

Hochschulreport Schleswig-Holstein

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein



Hochschulreport Schleswig-Holstein

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein

Impressum

Herausgeber:
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.nord.dgb.de

Autor: Daniel Gimpel
Redaktion: Dr. Siglinde Hessler
Verantwortlich: Uwe Polkaehn
Gestaltung & Druck: kb, drucktechnik-altona

Hamburg, April 2017

1	Einleitung.....	5
2	Methodik	7
3	Angaben zu den TeilnehmerInnen	9
4	Ergebnisse.....	16
	4.1 Befristungssituation.....	16
	4.2 Arbeitszeit	29
	4.3 Arbeitsbelastung	34
	4.4 Arbeitszeitsouveränität und Work-Life-Balance	38
	4.5 Familienfreundlichkeit der Hochschulen.....	46
	4.6 Entwicklung/Qualifizierung	47
	4.7 Arbeitszufriedenheit.....	54
	4.8 Handlungsbedarfe aus Beschäftigtensicht	61
5	Die Ergebnisse im Überblick.....	63
6	Forderungen des DGB.....	67
	Literatur	71

Die Hochschule ist für viele ein Wunscharbeitsplatz. Wissenschaft und Forschung versprechen tiefe inhaltliche Arbeit, intellektuellen Austausch und nicht zuletzt auch Freiheit im Denken und in der konkreten Arbeitsgestaltung. Viele junge Menschen starten mit großen Hoffnungen in ihre wissenschaftliche Karriere. Und wer im technisch-administrativen Bereich im öffentlichen Dienst ins Berufsleben einsteigt, rechnet mit einem sicheren Beschäftigungsverhältnis.

Die Ergebnisse des DGB-Hochschulreports zeigen: Diese Hoffnungen werden längst nicht immer erfüllt. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse, ausufernde Arbeitszeiten, unfreiwillige Teilzeit, dauerhaft zu hohe Arbeitsbelastung und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten sind Probleme, mit denen sich die Beschäftigten in Schleswig-Holstein konfrontiert sehen. Viele wünschen sich auch mehr Wertschätzung: höhere Löhne und ein besseres Miteinander mit den Vorgesetzten.

Vor allem Befristungen setzen die Beschäftigten unter Druck. Eine fehlende Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes halten sowohl die Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen als auch im technisch-administrativen Bereich für eines der drei dringendsten Probleme bezogen auf ihre Beschäftigung an der Hochschule. Befristungen bedeuten dabei vor allem eines: Unsicherheit in Bezug auf die Planbarkeit von Beruf- und Privatleben. Wer nicht weiß, wie sich Beschäftigung und Einkommen in der Zukunft gestalten, ist bei Familiengründung und anderen Lebensplanungen eher zögerlich.

Mit dem vorliegenden Report legt der DGB erstmals umfassende Zahlen zur Situation der Beschäftigten an den Hochschulen in Schleswig-Holstein aus Beschäftigtensicht vor. Explizit haben wir uns dabei beiden Beschäftigtengruppen (wissenschaftlichem und künstlerischem einerseits sowie technischem und Verwaltungspersonal andererseits) gleichermaßen zugewandt. Denn Hochschule ist nicht nur ein Arbeitsplatz für WissenschaftlerInnen, sondern auch für Verwaltungs- und technische Angestellte.

Der Report zeigt, dass es keine Entwarnung gibt, denn die bundesweiten Trends bestätigen sich auch für Schleswig-Holstein. Es muss auch in Schleswig-Holstein hinsichtlich Guter Arbeit an den Hochschulen noch einiges getan werden. Die Anstrengungen seitens der Politik und der Hochschulleitungen, bessere Bedingungen für die Beschäftigten an den Hochschulen zu schaffen, müssen weitergeführt und ausgebaut werden. Die im Hochschulgesetz vorgesehenen

1 Einleitung

Kodizes zu Guter Arbeit sind ein erster Schritt zur Etablierung guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein. Dabei dürfen wir aber nicht stehen bleiben. Die Hochschulen müssen sich weiterentwickeln zu einem Ort Guter Arbeit – sichere Beschäftigungsverhältnisse, eine verträgliche Arbeitsbelastung, eine an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung sowie ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten gehören zwingend dazu.

Der DGB will mit dem vorliegenden Report einen Beitrag dazu leisten, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein in den Blick genommen und verbessert werden.



Uwe Polkaehn
Vorsitzender DGB Bezirk Nord



Dr. Siglinde Hessler
Abteilungsleiterin Grundsatz/
Politische Planung DGB Bezirk Nord

In den letzten beiden Jahrzehnten hat sich durch vielfältige Reformprozesse ein gravierender Wandel an den Hochschulen in Deutschland vollzogen. Dieser zeigt sich nicht nur an veränderten Studienbedingungen, sondern schlägt sich auch in hohem Maße in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des an den Hochschulen beschäftigten Personals nieder.¹

Das Arbeiten an deutschen Hochschulen ist zunehmend geprägt von Unsicherheit, hoher Arbeitsbelastung und erhöhtem Zeitdruck. Unsichere Karrierewege und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sorgen unter den Beschäftigten für Unzufriedenheit. Zudem findet, insbesondere in den Fachbereichen, ein deutlicher Stellenabbau im Bereich des Verwaltungspersonals statt.² Gleichzeitig hat die Anzahl der im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten zugenommen; diese sind aber vor allem im Rahmen von zeitlich befristeten Drittmittelstellen beschäftigt.

