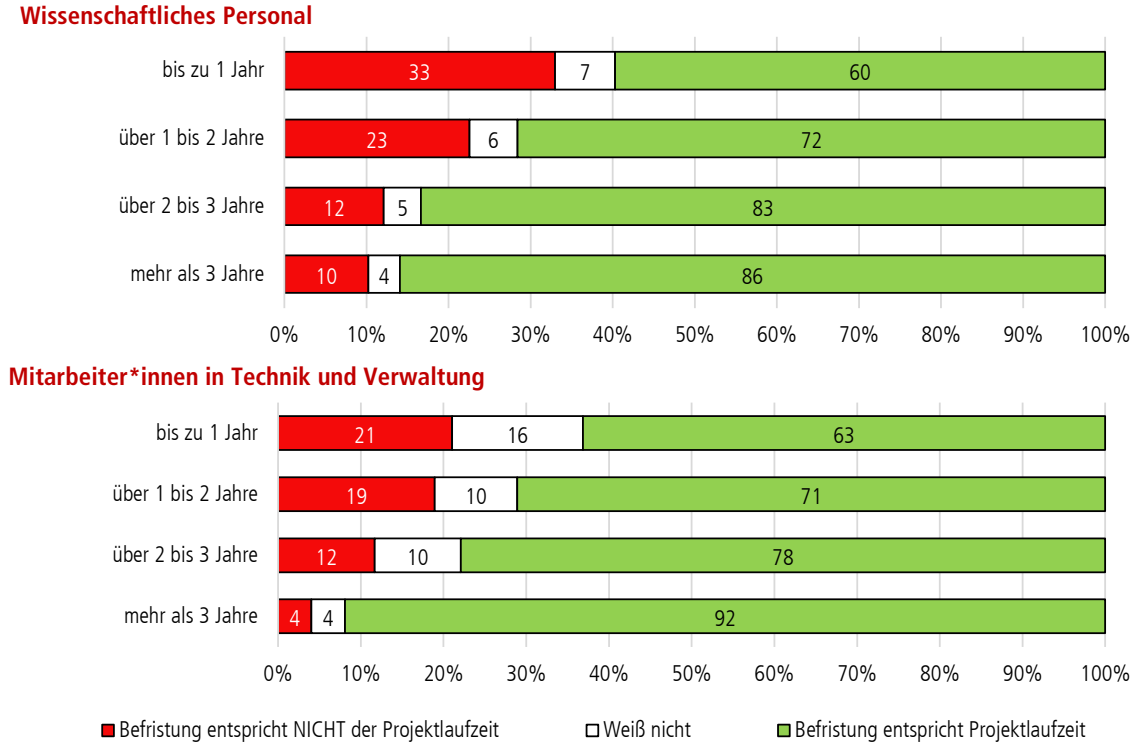
> *„[…] Auch wenn man eine Tätigkeit ausübt, die man grundsätzlich braucht, deswegen in sehr vielen Projekten arbeiten könnte, bekommt man nur einen Projektvertrag. Und da Projektträger immer öfter nur Projektphasen von Projekten finanzieren, werden die Verträge noch kürzer."*

Vor allem bei Verträgen mit kurzen Laufzeiten bis zu einem Jahr geben viele Beschäftigte an, dass die Befristungsdauer der Projektstelle von der Laufzeit des Gesamtprojektes abweicht. Dies gilt für rund ein Drittel der **wissenschaftlichen Beschäftigten** auf einer drittmittelfinanzierten Projektstelle mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr und es gilt auch für mehr als ein Fünftel der Projektstellen mit Laufzeiten zwischen 1 bis 2 Jahren. Bei längeren Laufzeiten weichen nur noch etwa 10 Prozent der Verträge von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab.

Auch bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** sind es vor allem die Projektstellen mit Laufzeiten bis zu 2 Jahren, deren Vertragslaufzeiten von der Projektlaufzeit abweichen. Ähnlich wie bei den Wissenschaftler*innen entsprechen längere Projektstellen weitgehend der Laufzeit des Gesamtprojektes.

[30] Vgl. § 2 (2) WissZeitVG: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/__2.html [13.11.2020]

Abb. 4.9: Laufzeit der befristeten Projekstelle im Vergleich zur Gesamtlaufzeit des Projektes (2019), in Prozent



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Bei **Qualifizierungsstellen** ist die Befristungslaufzeit gesetzlich danach zu bemessen, ob sie zur Erreichung des Qualifizierungsziels angemessen ist.[31] In der Gesetzesbegründung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird der Qualifizierungsbegriff wie folgt spezifiziert: „Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen." Bei den Beschäftigten in der ersten Phase der WissZeitVG-Qualifizierung handelt es sich dabei häufig um das Qualifizierungsziel Promotion. Demgegenüber findet in der Postdoc-Phase eine starke Auffächerung der Qualifizierungsziele statt.

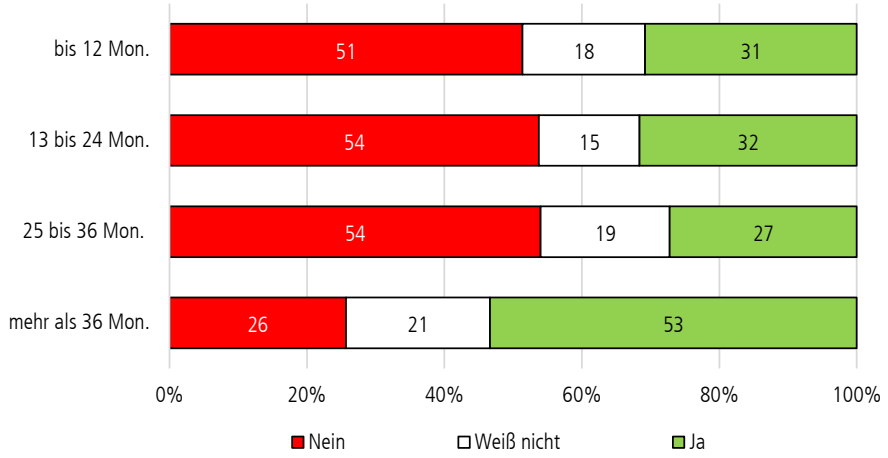
In der Befragung zeigt sich deutlich, dass die Befristungsdauer der Einschätzung der befragten Beschäftigten zufolge sehr häufig nicht dem Qualifizierungsziel angemessen ist. Dies gilt insbesondere bei Befristungsdauern von maximal 3 Jahren. Eine wichtige Wegmarke scheint eine Vertragslaufzeit von mehr als 3 Jahren darzustellen. Bei einer kürzeren Laufzeit halten mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Promotionsstellen und rund zwei Drittel der Wissenschaftler*innen mit einer Postdoc-Stelle das im Arbeitsvertrag genannte Qualifizierungsziel innerhalb der vorgegebenen Befristungsdauer für nicht erreichbar. Bei einer Laufzeit von

[31] Vgl. § 2 (1) WissZeitVG: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/__2.html [13.11.2020]

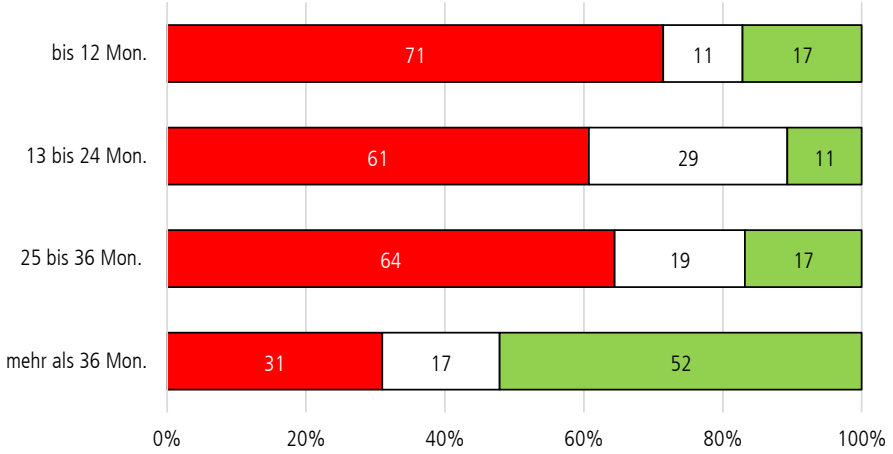
mehr als drei Jahren halten aber immerhin noch ein Viertel der Promovierenden und ein Drittel der Wissenschaftler*innen mit einer Postdoc-Stelle das Qualifikationsziel innerhalb der Befristungsdauer für nicht erreichbar.

Abb. 4.10: Erreichbarkeit des Qualifizierungsziels innerhalb der Befristungsdauer – aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten (2019), in Prozent

Wiss. Beschäftigte auf Promotionsstelle



Wiss. Beschäftigte auf Postdoc-Stelle



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Zusammenfassung Kapitel 4.4

Zusammenfassend kann für Befristungen bei Projektstellen festgehalten werden, dass die Befristungsdauer den Befragten zufolge in der großen Mehrheit den Gesamtlaufzeiten der Projekte entspricht. Allerdings weichen sie bei einigen Projektstellen auch von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab. Dies gilt insbesondere bei kürzeren Vertragslaufzeiten bis zu 2 Jahren und sowohl für den Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch für Wissenschaftler*innen.

Im Hinblick auf Qualifizierungsstellen zeigt sich eine deutliche Tendenz für die Gruppe der Promovierenden und der Habilitierenden: Bei einer Vertragslaufzeit unter 3 Jahren geben mehr als die Hälfte der Promovierenden und zwei Drittel der Habilitierenden an, dass das Qualifizierungsziel innerhalb der Befristungsdauer nicht erreichbar ist. Bei einer Vertragslaufzeit von über 3 Jahren halbieren sich diese Anteile zwar in beiden Qualifizierungsstufen, sind mit einem Viertel (Promovierende) und einem Drittel (Habilitierende) aber immer noch beachtlich hoch.

4.5 Anzahl der befristeten Arbeitsverträge

4.5.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Im Durchschnitt hatten die befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen an ihrer aktuellen Hochschule zum Zeitpunkt der Befragung (Herbst 2019) bereits drei befristete Arbeitsverträge. Etwas mehr als jede*r dritte Wissenschaftler*in hatte den ersten befristeten Arbeitsvertrag an der aktuellen Hochschule, jede*r Fünfte hatte schon zwei Arbeitsverträge und jede*r sechste Wissenschaftler*in ihren dritten befristeten Arbeitsvertrag. Mehr als jede*r vierte wissenschaftliche Beschäftigte hat sogar bereits vier oder mehr befristete Arbeitsverträge an der aktuellen Hochschule.

Die höchste durchschnittliche Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen an der aktuellen Hochschule weisen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Postdoc-Phase mit vier Arbeitsverträgen auf. Bei ihnen ist auch der Anteil an Erstverträgen mit 21 Prozent weniger als halb so hoch wie bei den anderen Wissenschaftler*innen. Und fast jede*r fünfte Wissenschaftler*in auf einer Postdoc-Stelle hat bereits sieben oder mehr befristete Arbeitsverträge an der jeweiligen Hochschule.

Tab. 4.1: Befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen nach Anzahl der bisherigen Befristungen (2019), in Prozent

Beschäftigtengruppe	**Durchschnittliche Anzahl**	**Anzahl der bisherigen Befristungen an der aktuellen Hochschule**, Verteilung in Prozent						**Anzahl (N)**
		1	2	3	4	5 bis 6	7 oder mehr	
Wiss. HK mit Master	2,6	48	17	11	7	9	8	**163**
WiMis in Promotionsphase	2,4	45	24	12	7	7	5	**2.322**
WiMis in Postdoc-Phase	4,4	21	17	15	12	17	18	**1.001**
Juniorprofessor*innen	3,0	42	13	16	8	7	14	**92**
Wissenschaftler*innen insgesamt	3,1	38	21	13	9	10	10	**4.186**

Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

4.5.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Auch die befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben mit einem Durchschnittswert von 2,7 bereits eine hohe Anzahl an Arbeitsverträgen mit ihrer aktuellen Hochschule geschlossen. Fast die Hälfte von ihnen hat den ersten befristeten Arbeitsvertrag an der aktuellen Hochschule, jede*r Fünfte hatte bereits zwei Arbeitsverträge und jede*r zehnte Mitarbeiter*in den dritten befristeten Arbeitsvertrag an der aktuellen Hochschule.

Tab. 4.2: Befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Anzahl der bisherigen Befristungen an der aktuellen Hochschule (2019), in Prozent

Beschäftigungsbereich	Durch-schnittli-che Anzahl	Anzahl der bisherigen Befristungen an der aktuellen Hochschule, Verteilung in Prozent						Anzahl (N)
		1	2	3	4	5 bis 6	7 oder mehr	
Verwaltung	2,4	49	21	10	7	7	6	**398**
Technik	3,0	51	14	10	8	9	8	**152**
Bibliotheken	2,4	47	29	9	3	3	9	**34**
Wissenschaftsmanagement	3,3	37	18	11	11	12	13	**180**
MTV insgesamt	**2,7**	**47**	**19**	**10**	**7**	**8**	**8**	**764**

Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Die höchste Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen an der aktuellen Hochschule weisen die Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsmanagement mit einem durchschnittlichen Wert von 3,3 auf. Im Wissenschaftsmanagement scheinen viele Beschäftigte über eine lange Dauer befristet beschäftigt zu werden, denn jede*r Dritte von ihnen hat schon vier oder mehr befristete Arbeitsverträge an der aktuellen Hochschule geschlossen.

Zusammenfassung Kapitel 4.5

Sowohl bei den die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch bei den Wissenschaftler*innen haben die befristet Beschäftigten im Durchschnitt bisher rund 3 Zeitverträge an der aktuellen Hochschule. Die höchste Anzahl weisen die Wissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase mit durchschnittlich 4,4 Arbeitsverträgen auf. Annähernd ein Fünftel von ihnen hatte zum Zeitpunkt der Befragung bereits sieben oder mehr befristete Arbeitsverträge. Bei den MTV sind es die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement, die im Durchschnitt eine etwas höhere Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen aufweisen als alle anderen MTV. 13 Prozent von ihnen hatten zum Zeitpunkt der Befragung bereits sieben oder mehr befristete Arbeitsverträge.

4.6 Belastungen durch Befristung

An den Hochschulen ist Befristung der entscheidende Treiber dafür, ob die Beschäftigten sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen und wie stark diese Sorgen sie belasten.

Bemisst man den Einfluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit dem DBG-Index Gute Arbeit anhand des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit*[32], so zeigt sich, dass der Indexwert für fast alle *unbefristet* Beschäftigten im Bereich des oberen Mittelfelds der Arbeitsqualität liegt (Abb. 4.11). Im Vergleich dazu bewerten die *befristet* Beschäftigten die Arbeitsqualität im Hinblick auf *Beschäftigungssicherheit* durchgängig sehr viel schlechter: In fast allen befristeten Beschäftigtengruppen liegt die durchschnittliche Bewertung teilweise deutlich unter 50 Indexpunkten und fällt damit in den Bereich schlechter Arbeit.

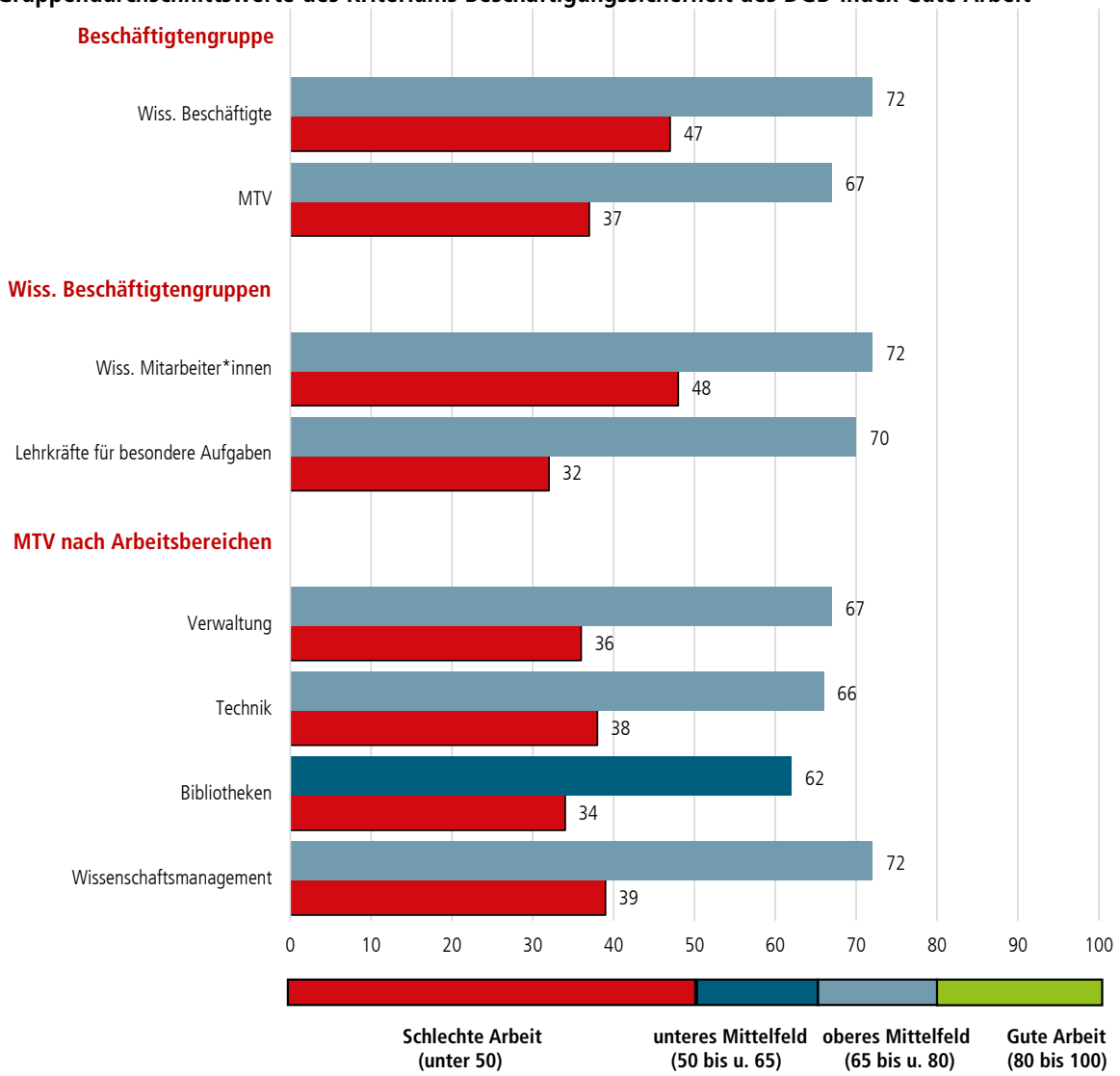
In das Kriterium *Beschäftigungssicherheit* fließen die Antworten zu drei Fragen ein, die verschiedene berufliche Sorgen erheben sowie zu drei weiteren Fragen, die die Stärke der Belastungen erfassen, die sich daraus für die Befragten ergeben. Neben

a) der Sorge vor einem Arbeitsplatzverlust und
b) der Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig werden könnte, ist es vor allem die Frage
c) nach der Sorge um die eigene berufliche Zukunft, die sich hier gravierend negativ auf die Bewertung der Arbeitsqualität durch die Befragten auswirkt.

Ganz allgemein gilt für die Sorgen um die berufliche Zukunft: Mit der Häufigkeit, mit der die Befragten sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, steigt auch die Stärke der Belastung an, die damit einhergeht. Diese überaus starke Korrelation findet sich bei befristet Beschäftigten wie auch den unbefristet Beschäftigten, sowohl unter Wissenschaftler*innen als auch den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (vgl. die Tabellen 4.A.2 und 4.A.3 im Datenbericht, S. 5f.). Aufgrund der starken Korrelation zwischen Häufigkeit der Sorgen und Stärke der daraus resultierenden Belastung, kann die berichtete Häufigkeit als Gradmesser für das Ausmaß der Belastung fungieren.

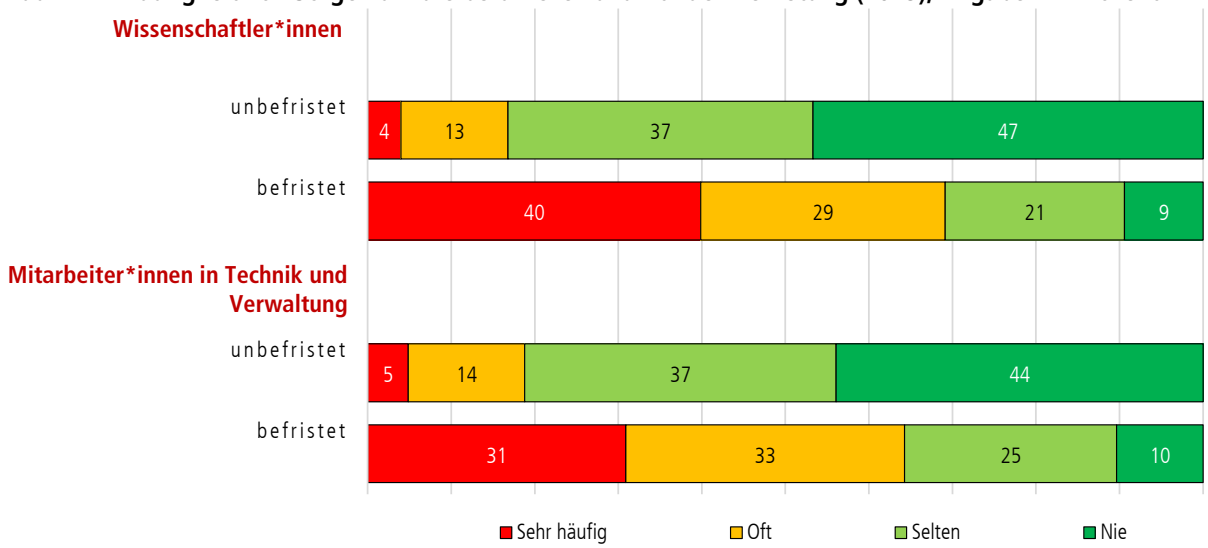
[32] Vgl. dazu die drei Originalfragen, die dem Kriterium zugrunde liegen im Datenbericht (Tabelle 3.A.3, S. 3).