Die Anzahl der Professuren hält nicht mit den steigenden Studierendenzahlen und der gewünschten zunehmenden Forschungsintensität Schritt. Daher ist trotz mehr Personals in Lehre und Forschung in diesem Bereich kein entlastender Effekt spürbar.³ Im Gegenteil: Eine sinkende Grundfinanzierung der Hochschulen sorgt dafür, dass immer mehr WissenschaftlerInnen um Drittmittel konkurrieren müssen.⁴

Besonders problematisch für die Beschäftigten an deutschen Hochschulen ist die Befristungssituation. So liegt das Niveau befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft deutlich über dem des öffentlichen Dienstes insgesamt. Dabei hat sich die Situation in den vergangenen Jahren noch verschärft. So arbeiteten im Jahr 2004 25,7 Prozent aller Beschäftigten (administratives und technisches Personal, ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen und Lehrkräfte) in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, 2014 waren es bereits 37 Prozent.⁵ Besonders dramatisch stellt sich die Situation von WissenschaftlerInnen in Qualifizierungsphasen dar: Hier arbeiten rund 90 Prozent der WissenschaftlerInnen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.⁶ Aber auch im technisch-administrativen Bereich sind Befristungen weit verbreitet.

Gesetzgeberische und freiwillige Initiativen versuchen, diese Missstände zumindest teilweise zu beheben. Auf Bundesebene hat das im Jahr 2016 novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) positive Veränderungen unter anderem in Hinblick auf die Laufzeit von Zeitverträgen gebracht. Befristete Arbeitsverträge, die der eigenen Qualifizierung dienen, müssen nun mit einer der angestrebten Qualifizierung angemessenen Befristungsdauer abgeschlossen werden. Handelt es sich um eine Drittmittelstelle, soll sich die Befristungsdauer nach dem bewilligten Projektzeitraum richten. Auch für das nicht-wissenschaftliche Personal haben sich durch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Verbesserungen ergeben. Aufgrund des Wegfalls der Drittmittelbefristung nach § 2 WissZeitVG für wissenschaftsunterstützendes Personal gelten nun nur noch die deutlich höheren Anforderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, insbesondere bezüglich des Befristungsgrundes für den Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander.

In Schleswig-Holstein sind in dem 2015 novellierten Hochschulgesetz Einschränkungen in Bezug auf die Befristungsdauer verankert worden. Arbeitsverträge von WissenschaftlerInnen, die aus Globalzuweisungen finanziert werden, dürfen nun eine Mindestdauer von drei Jahren nicht unterschreiten.⁷ Zudem sollen die Hochschulen Verhaltenskodizes erarbeiten, die helfen sollen, die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen zu verbessern. Die Vereinbarungen sollen unter anderem Rahmenvorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse sowie für Vergütungen und Laufzeiten für Lehraufträge, für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Gesundheitsmanagement beinhalten. Auch sollen die Hochschulen die Weiterbildung ihres Personals fördern und die angemessene wissenschaftliche Betreuung von WissenschaftlerInnen in Qualifizierungsphasen sicherstellen.⁸

Die vorliegende Studie will diesen Prozess mit der Darstellung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen aus Sicht der Beschäftigten unterstützen. Sie zeigt Bedarfe auf und formuliert konkrete Handlungsaufforderungen in Richtung Politik. Bewusst haben wir nicht nur das wissenschaftliche und künstlerische, sondern auch das technisch-administrative Personal der Hochschulen in Schleswig-Holstein in die Untersuchung mit einbezogen. Denn auch für das technisch-administrative Personal muss die Hochschule ein guter Arbeitsplatz sein.

Nicht untersucht haben wir hingegen die Situation der Lehrbeauftragten an den Hochschulen in Schleswig-Holstein. Zwar ist diese Beschäftigtengruppe besonders von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen, da sie in keinem formalen Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule steht, sondern selbstständig beschäftigt ist.⁹ Jedoch hat gerade dies es im Rahmen der Untersuchung unmöglich gemacht, diese Gruppe in die Untersuchung mit aufzunehmen. Es ist aber dringend geboten, die Situation von Lehrbeauftragten an den Hochschulen in Schleswig-Holstein eingehend zu untersuchen, zu verbessern und ihre Funktion an den Hochschulen zu hinterfragen.

Die Ergebnisse der Umfrage zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein werden im Folgenden dargestellt.¹⁰

2 Methodik

Die für die vorliegende Studie verwendeten Daten stammen aus einer Online-Befragung, die der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Nord (DGB Nord) im Zeitraum vom 1. Juni bis 30. Juni 2016 an neun staatlichen Hochschulen in Schleswig-Holstein durchführen ließ: Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Universität zu Lübeck, Europa-Universität Flensburg, Fachhochschule Kiel, Fachhochschule Lübeck, Hochschule Flensburg (Fachhochschule), Fachhochschule Westküste (Heide), Muthesius Kunsthochschule (Kiel), Musikhochschule Lübeck.

Insgesamt wurden 1426 Fragebögen ausgewertet. Dies entspricht bei insgesamt ca. 5420¹¹ hauptberuflich Beschäftigten an den neun befragten Hochschulen einer Rücklaufquote von 26 Prozent.¹²

Zielgruppe

In der vorliegenden Studie wurde das hauptberuflich beschäftigte technisch-administrative Personal sowie das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal unterhalb der Professur – auch als akademischer Mittelbau bezeichnet – untersucht.¹³

Zum Personalbereich des technisch-administrativen Personals zählen insbesondere Beamte und Angestellte der Zentral- und Fachbereichsverwaltungen und Bibliotheken, IngenieurInnen und TechnikerInnen, HausmeisterInnen, PförtnerInnen, ArbeiterInnen usw. sowie der Datenverarbeitungsdienst.¹⁴

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Zielgruppe besteht aus HochschullehrerInnen (außer Professuren) und Nachwuchskräften für die Laufbahn der/des HochschullehrerIn. Weiterhin gehören wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben dazu.¹⁵

Da sich technisch-administratives Personal und das wissenschaftliche und künstlerische Personal sowohl in der Arbeitsweise als auch in der Arbeitsorganisation erheblich unterscheiden, werden diese beiden Personalbereiche innerhalb der Studie getrennt voneinander analysiert und beschrieben.¹⁶

Untersuchungsgegenstand

Im Fragebogen wurden verschiedene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abgefragt. Die folgenden Aspekte wurden für die vorliegende Studie ausgewertet:

- Befristungssituation
- Arbeitszeit und Teilzeitsituation
- Arbeitsbelastung
- Arbeitszeitsouveränität und Work-Life-Balance
- Familienfreundlichkeit der Hochschulen
- Berufliche Entwicklung, Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherheit

3 Angaben zu den TeilnehmerInnen

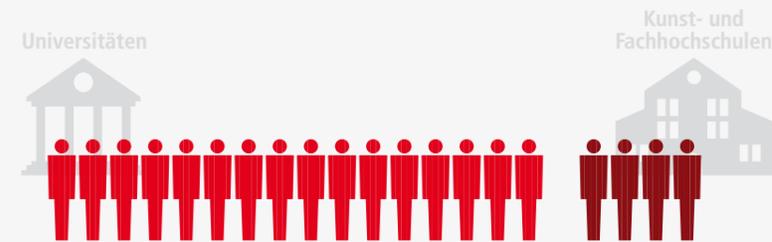
- Arbeitszufriedenheit
- Handlungsbedarfe aus Beschäftigtensicht

Zusätzlich wurden diverse soziodemografische Daten erhoben. Hierzu gehören Angaben wie Alter, Geschlecht oder Entgeltgruppe. Dies ermöglicht ein differenziertes Herausarbeiten der Problemlagen bestimmter Beschäftigtengruppen.

Hochschule und Hochschulart

80 Prozent der Teilnehmenden sind Beschäftigte an Universitäten und 20 Prozent Beschäftigte an Kunst- und Fachhochschulen. Dies entspricht der realen Beschäftigungsstruktur des Hochschulsektors in Schleswig Holstein.¹⁷

► **Der größte Anteil der Teilnehmenden ist an Universitäten beschäftigt. Die restlichen 20 Prozent sind Beschäftigte an Kunst- und Fachhochschulen.**



Hochschultyp	Häufigkeit
Universitäten	80,3
Kunst- und Fachhochschulen	19,7

Tabelle 1 – Befragte getrennt nach Hochschultyp
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

Im Einzelnen waren aus allen befragten Hochschulen Rückmeldungen zu verzeichnen. Zwei Drittel der Antworten kamen aus der Christian-Albrechts-Universität in Kiel. Jede vierte Antwort wurde von Beschäftigten der Europa-Universität Flensburg und der Universität Lübeck getätigt. Die restlichen Antworten verteilen sich auf die sechs Kunst- und Fachhochschulen. Die Verteilung des Rücklaufs entspricht damit den Beschäftigungsgrößen der Hochschulen in Schleswig-Holstein. Aus Hochschulen mit einer großen Anzahl von Beschäftigten war eine hohe Anzahl an Antworten zu verzeichnen; bei Hochschulen mit weniger Beschäftigten war der Rücklauf entsprechend geringer. Betrachtet man die Zahlen im Verhältnis, haben jedoch die Beschäftigten der kleineren Fach- und Kunsthochschulen öfter geantwortet als ihrem Anteil an der Gesamtstruktur entspricht.

Beschäftigtengruppen

56 Prozent der Antworten kamen aus der Gruppe des technisch-administrativen Personals und 44 Prozent aus dem Bereich Wissenschaft und Kunst. Damit haben die Beschäftigten beider Gruppen annähernd entsprechend ihrem Verhältnis an der Grundgesamtheit an der Befragung teilgenommen.¹⁸

Beschäftigtengruppe	Häufigkeit
Technisch-administratives Personal	56,0
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	44,0

Tabelle 2 – Befragte getrennt nach Beschäftigtengruppe
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ **Etwas mehr als die Hälfte der Antworten kommen aus der Gruppe des technisch-administrativen Personals und 44 Prozent aus dem Bereich Wissenschaft und Kunst.**



Eine Figur entspricht 5 %.

Die Befragten im technischen-administrativen Bereich ordneten sich zu zwei Dritteln (495 Personen) dem Verwaltungspersonal und zu einem Viertel (198 Personen) dem technischen Personal zu. 48 Beschäftigte arbeiten in Bibliotheken und 58 Befragte teilen sich auf weitere Bereiche auf.

▶ **Der größte Teil der Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich ordnet sich dem Verwaltungspersonal zu.**



Eine Figur entspricht 5 %.

Im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich befinden sich unter den Befragten in der überwiegenden Mehrheit wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (83 Prozent). Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), nichtwissenschaftliche und nichtkünstlerische MitarbeiterInnen sowie wissenschaftliche Hilfskräfte sind in nur geringem Umfang in der Befragung enthalten (zusammen 7 Prozent).

Bis auf wenige Ausnahmen arbeiten alle der befragten wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen an Universitäten. Nur 44 Befragte arbeiten an Kunst- oder Fachhochschulen. Das in der Studie befindliche akademische Personal setzt sich damit fast ausschließlich aus Beschäftigten der Universitäten zusammen (88 Prozent).¹⁹ Ursache dafür ist, dass Fachhochschulen regulär einen wesentlich kleineren akademischen Mittelbau aufweisen als Universitäten.