Abb. 4.11: Beschäftigungssicherheit – Bewertung aus Sicht der befristet und unbefristet Beschäftigten (2019), Gruppendurchschnittswerte des Kriteriums Beschäftigungssicherheit des DGB-Index Gute Arbeit



Hinweis: Der jeweils obere Balken gibt den Durchschnittswert der unbefristet Beschäftigten an, der untere Balken den Durchschnittswert der befristet Beschäftigten.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Abb. 4.12: Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft nach Befristung (2019), Angaben in Prozent



Hinweis: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

In Abbildung 4.12 wird der Zusammenhang zwischen Befristung und der Sorge um die eigene berufliche Zukunft deutlich: Unter den Hochschulbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag macht sich etwa jede*r sechste Beschäftigte „oft" oder „sehr häufig" Sorgen um die berufliche Zukunft. Demgegenüber machen sich unter den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag mehr als zwei Drittel „oft" oder „sehr häufig" Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Diese Ergebnisse finden sich unter den Wissenschaftler*innen in gleichem Umfang wie unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Für die *befristet* Beschäftigten sind die Sorgen um die berufliche Zukunft so ausgeprägt, dass man – aus der Perspektive der Beschäftigten – hier schon von einer sehr belastenden Arbeitsbedingung sprechen muss. Da die Häufigkeit der Sorgen kaum mit der Befristungsdauer korreliert, ist zudem anzunehmen, dass es schon der Umstand der Befristung alleine ist, der den Beschäftigten große Sorgen um ihre berufliche Zukunft bereitet.

Zusammenfassung Kapitel 4.6

Die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit belastet die betroffenen Beschäftigten stark und führt beim Kriterium *Beschäftigungssicherheit* zu Bewertungen, die (mit durchschnittlichen Werten unter 50 Indexpunkten) deutlich in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Dies zeigt sich sowohl bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch den Wissenschaftler*innen und für sämtliche Beschäftigtengruppen. Die Befristungsdauer spielt dabei kaum eine Rolle, dies bedeutet, dass es der Umstand der Befristung selbst ist, der zu großen Belastungen führt.

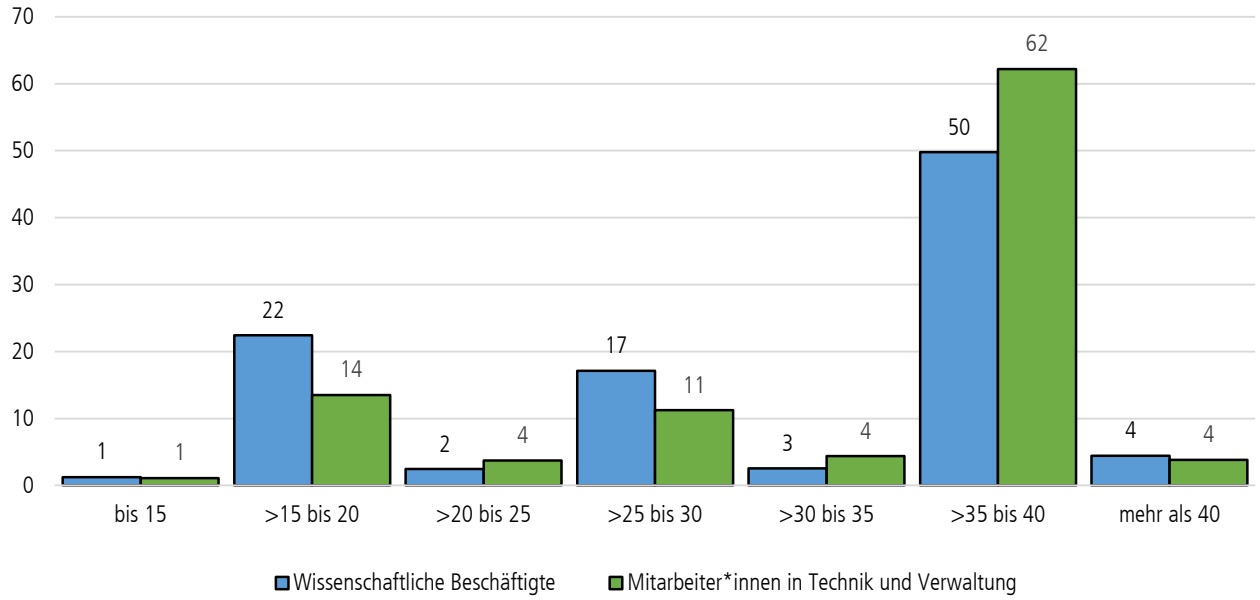
5. Arbeitszeiten

„[…] Es wird einfach erwartet, dass man über die normale Arbeitszeit hinaus arbeitet, aber es gibt keinen Kontrollmechanismus, der da Einhalt gebieten kann."

5.1 Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

Die Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zeigt, dass ein überdurchschnittlich großer Teil der Beschäftigten an deutschen Hochschulen teilzeitbeschäftigt ist.[33] 34% der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und 46% der Wissenschaftler*innen haben eine Teilzeitstelle (vgl. Tabelle 5.A.1 im Datenbericht, S. 7). Eine Vollzeitstelle[34] hat etwas mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten und zwei Drittel der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Damit liegen die Teilzeitquoten für die MTV und besonders für die Wissenschaftler*innen deutlich höher als die Teilzeitquote aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, die im Jahr 2019 bei 29,2 Prozent lag.[35]

Abb. 5.1: Wissenschaftliche Beschäftigte und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, Verteilung nach vertraglichen Wochenarbeitszeiten (2019), Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

[33] Unter Teilzeit werden hier alle Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit von bis zu 35 Wochenstunden gefasst.

[34] Unter Vollzeit werden hier Wochenarbeitszeiten ab einem Stundenumfang von mehr als 35 Stunden gefasst, obwohl die Vollzeit für Angestellte an den meisten Hochschulen zwischen 38 bis unter 40 Stunden liegt. Auch unter den Teilnehmer*innen der Online-Befragung liegt die große Mehrheit der Arbeitszeitkategorie „35 bis 40 Stunden" in diesem Zeitkorridor.

[35] Diese Angaben basieren auf den Daten des Mikrozensus. Die Angaben zur Teilzeit beruhen auf einer Selbsteinstufung der Befragten. Vgl. http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf [13.11.2020]

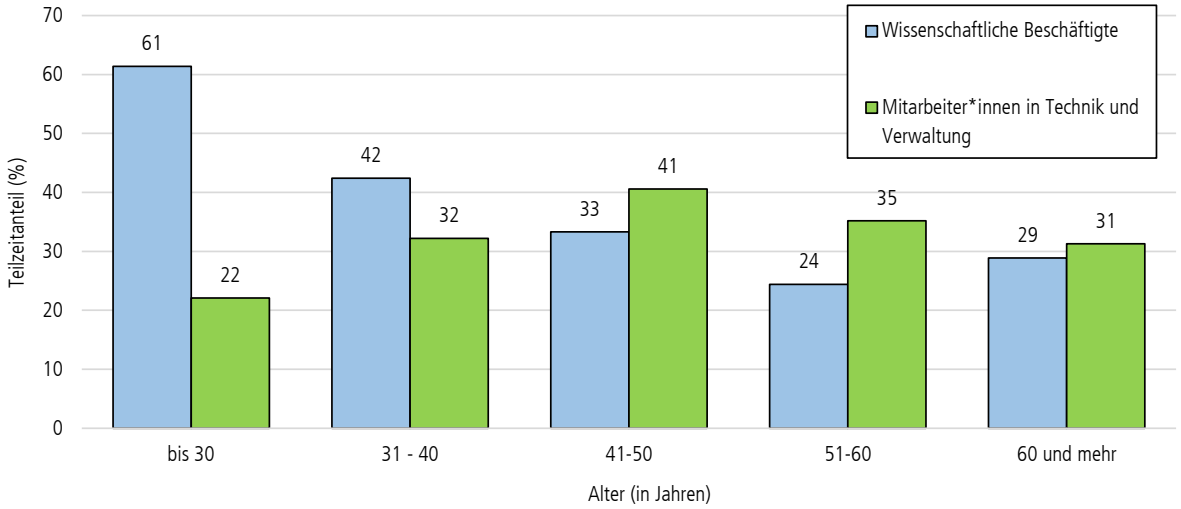
Bei der Teilzeit an Hochschulen dominieren zwei Modelle (vgl. Abb. 5.1): Die meisten befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten im Umfang einer sogenannten „halben Stelle" (15 bis 20 Std.) oder im Umfang einer „Dreiviertel-Stelle" (25 bis 30 Std.). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten spielen beide Teilzeitmodelle im Vergleich zu den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eine sehr viel größere Rolle: Fast jede*r vierte Wissenschaftler*in arbeitet auf einer „halben Stelle" und jede*r Sechste arbeitet auf einer „Dreiviertel-Stelle".

5.2 Teilzeit

Teilzeit hat auch unter den Beschäftigten an Hochschulen eine stark geschlechterbezogene Ausprägung. Die Teilzeitquote der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt bei den Frauen mit 43 Prozent deutlich über jener der Männer (12 %). Unter den befragten wissenschaftlichen Beschäftigten arbeitet mehr als die Hälfte der Frauen Teilzeit (53 %), aber auch mehr als ein Drittel der Männer (37 %). Die Teilzeitquoten derjenigen, die bei der Frage nach dem Geschlecht „divers"[36] angaben oder „keine Angabe" machten, liegen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten bei 44 Prozent und bei den MTV bei 34 Prozent (vgl. Tabelle 5.A.1 im Datenbericht, S. 7).

Die Teilzeitquote beider Beschäftigtengruppen verändert sich mit dem Alter (vgl. Abb. 5.2). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten geht die Teilzeitquote mit zunehmendem Alter deutlich zurück, während sie bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zur Lebensmitte hin stark ansteigt und danach wieder leicht zurückgeht.

Abb. 5.2: Teilzeitanteile nach Beschäftigtengruppe und Alter (2019), Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

[36] Aus Gründen des Datenschutzes werden die Fallzahlen für die Gruppe „divers" in den Tabellen nicht einzeln ausgegeben, sondern jeweils mit den Teilnehmer*innen zusammengefasst, die keine Angabe zum Geschlecht machten.

Differenzierte Analysen zu den Teilzeitquoten nach Alter belegen unterschiedliche Muster für Frauen und Männer in beiden Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 5.A.2 im Datenbericht, S. 8). Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind die aus der Forschung bekannten Muster der geschlechterspezifischen Veränderung der Teilzeitquote nach Alter besonders ausgeprägt: Von den Männern im Alter bis 30 Jahre ist zwar noch fast jeder Fünfte teilzeitbeschäftigt, von den über 30-Jährigen aber nur noch etwa jeder Zehnte. Anders bei den Frauen: Hier ist etwa ein Viertel der unter 30-Jährigen teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote steigt mit zunehmendem Alter stark an, sodass von den 41- bis 50-Jährigen mehr als die Hälfte in Teilzeit arbeitet. In den höheren Altersgruppen fällt die Teilzeitquote bei den Frauen niedriger aus.[37] Bei den Wissenschaftlerinnen nimmt die Teilzeitquote bei den über 30-Jährigen nicht so stark ab wie bei den Wissenschaftlern, sondern verbleibt auf einem hohen Niveau, vor allem um familienbedingte Betreuungsaufgaben abdecken zu können (vgl. Kapitel 5.3: Gründe für Teilzeit).

Die Teilzeit variiert auch stark mit dem beruflichen Status: Nur 6 Prozent der Beamt*innen unter den Wissenschaftler*innen und 21 Prozent der Beamt*innen in Technik und Verwaltung arbeiten Teilzeit (vgl. Tabelle 5.A.1 im Datenbericht, S. 7).

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten variiert die Teilzeitquote zudem sehr stark mit der Beschäftigtengruppe (vgl. Abb. 5.3): Mehr als drei Viertel der wissenschaftlichen Hilfskräfte (79 %) haben angegeben, in Teilzeit zu arbeiten. Das ist insofern überraschend, als dass wissenschaftliche Hilfskräfte wöchentlich höchstens bis zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden dürfen.[38] Auch fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Lehrkräfte für besondere Aufgaben arbeiten in Teilzeit, aber nur 6 Prozent der Juniorprofessor*innen haben eine Teilzeitstelle.

Ein Vergleich der Teilzeitanteile unter den wissenschaftlichen Beschäftigten auf einer Promotionsstelle lässt gravierenden Abweichungen zwischen den Fächergruppen erkennen (vgl. Tabelle 5.A.3 im Datenbericht, S. 9). Von den auf einer Promotionsstelle beschäftigten Wissenschaftler*innen haben im Durchschnitt 66 Prozent eine Teilzeitstelle (mit weniger als 35 Std./Woche). In den Ingenieurwissenschaften sind es demgegenüber nur 20 Prozent. Die Ausnahmestellung der Ingenieurwissenschaften wird noch deutlicher, wenn man den Anteil der Promotionsstellen mit einem zeitlichen Umfang einer halben Stelle (max. 20 Std./Woche) vergleicht: Im Durchschnitt aller Fächergruppen liegt dieser Anteil bei 36 Prozent, bei den Ingenieurwissenschaften aber bei nur 8 Prozent. Dass diese großen Unterschiede zwischen den Fächergruppen auch stark vom Angebot geprägt sind, lässt sich an den Gründen[39] für eine Teilzeitbeschäftigung erkennen: Im Durchschnitt aller Fächergruppen geben 84 Prozent an, dass die Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit angeboten wurde. Von den Ingenieurwissenschaften geben dies nur 56 Prozent an.

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung variiert die Teilzeitquote nach den einzelnen Beschäftigungsbereichen (vgl. Abb. 5.3): Der niedrigste Anteil liegt in der vorliegenden Befragung im Bereich Technik vor (20 %). Am höchsten ist er bei den Beschäftigten in der Verwaltung (42 %), während die Beschäftigten in Bibliotheken (32 %) und im Wissenschaftsmanagement (34 %) jeweils Teilzeitquoten haben, die fast dem Durchschnitt aller MTV aus der Online-Befragung entsprechen.[40]

---

[37] Aufgrund der geringeren Fallzahlen wird hier auf eine Interpretation derjenigen, die bei der Geschlechterfrage „divers" angegeben haben oder „keine Angabe" machten, verzichtet. Tendenziell liegen die Teilzeitquoten aber jeweils zwischen denen der Frauen und Männer.

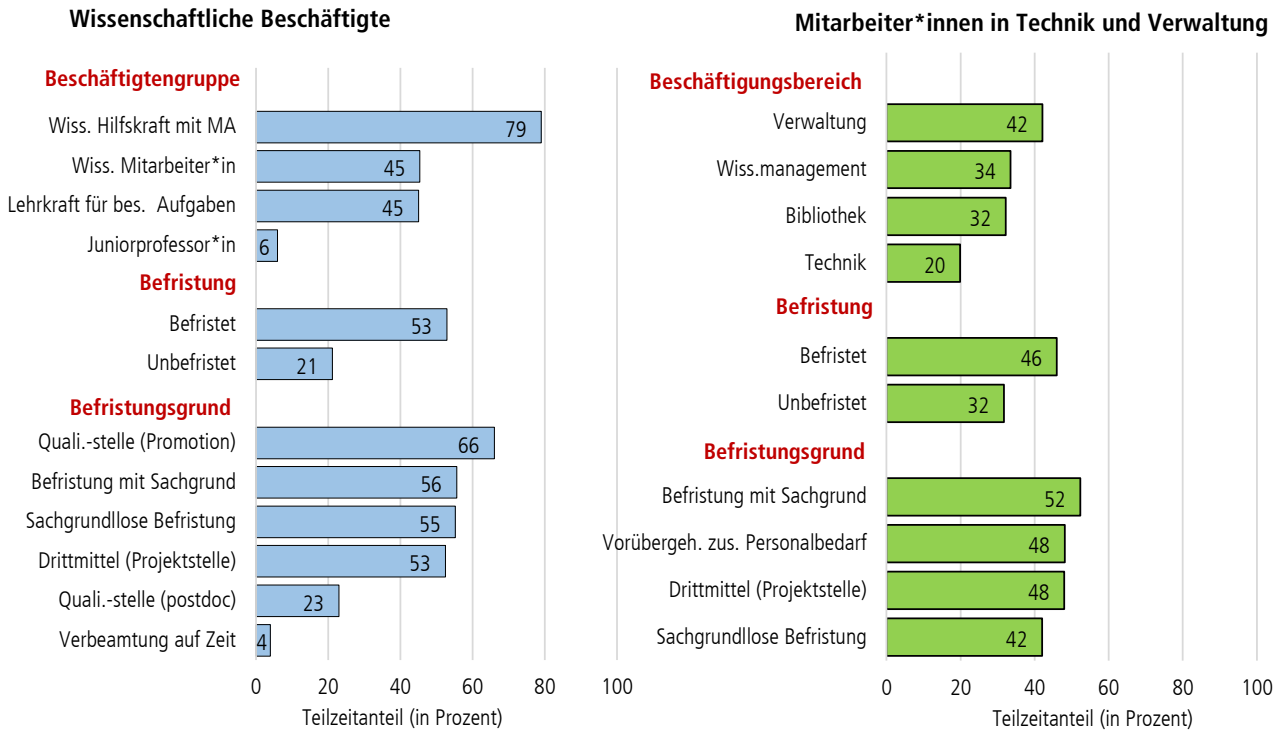
[38] Vermutlich handelt es sich dabei um fehlerhafte Angaben. In weiterführenden Analysen konnte zumindest ausgeschlossen werden, dass die hohe Stundenzahl durch mehrere parallele Teilzeitstellen zustande kommt.

[39] Bei dieser Frage waren Mehrfachangaben möglich.

[40] Die Teilzeitquote in den einzelnen Beschäftigungsbereichen hängt allerdings stark vom jeweiligen Frauenanteil ab, denn die Teilzeitquoten der Frauen sind durchgängig mindestens doppelt so hoch wie die der Männer.

Teilzeit korreliert auch stark mit Befristung: Wissenschaftler*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag arbeiten deutlich seltener als die befristet Beschäftigten Teilzeit (21 gegenüber 53 %). Auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind befristet Beschäftigte (46 %) im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten (32 %) überproportional in Teilzeit tätig.

Abb. 5.3: Teilzeitanteile unter wissenschaftlichen Beschäftigten und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (2019), in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten variiert Teilzeit zudem sehr stark mit dem Befristungsgrund: Die höchste Teilzeitquote – mit zwei Dritteln – weisen die Promovierenden auf einer Qualifizierungsstelle auf. Teilzeitquoten von mehr als 50 Prozent finden sich für wissenschaftliche Beschäftigte in drittmittelfinanzierten Projekten, die wissenschaftlichen Beschäftigten, die mit Sachgrund befristet sind und jene mit einer sachgrundlosen Befristung. Deutlich niedrigere Teilzeitquoten finden sich bei den auf einer befristeten Qualifizierungsstelle tätigen Postdocs (23 %) und den auf Zeit verbeamteten Wissenschaftlicher*innen (4 %).

Demgegenüber sind befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung unabhängig vom Befristungsgrund – in annähernd gleichem Maße teilzeitbeschäftigt – jeweils etwa die Hälfte.

Zusammenfassung Kapitel 5.2

Annähernd die Hälfte der befragten Wissenschaftler*innen und ein Drittel der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten in Teilzeit. Damit weisen die Hochschulbeschäftigten der Online-Befragung weit höhere Teilzeitquoten auf als die Gesamtheit

der abhängig Beschäftigten in Deutschland. Stark verbreitet sind unter den Beschäftigten an Hochschulen dabei die Teilzeitmodelle der „halben" und der „Dreiviertel-Stelle".

Auch an den Hochschulen sind die geschlechterbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Teilzeitquoten stark ausgeprägt: Frauen weisen jeweils deutlich höhere Teilzeitquoten auf als Männer – dies gilt für die Wissenschaftler*innen und noch stärker für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Bei den Männern gehen die Teilzeitquoten mit zunehmendem Alter deutlich zurück (insbesondere bei den Wissenschaftlern), während sie bei den Wissenschaftlerinnen nur leicht abnehmen. Bei den Frauen unter den MTV zeigt sich hingegen der geschlechtertypische Verlauf der Teilzeitquote, die ab 30 Jahren bis zur Lebensmitte ansteigt und danach auf hohem Niveau verbleibt.

Wissenschaftler*innen arbeiten grundsätzlich weniger in Teilzeit, je höher die Qualifizierungsstufe bzw. der berufliche Status ist. Am höchsten ist die Teilzeitquote unter den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss und am niedrigsten unter den Juniorprofessor*innen. Bei den MTV variiert der Teilzeitanteil zwischen den Beschäftigungsbereichen hingegen stark, was überwiegend auf den unterschiedlichen Frauenanteil zurückzuführen ist.

5.3 Gründe für Teilzeit

„Der öffentliche Tarifvertrag E15 muss dringend nachgebessert werden, es kann nicht sein das man als Doktorand nur eine 50 % Teilzeitstellen bekommt, aber von einem 100% Arbeitszeit verlangt wird, die man leisten muss, obwohl man nur für 50% bezahlt wird. Arbeitszeiterfassung muss in der Universität stattfinden und an den Instituten, das ist von der EU seit 2019 gesetzlich vorgeschrieben, warum machen die Gewerkschaften da nicht Druck?"

5.3.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten gibt als Grund für ihre Teilzeittätigkeit an, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde (vgl. Tab. 5.1). Fast ebenso häufig wird als Grund genannt, dass die Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit angeboten wurde. Letzteres gilt – allerdings in deutlich geringerem Maße – für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (9 %). Familiäre (oder persönliche) Verpflichtungen spielen nur für 17 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten eine Rolle. Allerdings variiert dieser Grund deutlich zwischen den Beschäftigtengruppen: Vergleichsweise selten wird er von wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss (9 %) und am häufigsten von LfbA angeführt (26 %).[41] In gleicher Weise und in vergleichbarem Umfang steigt auch der Anteil der Beschäftigten, die auf eigenen Wunsch hin in reduziertem Stundenumfang arbeiten.[42] Eine zur Erwerbstätigkeit parallele Aus- oder Weiterbildung ist hingegen nur für WHK von nennenswerter Bedeutung (10 %). Gesundheitliche Gründe spielen für die wissenschaftlichen Beschäftigten hingegen kaum eine Rolle, wenn es um die Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit geht.

[41] Ausschlaggebend ist dabei allerdings weniger die Zugehörigkeit zu dieser Beschäftigtengruppe, sondern das höhere Alter von Lehrkräften für besondere Aufgaben, die daher auch häufiger schon Kinder haben.

[42] Das Ergebnis deutet darauf hin, dass viele Beschäftigte aus eigenem Wunsch wegen familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitstelle vorziehen.

Tab. 5.1: Wissenschaftliche Beschäftigte – Gründe für eine Teilzeittätigkeit in der Haupterwerbstätigkeit an der Hochschule (2019), in Prozent

Gründe für Teilzeitbeschäftigung [1)]	Wiss. Hilfskräfte mit MA	Wiss. Mitarbeiter*innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Wissenschaftler*innen insgesamt
Vollzeitstelle nicht angeboten	61	57	61	**57**
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	51	54	9	**52**
Familiäre (persönliche) Verpflichtungen	9	17	26	**17**
Eigener Wunsch	8	14	21	**14**
Aus- oder Weiterbildung	10	4	3	**4**
Gesundheitliche Gründe	0	2	3	**2**
Anzahl (N)	**132**	**2.186**	**117**	**2.441**

[1)] Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Teilzeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100 Prozent übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Unterzieht man die Gründe für Teilzeit einer differenzierten Betrachtung nach Geschlechtergruppen, so zeigt sich (vgl. Tabelle 5.A.4.1 im Datenbericht, S. 10): Frauen führen wesentlich häufiger familiäre und persönliche Gründe an als Männer (23 gegenüber 9 %). Für die Gruppe der Teilnehmer*innen, die bei der Frage nach Geschlecht divers angegeben haben oder keine Angaben machten, zeigt sich ein auffälliger Befund: Von ihnen arbeitet jede*r Fünfte aus eigenem Wunsch in reduziertem Stundenumfang (21 %).