▶ **Im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich befinden sich unter den Befragten in der überwiegenden Mehrheit wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen.**

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal



LfbA, nichtwissenschaftliche/r oder nicht künstlerische/r MitarbeiterIn, wissenschaftliche Hilfskraft



Berufliche Stellung	Häufigkeit
Wissenschaftliche/r und künstlerische/r MitarbeiterIn	83,3
Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)	8,5
Nichtwissenschaftliche/r oder nicht-künstlerische/r MitarbeiterIn ²⁰	8,0
Wissenschaftliche Hilfskraft	0,3

Tabelle 4 – Berufliche Stellung des befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

Qualifikation

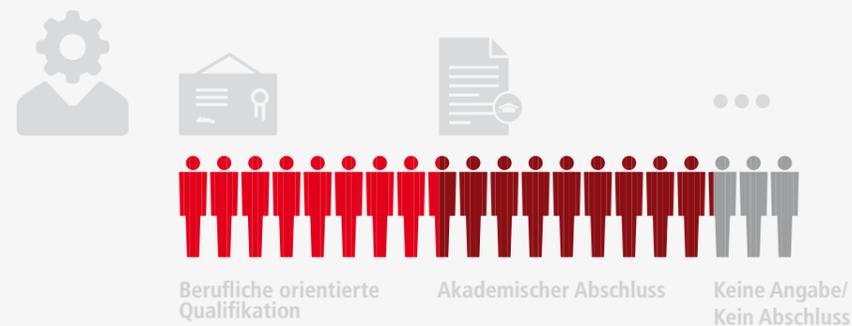
Unter den Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich haben rund 44 Prozent eine beruflich orientierte Qualifikation.²¹ Rund 42 Prozent besitzen einen akademischen Abschluss.²²

Abschluss	Häufigkeit
Universitätsstudium/Fachhochschulstudium/ Staatsexamen	40,1
Berufsausbildung, Berufsfachschule	33,4
Fachschulausbildung	5,8
Ausbildung als MeisterIn/TechnikerIn	4,5
Promotion	1,6
Anderes	0,4
Kein Abschluss	2,1
Keine Angabe	12,1

Tabelle 5 – Höchster erreichter Abschluss des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ **Unter den Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich haben rund 44 Prozent eine beruflich orientierte Qualifikation. Rund 42 Prozent besitzen einen akademischen Abschluss.**

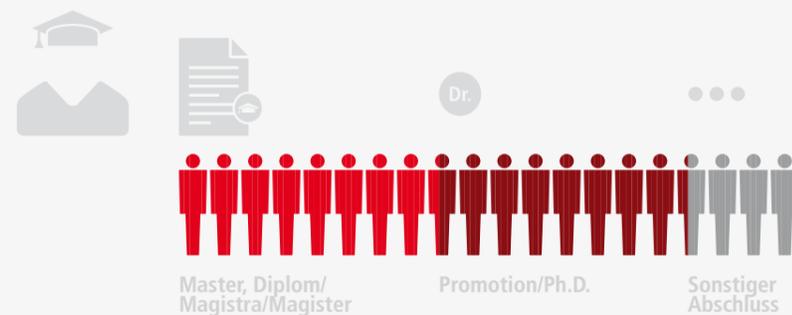


Abschluss	Häufigkeit
Promotion/Ph. D.	29,8
Master	21,2
Diplom/Magister	20,9
Staatsexamen (1. bzw. 2., inkl. Lehramt)	4,6
Habilitation	2,9
Bachelor	2,1
Nicht-akademischer Abschluss	3,3
Keine Angabe	15,2

Tabelle 6 – Höchster erreichter Abschluss des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ **Besonders viele Befragte aus dem wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich haben einen Master oder Diplom-/Magistra-/Magister-Abschluss. Ein fast ebenso großer Teil ist promoviert.**

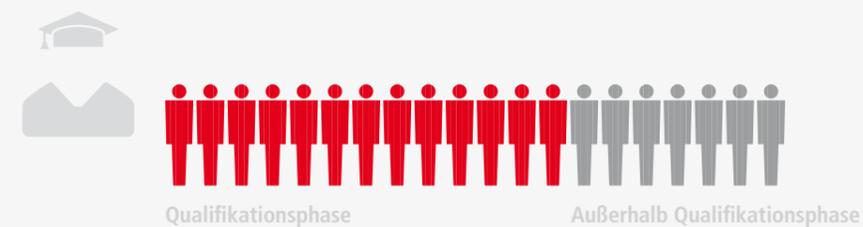


Besonders viele Befragte aus dem wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich (42 Prozent) haben einen Master- oder Diplom-/Magistra-/Magister-Abschluss. Ein fast ebenso großer Teil ist promoviert (40 Prozent).

Unter den Befragten des akademischen Mittelbaus befindet sich die Mehrheit (65 Prozent) in einer Qualifikationsphase. 208 Befragte promovieren und 146 Personen gaben an, sich in der Postdoc-Phase zu befinden. Die Zahlen zeigen die enge Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Qualifizierung auf, die im deutschen Wissenschaftssystem vorherrschend ist.²³

Dies trifft auch auf diejenigen Beschäftigten zu, die sich in der Postdoc-Phase befinden. Hier handelt es sich um NachwuchswissenschaftlerInnen mit dem Karriereziel Professur oder einer Führungsposition in der Wissenschaft. Während dieser Phase forschen diese Beschäftigten hauptberuflich und qualifizieren sich wissenschaftlich weiter. Die Postdocs gelten neben den Promovierenden als die HauptakteurInnen in der deutschen Hochschullandschaft.²⁴

▶ **Unter den Befragten des akademischen Mittelbaus befindet sich die Mehrheit in einer Qualifikationsphase.**



Qualifikationsstatus	Häufigkeit
Promotionsphase	38,4
Postdoc-Phase	26,8
Außerhalb Qualifikationsphase	34,8

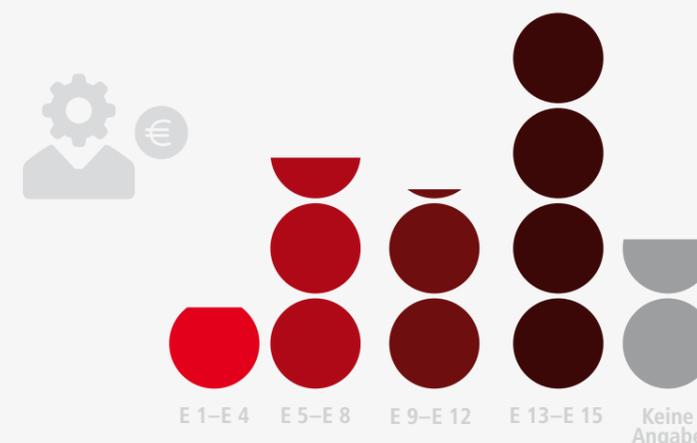
Tabelle 7 – Qualifikationsstatus des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

Entgelt/Besoldung

Ein großer Teil des technisch-administrativen Personals gab an, in einer der hohen Besoldungsstufen eingruppiert zu sein (E 13–E 15). Ebenfalls häufig ist die Bezahlung nach E 5 bis E 8 und E 9 bis E 12. Beschäftigte der Gruppen E 1 bis E 4 befinden sich mit zwölf Personen nur sehr wenige in der Stichprobe.

▶ **Ein großer Teil des technisch-administrativen Personals gab an, in einer der hohen Besoldungsstufen eingruppiert zu sein.**



Entgeltgruppe	Häufigkeit
E 1–E 4	0,9
E 5–E 8	24,6
E 9–E 12	24,1
E 13–E 15 ²⁵	39,8
Keine Angabe	10,6

Tabelle 8 – Häufigkeit der Entgeltgruppen der befragten Tarifbeschäftigten
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

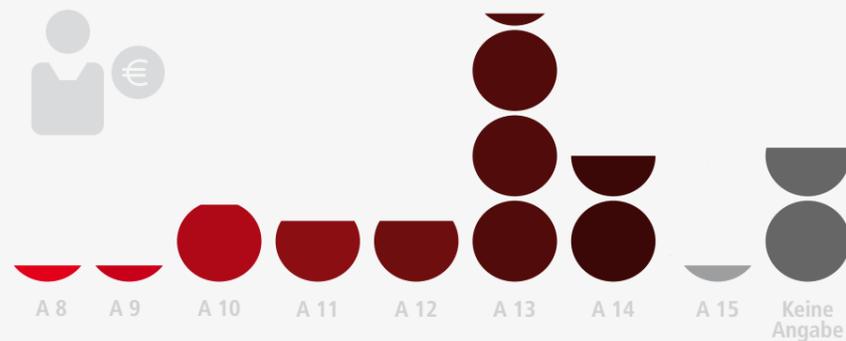
Ein Kreis entspricht 10 %.

Besoldungsgruppe	Häufigkeit
A 8	1,9
A 9	1,9
A 10	9,3
A 11	7,4
A 12	7,4
A 13	31,5
A 14	14,8
A 15	1,9
Keine Angabe	24,1

Tabelle 9 – BeamtInnen – Häufigkeit der Besoldungsgruppen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Ein Kreis entspricht 10%

► **Der überwiegende Teil der befragten BeamtInnen befindet sich in der Besoldungsgruppe A 13.**



Der überwiegende Teil der befragten BeamtInnen befindet sich in der Besoldungsgruppe A 13. Diese Gruppe erhalten beispielsweise Akademische Räte an Hochschulen oder Studienräte an Fachhochschulen.²⁶ Der Rest der Befragten verteilt sich auf die Besoldungsgruppen A 8 bis A 12 und A 14 bis A 15.

Geschlecht

Insgesamt haben deutlich mehr Frauen als Männer an der Befragung teilgenommen. Dies entspricht in etwa der Frauenquote im gesamten Hochschulbereich in Schleswig-Holstein. Die Frauenquote liegt in Schleswig-Holstein im Hochschulbereich real bei insgesamt 67 Prozent²⁷.

Aus dem technisch-administrativen Bereich haben mehr als doppelt so viele Frauen an der Befragung teilgenommen wie Männer. Damit haben etwas weniger Frauen aus dem technisch-administrativen Bereich geantwortet, als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht.²⁸

Unter den Befragten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals befinden sich etwas mehr Frauen als Männer. Damit ist der Frauenanteil an den Antworten von Beschäftigten aus dem akademischen Mittelbau etwas höher als in der Grundgesamtheit.²⁹

Alter

Die Befragten aus dem akademischen Mittelbau sind eher jung; der Altersdurchschnitt liegt hier bei 37,7 Jahren. Im Vergleich sind die Befragten des technisch-administrativen Personals im Durchschnitt zehn Jahre älter als ihre befragten KollegInnen im akademischen Mittelbau.

► **Insgesamt haben deutlich mehr Frauen als Männer an der Befragung teilgenommen.**

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal



Technisch-administratives Personal



Gesamt



	Weiblich	Männlich	Keine Angabe ³⁰
Wissenschaftliches u. künstl. Personal	45,9	38,6	15,5
Techn.-adm. Personal	60,1	26,4	13,5
Gesamt	53,9	31,8	14,4

Tabelle 10 – Geschlecht der Befragten gesamt und getrennt nach Personalbereich
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Frauen
 Männer
 Keine Angabe
 Eine Figur entspricht 5%.

► **Der Altersdurchschnitt beim akademischen Mittelbau liegt bei 37,7 Jahren. Der Altersdurchschnitt beim technisch-administrativen Personal ist höher. Er liegt bei 46 Jahren.**



	Bis 24	25–34	35–44	45–54	55–64	65 und älter	Keine Angabe ³¹
Wissenschaftliches und künstl. Personal	1,0	41,3	21,2	11,5	7,7	0,3	17,1
Technisch-administratives Personal	0,6	13,1	20,5	31,5	18,5	0,3	15,4
Gesamt	0,8	25,5	20,8	22,7	13,7	0,3	16,1

Tabelle 11 – Alter der Befragten gesamt und getrennt nach Personalbereich
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

4 Ergebnisse

4.1 Befristungssituation

Befristete Beschäftigung kommt besonders im Bereich der Hochschulen und der wissenschaftlichen Einrichtungen zum Einsatz.³² Die Befristungsquote in wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes liegt bundesweit bei ca. 44 Prozent (2014).³³ Wie die Ergebnisse der DGB-Studie belegen, ist die Situation in Schleswig-Holstein ähnlich brisant.