Teilzeit unter Wissenschaftler*innen ist auch davon geprägt, ob die Beschäftigten für die Betreuung von Kindern verantwortlich oder an der Pflege von Angehörigen wesentlich beteiligt sind (vgl. Tabelle 5.A.4.2 im Datenbericht, S. 11). Für teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler*innen ergeben sich deutliche Verschiebungen in der Bedeutung einzelner Gründe: Familiäre (und persönliche) Verpflichtungen werden von diesen Wissenschaftler*innen insgesamt am häufigsten genannt (56 %). Dies liegt aber vor allem an den Frauen (64 %). Auch von den Beschäftigten mit Care-Aufgaben geben Männer (38 %) und Wissenschaftler*innen ohne Angaben zum Geschlecht (29 %) jeweils am häufigsten als Grund für eine Teilzeittätigkeit an, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde. Damit lassen sich auch unter Wissenschaftler*innen deutliche Tendenz zu einer geschlechterspezifischen Aufteilung von Care-Work erkennen.

5.3.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden als Grund für eine Teilzeittätigkeit am häufigsten familiäre (und persönliche) Verpflichtungen angeführt (57 %). Nur unter den Beschäftigten im Bereich Technik wird dieser Grund deutlich seltener genannt (47 %). Rund ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten gibt zudem an, dass die Teilzeitstelle ihrem eigenen Wunsch entspricht. Fast ebenso viele Beschäftigte (22 %) arbeiten Teilzeit, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde. Dieser Grund wird überdurchschnittlich häufig von den Beschäftigten im Bereich des Wissenschaftsmanagement genannt (42 %). Auch bei den MTV spielen Qualifizierungsstellen, die nur in Teilzeit angeboten wurden eine Rolle (11 %). Teilzeitarbeit aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung (4 %) ist hingegen nicht so entscheidend. Für die Entscheidung für eine Teilzeitstelle spielen gesundheitliche Gründe immerhin für 9 Prozent der Beschäftigten eine Rolle.[43]

[43] Die im Vergleich zu den wissenschaftlichen Beschäftigten häufigere Nennung von gesundheitlichen Gründen dürfte am höheren Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegen.

Tab. 5.2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – Gründe für eine Teilzeittätigkeit in der Haupterwerbstätigkeit an der Hochschule (2019), in Prozent

Gründe für Teilzeitbeschäftigung [1)]	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschafts-management	MTV insgesamt
Vollzeitstelle nicht angeboten	20	22	17	42	**22**
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	11	12	5	13	**11**
Familiäre (persönliche) Verpflichtungen	60	47	60	52	**57**
Eigener Wunsch	25	27	27	29	**26**
Aus- oder Weiterbildung	4	5	4	2	**4**
Gesundheitliche Gründe	9	10	8	6	**9**
Anzahl (N)	**1.028**	**260**	**110**	**171**	**1.569**

[1)] Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Teilzeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100 Prozent übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zeigen sich hinsichtlich möglicher Begründungen der Teilzeittätigkeit die aus der Forschung zur Teilzeit bekannten Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Tabelle 5.A.5.1 im Datenbericht, S. 12): Die Mehrheit der Frauen (60 %) arbeitet in Teilzeit, um familiäre und persönliche Verpflichtungen zu erfüllen. Von den Männern wird dieser Grund nur halb so häufig genannt (31 %). Die Angaben der Gruppe der Teilnehmer*innen, die bei der Frage nach Geschlecht divers angegeben haben, liegen meist zwischen den Werten der Frauen und Männer.

Beschränkt man die Analysen auf teilzeitbeschäftigte MTV, die an der Pflege Angehöriger wesentlich beteiligt sind und/oder für die Betreuung und Erziehung eines Kindes (oder mehrerer Kinder) verantwortlich sind, dann zeigt sich auch hier eine Verschiebungen in der Bedeutung einzelner Gründe (vgl. Tabelle 5.A.5.2 im Datenbericht, S. 13): Familiäre (und persönliche) Verpflichtungen werden von den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weiterhin am häufigsten als Grund für Teilzeit genannt, mit 79 Prozent allerdings mit noch deutlicherem Abstand zu den anderen möglichen Gründen. Auch bei den MTV sind es aber vor allem die Frauen (82 %), während familiäre Verpflichtungen von Männern (54 %) und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ohne Angaben zum Geschlecht (63 %) etwas seltener angegeben werden.

Zusammenfassung Kapitel 5.3

Ihre Teilzeitbeschäftigung begründen jeweils mehr als die Hälfte der Wissenschaftler*innen damit, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde oder dass ihre Qualifizierungsstelle generell nur als Teilzeit zu haben war. Dagegen werden familienbezogene oder persönliche Verpflichtungen von Wissenschaftler*innen weitaus seltener als Grund für ihre Teilzeittätigkeit angeführt (17 %). Generell gilt dabei: Je höher die Qualifizierungsstufe, desto häufiger werden familiäre Verpflichtungen als Grund für Teilzeit angegeben. Zudem gilt: Auch unter Wissenschaftler*innen arbeiten Frauen häufiger als Männer Teilzeit, um familiären Verpflichtungen nachzukommen.

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind familiäre Verpflichtungen der häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Von den Frauen wir dieser Grund aber fast doppelt so häufig angeführt wie von Männern (60 gegenüber 31 %). Aus eigenem Wunsch arbeitet rund ein Viertel der MTV in Teilzeit und ein Fünftel ist teilzeitbeschäftigt, weil keine Vollzeitstelle angeboten wurde.

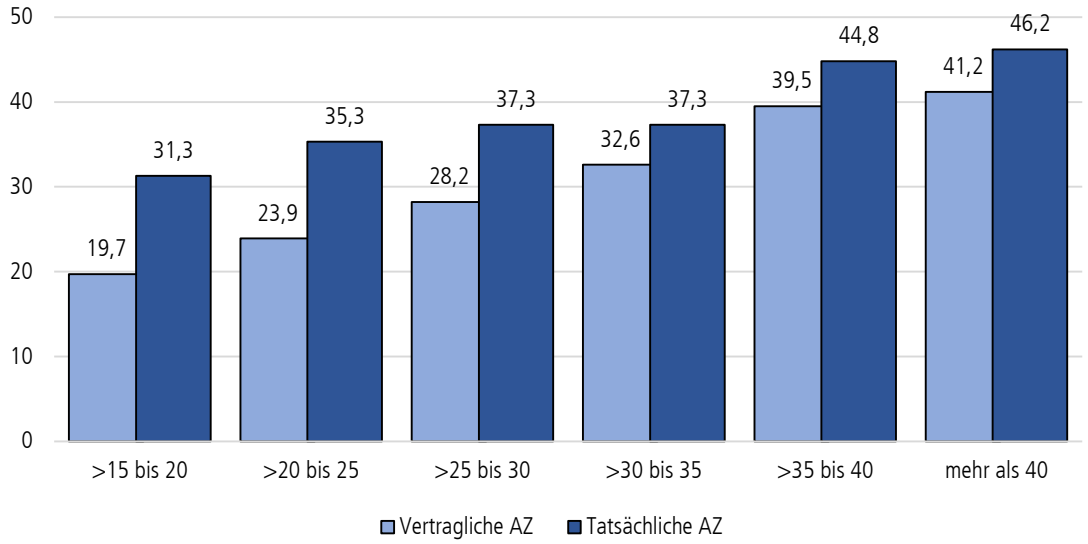
5.4 Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten

„Arbeitszeit wird via Stundenzettel erfasst, erwartet wird jedoch ein "Lügenprotokoll", erhebliche Mehrarbeit wird also nicht erfasst und kann nur in geringstem Maße durch den guten Willen des Vorgesetzten gelegentlich ausgeglichen werden."

5.4.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind viele Überstunden offensichtlich der Normalzustand. Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto mehr Überstunden leisten die Beschäftigten im Durchschnitt.

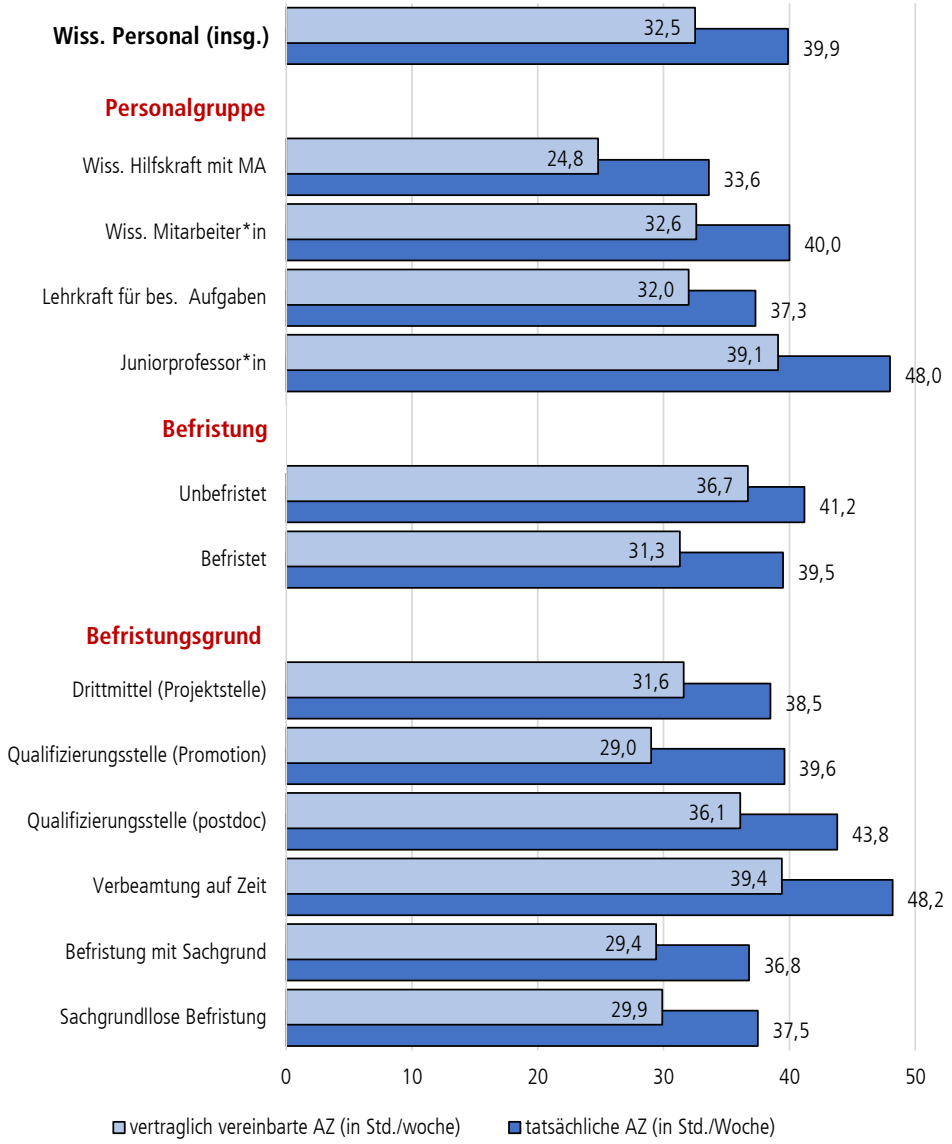
Abb. 5.4: Wissenschaftliches Personal – durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen (2019), Angaben in Stunden/Woche



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Der direkte Vergleich der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten und der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten (vgl. Abb. 5.4) zeigt: Besonders groß fällt der Abstand zwischen den durchschnittlichen vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten bei den Wissenschaftler*innen mit einer „halben Stelle" oder einer „Dreiviertel-Stelle" (mit einer vertraglichen Arbeitszeit von bis zu 30 Std./Woche) aus: Durchschnittlich arbeiten diese Beschäftigten ein Viertel bis ein Drittel länger als vertraglich vereinbart. Die wissenschaftlichen Beschäftigten mit vertraglichen Wochenarbeitszeiten von mehr als 35 Stunden arbeiten durchschnittlich etwa 10 Prozent mehr als in ihren Arbeitsverträgen vorgesehen ist. Unterscheidet man die Wissenschaftler*innen nach einzelnen Beschäftigtengruppen, so wird der Abstand zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit noch deutlicher (vgl. Abb. 5.5). Für alle wissenschaftlichen Beschäftigten ergibt sich im Durchschnitt eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 32,5 Stunden. Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt 39,9 Stunden und liegt damit um 7,4 Stunden über der vertraglichen Arbeitszeit.

Abb. 5.5: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der wissenschaftlichen Beschäftigten (2019), Angaben in Stunden



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Besonders groß ist der Abstand zwischen den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten mit 7 bis 9 Stunden bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss, den Juniorprofessor*innen sowie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

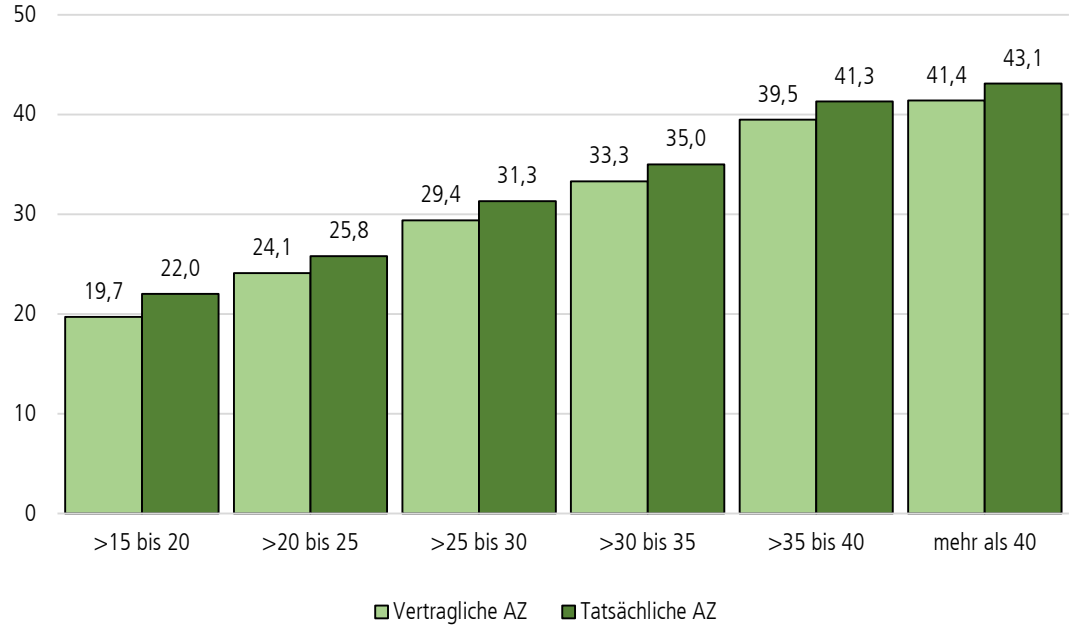
Bei den Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag fällt der Abstand zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit im Vergleich zu den unbefristeten Beschäftigten deutlich größer aus. Die Differenzierung nach Befristungsgrund lässt erkennen, dass Beschäftigte

auf Qualifizierungsstellen besonders viele Überstunden leisten. Aber auch die wissenschaftlichen Beschäftigten, die auf Basis anderer Gründe befristet sind, arbeiten deutlich länger, als dies in ihren Arbeitsverträgen vereinbart ist.

5.4.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Bei den MTV liegt die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit bei 34,8 Stunden. Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt 36,4 Stunden. Wie Abb. 5.6 zeigt, arbeiten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in den meisten Arbeitszeitgruppen fast 2 Stunden länger als vertraglich vereinbart.

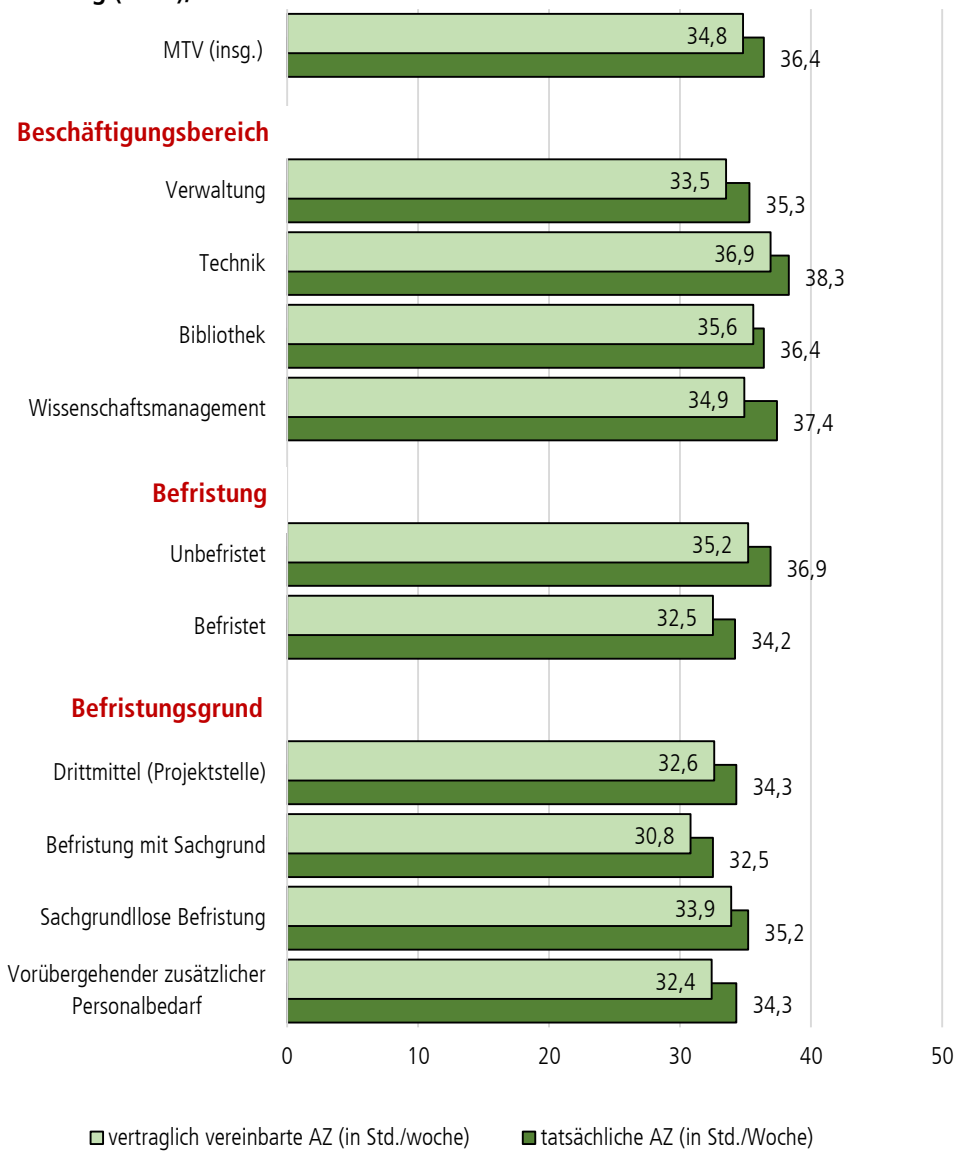
Abb. 5.6: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten nach Arbeitszeitgruppen (2019), Angaben in Stunden/Woche



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Die zusätzliche Differenzierung nach Beschäftigungsbereich, Befristung und Befristungsgrund zeigt, dass die Beschäftigten aus sämtlichen Beschäftigtengruppen im Durchschnitt 1 bis 2 Überstunden pro Woche leisten (vgl. Abb. 5.7).

Abb. 5.7: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (2019), in Stunden



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Zusammenfassung Kapitel 5.4

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind viele Überstunden offensichtlich der Normalzustand. Im Durchschnitt arbeiten sie 7,4 Stunden länger als vertraglich vereinbart. Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto mehr Überstunden leisten die Beschäftigten im Durchschnitt. Wissenschaftler*innen mit Teilzeitstellen leisten durchschnittlich ein Viertel bis ein Drittel mehr Arbeitsstunden als im Arbeitsvertag festlegt ist. Besonders groß ist der Abstand zwischen vereinbarten und tatsächlichen

Arbeitszeiten bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss, den Juniorprofessor*innen und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Unter den Wissenschaftler*innen leisten befristet Beschäftigte zudem deutlich mehr Überstunden als unbefristet Beschäftigte (dies gilt besonders für Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen).

Auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung lässt sich feststellen, dass sie im Durschnitt mehr als 1,5 Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vorgesehen ist. Der Anteil der Überstunden fällt in allen Beschäftigungsbereichen vergleichbar aus und variiert nicht systematisch mit Befristung.