4.1.1 Technisch-administratives Personal Befristungshäufigkeiten

Jede/r Fünfte (20 Prozent) der Befragten in Technik und Administration ist befristet beschäftigt. Im Vergleich mit Hochschulen anderer Bundesländer liegt die Befristungsquote der Befragten in Schleswig-Holstein im durchschnittlichen Bereich.³⁴ An den Kunst- und Fachhochschulen ist die Befristungsquote mit 30 Prozent höher als an Universitäten (18 Prozent). Insgesamt weisen die Hochschulen in Schleswig-Holstein eine fast doppelt so hohe Befristungsquote auf wie der gesamte öffentliche Dienst.³⁵

▶ **Jede/r Fünfte der Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich ist befristet beschäftigt.**



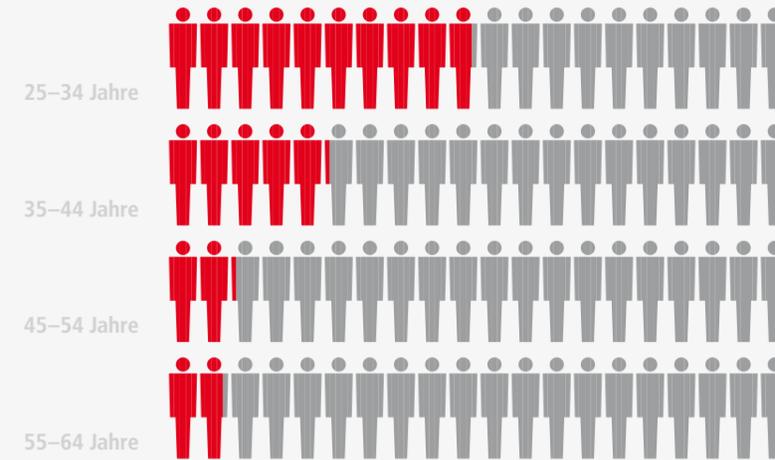
Nach Alter

An den Hochschulen Schleswig-Holsteins sind besonders junge Menschen von Befristungen betroffen. Rund die Hälfte der 25- bis 34-Jährigen ist befristet beschäftigt; bei den 35- bis 44-Jährigen ist es immer noch jede/r Vierte. Damit liegen die schleswig-holsteinischen Hochschulen bei diesen Altersgruppen doppelt bis dreimal so hoch wie der Gesamtbefristungsanteil im öffentlichen Dienst.³⁶ Die Ergebnisse zeigen ebenfalls: Die Befristungsquote sinkt mit zunehmendem Alter der Beschäftigten. Bei den älteren KollegInnen spielen befristete Verträge kaum noch eine Rolle. Damit bestätigt die Situation an den schleswig-holsteinischen Hochschulen die allgemeinen Befunde: Befristete Beschäftigung betrifft vor allem junge Beschäftigte.³⁷

Nach Entgelt

Betrachtet man die Befristungssituation des technisch-administrativen Personals nach dem Verdienst, so wird deutlich, dass insbesondere die Beschäftigten in den hohen Entgeltgruppen von Befristungen betroffen sind. Über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit den Entgeltgruppen E 13 bis E 15 haben einen befristeten Vertrag. Dahinter verbergen sich vor allem hoch qualifizierte Beschäftigte mit entsprechenden Tätigkeiten. Bei den anderen Entgeltgruppen sind jeweils 14 bzw. 21 Prozent befristet.

▶ **Im technisch-administrativen Bereich sind vor allem junge Beschäftigte von Befristungen betroffen.**



Alter	Befristet	Unbefristet
25–34	49,5	50,5
35–44	26,2	73,8
45–54	11,5	88,5
55–64	9,5	90,5

Tabelle 12: Anteile befristet/unbefristet des technisch-administrativen Personals in Abhängigkeit vom Alter (in Jahren)³⁸ – Anteile je Zeile
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

■ Befristet ■ Unbefristet Eine Figur entspricht 5 %.

▶ **Beim technisch-administrativen Personal sind insbesondere Beschäftigte in den hohen Entgeltgruppen von Befristungen betroffen.**



Entgeltgruppe	Befristet	Unbefristet
E 5–E 8	14,2	85,8
E 9–E 12	20,9	79,1
E 13–E 15	52,2	47,8

Tabelle 13 – Anteile befristet/unbefristet des technisch-administrativen Personals in Abhängigkeit von der Entgeltgruppe³⁹ – Anteile je Zeile
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

■ Befristet ■ Unbefristet Eine Figur entspricht 5 %.