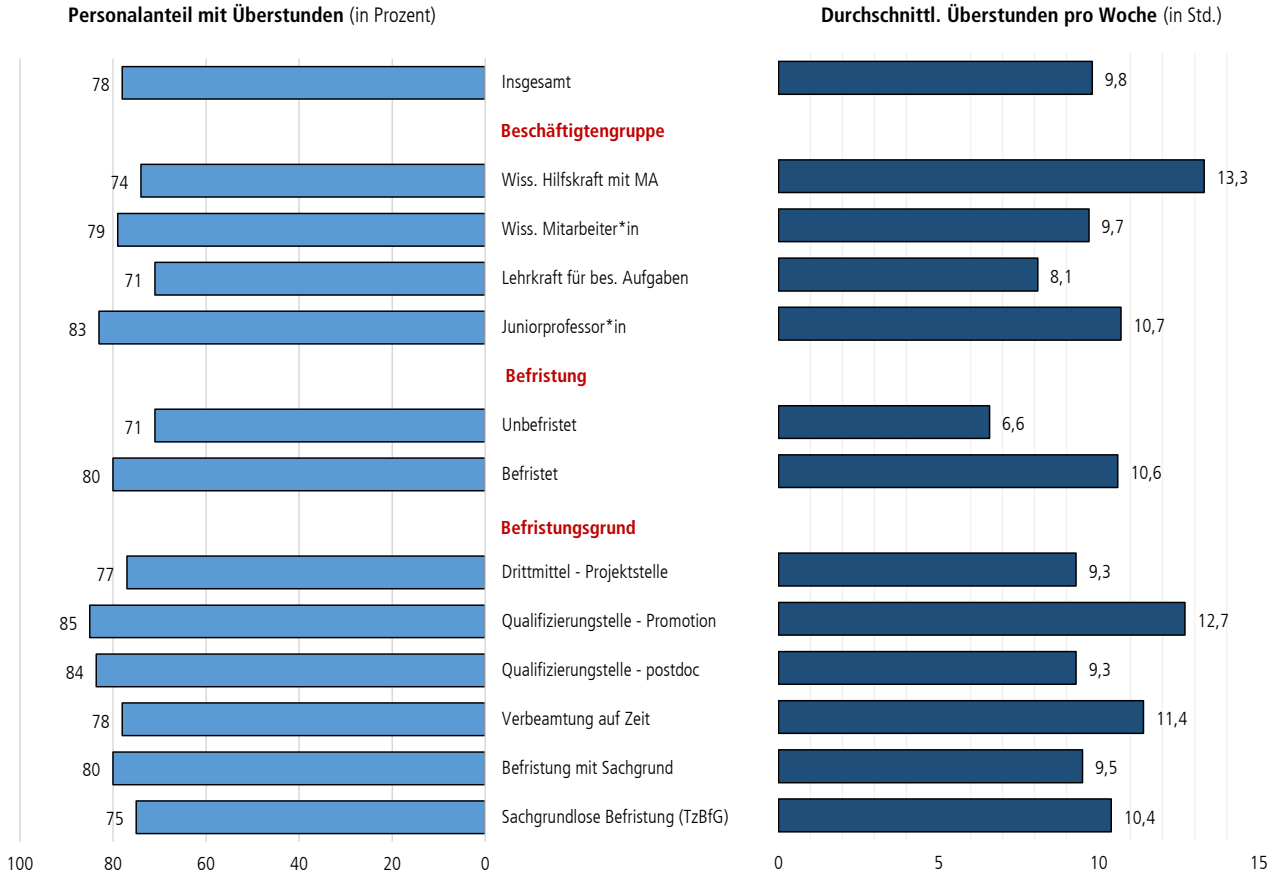
5.5 Häufigkeit und Umfang von Überstunden

5.5.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Da aus dem Vergleich der durchschnittlichen Arbeitszeiten nur bedingt Aussagen über das Ausmaß von Überstunden getroffen werden können, werden in der nachfolgenden Abbildung 5.8 sowohl die Anteile der Beschäftigten mit Überstunden als auch die durchschnittliche Anzahl an Überstunden, die diese Beschäftigten erbringen, dargestellt.

Mehr als drei Viertel der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten (78 %) macht wöchentlich Überstunden. Im Durchschnitt arbeiten sie rund 10 Stunden über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Der Beschäftigtenanteil mit Überstunden variiert in den hier verglichenen Beschäftigtengruppen zwischen 71 und 83 Prozent und ist damit durchgängig auf hohem Niveau. Beim Überstundenvolumen ist eine größere Spannbreite festzustellen: Sie variiert zwischen 8,1 wöchentlichen Überstunden bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und 13,3 Stunden pro Woche bei den wissenschaftlichen Hilfskräften.

Abb. 5.8: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Überstunden und durchschnittliche Anzahl an Überstunden pro Woche (2019), Angaben in Prozent und Stunden



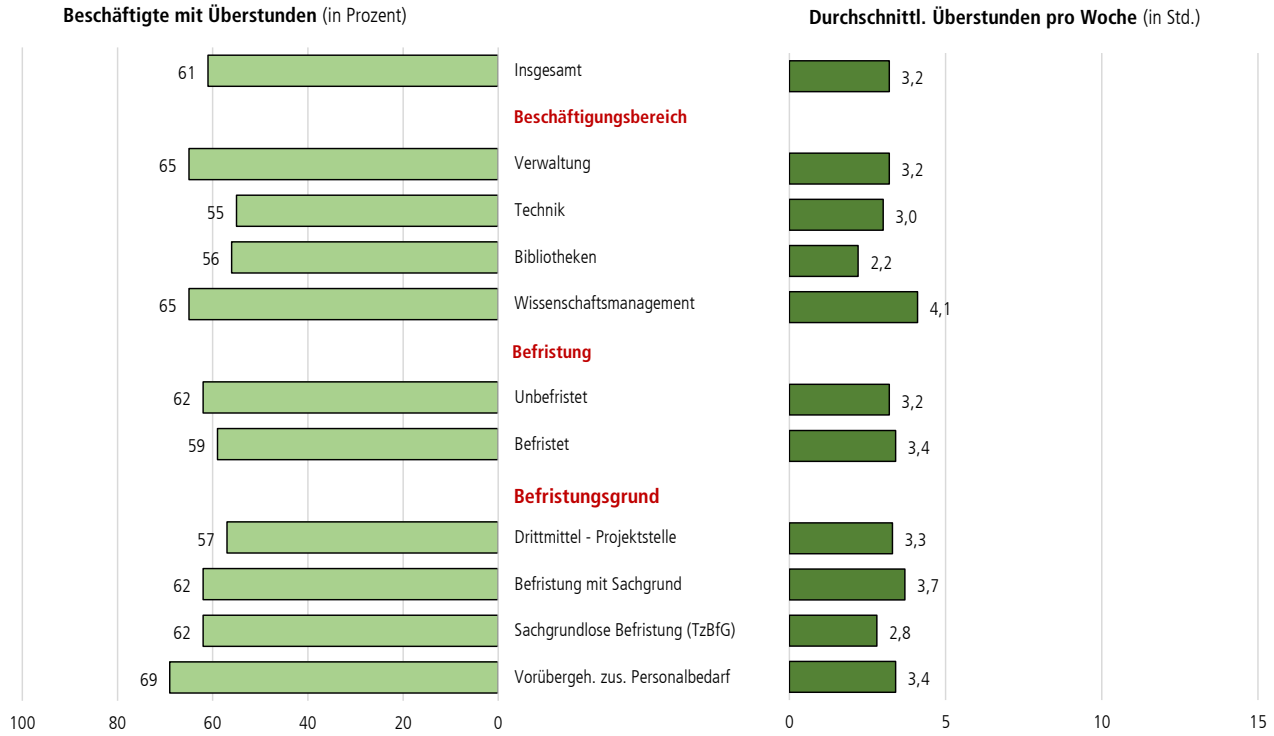
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Wissenschaftliche Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag leisten im Durchschnitt noch einmal mehr Überstunden als ihre unbefristeten Kolleg*innen (10,6 gegenüber 6,6 Std./ Woche). Viele Überstunden sind besonders bei Promovierenden auf einer Qualifizierungsstelle (12,7 Std.) und bei den auf Zeit Verbeamteten (11,4 Std.) zu finden sowie bei den Beschäftigten mit sachgrundloser Befristung (10,4 Std.).

5.5.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Unter den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeiten deutlich mehr als die Hälfte (61 %) länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt liegt die Anzahl der Überstunden dieser Beschäftigten bei 3,2 Stunden pro Woche (vgl. Abb. 5.9).

Abb. 5.9: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit Überstunden (2019)



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Im Vergleich zu den anderen Gruppen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung machen die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement vergleichsweise viele Überstunden (4,1 Std./Woche). Gleiches gilt für die MTV, die mit Sachgrund befristet beschäftigt sind (3,7 Std.).

Im Vergleich zu den Wissenschaftler*innen fällt auf, dass Befristung bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung kaum einen Einfluss auf die Häufigkeit und die durchschnittliche Anzahl der Überstunden hat.

Zusammenfassung Kapitel 5.5

Mehr als drei Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart und leisten dabei durchschnittlich 9,8 Überstunden pro Woche. Zwar variiert der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden bei den Wissenschaftler*innen nur wenig, aber dafür die durchschnittliche Anzahl der geleisteten Überstunden umso mehr: Überdurchschnittlich viele Überstunden leisten unter Wissenschaftler*innen WHK und Juniorprofessor*innen sowie generell die befristet Beschäftigten und darunter insbesondere Promovierende auf einer Qualifizierungsstelle, auf Zeit verbeamtete Wissenschaftler*innen und Beschäftigte mit sachgrundloser Befristung.

Auch unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung arbeitet mehr als die Hälfte der Beschäftigten länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt leisten sie dabei wöchentlich rund 3,2 Überstunden. Für die MTV zeigt sich, dass Befristung bei ihnen verhältnismäßig wenig Einfluss auf die Häufigkeit und den Umfang von Überstunden hat.

5.6 Gründe für Überstunden

In der Online-Befragung wurden alle Beschäftigten, deren tatsächliche Arbeitszeiten länger sind als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach den Gründen für die Mehrarbeit befragt. Bei der Beantwortung waren Mehrfachangaben möglich, um diverse Motivlagen zu erfassen (z. B. auch Spaß an der Arbeit).

5.6.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Drei Viertel (76 %) der befragten Wissenschaftler*innen begründen ihre Überstunden mit der anfallenden Arbeitsmenge. Überdurchschnittlich häufig wird dieser Grund von Lehrkräften für besondere Aufgaben (87 %) und Juniorprofessor*innen (82 %) angegeben. Mit der eigenen wissenschaftlichen Forschung begründet die Hälfte (52 %) der wissenschaftlichen Beschäftigten ihre Überstunden. Besonders häufig wird dieser Grund von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf einer Postdoc-Stelle (73 %), Juniorprofessor*innen (67 %), Promovierenden auf einer Qualifizierungsstelle (63 %) sowie wissenschaftlichen Hilfskräften (63 %) genannt. Erst an dritter Stelle steht die eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeit (45 %). Wichtiger ist dieser Grund bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf einer Qualifizierungsstelle, sowohl bei Promovierenden (73 %) als auch bei Postdocs (57 %). Die von außen an sie herangetragenen Erwartung, Überstunden zu machen, wird überdurchschnittlich oft von Promovierenden (51 %) und wissenschaftlichen Hilfskräften (57 %) als Grund für Überstunden angegeben. Annähernd gleich häufig werden Überstunden auch mit dem Spaß an der Arbeit begründet (43 %). Juniorprofessor*innen und Postdocs auf einer Qualifizierungsstelle geben diesen Grund etwas häufiger an.

Tab. 5.3: Wissenschaftliche Beschäftigte – Gründe für Überstunden nach Beschäftigtengruppe (2019), Angaben in Prozent

Gründe für Überstunden [1]	Junior.-Profs	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Wiss. Mitarbeiter*innen	darunter:			Wiss. HK mit MA	Wiss. Beschäftigte insgesamt
				Projektst. (Drittmittel)	Quali.-stelle Promotion	Quali.-stelle Postdoc		
Arbeitsmenge	82	87	75	75	74	79	75	**76**
Spaß an der Arbeit	51	44	43	41	39	50	35	**43**
eigene wiss. Forschung	67	32	53	51	63	73	63	**52**
Erwartung	40	24	40	42	51	37	57	**40**
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	40	15	46	43	73	57	56	**45**
mehr Geld verdienen	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Anzahl (N)	**82**	**183**	**3.747**	**1.214**	**1.015**	**303**	**118**	**4.130**

[1] Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Überstunden waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller Gründe 100 Prozent übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Fast alle der genannten Gründe werden mit steigender Anzahl an Überstunden auch häufiger genannt (vgl. Tabelle 5.A.6 im Datenbericht, S. 14).

5.6.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Als wichtigster Grund für Überstunden wird von den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung die Arbeitsmenge (68 %) angeführt (vgl. Tab. 5.4). Dieser Grund wird überproportional von den Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement (77 %) und in der Verwaltung (74 %) genannt. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (37 %) begründen ihre Überstunden auch mit Spaß an der Arbeit. Dieser Grund wird von den MTV im Wissenschaftsmanagement überdurchschnittlich häufig genannt (47 %). Die von außen herangetragenen Erwartungen sind für 17 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ein Grund für Überstunden. Dies gilt für alle Beschäftigungsbereiche (nur die Beschäftigten in Bibliotheken geben diesen Grund seltener an). Hingegen spielen wissenschaftliche Forschung und Qualifizierungsarbeiten sowie monetäre Aspekte bei den MTV als Gründe für Überstunden keine Rolle.

Tab. 5.4: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – Gründe für Überstunden nach Beschäftigungsbereich (2019), Angaben in Prozent

Gründe für Überstunden [1]	Beschäftigungsbereich				MTV insgesamt
	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschafts-management	
Arbeitsmenge	74	57	50	77	**68**
Spaß an der Arbeit	32	40	41	47	**37**
eigene wiss. Forschung	0	2	1	2	**1**
Erwartung	18	16	10	21	**17**
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	0	1	0	1	**0**
mehr Geld verdienen	1	2	1	0	**1**
Anzahl (N)	**1.562**	**719**	**197**	**330**	**2.816**

[1] Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Überstunden waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller Gründe 100 Prozent übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Ähnlich wie bei den wissenschaftlichen Beschäftigten werden auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit zunehmender Anzahl an Überstunden die Arbeitsmenge und die von außen herangetragenen Erwartungen, Überstunden zu leisten, häufiger als Gründe angeführt (vgl. Tabelle 5.A.7 im Datenbericht, S. 15).

Zusammenfassung Kapitel 5.6

Die Arbeitsmenge ist für mehr als drei Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten und mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der häufigste Grund für Überstunden. Dies gilt besonders für Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Juniorprofessor*innen, Beschäftigte des Wissenschaftsmanagements und der Verwaltung. Etwa die Hälfte der Wissenschaftler*innen begründet Überstunden auch mit der eigenen wissenschaftlichen Forschung (52 %) oder der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeit (45 %). Gründe für Überstunden sind zudem der Spaß an der Arbeit, aber auch die von außen an die Beschäftigten herangetragene Erwartung, Überstunden zu leisten.

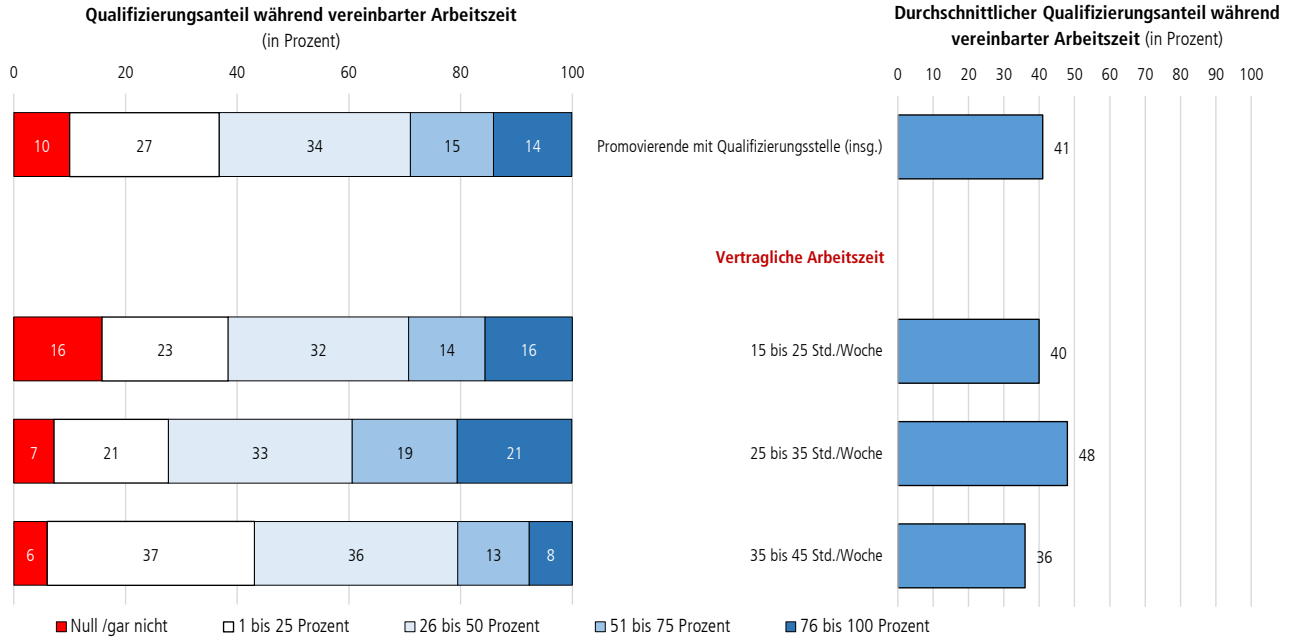
Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist der von mehr als zwei Dritteln der Beschäftigten am häufigsten genannte Grund für Überstunden die anfallende Arbeitsmenge. Relevante Gründe für Überstunden sind auch Spaß an der Arbeit und die von außen herangetragene Erwartung, Überstunden zu leisten.

Monetäre Gründe („mehr Geld verdienen") spielen demgegenüber weder bei den MTV noch den Wissenschaftler*innen eine Rolle.

5.7 Qualifizierungsarbeit im Rahmen der vertraglichen Arbeitszeit

Die befragten Wissenschaftler*innen auf einer befristeten Qualifizierungsstelle mit dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifizierungsziel Promotion erbringen während der vereinbarten Arbeitszeit im Durchschnitt etwa 40 Prozent der für ihre Qualifizierung erforderlichen Arbeit (vgl. Abb. 5.10). Allerdings variiert der während der bezahlten Arbeitszeit erbrachte Anteil an der Qualifizierungsarbeit sehr stark: Jede*r zehnte Wissenschaftler*in in der Promotionsphase arbeitet während der vereinbarten Arbeitszeit gar nicht an der eigenen Qualifizierung. Jede*r Vierte schafft bis zu 25 Prozent der Qualifizierungsarbeit in der bezahlten Arbeitszeit unterzubringen. Jede*r Dritte kann zwischen 25 und 50 Prozent der Arbeit an der Promotion während der regulären Arbeitszeit erledigen. Jede*r Siebte dieser Promovierenden kann mehr als 50 Prozent der Qualifizierungsarbeit während der bezahlten Arbeitszeit erbringen.

Abb. 5.10: Promovierende mit Qualifizierungsstelle: Anteil an der Qualifizierungsarbeit während der vereinbarten Arbeitszeit (2019), in Prozent

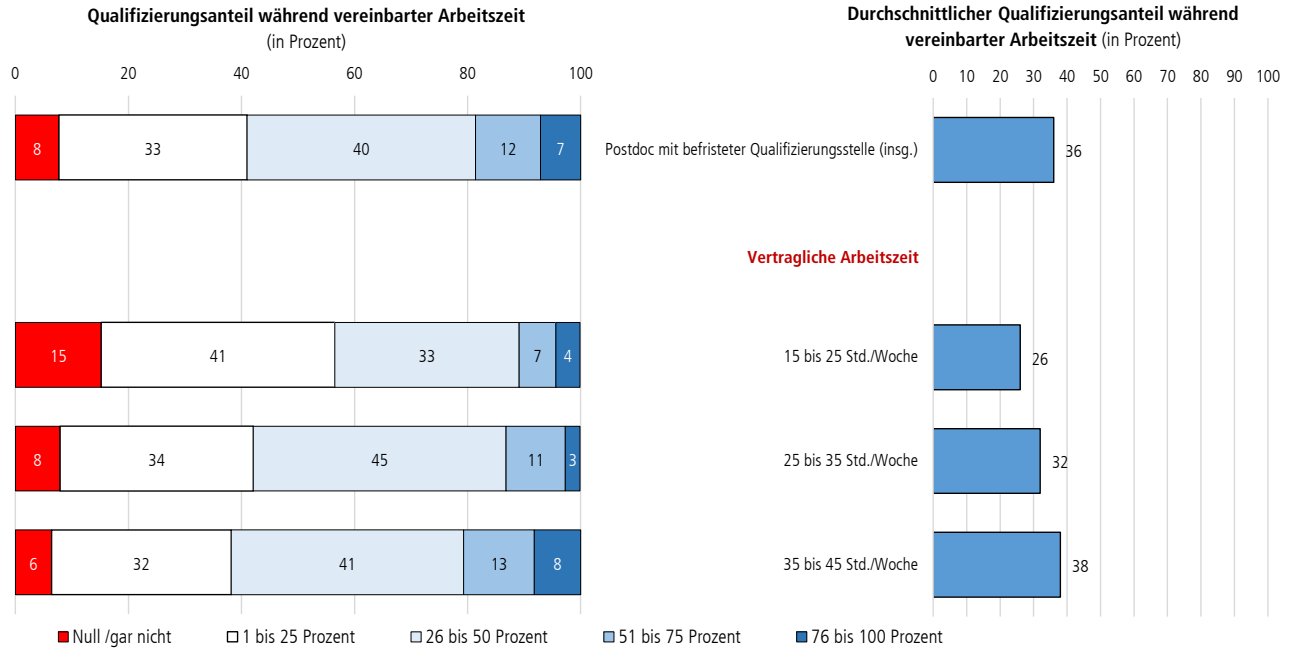


Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Auch die Wissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase mit befristeter Qualifizierungsstelle bringen nur einen Teil ihrer Qualifizierungsarbeit in der bezahlten Arbeitszeit unter, im Durchschnitt etwas mehr als ein Drittel (vgl. Abb. 5.11). Auch bei ihnen variiert der

während der bezahlten Arbeitszeit erbrachte Anteil an der Qualifizierungsarbeit sehr stark: Ein Drittel schafft bis zu 25 Prozent der Qualifizierungsarbeit in der bezahlten Arbeitszeit. Und mehr als ein weiteres Drittel erbringt zwischen 25 und 50 Prozent der Qualifizierungsarbeit während der regulären Arbeitszeit. Und nur ein Fünftel der Postdocs kann mehr als 50 Prozent der Qualifizierungsarbeit in der bezahlten Arbeitszeit erledigen.

Abb. 5.11: Postdoc mit befristeter Qualifizierungsstelle: Anteil an der Qualifizierungsarbeit während der vereinbarten Arbeitszeit (2019), in Prozent



Hinweis: Die beiden Arbeitszeitgruppen "15 bis 25 Std./Woche" und "25 bis 35 Std./Woche" weisen mit 46 bzw. 36 Befragten nur geringe Fallzahlen auf.
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

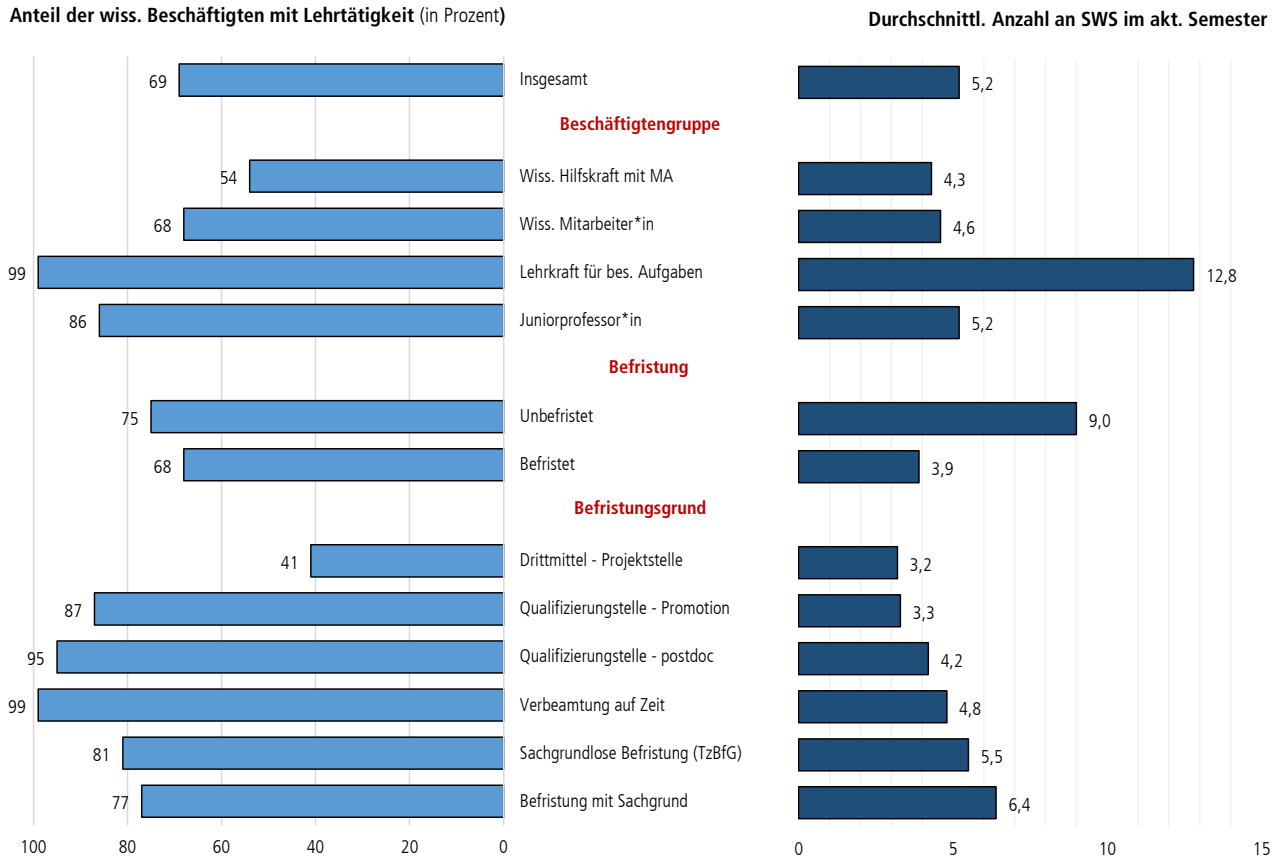
Zusammenfassung Kapitel 5.7

Sowohl die Wissenschaftler*innen mit einer Promotionsstelle als auch die Wissenschaftler*innen in der Postdoc-Phase, deren Stellen zu Qualifizierungszwecken befristet sind, erbringen den größeren Teil der für ihre Qualifizierung erforderlichen Arbeit außerhalb der bezahlten Arbeitszeit – also als unbezahlte Überstunden. Dies gilt sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitstellen.

5.8 Lehrtätigkeit

Zwei Drittel der Wissenschaftler*innen gaben an, dass sie im aktuellen Semester in der Lehre tätig sind.[44] Im Durchschnitt leisteten sie mehr als fünf Semesterwochenstunden (SWS) in diesem Semester. Der Umfang der geleisteten Lehrzeiten variiert allerdings stark zwischen den Beschäftigtengruppen: Unter den befragten wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss ist rund die Hälfte in der Lehre tätig und gibt dabei durchschnittlich mehr als 4 SWS. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lehren etwas mehr als zwei Drittel mit ebenfalls durchschnittlich mehr als 4 Semesterwochenstunden. Von den Juniorprofessor*innen sind im aktuellen Semester 86 Prozent mit durchschnittlich mehr als 5 SWS in der Hochschullehre tätig.[45] Die mit Abstand höchste Lehrbelastung tragen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit durchschnittlich fast 13 Semesterwochenstunden pro Semester.

Abb. 5.12: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten mit aktueller Lehrtätigkeit und durchschnittliche Anzahl an Semesterwochenstunden im aktuellen Semester (2019), Angaben in Prozent und Stunden



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

[44] In der Online-Befragung wurde die Beteiligung an der Lehre für das aktuelle Semester abgefragt, um möglichst genaue Angaben zu erhalten. Tendenziell wird damit die Lehrbeteiligung unterschätzt, insbesondere wenn Wissenschaftler*innen nicht in jedem Semester unterrichten.

[45] Dass die Lehrbeteiligung bei den Juniorprofessor*innen unter 100 Prozent liegt, dürfte zum einen daran liegen, dass in dieser Kategorie auch Nachwuchsgruppenleiter*innen erfasst wurden, die ihre Lehre so aufteilen, dass sie nicht in jedem Semester lehren müssen. (Aus den Kommentaren einiger Teilnehmer*innen der Online-Befragung entnommen.)

An der Lehre sind die unbefristet Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus stärker beteiligt als Wissenschaftler*innen mit befristeten Arbeitsverträgen. Von den Unbefristeten lehren drei Viertel mit einem durchschnittlichen Umfang von 9 Semesterwochenstunden. Demgegenüber sind von den befristeten Wissenschaftler*innen etwas mehr als zwei Drittel in der Lehre tätig und geben dabei rund 4 SWS im Semester.

Die Differenzierung nach Befristungsgrund zeigt, dass Wissenschaftler*innen auf Qualifizierungsstellen zum größten Teil auch Lehraufgaben wahrnehmen. Immerhin 41 Prozent derer mit einer befristeten (drittmittelfinanzierten) Projektstelle unterrichten ebenfalls an der Hochschule (im Durchschnitt mit mehr als 3 SWS).

Zusammenfassung Kapitel 5.8

Zwei Drittel der befragten Wissenschaftler*innen waren im Semester der Online-Befragung (Wintersemester 2019/20) in der Lehre tätig. Im Durchschnitt lehrten die Wissenschaftler*innen dabei mehr als 5 SWS. Die Anzahl der Semesterwochenstunden variiert dabei stark mit der Beschäftigtengruppe: Die höchste Lehrbelastung weisen LfbA mit durchschnittlich 13 SWS und Juniorprofessor*innen mit mehr als 5 SWS auf. Wissenschaftler*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind in deutlich stärkerem Umfang in der Lehre tätig als die befristet Beschäftigten. Allerdings lehren auch viele befristete beschäftigte Wissenschaftler*innen häufig und teilweise in hohem Umfang, z. B. sind viele wissenschaftliche Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen zu einem großen Teil in die Lehre eingebunden.

5.9 Überstunden und damit einhergehende Belastungen

Welchen enormen Einfluss Überstunden auf die Bewertung der Lage der Arbeitszeit aus Sicht der Wissenschaftler*innen haben, wird ersichtlich, wenn die Indexwerte für das Kriterium *Lage der Arbeitszeit* für die Beschäftigtengruppen berechnet werden, die in unterschiedlichem Maße von Überstunden betroffen sind (vgl. Tab. 5.5).

Tab. 5.5: Bewertung des Kriteriums Lage der Arbeitszeit aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten – in Abhängigkeit von der Anzahl der Überstunden (2019), Angaben in Indexpunkten und Prozent

Wissenschaftliche Beschäftigte	Überstunden		Anzahl an wöchentlichen Überstunden			
	keine Überstunden	mit Überstunden	bis zu 5	mehr als 5 bis 10	mehr als 10 bis 20	mehr als 20
Kriterium: Lage der Arbeitszeit (Indexpunkte)	64	45	54	44	39	36
Einzelfragen [1] (Proz. Anteil "sehr häufig" und "oft")						
Arbeit am Wochenende	22	48	28	51	61	68
Arbeit am Abend (18-23 Uhr)	28	54	39	57	64	74
Arbeit in der Nacht (23-6 Uhr)	2	6	2	5	10	15
Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	18	38	27	38	48	53
Unbezahlte Arbeit	12	53	28	57	71	80
Anzahl (N)	**1.159**	**4.134**	**1.451**	**1.142**	**1.061**	**485**

[1] Bei den Befragten steigt die empfundene Belastung mit der Häufigkeit der hier abgefragten einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität stark an: So berichten Befragte, die „sehr häufig" oder „oft" am Wochenende arbeiten, auch sehr viel häufiger als Befragte, die „selten" oder „nie" am Wochenende arbeiten, dass die Arbeit am Wochenende sie „stark" oder „sehr stark" belastet.
Zu jedem der fünf Einzelfragen des Kriteriums „Lage der Arbeitszeit" wird hier jeweils die Summe der prozentualen Anteile der beiden Antwortkategorien „sehr häufig" und „oft" angegeben.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Wissenschaftler*innen, die keine Überstunden machen, bewerten das Kriterium *Lage der Arbeitszeit* mit durchschnittlich 64 Indexpunkten. Dies entspricht einer Bewertung der Arbeitsqualität, die im Mittelfeld liegt. Demgegenüber bewerten Wissenschaftler*innen, die viele Überstunden leisten, die Arbeitsqualität beim Kriterium *Lage der Arbeitszeit* deutlich schlechter: ihr durchschnittliche Indexwert fällt mit nur 45 Indexpunkten in den Bereich schlechter Arbeit.

Die Differenzierung nach der Anzahl der Überstunden[46] zeigt, dass die Bewertung mit zunehmender Anzahl an Überstunden immer schlechter ausfällt. Mit steigender Anzahl an Überstunden arbeiten die Beschäftigten zudem viel häufiger in den Abendstunden und am Wochenende, was von den Betroffenen auch als starke Belastung empfunden wird. Von den Wissenschaftler*innen, die viele Überstunden leisten, wird zudem häufiger erwartet, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein.

Insgesamt belegen diese Ergebnisse, dass Überstunden für mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten – jenen mit mehr als 5 Überstunden pro Woche – mit Belastungen einhergehen, die zu einer Bewertung des Kriteriums *Lage der Arbeitszeit* im Bereich schlechter Arbeit führt.

[46] Die Einteilung der Überstundengruppen ist am Durchschnitt der Überstunden orientiert, die von den wissenschaftlichen Beschäftigten berichtet werden (etwa 10 Std./Woche). Die erste Gruppe (bis 5 Std.) liegt deutlich unter dem Durchschnitt. Die zweite Gruppe (5 bis 10 Std.) liegt knapp darunter, und die dritte Gruppe (10 bis 20 Std.) bereits über dem Durchschnitt. Die letzte Gruppe umfasst die wissenschaftlichen Beschäftigten mit mehr als 20 Überstunden pro Woche.

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fällt die Bewertung der *Lage der Arbeitszeit* Insgesamt deutlich besser aus (vgl. Tab. 5.6). Beschäftigte, die keine oder maximal 2 Überstunden pro Woche machen, kommen zu einer Bewertung der *Lage der Arbeitszeit*, die mit 83 Indexpunkten im Bereich guter Arbeit liegt. Der Zusammenhang zwischen dem Umfang der geleisteten Überstunden[47] und der schlechteren Bewertung zeigt sich – trotz des insgesamt geringeren Überstundenvolumens – aber auch bei den MTV. Besonders bei den Beschäftigten, die überdurchschnittlich viele Überstunden arbeiten, fällt die Bewertung zwar deutlich schlechter aus, liegt aber selbst für diese Gruppe noch im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

Tab. 5.6: Bewertung des Kriteriums Lage der Arbeitszeit aus Sicht der der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – in Abhängigkeit von der Anzahl der Überstunden (2019), Angaben in Indexpunkten bzw. Prozent

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	**Überstunden**		**Anzahl an wöchentlichen Überstunden**			
	keine Überstunden	mit Überstunden	bis zu 2	mehr als 2 bis 3	mehr als 3 bis 5	mehr als 5
Kriterium: Lage der Arbeitszeit (Indexpunkte)	83	74	82	76	67	58
Einzelfragen [1] (Proz. Anteil "sehr häufig" und "oft")						
Arbeit am Wochenende	3	8	3	4	12	25
Arbeit am Abend (18-23 Uhr)	8	16	8	10	24	37
Arbeit in der Nacht (23-6 Uhr)	1	1	0	1	1	3
Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	4	11	5	8	16	25
Unbezahlte Arbeit	4	16	7	11	25	37
Anzahl (N)	**1.773**	**2.816**	**1.277**	**551**	**522**	**466**

[1] Bei den Befragten steigt die empfundene Belastung mit der Häufigkeit der hier abgefragten einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität stark an: So berichten Befragte, die „sehr häufig" oder „oft" am Wochenende arbeiten, auch sehr viel häufiger als Befragte, die „selten" oder „nie" am Wochenende arbeiten, dass die Arbeit am Wochenende sie „stark" oder „sehr stark" belastet.
Zu jedem der fünf Einzelfragen des Kriteriums „Lage der Arbeitszeit" wird hier jeweils die Summe der prozentualen Anteile der beiden Antwortkategorien „sehr häufig" und „oft" angegeben.

Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Zusammenfassung Kapitel 5.9

Viele Überstunden stellen für Hochschulbeschäftigte eine große Belastung dar, wie die Analysen zum Kriterium *Lage der Arbeitszeit* belegen. Bei den Wissenschaftler*innen, die wöchentlich mehr als 5 Überstunden leisten, ist die Belastung so groß, dass die Bewertung des Kriteriums Lage der Arbeit in den Bereich der schlechten Arbeit fällt. Dabei gilt: Je höher die Anzahl an Überstunden, desto schlechter

[47] Die Überstundengruppen wurden in ähnlicher Weise wie für die wissenschaftlichen Beschäftigten gebildet und dabei aber an der niedrigeren durchschnittlichen Überstundenzahl (3 Std./Woche) orientiert.

bewerten die Befragten ihre Arbeitsqualität in punkto *Lage der Arbeitszeit*. Viele Überstunden und die häufige Ausweitung der Arbeitszeiten in den Randzonen (abends, nachts und am Wochenende) führen auch unter Wissenschaftler*innen zu starken Belastungen.

Demgegenüber bewerten die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung das Kriterium der *Lage der Arbeitszeit* und damit die diesbezügliche Qualität ihrer Arbeitsbedingungen deutlich besser. Mit einer durchschnittlichen Bewertung von 83 Indexpunkten kann hier im Kontrast von guten Arbeitsbedingungen gesprochen werden. Dennoch zeigt sich auch bei den MTV ein Zusammenhang zwischen der Anzahl an Überstunden und der daraus resultierenden Belastung. Aufgrund der insgesamt geringeren Anzahl an Überstunden fallen aber auch die etwas schlechteren Bewertungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die Überstunden leisten, noch in den Bereich des unteren Mittelfeldes.

5.10 Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit

5.10.1 Vereinbarkeitsprobleme wegen Kinderbetreuung

Unter den befragten Wissenschaftler*innen geben 29 Prozent an, dass sie Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern haben. Mit 38 Prozent liegt der Anteil unter den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sogar etwas höher (vgl. Tabelle 5.A.8 im Datenbericht, S. 16).

Über zeitliche Vereinbarkeitsprobleme wegen der Kinderbetreuung berichtet mehr als die Hälfte der Wissenschaftler*innen, denn mehr als ein Drittel von ihnen hat „oft" (36 %) und rund ein Fünftel (19 %) „sehr häufig" Probleme, die Kinderbetreuung und ihre Arbeit zu vereinbaren (vgl. Tabelle 5.A.9 im Datenbericht, S. 17). Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit zu betreuenden Kindern gibt rund ein Drittel an, „oft" oder „sehr häufig" zeitliche Vereinbarkeitsprobleme wegen der Kinderbetreuung zu haben.

Unter den Wissenschaftler*innen zeigt sich zudem, dass Frauen (signifikant) häufiger als Männer zeitliche Vereinbarkeitsprobleme wegen der Kinderbetreuung haben.[48]

5.10.2 Vereinbarkeitsprobleme wegen Beteiligung an der Pflege Angehöriger

An der Pflege von Angehörigen sind 6 Prozent der Wissenschaftler*innen und 15 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beteiligt (vgl. Tabelle 5.A.8 im Datenbericht, S. 16). In beiden Beschäftigtengruppen sind Frauen jeweils etwas häufiger beteiligt.

Über zeitliche Vereinbarkeitsprobleme wegen der Beteiligung an der Pflege von Angehörigen berichten die Wissenschaftler*innen etwas häufiger (vgl. Tabelle 5.A.10 im Datenbericht, S. 18). 16 Prozent der Wissenschaftler*innen und 9 Prozent der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung mit Pflegeaufgaben haben „sehr häufig" Schwierigkeiten, die Beteiligung an der Pflege mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Am häufigsten berichten Wissenschaftlerinnen über Vereinbarkeitsprobleme wegen einer Pflegesituation – und dies signifikant häufiger als Wissenschaftler oder als MTV.

[48] Bei den MTV ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Zusammenfassung Kapitel 5.10

Sowohl Wissenschaftler*innen als auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben „oft" oder „sehr häufig" Probleme, die Kinderbetreuung oder Beteiligung an der Pflege von Angehörigen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Besonders häufig berichten weibliche Wissenschaftlerinnen von Problemen bei der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit. Die Vereinbarkeitsprobleme unter Wissenschaftler*innen dürften vor allem mit der hohen Anzahl an Überstunden aber auch der befristeten Beschäftigung zusammenhängen.

6. Arbeitsintensität

„Ich bin langjährige Beschäftigte der [Name der Hochschule entfernt]. Im Laufe der letzten Jahre ist das Arbeitsaufkommen immer größer geworden. Dies wird weder bei der Vergütung honoriert, noch von den Vorgesetzten. […] Mich hat dieses Arbeitsklima und die Überlastung bereits krank gemacht. Ich bin froh, wenn ich meine Rente irgendwie schaffe und froh, wenn ich diesen Laden nie mehr betreten muss."

Die Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die befragten Beschäftigten an den Hochschulen zeigt, dass neben dem *Einkommen* auch die *Arbeitsintensität* in den Bereich schlechter Arbeit fällt (vgl. Kapitel 4: Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten).

Das Kriterium **Arbeitsintensität** baut auf den Ergebnissen folgender fünf Fragen auf (vgl. Tabelle 3.A.2 im Datenbericht, S. 2):

- **Zeitdruck**: „Wie häufig fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit gestresst oder stehen unter Zeitdruck?"
- **Abstriche bei Qualität**: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?"
- **Arbeitsunterbrechungen**: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen?"
- **Fehlende Informationen**: „Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?"
- **Nicht zu vereinbarende Anforderungen**: „Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?"

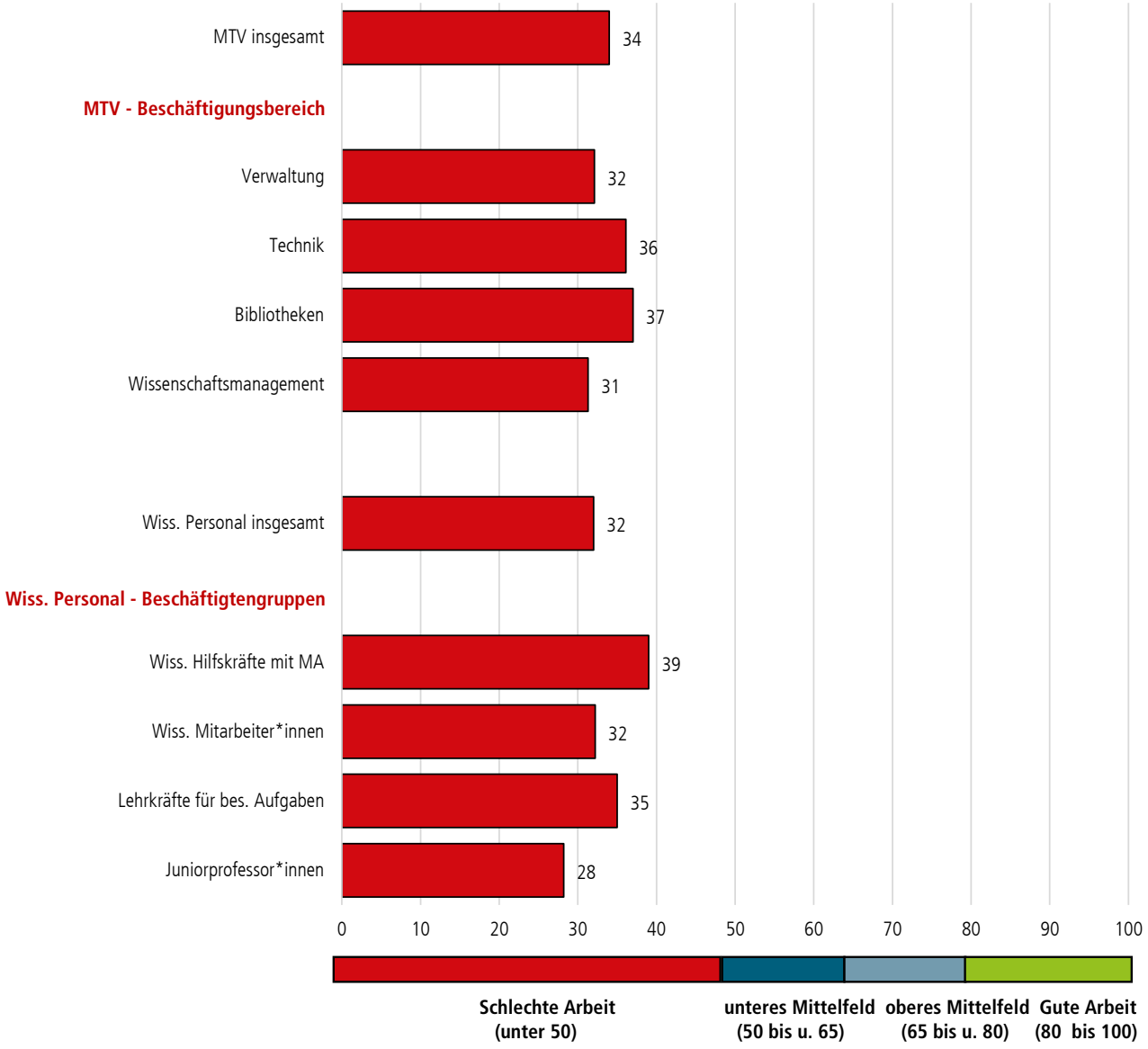
Bei allen fünf Fragen wird neben der Häufigkeit des Auftretens zusätzlich auch die empfundene Belastung erhoben, wenn das erfragte Ereignis „sehr häufig", „oft" oder „selten" auftritt. (Die Belastung wird nicht erfragt, wenn das Ereignis „nie" eintritt.)

Für die Interpretation der Ergebnisse zum Kriterium *Arbeitsintensität*, wird in Kapitel 6.1: Arbeitsintensität nach Beschäftigtengruppen zunächst dargestellt, wie sich die Bewertung dieses Kriteriums zwischen den Beschäftigtengruppen unterscheidet. In den darauffolgenden Unterkapiteln 6.2. bis 6.4. werden drei wichtige Fragen einzeln analysiert, die sich bei der *Arbeitsintensität* besonders stark auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken können: der erlebte Zeitdruck, die Häufigkeit von Arbeitsunterbrechungen und die Häufigkeit mit der Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen.