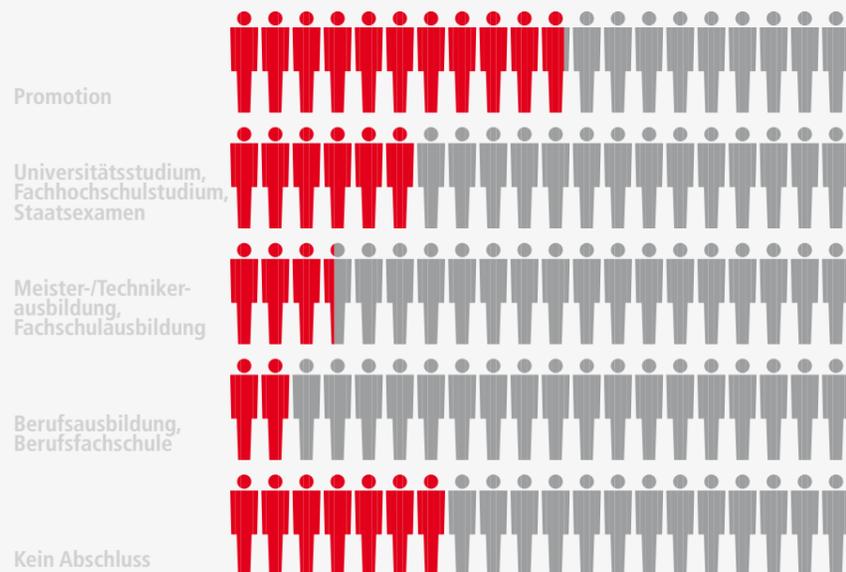
Nach Qualifikation

Tabelle 14 zeigt: Ein Drittel der Beschäftigten ohne Abschluss und ebenfalls jeder Dritte mit einem Hochschulstudium ist befristet beschäftigt. Unter den Promovierten ist es sogar jeder Zweite⁴⁰. Die Betrachtung der Befristungssituation abhängig vom Abschluss der Befragten bestätigt die unter dem Punkt Entgelt gemachte Einschätzung. In Technik und Verwaltung sind besonders Menschen ohne Ausbildung und Hochqualifizierte von Befristung betroffen. Auch zeigt die Datenlage, dass der Befristungsanteil mit der Höhe des Abschlusses steigt.

Höchster Abschluss	befristet	unbefristet
Promotion	53,8	46,2
Universitätsstudium, Fachhochschulstudium, Staatsexamen	29,7	70,3
Meister-/Technikerausbildung, Fachschulausbildung	17,1	82,9
Berufsausbildung, Berufsfachschule	10,1	89,9
Kein Abschluss	35,3	64,7

Tabelle 14 – Anteile befristet/unbefristet des technisch-administrativen Personals in Abhängigkeit vom höchsten erreichten Abschluss – Anteile je Zeile⁴²
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Im Bereich Technik und Verwaltung sind besonders Menschen ohne Ausbildung und Hochqualifizierte von Befristung betroffen.



Befristet Unbefristet
Eine Figur entspricht 5 %.

Die Datenlage der Befragung korrespondiert hier mit der Situation im gesamten öffentlichen Dienst. Der Mikrozensus 2014 zeigt: Die Befristungsanteile im öffentlichen Dienst steigen mit der Höhe des Abschlusses.⁴¹ Generell gilt: Hochqualifizierte und Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss weisen die höchsten Befristungsanteile auf. Dies ist auch an den schleswig-holsteinischen Hochschulen der Fall.

Nach Geschlecht

Ein Unterschied nach Geschlecht konnte nicht festgestellt werden. Männer und Frauen des befragten technisch-administrativen Personals sind im Verhältnis zu ihrer Anzahl gleich häufig befristet. Damit unterscheiden sich die Befragten der Hochschulen Schleswig-Holsteins von der bundesweiten Situation im öffentlichen Dienst. Hier sind Frauen leicht öfter befristet als Männer.⁴³

Befristungsgründe

Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund für die Befristung der Stelle ist mit knapp 60 Prozent deren zeitlich begrenzte Finanzierung. Andere Gründe wie befristeter Ersatzbedarf (11 Prozent) oder zusätzlicher Bedarf an Personal aufgrund eines zeitlich begrenzten erhöhten Arbeitsvolumens (13 Prozent) sind weniger relevant. Eine Befristung auf eigenen Wunsch hin wurde von keiner/keinem der Beschäftigten im technisch-administrativen Bereich als Grund genannt.

Damit unterscheiden sich die Häufigkeiten der Befristungsgründe an den Hochschulen in Schleswig-Holstein deutlich von denen des gesamten öffentlichen Dienstes in Deutschland: Hier ist mit 40 Prozent der am häufigsten genannte Befristungsgrund der befristete Bedarf an Ersatzpersonal.⁴⁴ Erst an zweiter Stelle (20 Prozent) liegt die befristete Finanzierung der Stelle.⁴⁵

Befristete Finanzierung der Stelle

Dass eine Stelle an der Hochschule eine befristete Finanzierung aufweist, kann verschiedene Ursachen haben. Grundsätzlich haben der öffentliche Dienst und mit ihm die Hochschulen das Problem, dass nur dann unbefristet eingestellt werden kann, wenn eine entsprechende Dauerstelle im Personalplan hinterlegt ist. Ist dies nicht der Fall, bleibt der betreffenden Einrichtung bei neu eingestelltem Personal nur die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung.⁴⁶ Die Ursache für Befristungen dieser Art liegt also in einem Mangel an ausreichenden Dauerstellen.

Eine weitere Ursache für eine nur befristete Finanzierung von Stellen ergibt sich aus einer externen temporären Zuweisung von Personalmitteln an die Hochschulen. Dies ist bei einer zeitlich beschränkten Zuweisung von zusätzlichen Fördermitteln des Bundes oder Landes (sogenannter befristeter Geldmittel) oder bei eingeworbenen Drittmitteln der Forschungsförderung der Fall. Wissenschaftliches wie nicht-wissenschaftliches Personal kann in diesem Fall nur befristet eingestellt werden.

Von den 163 befristet Beschäftigten des technisch-administrativen Bereichs gab rund ein Drittel an, dass ihre Stelle aus Drittmitteln finanziert wird (Tabelle 16). Bei weiteren 10 Prozent handelt es sich um eine Mischfinanzierung. Ob es sich bei den Drittmitteln um befristete Geldmittel aus dem öffentlichen Bereich (Bund bzw.

Die zeitlich begrenzte Finanzierung ist mit knapp 60 Prozent der mit Abstand am häufigsten genannte Grund für die Befristung einer Stelle.