6.1 Arbeitsintensität nach Beschäftigtengruppen

Bei allen hier befragten Beschäftigtengruppen fallen die Bewertungen im Bereich *Arbeitsintensität* im Durchschnitt so kritisch aus, dass ihre Tätigkeiten hier dem Bereich schlechter Arbeit zuzuordnen sind (vgl. Abb. 6.1).

Abb. 6.1: Bewertung der Arbeitsintensität aus Sicht der Beschäftigten an Hochschulen (2019), Durchschnittswerte des Kriteriums Arbeitsintensität



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

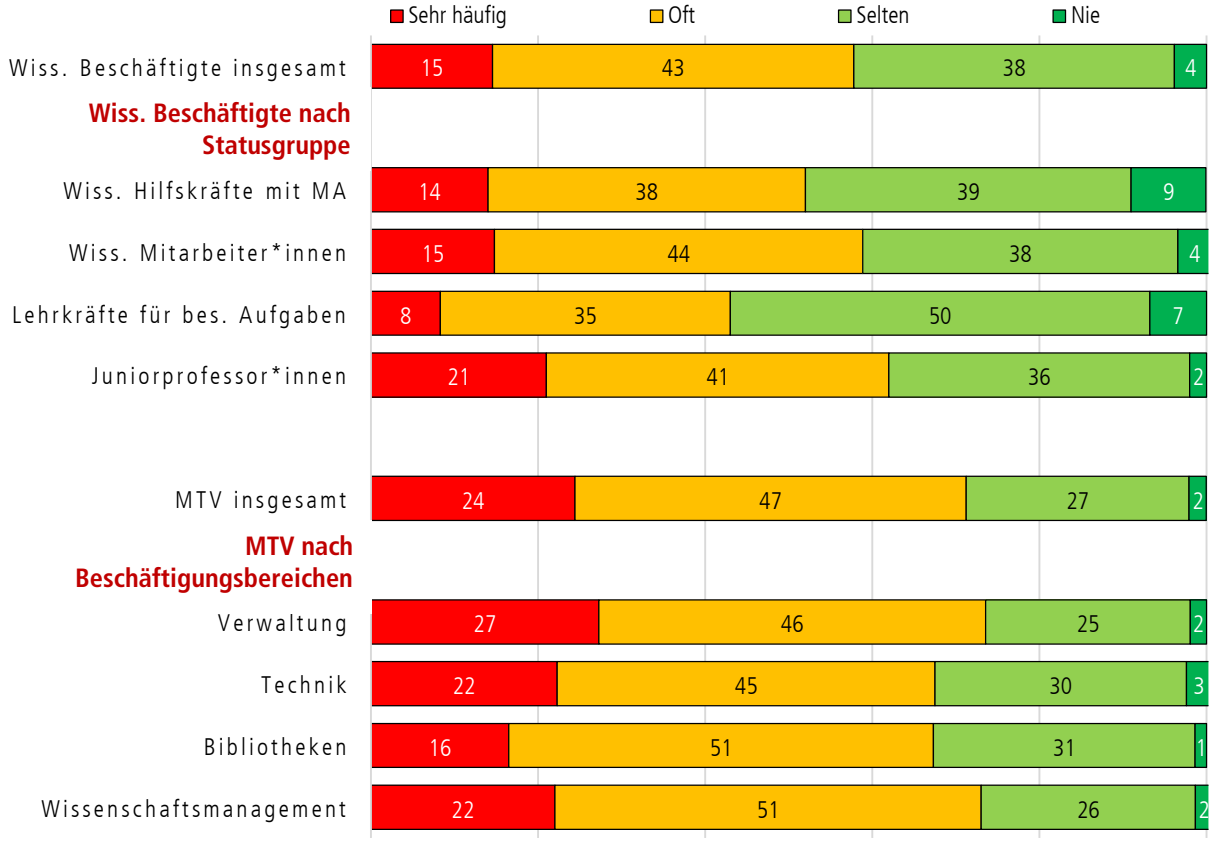
Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wird die *Arbeitsintensität* von Beschäftigten in den Bereichen Bibliothek und Technik im Durchschnitt zwar etwas besser bewertet als von den Beschäftigten in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement, liegt aber für alle Beschäftigungsbereiche deutlich im Bereich schlechter Arbeit.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten variiert die Bewertung der *Arbeitsintensität* etwas stärker zwischen den Beschäftigtengruppen: Unter den wissenschaftlichen Hilfskräften (mit Masterabschuss) wird diese etwas über dem Durchschnitt bewertet, während die Juniorprofessor*innen deutlich unter dem Durchschnitt bleiben. Unter den Wissenschaftler*innen bewerten die Juniorprofessor*innen die *Arbeitsintensität* damit am schlechtesten.

6.2 Arbeitsunterbrechungen

Die negative Auswirkung von Arbeitsunterbrechungen auf die Beschäftigten wird deutlich, wenn man die subjektiv damit verbundene Belastung berücksichtigt, denn diese nimmt mit der Häufigkeit von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit stark zu (vgl. Tabelle 6.A.1 im Datenbericht, S. 19): Von allen Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit „sehr häufig" gestört oder unterbrochen werden, fühlt sich ein Drittel dadurch „eher stark" und fast die Hälfte sogar „stark" belastet. Unter denjenigen, die bei ihrer Arbeit „oft" gestört oder unterbrochen werden, stellt dieser Umstand für fast jede zehnte befragte Person eine „starke" Belastung dar und für annähernd die Hälfte eine „eher starke" Belastung.

Abb. 6.2: Häufigkeit von Arbeitsunterbrechungen nach Beschäftigtengruppen an Hochschulen (2019), Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

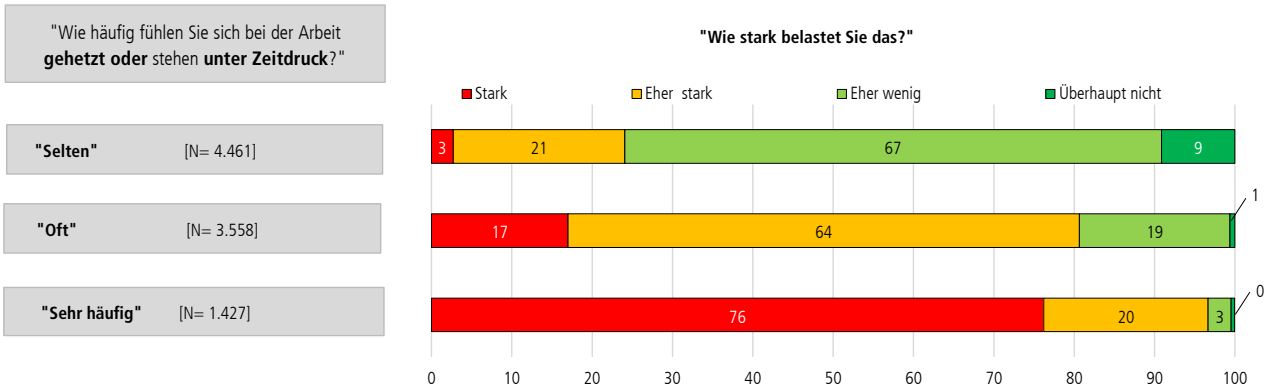
Die an Hochschulen beschäftigten Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind häufig von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen (vgl. Abb. 6.2): Im Durchschnitt geben deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie „sehr häufig" oder „oft" bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden. Lediglich die Lehrkräfte für besondere Aufgaben berichten seltener über Störungen bei der Arbeit. (Dies dürfte an dem hohen Anteil an Lehre bei der Tätigkeit der LfbA liegen.)

Im Vergleich der Beschäftigtengruppen fällt auf, dass die MTV gegenüber den wissenschaftlichen Beschäftigten deutlich häufiger von Arbeitsunterbrechungen betroffen sind: Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung werden 24 Prozent „sehr häufig" und 47 Prozent „oft" unterbrochen. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten trifft dies demgegenüber nur auf 15 Prozent bzw. 43 Prozent zu. Am stärksten von Arbeitsunterbrechungen betroffen sind die Beschäftigten in der Verwaltung: Bei mehr als einem Viertel von ihnen tritt dies „sehr häufig" auf.

6.3 Zeitdruck bei der Arbeit

Zeitdruck bei der Arbeit wird von den Beschäftigten bei zunehmender Häufigkeit als besonders belastend erlebt (vgl. Abb. 6.3). Von den Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit „sehr häufig" unter Zeitdruck stehen, stellt dies für drei Viertel eine „starke" Belastung dar. Unter denjenigen, die bei ihrer Arbeit „oft" gestört oder unterbrochen werden, fühlt sich jede*r Sechste (17 %) davon „stark" belastet und mehr als zwei Drittel bewerten die Belastung als „eher stark".

Abb. 6.3: Stärke der Belastung in Abhängigkeit von der Häufigkeit von Zeitdruck bei der Arbeit (2019), Angaben in Prozent

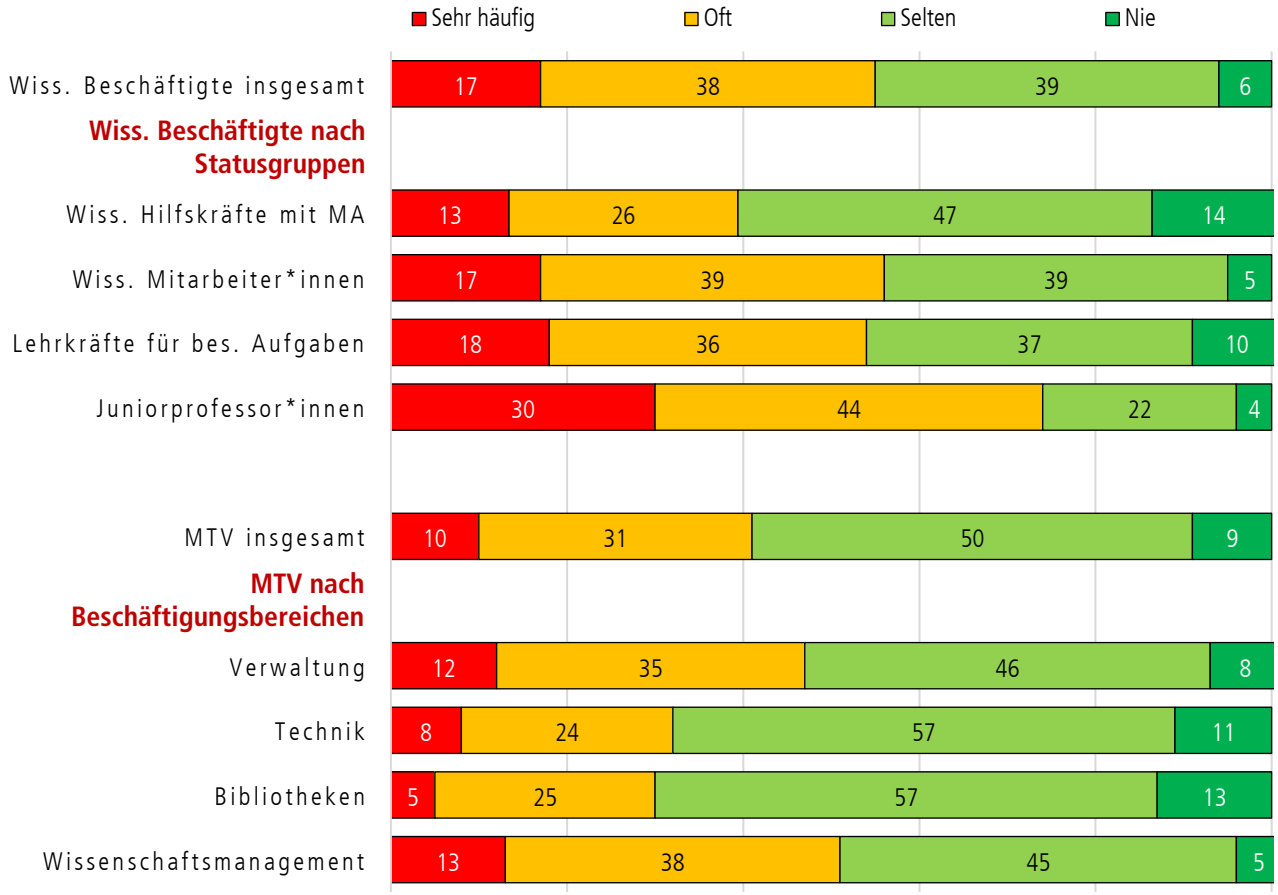


Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Die extreme Belastung, die mit einem „sehr häufigen" Zeitdruck für die Beschäftigten einhergeht, legt nahe, diesen Aspekt beim weiterführenden Vergleich in den Blick zu nehmen: Wissenschaftliche Beschäftigte berichten weitaus häufiger als Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung von sehr häufigem Zeitdruck bei der Arbeit (vgl. Abb. 6.4). Fast jede*r sechste Beschäftigte ist davon betroffen. Bei den MTV betrifft dies gerade einmal jede zehnte befragte Person.

Abb. 6.4: Häufigkeit von Zeitdruck unter den Beschäftigten an Hochschulen (2019), Angaben in Prozent

"Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?"



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

6.4 Abstriche bei der Qualität der Arbeit

Ein hohes Arbeitspensum, das die Beschäftigten nur mit Abstrichen bei der Qualität bewältigen können, wird als besonders belastend erlebt, wenn dies „sehr häufig" der Fall ist (vgl. Tabelle 6.A.2 im Datenbericht, S. 20). Von den Beschäftigten, die bei ihrer Arbeit „sehr häufig" Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, stellt dies für mehr als zwei Drittel eine „starke" Belastung dar. Unter denjenigen, die bei ihrer Arbeit „oft" Abstriche bei der Qualität machen müssen, fühlen sich 27 Prozent davon „stark" belastet und weitere 60 Prozent bewerten die damit einhergehende Belastung als „eher stark".

In nennenswertem Umfang geben die Befragten in sämtlichen Beschäftigtengruppen an, dass sie „sehr häufig" oder „oft" Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen (vgl. Tabelle 6.A.3 im Datenbericht, S. 21). Insgesamt trifft dies auf mehr als ein Drittel der wissenschaftlichen Beschäftigten und rund ein Viertel der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

zu. Bei den Wissenschaftler*innen sind hierbei deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen festzustellen: Unter den Juniorprofessor*innen gibt mehr als die Hälfte an, dass sie „sehr häufig" oder „oft" Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen.

Bei den MTV fallen die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen hingegen deutlich geringer aus: Mit etwas mehr als einem Drittel geben die Beschäftigten aus dem Wissenschaftsmanagement am ehesten an, dass sie „sehr häufig" oder „oft" Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen.

Zusammenfassung Kapitel 6

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Bewertung der Arbeitsintensität bei allen Beschäftigtengruppen in den Bereich schlechter Arbeit fällt. Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung weisen dabei im Durchschnitt eine nur geringfügig weniger negative Bewertung auf als die wissenschaftlich Beschäftigten. In Bezug auf die drei betrachteten Kriterien *Arbeitsunterbrechung*, *Zeitdruck* und *Abstriche bei der Qualität der Arbeit* lassen sich folgende Ergebnisse festhalten: Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten gibt an, durch häufige *Arbeitsunterbrechungen und Störungen* (eher) stark belastet zu sein. Im Vergleich fällt auf, dass die MTV dabei deutlich häufiger von Arbeitsunterbrechungen betroffen und damit auch stärker belastet sind. In Bezug auf das Kriterium *Zeitdruck bei der Arbeit* lässt sich bei den wissenschaftlichen Beschäftigten im Vergleich zu den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eine stärkere Belastung feststellen. In Bezug auf die *Bewältigung des Arbeitspensums*, gibt mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie sehr häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen und dass sie sich dadurch stark belastet fühlen. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten berichten die Juniorprofessor*innen besonders häufig von Zeitdruck und Abstrichen bei der Qualität der Arbeit, um das Arbeitspensum zu schaffen. Sie sind damit die Beschäftigungsgruppe, die im Bereich der Arbeitsintensität die stärkste Belastung angibt.

7. Einkommen

„Wenn man die Qualität der Forschung und Lehre aufrechterhalten möchte, muss die Besoldung unbedingt an die Gehälter der freien Wirtschaft angepasst werden. Die Hochschulen werden diesbezüglich immer unattraktiver und es wird immer schwerer werden, qualifiziertes und gutes Personal einzustellen. Bei der extremen Zunahme an zeitlich befristeten Verträgen ist daher auch das Argument des sicheren Arbeitsplatzes hinfällig. Qualität kostet halt immer noch Geld!"

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist von zentraler Bedeutung für die Gesamtbewertung der Beschäftigungssituation. Wie sich im Gesamtvergleich (vgl. Kapitel 3: Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten) anhand des Kriteriums **Einkommen** gezeigt hat, ist die Sicht der Beschäftigten an Hochschulen eher kritisch: Die Bewertung der Einkommensbedingungen der wissenschaftlichen Beschäftigten fällt noch in das untere Mittelfeld der Arbeitsqualität, bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung allerdings in den Bereich schlechter Arbeit.

Im DGB-Index Gute Arbeit wird die Bewertung des Einkommens anhand von drei Fragen ermittelt (vgl. Tabelle 3.A.3 im Datenbericht, S. 3):

- **Ausreichendes Einkommen**: „Ist das erzielte Einkommen ausreichend?"
- **Ausreichende Rente/Pension**: „Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente bzw. Pension ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?"
- **Angemessenes Einkommen**: „Wenn Sie an Ihre Arbeitsbedingungen denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?"

Bei den beiden Fragen zum aktuellen Einkommen und der zukünftigen Rente/Pension wird zusätzlich erhoben, als wie belastend die Befragten es erleben, wenn das erzielte Einkommen bzw. die zukünftige Rente/Pension als „gerade ausreichend" oder als „nicht ausreichend" bewertet wird.

Um die Bewertung im Bereich Einkommen interpretieren zu können, wird zunächst untersucht, ob bzw. wie stark sich die Bewertung des Einkommens nach Beschäftigtengruppen unterscheidet. In den Unterkapiteln 7.2 und 7.3 werden die Fragen, ob das Einkommen ausreichend ist bzw. die zukünftige Rente/Pension ausreichend sein wird, einzeln analysiert.[49]

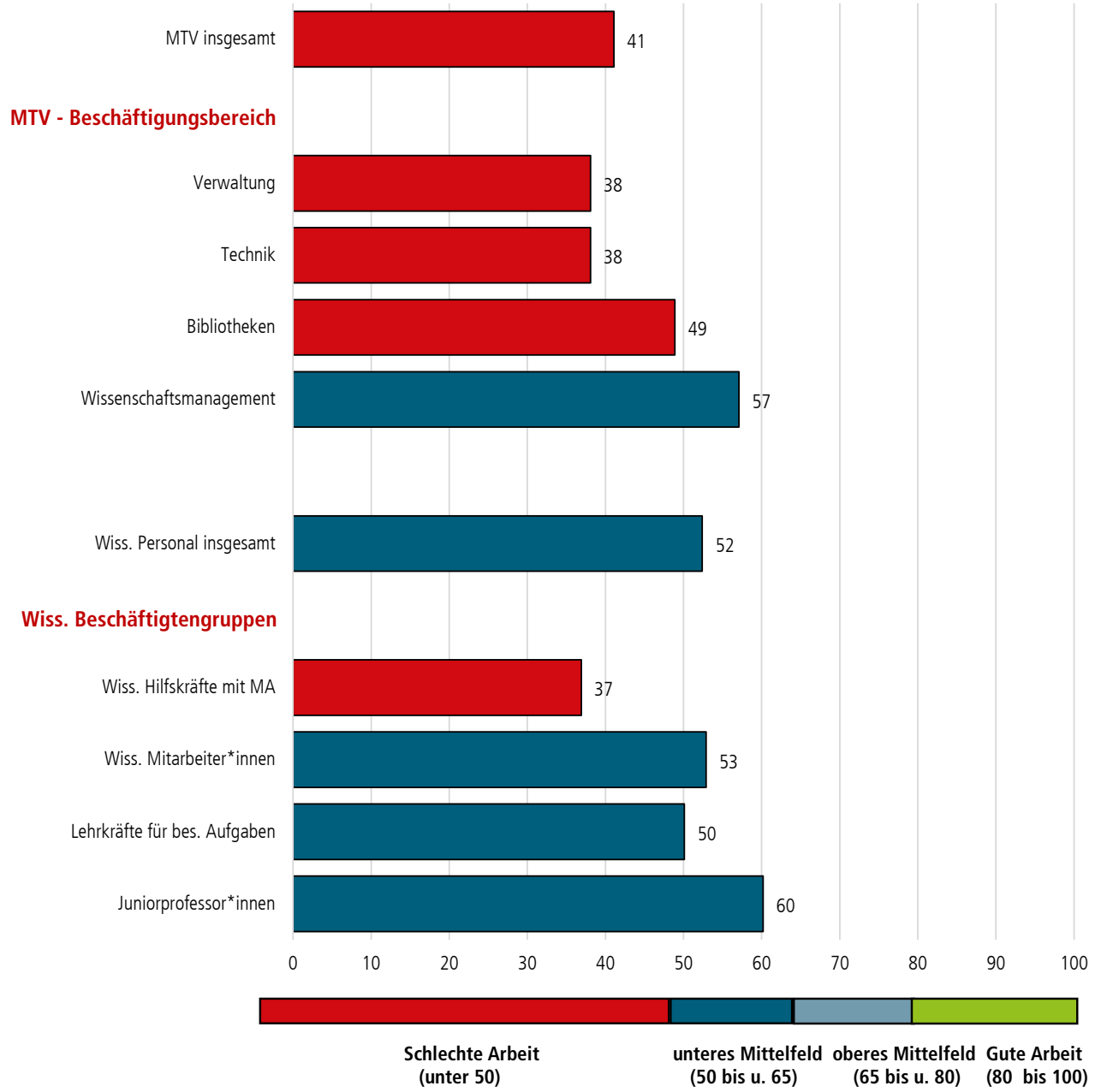
7.1 Vergleich nach Beschäftigtengruppen

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fällt die durchschnittliche Bewertung beim Kriterium *Einkommen* mit 41 Indexpunkten so niedrig aus, dass man aus der Perspektive der Beschäftigten von schlechter Arbeit sprechen muss. In fast allen Beschäftigungsbereichen fällt die Bewertung der MTV in den Bereich schlechter Arbeit. Einzige Ausnahme sind die Beschäftigten, die sich dem Wissenschaftsmanagement zuordnen (57 Indexpunkte). Hier ist zu vermuten, dass die bessere Bewertung an der höheren Eingruppierung dieser Tätigkeiten und dem damit objektiv höheren Einkommen liegt (vgl. Kapitel 7.2: Ist das Einkommen ausreichend?).

[49] Auf weiterführende Analysen zur Frage der Angemessenheit des Einkommens wird im Rahmen dieser Studie verzichtet, weil die Ergebnisse sich nur wenig von denen zur Frage nach dem ausreichenden Einkommen unterscheiden.

Etwas besser fällt die Bewertung der Einkommen unter den Wissenschaftler*innen aus, denn der Durchschnittswert liegt mit 52 Indexpunkten noch im unteren Mittelfeld. Die schlechteste Bewertung gibt es hier aus Sicht der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss mit nur 37 Indexpunkten. Hingegen liegt die durchschnittliche Bewertung der Juniorprofessor*innen bei 60 Indexpunkten. Auch in diesen unterschiedlichen Bewertungen dürften sich die objektiven Einkommensunterschiede widerspiegeln.

Abb. 7.1: Bewertung des Einkommens aus Sicht der Beschäftigten an Hochschulen (2019), Durchschnittswerte des Kriteriums Einkommen



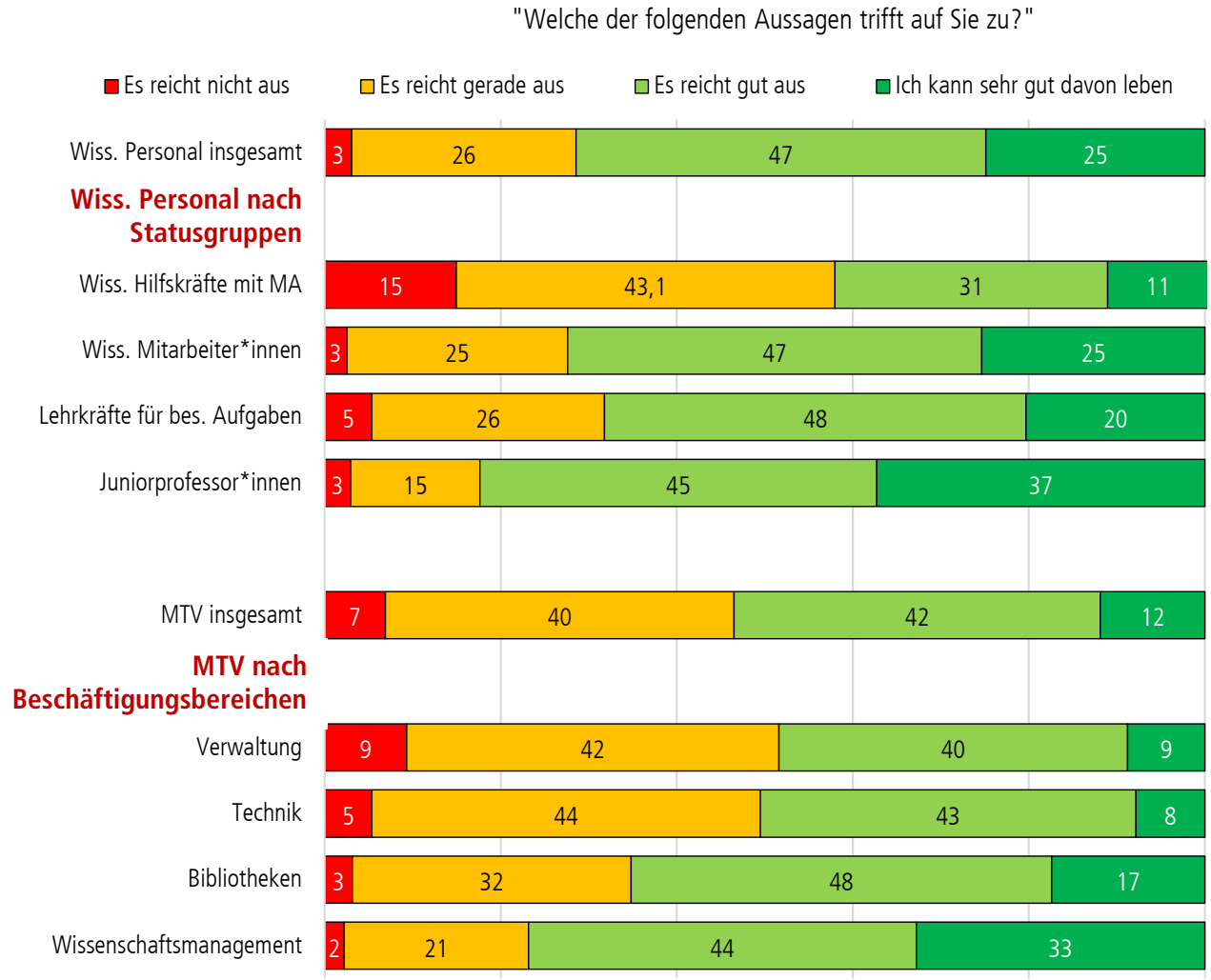
Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

7.2 Ist das Einkommen ausreichend?

Mehr als ein Viertel der Wissenschaftler*innen gibt an, dass ihr Einkommen „nicht ausreicht" (3 %) oder „gerade ausreicht" (26 %). Unter den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss geben dies sogar mehr als die Hälfte der Befragten an. 37 Prozent der Juniorprofessor*innen stimmt der Aussage zu, von dem Einkommen „gut leben zu können", weitere 45 Prozent geben an, dass „es gut ausreicht".

Unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wird das Einkommen von annähernd der Hälfte der Beschäftigten als „gerade ausreichend" (40 %) oder „nicht ausreichend" (7 %) eingestuft. Dies trifft besonders auf die Beschäftigten in der Verwaltung und im technischen Bereich zu. Unter den Beschäftigten in den Bibliotheken gibt rund ein Drittel und beim Wissenschaftsmanagement knapp ein Viertel an, dass ihr Einkommen „nicht ausreicht" oder „gerade ausreicht".

Abb. 7.2: Einschätzung der Beschäftgten, ob das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule ausreichend ist (2019), Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

Die Bedeutung der Bewertungen „es reicht gerade aus" und „es reicht nicht aus" wird ersichtlich, wenn die Belastung, die sich daraus für die (betroffenen) Beschäftigten ergibt, in die Betrachtung einbezogen wird (vgl. Tabelle 7.A.1 im Datenbericht, S. 22): Von denjenigen, die ihr Einkommen als „nicht ausreichend" einschätzen, geben rund zwei Drittel an, dass sie dies „stark" belastet. Ein weiteres Viertel empfindet dies als eine „eher starke" Belastung. Unter denjenigen, deren Einkommen „gerade ausreicht", stellt dieser Umstand für fast ein Viertel eine „starke" Belastung und für mehr als die Hälfte eine „eher starke" Belastung dar.

Weiterführende Analysen (vgl. Tabelle 7.A.2 im Datenbericht, S. 23) zeigen, dass die Einschätzung, ob das Einkommen ausreicht, hauptsächlich auf drei (objektive) Faktoren zurückzuführen ist: Den Erwerbsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit), den beruflichen Status (Angestellte vs. Beamt*innen) und die Laufbahnklasse (einfacher und mittlerer Dienst vs. höherer Dienst und gehobener Dienst).

Am kritischsten fällt die Bewertung unter den **Angestellten im einfachen und mittleren Dienst** aus, die **Teilzeit** arbeiten: Von ihnen gibt fast ein Viertel an, dass das Einkommen „nicht ausreicht". Mehr als die Hälfte gibt an, dass das Einkommen „gerade ausreicht". Bei den höheren Laufbahnklassen und mit einem größeren Erwerbsumfang sinkt der Anteil der Beschäftigten mit einer negativen Einschätzung. Unter den **vollzeitbeschäftigten Angestellten im höheren Dienst** gibt nur noch jede*r Achte an, dass das Einkommen „gerade ausreicht". Ein ähnlicher Zusammenhang ist für die **Beamt*innen** festzustellen, allerdings geben diese insgesamt häufiger als Angestellte an, dass ihr Einkommen „gut ausreicht" oder dass sie davon „sehr gut leben" können.

7.3 Wird die zukünftige Rente/Pension ausreichend sein?

„Ich bin wissenschaftliche Angestellte. Die existenzielle Unsicherheit aufgrund von befristeten Verträgen, die mit Phasen von Arbeitslosigkeit wechseln, ist eine starke psychische Belastung. Diese Existenzform führt letztlich auch zu einer sehr geringen Rente."

Kritisch ist auch die Bewertung der Befragten bezüglich ihrer Altersversorgung: Die Einschätzung, ob die zu erwartende Rente/Pension ausreichen wird, um später den Lebensunterhalt adäquat bestreiten zu können, fällt sogar noch negativer aus, als die Frage, ob das aktuelle Einkommen ausreicht (vgl. Tabelle 7.A.3 im Datenbericht, S. 24).

Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten gibt mehr als ein Drittel an, dass die zukünftige Rente/Pension „nicht ausreichen" wird und weitere 43 Prozent nehmen an, dass es „gerade so ausreichen" wird. Besonders kritisch bewerten die WHK ihre zukünftigen Renten, denn unter ihnen gehen 86 Prozent davon aus, dass ihre zukünftige Rente „nicht ausreichen" oder „gerade ausreichen" wird. Die Bewertung der zukünftigen Renten unter den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fällt ähnlich schlecht aus wie bei den wissenschaftlichen Beschäftigten. Wie schon bei der Einschätzung des Einkommens, fällt die Bewertung der Beschäftigten in der Verwaltung und in der Technik noch etwas schlechter aus als unter den Beschäftigten in Bibliotheken und im Wissenschaftsmanagement.

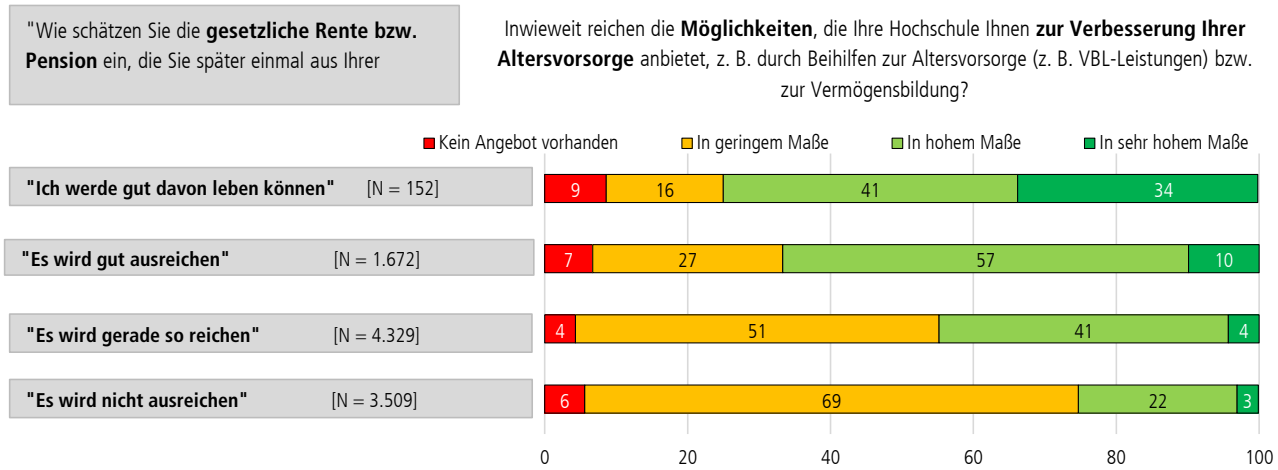
Auch bei der Rente wird die Bedeutung der Bewertungen „es wird gerade ausreichen" und „es wird nicht ausreichen" deutlich, wenn die sich daraus ergebende Belastung berücksichtigt wird (vgl. Tabelle 7.A.4 im Datenbericht, S. 25): Von denjenigen, die davon ausgehen, dass ihre zukünftige Rente bzw. Pension „nicht ausreichen wird", gibt rund die Hälfte an, dass sie dies „stark" belastet. Für mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten stellt die Aussicht auf eine nicht ausreichende Rente eine „eher starke" Belastung dar. Unter denjenigen, deren Einschätzung nach ihre zukünftige Rente/Pension „gerade ausreichen wird", stellt dieser Umstand für jede sechste befragte Person eine „starke" Belastung und für mehr als die Hälfte immer noch eine „eher starke" Belastung dar.

Wie schon bei der Einschätzung des Einkommens sind auch die Einschätzungen über die zukünftigen Renten/Pensionen hauptsächlich auf drei (objektive) Faktoren zurückzuführen (vgl. Tabelle 7.A.5 im Datenbericht, S. 26): den Erwerbsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit), den beruflichen Status (Angestellte vs. Beamt*innen) und die Laufbahnklasse (einfacher und mittlerer Dienst vs. höherer Dienst und gehobener Dienst). Insgesamt besteht eine große Skepsis gegenüber der zu erwartenden Rente/Pension: Am kritischsten fällt die Bewertung wiederum unter den **Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst aus, die Teilzeit arbeiten**. Von ihnen geben zwei Drittel an, dass die zukünftige Rente „nicht ausreichen" wird. Rund ein Drittel schätzt, dass die zu erwartende Rente „gerade ausreichen wird". Zu der Einschätzung, dass die zukünftige Pension „nicht ausreichen" wird, gelangen lediglich 7 Prozent

der **Beamt*innen im höheren Dienst mit einer Vollzeitstelle**. Die größte Kluft bei der Bewertung der zu erwartenden Altersbezüge tut sich damit zwischen den Angestellten und den Beamt*innen auf: Dass die zukünftigen Altersbezüge „sehr gut ausreichen" oder „gut ausreichen" werden, nimmt nur jede*r sechste befragte Angestellte, aber mehr als die Hälfte der befragten Beamt*innen an.

Die Aussichten auf eine nicht ausreichende Altersvorsorge wird durch Angebote der Hochschulen für Beihilfen zur Altersvorsorge (z. B. VBL-Leistungen**)** – aus Sicht der befragten Beschäftigten – nur in geringem Maße ausgeglichen (vgl. Abb. 7.3). Von den Hochschulbeschäftigten, die annehmen, dass die zukünftige Rente bzw. Pension „nicht ausreichen wird" oder „gerade so ausreichen wird", gibt auch die Mehrheit an, dass die Beihilfen zur Altersvorsorge, die die Hochschule anbietet, nur in geringem Maße ausreichen.

Abb. 7.3: Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihre Hochschule Ihnen zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge anbietet, z. B. durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?



Quelle: DGB-Hochschulreport, Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Zusammenfassung Kapitel 7

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Bewertung des Einkommens und der damit zusammenhängenden Belastung für alle Beschäftigungsgruppen an Hochschulen sehr kritisch ausfällt. Mehr als ein Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten gibt an, dass das Einkommen nicht bzw. gerade ausreichend ist. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fallen diese Anteile sogar noch etwas höher aus. Die durchschnittliche Bewertung der Wissenschaftler*innen liegt noch im unteren Mittelfeld, während die Bewertung der MTV in den Bereich schlechter Arbeit fällt. Besonders kritisch sind diese Ergebnisse zu bewerten, weil ein nicht bzw. gerade ausreichendes Einkommen für die betroffenen Beschäftigten eine hohe Belastung darstellt.

Im Hinblick auf die Frage nach der Altersvorsorge fallen die Ergebnisse sogar noch schlechter aus: Sowohl die wissenschaftlichen Beschäftigten als auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung geben mehrheitlich an, dass ihre Rente nicht bzw. nur gerade ausreichend sein wird. Besonders betroffen sind hier die wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss und die Mitarbeiter*innen

in Verwaltung und Technik. Diese Bewertung geht mit einer (eher) starken Belastung aller Beschäftigungsgruppen einher[50]. Die Einschätzung des Einkommens und der Altersvorsorge fallen unter den Beschäftigten günstiger aus, wenn sie eine Vollzeitstelle haben, verbeamtet sind und/oder sich in einer höheren Laufbahnklasse befinden.

Besonders kritisch ist anzumerken, dass die Beihilfen zur Altersvorsorge von Hochschulen gerade von den Beschäftigten, deren künftige Rente/Pension nicht ausreichend sein wird, nur in geringem Maße als ausreichend eingeschätzt werden.

[50] Die Frage, inwieweit den Beschäftigten die Angebote der Hochschulen tatsächlich bekannt sind kann im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden.

8. Zentrale Befunde im Kurzüberblick und politische Forderungen

8.1 Zentrale Befunde im Kurzüberblick

Im Rahmen der Studie wurden Hochschulbeschäftigte zu ihrer Einschätzung zu ganz unterschiedlichen Teilaspekten der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Sowohl die befragten Wissenschaftler*innen als auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bewerten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter als die zum Vergleich herangezogenen Gruppen: alle Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse verdeutlichen, wo die größten Probleme im Wissenschaftssystem aus Sicht der Beschäftigten liegen.

Die durchschnittliche Bewertung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland liegt auf der Skala des DGB-Index Gute Arbeit mit 63 von 100 Indexpunkten im unteren Mittelfeld. Der Wert für die befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen liegt mit 54 Indexpunkten noch darunter (vgl. Kapitel 3.2: Arbeitsqualität an Hochschulen aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung). Die MTV beklagen insbesondere die zu hohe Arbeitsbelastung, die unbefriedigende Einkommenssituation, zu geringe oder fehlende Sozialleistungen sowie fehlende Entwicklungsmöglichkeiten.

Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss in Deutschland kommen bei der Bewertung ihrer Arbeitsqualität im Durchschnitt auf 65 von 100 Indexpunkten und liegen damit im oberen Mittelfeld. Der Durchschnittswert der befragten Wissenschaftler*innen an Hochschulen ist deutlich schlechter. Mit 55 Indexpunkten weist diese Gruppe eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf (vgl. Kapitel 3.1: Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten). Von den befragten Wissenschaftler*innen wird insbesondere der hohe Arbeitsdruck inklusive zahlreicher Überstunden sowie die ausufernde Befristungspraxis als sehr belastend erlebt.

Diese Befunde müssen ernst genommen werden. Wie groß die Belastung ist, drückt folgender Kommentar exemplarisch aus:

> *„Ich habe, wie viele meiner Kolleginnen, zwei halbe Stellen. Der Stress, Druck und Arbeitsaufwand, der hierbei entsteht, entspricht ungefähr dem von 1,5 Vollzeitstellen. Da die Stellen meistens befristet sind, ist die Angst vor Verlust einer Stelle, oder gar beider, immens hoch. Würde ich auch nur eine Stelle verlieren, wäre ich nicht mehr in der Lage meine Lebenshaltungskosten aufzubringen. Die Verlängerungen mal um eine halbes, mal um ein ganzes Jahr, lassen mich niemals zur Ruhe kommen. Ich kann nie einen Urlaub planen oder sicher sein, nächstes Jahr noch meine Miete zahlen zu können."*

Befristung

Im Rahmen der Befragung zum DGB-Hochschulreport haben 78 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen angegeben, dass sie befristet beschäftigt sind. Im Durchschnitt hatten die befristet beschäftigten Wissenschaftler*innen an ihrer aktuellen Hochschule zum Zeitpunkt der Befragung (im Herbst 2019) bereits drei befristete Arbeitsverträge. Mehr als jede*r vierte wissenschaftliche Beschäftigte hat sogar bereits vier oder mehr befristete Arbeitsverträge an der aktuellen Hochschule.

Die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wurden mit der Novellierung 2016 aus dem Geltungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes herausgenommen. In der Folge ist die Befristungsquote (inkl. Pflegepersonal) von 24,4 Prozent in 2015 auf 21,4 Prozent in 2018 gesunken und hat damit wieder in etwa den Anteil erreicht, den sie vor Einführung des WissZeitVG 2007 hatte (vgl. Banscherus 2020a, S. 34f). Dieser Anteil ist gemessen an der Befristungsquote der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von

15,4 Prozent im Jahr 2018 immer noch weit überdurchschnittlich. Bezogen auf alle Beschäftigten (also inklusive Beamt*innen) lag der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst 2018 bei 8,9 Prozent (vgl. DGB Personalreport 2019, S. 24f).

Von den befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben 16 Prozent angegeben, dass sie befristet beschäftigt sind. Im Durchschnitt haben sie bereits 2,7 Arbeitsverträge mit ihrer aktuellen Hochschule geschlossen. In diesem Zusammenhang ist ein weiterer Befund von besonderem Interesse: Den MTV bereitet es große Probleme, dass dauerhaft erforderliche Stellen, wie z. B. die Studiengangskoordination, immer wieder nach Teilzeit- und Befristungsgesetz für zwei Jahre befristet besetzt werden. Die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG scheint, so legen es die Befragungsergebnisse nahe, zum Teil zu einer Verlagerung der befristeten Beschäftigung in den Geltungsbereich des TzBfG und hier vor allem zu einer extensiven Nutzung der sachgrundlosen Befristung geführt zu haben. So geht den Hochschulen viel Kompetenz aber auch Motivation verloren.

> *„Befristete Arbeitsverhältnisse zur Erfüllung von Daueraufgaben gibt es an Hochschulen zunehmend auch bei nicht-wissenschaftlichem Personal. […] Gerade die immer wieder neue Besetzung einer Position mit einer sachgrundlosen Befristung ist kein tragbarer Zustand für Mitarbeiter und Arbeitgeber."*

Die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit belastet die betroffenen Beschäftigten stark und führt beim Kriterium Beschäftigungssicherheit zu Bewertungen, die (mit durchschnittlichen Werten unter 50 von 100 möglichen Indexpunkten) in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Dies gilt sowohl für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch für die Wissenschaftler*innen. Die Befristungsdauer spielt dabei kaum eine Rolle, es ist die Befristung selbst, die zu großen Belastungen führt.

Befristung auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Befristungen von Wissenschaftler*innen sind seit der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 auf dieser Rechtsgrundlage nur noch zulässig, wenn die Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung[51] oder auf einer Drittmittelstelle[52] erfolgt. Die Befristungsdauer ist dabei so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Im Gesetz wurde offen gelassen, was eine zulässige eigene wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung ist und wie die jeweils zum Erreichen des Qualifizierungsziels angemessene Befristungsdauer zu bemessen ist. Die Laufzeit von Drittmittelverträgen soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Diese juristische Unbestimmtheit der Begriffe lässt für die Vertragsgestaltung viel Spielraum, was seitens der Gewerkschaften entsprechend kritisch kommentiert wurde (vgl. bspw. Bolenius/Böning 2018, S. 27ff.). Zentrales Ziel der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes war, die Möglichkeiten zur Befristung einzugrenzen und insbesondere Kurzzeitbefristungen zurückzudrängen. Dass der Gesetzgeber die Begrifflichkeiten im WissZeitVG nicht geschärft hat, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften deutlich kritisiert und Nachbesserungen angemahnt.

Eine erste Evaluation der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat auf Grundlage einer Analyse von Stellenausschreibungen gezeigt, dass sich die durchschnittliche Vertragsdauer von 24 Monaten in den Jahren vor der Novellierung, auf 28 Monate seit der Novellierung des WissZeitVG verlängert hat. Der Befristungsanteil selbst ist jedoch nicht gesunken (vgl. Gassmann 2020, Tabelle 72, S. 133).

---

[51] Vgl. § 2 (1) WissZeitVG: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/__2.html [13.11.2020]

[52] Vgl. § 2 (2) WissZeitVG: a.a.O.

Der DGB-Hochschulreport bestätigt, dass die Auswirkungen der Gesetzesnovelle begrenzt bleiben. Im Durchschnitt lag die Vertragslaufzeit der befragten drittmittelbeschäftigten Wissenschaftler*innen bei 30,5 Monaten. Bei einem viel zu hohen Anteil der befragten wissenschaftlichen Drittmittelbeschäftigten haben die Verträge eine kürzere Laufzeit als die Projekte, in denen sie beschäftigt sind. Dies betrifft 33 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten auf einer drittmittelfinanzierten Projektstelle mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr sowie 23 Prozent der Projektstellen mit Laufzeiten zwischen 1 bis 2 Jahren. Selbst bei Verträgen die länger als 3 Jahre laufen weichen noch rund 10 Prozent der Verträge von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab (vgl. Kapitel 4.4: Befristungsdauer bei Projekten und auf Qualifizierungsstellen). Die Verträge der befragten Wissenschaftler*innen mit Promotionsstellen hatten im Durchschnitt eine Laufzeit von 31 Monaten. Postdocs (ohne auf Zeit Verbeamtete) hatten im Durchschnitt Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von 35,5 Monaten (vgl. Abb. 4.6).

Bezogen auf die Frage der Angemessenheit der Vertragslaufzeit in Bezug auf das Qualifizierungsziel gilt bei Qualifizierungsstellen: Je kürzer die Vertragslaufzeit, desto höher der Anteil der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten mit Promotionsstellen und der Postdocs, die angeben, dass diese Zeit nicht ausreicht, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Die entscheidende Wegmarke stellt den Angaben der Befragten zufolge eine Vertragslaufzeit von *über* 3 Jahren dar. Bei einer kürzeren Laufzeit halten mehr als die Hälfte der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Promotionsstellen und annähernd zwei Drittel der Postdocs das Qualifizierungsziel innerhalb der vorgegebenen Befristungsdauer für nicht erreichbar (vgl. Abb. 4.10). Erschwerend kommt hinzu, dass die Befragung gezeigt hat, dass beide Gruppen den größeren Teil an ihrer Qualifizierungsarbeit außerhalb der bezahlten Arbeitszeit – also als unbezahlte Überstunden – erbringen. Und dies unabhängig davon, ob die Qualifizierung auf einer Teilzeit- oder einer Vollzeitstelle erfolgt.

„[…] Ich beobachte sehr häufig, dass der wissenschaftliche Betrieb stark unter der hohen Personalfluktuation leidet, da keine Kontinuität in Lehre, Forschung und Administration besteht. Viele meiner Kollegen/innen würden gerne weiter im wissenschaftlichen Bereich arbeiten, bekommen aber nicht die Chance. Meiner Meinung nach führt dieser Missstand dazu, dass viele talentierte Arbeitskräfte die Branche wechseln (müssen), da die Aussichten auf eine permanente Beschäftigung extrem gering sind. Auch die Juniorprofessur hat an diesem Missstand nichts geändert, sondern ihn lediglich auf einen späteren Zeitpunkt der Karriere verschoben."

Teilzeit

Teilzeit ist an Hochschulen deutlich weiter verbreitet als unter der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland (vgl. Kapitel 5.2: Teilzeit). 34 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und 46 Prozent der Wissenschaftler*innen haben eine Teilzeitstelle. 57 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen haben angegeben, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde, 52 Prozent, das ihre Qualifizierungsstelle generell nur als Teilzeit zu haben war (Mehrfachangaben möglich, vgl. Kapitel 5.3: Gründe für Teilzeit). Dies deutet auf einen hohen Anteil unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung von Wissenschaftler*innen an Hochschulen hin.

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind familiäre Verpflichtungen mit 57 Prozent der häufigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung. Von den Frauen wird dieser Grund fast doppelt so häufig angeführt wie von Männern (60 gegenüber 31 %). Teilzeit ist hier der Krückstock, um die beruflichen und familiären Anforderungen zu vereinbaren. Damit verbunden sind ein entsprechend geringeres Einkommen sowie in der Folge auch geringe Rentenaussichten.

Besonders prekär ist die auffällige Verbindung von Teilzeit und Befristung: Wissenschaftler*innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag arbeiten deutlich seltener als die befristet Beschäftigten Teilzeit (21 gegenüber 53 %). Auch bei den MTV sind befristet Beschäftigte (46 %) im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten (32 %) überproportional in Teilzeit tätig. Gelingt es nicht unmittelbar zum Vertragsende eine Anschlussbeschäftigung zu finden, bedeutet das für die betroffenen Beschäftigten in der Regel, dass die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung den Lebensbedarf nicht decken können.

Arbeitsintensität und Überstunden

2019 haben die Arbeitnehmer*innen in Deutschland rund 969 Millionen bezahlte und ca. 957 Millionen unbezahlte Überstunden gemacht[53]. Auch bei den befragten Hochschulbeschäftigten ist Mehrarbeit weit verbreitet. Die Bewertung der Arbeitsintensität fällt im Durchschnitt so kritisch aus, dass sie in den Bereich schlechter Arbeit fällt (vgl. Kapitel 6.1: Arbeitsintensität nach Beschäftigtengruppen). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist die Belastung bei den Gruppen am Größten, die in einer Qualifizierungsphase sind, den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und allen voran den Juniorprofessor*innen. Dies hängt an verschiedenen Faktoren, wie die Befragungsergebnisse und zahlreiche offene Antworten nahelegen: ein zu hoher Anteil der Qualifizierungsarbeit muss außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden, hoher Publikationsdruck, Engagement in Gremien und Lehre, Überstunden werden erwartet etc.

Mehr als drei Viertel (78 %) der wissenschaftlichen Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart und leisten dabei durchschnittlich 9,8 Überstunden pro Woche. Wissenschaftler*innen mit befristetem Arbeitsvertrag leisten im Durchschnitt noch einmal mehr Überstunden als ihre unbefristeten Kolleg*innen (10,6 zu 6,6 Stunden pro Woche). Dies betrifft besonders Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen. Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto höher die Zahl der Überstunden (vgl. Kapitel 5.5: Häufigkeit und Umfang von Überstunden).

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind Überstunden ebenfalls eher die Regel, wenn auch nicht im gleichen Umfang. Dass die Arbeitsbelastung der MTV so hoch ist, dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass die Entwicklung des Personalbestands in diesem Bereich nicht mit dem Aufwuchs an Studierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten (haupt- und nebenberuflich) Schritt gehalten hat (vgl. Banscherus 2020a, Tab. 3.1, S. 10). Auch der DGB-Index Gute Arbeit 2019 zeigt, dass Personalmangel häufig durch Mehrarbeit in Form von Überstunden kompensiert wird und, dass der Bereich Erziehung und Unterricht davon besonders betroffen ist (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2019b, S. 14f.). Exemplarisch bestätigt dies die folgende Rückmeldung auf Frage 35 „Haben Sie noch Anmerkungen, Kritik oder Hinweise?" (vgl. Teil 3 des Fragebogens „Soziodemografische Angaben" im Datenbericht, S. 42).

> *„[…] Die größten Belastungen ergeben sich aus dem seit Jahren anhaltenden Stellenabbau. Seit den 20 Jahren meiner Zugehörigkeit zu dieser Universität sind 30 Mitarbeiter/innen ersatzlos in den Ruhestand gegangen. Seit 10 Jahren ist ein Abteilungsleiterposten nicht besetzt. Viele Mitarbeiterinnen haben ungewollt halbe Stellen. Wenn Mitarbeiterinnen aus persönlichen Gründen kürzer arbeiten, können diese Stunden nicht auf andere übertragen werden. […]"*

[53] Vgl. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/76945/umfrage/ueberstunden-der-arbeitnehmer-in-deutschland-seit-2000/ [13.11.2020]

Einkommen und Rente

Ein auskömmliches Einkommen ist aus Beschäftigtensicht ein wichtiges Kriterium zur Bewertung der Arbeitsbedingungen. Die Einkommenshöhe entscheidet wesentlich über Lebensstandard und Lebenschancen. Im Einkommen drückt sich schließlich auch eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit aus (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2019a, S. 82). Die Bewertung des Einkommens fällt für alle befragten Beschäftigungsgruppen an Hochschulen sehr kritisch aus. 29 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten haben angegeben, dass das Einkommen nicht (3 %) bzw. gerade so (26 %) ausreicht. Dabei wird vielfach ein Zusammenhang mit dem hohen Anteil an Teilzeitstellen deutlich.

> *„50 % Bezahlung für Promovierende ist heutzutage nicht mehr tragbar. Die Lebenserhaltungskosten sind immens gestiegen und gerade in Ballungsräumen nicht ausreichend. Ist man alleinstehend ist eine kleine, eigene Wohnung kaum noch zu bezahlen. Dies sollte dringend überdacht werden!"*

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegen die Anteile der Beschäftigten, die angegeben haben, dass das Einkommen nicht (7 %) bzw. gerade so (40 %) ausreicht, sogar noch höher. In mehreren Kommentaren wurde zudem darauf hingewiesen, dass das Einkommen in der Befragung nur als ausreichend bewertet wurde, da es ein hohes Partner*inneneinkommen gibt.

> *„Da mein Mann entsprechend gut verdient, kann ich mir den Job im öffentlichen Dienst "leisten". In der freien Wirtschaft wird deutlich besser bezahlt."*

Analog zur Einschätzung des Einkommens sind auch die kritischen Erwartungen bezüglich der zukünftigen Renten/Pensionen (vgl. Kapitel 7.3: Wird die zukünftige Rente/Pension ausreichend sein?) hauptsächlich auf drei Faktoren zurückzuführen: den Erwerbsumfang (Teilzeit vs. Vollzeit), den beruflichen Status (Angestellte vs. Beamt*innen) und die Laufbahnklasse (einfacher und mittlerer Dienst vs. höherer Dienst und gehobener Dienst).

Vereinbarkeit

29 Prozent der befragten Wissenschaftler*innen und 38 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern. An der Pflege von Angehörigen sind 6 Prozent der Wissenschaftler*innen und 15 Prozent der MTV beteiligt. Sowohl Wissenschaftler*innen als auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben „oft" oder „sehr häufig" Probleme, die Kinderbetreuung oder Beteiligung an der Pflege von Angehörigen zeitlich mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Besonders betroffen sind Wissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 5.10: Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit).

Zahlreichen Rückmeldungen zu diesem Themenkomplex auf die Frage 35 „Haben Sie noch Anmerkungen, Kritik oder Hinweise?" in Teil 3 des Fragebogens „Soziodemografische Angaben" (vgl. Datenbericht, S. 42) geben deutliche Hinweise auf eine von den Betroffenen als sehr prekäre und als belastend erlebte Situation.

„[…] Ein Thema, das mich persönlich sehr belastet, ist die mangelnde Vereinbarkeit von Familie(-nplanung) und prekären/befristeten Arbeitsverhältnissen. Ich stecke in einer Kettenbefristung fest, die sich genau mit dem üblichen Zeitfenster für die Familiengründung überschneidet und ich mache mir große Sorgen, ob ich als Frau in der Wissenschaft überhaupt die Chance habe, zu gerechten Konditionen ein Baby zu bekommen oder ob ich damit das Risiko eingehe, nie wieder in diesen Beruf zurückzufinden."

Auch bei den Hochschulbeschäftigten zeigen sich die bekannten traditionell geprägten Geschlechterarrangements, in denen erwerbstätige Frauen deutlich mehr Sorgearbeit leisten als Männer (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2017). Dies drückt sich auch in der höheren Teilzeitquote und den von den weiblichen Hochschulbeschäftigten in der Befragung genannten Gründen dafür aus. Zusätzlich erschwert wird die Vereinbarkeit im Hochschulbereich aufgrund der viel zu hohen Befristungsquote und insbesondere bei den Wissenschaftler*innen durch fehlende Perspektiven auf eine Dauerstelle. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs hat gezeigt, dass sich die meisten Nachwuchswissenschaftler*innen Kinder wünschen. Nur 12 Prozent derer, die noch keine Kinder haben, gaben an, auch keinen Kinderwunsch zu haben. Gründe für das Aufschieben von Kinderwünschen liegen bei den Wissenschaftler*innen überwiegend in der beruflichen Situation. Insbesondere die zu geringe Planungs- und finanzielle Sicherheit sowie eine fehlende berufliche Etablierung werden als Hauptgründe benannt (vgl. Konsortium BuWin 2017, S. 36f.)[54]. Diese Befunde werden durch eine Reihe offener Rückmeldungen durch die Online-Befragung des DGB-Hochschulreports bestätigt. Insbesondere bei den Frauen kann dies dazu führen, dass ein Kinderwunsch immer weiter nach hinten verschoben oder sogar aufgegeben wird oder, dass Wissenschaftlerinnen das Wissenschaftssystem aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit verlassen.

„[…] Es war schon immer mein größter Wunsch in die Forschung zu gehen, doch kann ich mir ohne eine unbefristete Stelle kein Leben dahinter aufbauen. Egal wie ‚familienfreundlich' einige geförderte Projekte sich darstellen: Schwangerschaften während der Projektlaufzeit sind nicht gern gesehen. Kaum ein befristetes Projekt möchte einen halbjährigen Ausfall eines Mitarbeiters, was ich verstehen kann, doch ist eine Familienplanung so utopisch. Dementsprechend werde ich nach der Promotion nicht noch von einer Post-Doc-Stelle zur nächsten wanken, wahrscheinlich auch noch in zig unterschiedlichen Städten, sondern schweren Herzens aus der Forschung in die Industrie wechseln."

Betriebskultur und Entwicklungsperspektiven

Die Betriebskultur an den Hochschulen wird durch die Beschäftigten insgesamt kritisch bewertet. Sie liegt sowohl bei den befragten Wissenschaftler*innen als auch den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung im unteren Mittelfeld und nur knapp über der Grenze zu schlechter Arbeit (vgl. Abb. 3.2 und Abb. 3.6). Aus den offenen Antworten ist zu erkennen, dass die Arbeitsatmosphäre mit den direkten Kolleg*innen und Vorgesetzten überwiegend als positiv wahrgenommen wird. Ein schlechteres Zeugnis stellen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten in Sachen Führungskompetenz aus. Gerade MTV klagen über fehlenden Respekt oder fehlendes Verständnis ihrer Vorgesetzten für ihre Arbeitsleistung. Wissenschaftler*innen in der Promotionsphase äußern sich insbesondere kritisch

[54] Vgl. zur Thematik Vereinbarkeit auch: Banscherus 2020a, Schlaglicht VI: Befristung erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie, S. 36 f.

in Bezug auf persönliche Abhängigkeitsverhältnisse und die Doppelfunktion der Professor*innen als Betreuer*in der Promotion und Dienstvorgesetze*r.

> *„Die hohe Abhängigkeit von Vorgesetzten, die gleichzeitig Betreuer von Promotionen sind, ist im Fragebogen nicht erhoben worden, ist jedoch ein Riesenproblem und führt zu Ausbeutung und befördert Selbstausbeutung."*

Aus Sicht der befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung fallen die Entwicklungsmöglichkeiten in den Bereich schlechter Arbeit, dies gilt besonders für die Beschäftigten in den beiden Bereichen Technik und Verwaltung (vgl. Abb. 3.7). Dem Themenkomplex Führungskompetenz- und Personalentwicklungskonzepte sowie einer tarifgerechten Eingruppierung muss an den Hochschulen mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

8.2 Politische Forderungen

1. Daueraufgaben müssen auf Dauerstellen erbracht werden. Dies gilt sowohl für die Beschäftigungsbereiche der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als auch für die in Forschung und Lehre tätigen Wissenschaftler*innen. Die Chance, im Rahmen des Zukunftsvertrages „Studium und Lehre stärken" eine entsprechende Entfristungsoffensive einzuleiten, wurde vertan. In den Verpflichtungserklärungen der Länder fehlen bis auf wenige positive Ausnahmen verbindliche Zielvorgaben und messbare Kriterien für Dauerstellen. Hier muss dringend nachgesteuert werden.

2. Auch Forschung ist eine Daueraufgabe der Hochschulen. Sie ist überwiegend auf Dauerstellen zu erbringen unabhängig davon, ob die Finanzierung (zeitweise) aus Mitteln Dritter erfolgt. Die Gesetzgeber in Bund und den Ländern müssen dafür Sorge tragen, dass die Vergabe von Drittmitteln nicht an Befristungsvorgaben gebunden werden darf.

3. Die sachgrundlose Befristung muss abgeschafft werden. Dauerhafte Aufgaben in Technik, Verwaltung, Bibliotheken, Laboren etc. dürfen nicht immer wieder auf zwei Jahre nach TzBfG sachgrundlos befristet besetzt werden.

4. Auch an den Hochschulen muss die Vollzeitstelle als Regelarbeitsverhältnis durchgesetzt werden, um den hohen Anteil unbezahlter Überstunden zu bekämpfen. Dies gilt ohne Ausnahme auch für wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse.

5. Dem Thema Personalentwicklungskonzepte muss seitens der Hochschulen sehr viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Dazu gehören dauerhafte Perspektiven für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs, genauso wie Entwicklungsperspektiven für Beschäftigte in Technik, Verwaltung, Bibliotheken, Laboren.

6. Die Hochschulen sind aufgefordert, Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskompetenzen von Beschäftigten mit Personalverantwortung sowie zur Verbesserung des Arbeitsklimas/des sozialen Miteinanders einzuleiten. Die Befragungsergebnisse zeigen diesbezüglich einen großen Handlungsbedarf.

7. Die betrieblichen Sozialleistungen inklusive der Angebote zur Altersvorsorge müssen an den Hochschulen dringend ausgebaut und auch besser bekannt gemacht werden. Insbesondere müssen die Rahmenbedingungen durch die Politik so ausgestaltet werden,

dass auch befristet Beschäftigte Zugang zu entsprechenden Leistungen erhalten und das erworbene Ansprüche (auch über Landesgrenzen hinweg) mitgenommen werden können.

8. Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist zu unbestimmt geblieben. Im WissZeitVG müssen eine Reihe von Präzisierungen erfolgen:

- Klarstellung, was eine zulässige Qualifizierung im Sinne des Gesetzes ist, typischerweise die Promotion bzw. eine promotionsäquivalente künstlerische Qualifikation.
- Das Gesetz muss darüber hinaus klarstellen, welche Mindestvertragsdauer dem Erreichen eines Qualifizierungsziels angemessen ist. Die Angemessenheit dieser Vertragslaufzeiten muss regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (vgl. Konsortium BuWiN 2017, S. 153f.) hat auf Grundlage verschiedener Studien eine durchschnittliche Promotionsdauer zwischen 3,5 und 4,5 Jahren ermittelt. Die verbreiteten 3 Jahre Vertragslaufzeit reichen in den meisten Fächern weder für die Promotion noch für eine Qualifizierung auf eine Professur in der Post-Doc-Phase.
- Darüber hinaus soll ergänzend vorgesehen werden, dass mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Qualifizierungsstellen mit dem Ziel der Promotion der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen sollen. Eine Betreuungsvereinbarung ist verbindlich vorzusehen.
- Promovierte Wissenschaftler*innen sind in der Regel unbefristet auf Vollzeitstellen zu beschäftigen. Ausnahmen von dieser Regel sollen nur dann erlaubt sein, wenn der befristeten Beschäftigung eine verbindliche Beschäftigungsperspektive zu Grunde liegt, beispielsweise ein verbindlicher Tenure-Track.
- Die Erweiterung der zulässigen Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder (sogenannte „familienpolitische Komponente") sowie bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung (sogenannte „behindertenpolitische Komponente") muss umgewandelt werden in einen rechtsverbindlichen Verlängerungsanspruch der Beschäftigten. Die Vertragsverlängerung aus den genannten Gründen darf nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegen.
- Für die Drittmittelbefristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss die Kopplung an die Projektlaufzeit verbindlich ausgestaltet werden. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass unbenommen der bestehenden „Soll-Formulierung" in erheblichem Umfang von der Option Gebrauch gemacht wird, Projekte in Teilprojekte zu gliedern und auf dieser Grundlage verkürzte Vertragslaufzeiten zu begründen. Diese rechtsmissbräuchliche Beschäftigung von Projektmitarbeiter*innen mit einer Beschäftigungslaufzeit, die nicht der Projektlaufzeit entspricht, ist durch Änderung der Soll-Bestimmung in eine Muss-Bestimmung entgegenzutreten.
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben wie alle überwiegend in der Lehre beschäftigten Mitarbeiter*innen sollen explizit aus dem Geltungsbereich des WissZeitVG herausgenommen werden, da sie nicht zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung beschäftigt werden.

9. Literatur

Banscherus, Ulf (2020a): DGB Hochschulreport – Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Berlin. https://www.dgb.de/-/vuA [13.11.2020]

Banscherus, Ulf (2020b): DGB Hochschulreport – Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Datenbericht, Berlin. https://www.dgb.de/-/vKX [13.11.2020]

Bolenius, Sonja/Böning, Marta (2018): Befristungen bleiben ein Problem. In: Der Personalrat 1/2018. Frankfurt am Main, Bund Verlag.

DGB Personalreport (2019): Personalreport 2019. Öffentlicher Dienst, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Berlin. https://www.dgb.de/-/SdO [13.11.2020]

Gassmann, Freya (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main. https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdownload=&n=Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf [13.11.2020]

Gimpel, Daniel (2017): Hochschulreport Schleswig-Holstein. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein, Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (Hrsg.), Hamburg. https://nord.dgb.de/-/BzH [13.11.2020]

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg., 2017): Der Report 2017 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist, Berlin. https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/EAf [13.11.2020]

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg., 2019a): Jahresbericht 2019 – Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019. Schwerpunkthema Arbeitsintensität, Berlin. https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/S2i [13.11.2020]

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg., 2019b): Report 2019 – Arbeiten am Limit. Themenschwerpunkt Arbeitsintensität, Berlin. https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/SRw [13.11.2020]

Konsortium BuWiN (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann. https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf [13.11.2020]

Seils, Eric/Emmler, Helge/Rogall, Marius (2020): Befristete Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten für 2018, Policy Brief WSI, Nr. 36. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8869 [13.11.2020]

Statistisches Bundesamt (2019): Befristete Beschäftigung 2018. Laufzeit bei 56 % der Zeitverträge unter einem Jahr, Pressemitteilung Nr. 349 vom 11.09.2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/09/PD19_349_12211.html [13.11.2020]

Statistisches Bundesamt (2020): 2018 war mehr als jeder zehnte Erwerbstätige in Deutschland im öffentlichen Dienst beschäftigt. Pressemitteilung Nr. N 021 vom 29.04.2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_N021_742.html [13.11.2020]

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack

erarbeitet von: Dietmar Hobler, Stefan Reuyß und Mitarbeiterinnen

Redaktion: Sonja Bolenius und Sabine Westphal

November 2020