Befristungsgrund	Häufigkeit
Befristete Finanzierung der Stelle	57,7
Befristeter kurz- bzw. mittelfristiger zusätzlicher Bedarf an Personal	12,9
Befristeter Ersatzbedarf ⁴⁸	11,0
Erstanstellung nach der Ausbildung/Studium ⁴⁹	3,7
Erprobung ⁵⁰	2,5
Andere Gründe	6,7
Keine Angabe	5,5

Tabelle 15 – Genannte Gründe der Befristung des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Rund ein Drittel der befristet Beschäftigten des technisch-administrativen Personals gab an, dass ihre Stelle aus Drittmitteln finanziert wird.



Finanzierungsart	Häufigkeit
Haushaltsmittel	41,1
Drittmittel	32,5
Mischfinanzierung (Haushaltsmittel und Drittmittel)	9,2
Weiß nicht	16,6
Keine Angabe	0,6

Tabelle 16 – Finanzierung der befristeten Stellen des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Ein Drittel der befristet Beschäftigten gab an, mit Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt zu sein.



Rechtliches Befristungsinstrument	Häufigkeit
Befristung mit Sachgrund nach TzBfG	32,5
Drittmittelbefristung als nichtwiss. oder nicht-künstlerisches Personal nach WissZeitVG	22,7
Sachgrundlose Befristung nach TzBfG	12,3
Weiß nicht	32,5

Tabelle 17 – Nutzungshäufigkeiten der rechtlichen Befristungsinstrumente für das technisch-administrative Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Land) handelt oder ob hier echte Drittmittel⁴⁷ gemeint sind, lässt sich aus den Daten nicht ermitteln.

Gleich welcher Herkunft die Gelder sind, führen Drittmittel aber in der Regel zu zeitlich befristeten Projekten und Programmen an den Hochschulen und damit zu befristeten Arbeitsplätzen. Es kann daher zusammenfassend gesagt werden, dass ein Großteil der Befristungen im technisch-administrativen Bereich zu einem Teil auf Drittmittelprojekte, zu einem anderen Teil auf das Fehlen von ausreichend vielen Dauerstellen zurückzuführen sind.

Rechtliche Umsetzung der Befristungen

Den Hochschulen stehen verschiedene rechtliche Instrumente zur Verfügung, unter denen sie technisch-administrative Beschäftigte befristet einstellen können.⁵¹

Grundsätzlich geregelt sind die Bedingungen für befristete Arbeitsverträge im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Unter bestimmten Umständen konnte – bis zu seiner Novellierung am 17. März 2016 – auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zur Anwendung kommen. Nach TzBfG hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den/die Beschäftigte mittels einer sachgrundlosen Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG) oder einer Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG) einzustellen. Erste Option ist nur in Ausnahmefällen möglich. Sie darf die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten, und es darf nicht bereits schon vorher mit demselben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben. Innerhalb dieser Gesamtdauer von zwei Jahren kann der befristete Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG).⁵²

Eine Befristung mit Sachgrund ist hingegen jederzeit möglich. Was als ein Sachgrund gilt, ist in der nicht abschließenden Aufzählung in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG geregelt. Außerdem geben Spezialgesetze⁵³ weitere Sachgründe an. Die Befristungsdauer kann auch vom Erreichen eines bestimmten Zwecks abhängig gemacht werden (Zweckbefristung). Ein typischer Anwendungsfall ist etwa die Einstellung zur Vertretung einer/eines erkrankten ArbeitnehmerIn.⁵⁴ Unter Maßgabe des WissZeitVG gab es bis März 2016 neben dem wissenschaftlichen Personal auch für das technisch-administrative Personal Sonderregeln im Befristungsrecht für den Hochschulbereich. Nach der Novellierung des Gesetzes ist die Befristungsmöglichkeit im Rahmen der Drittmittelfinanzierung für nicht-wissenschaftliches Personal entfallen.⁵⁵ Dennoch haben die geschlossenen Altverträge bis zu ihrem Auslaufen Bestand. Daher wurden auch die Befristungen des technisch-administrativen Personals nach WissZeitVG abgefragt.

Die Entscheidung der Arbeitgeber für die Wahl eines der rechtlichen Befristungsinstrumente scheint für den öffentlichen Dienst jedoch „nicht primär davon abzuhängen [...], ob ein Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vorliegt oder nicht“.⁵⁶ Vielmehr ziehen die Personalverantwortlichen oft strategische Überlegungen heran. Dabei spielen vor allem die größtmögliche Rechtssicherheit der geschlossenen Arbeitsverträge und der möglichst flexible Einsatz der befristet Beschäftigten eine Rolle.⁵⁷ Im ersten Fall werde dabei die sachgrundlose Befristung

bevorzugt, während im zweiten Fall eine Sachgrundbefristung naheliegt. So kann es beispielsweise möglich sein, dass zwei Personen zwar aus demselben Grund befristet eingestellt wurden, aber die Befristung ihrer Arbeitsverträge auf einer jeweils unterschiedlichen rechtlichen Grundlage beruht.

Im Rahmen der vorliegenden Studie ist untersucht worden, welche Befristungsoptionen die Hochschulen in Schleswig-Holstein bevorzugt wählen. Die Befragung ergab folgendes Bild:

Ein Drittel der befristet Beschäftigten gab an, mit Sachgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt zu sein. 23 Prozent sind im Rahmen einer drittmittelfinanzierten Befristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz angestellt. 12 Prozent haben eine sachgrundlose Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ein großer Teil der Beschäftigten scheint zudem uninformiert darüber zu sein, auf welcher juristischen Grundlage sie überhaupt einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Hochschule geschlossen haben. Darauf weist der hohe Anteil (33 Prozent) der Kategorie „weiß nicht“ hin.

Die Daten (Tabelle 17) zeigen, dass die Hochschulen in Schleswig-Holstein im Bereich des technisch-administrativen Personals (TAP) eher dazu neigen, Befristungen mit Sachgrund zu vereinbaren, zu denen auch die Befristungen nach WissZeitVG gezählt werden können.

Zusammenfassung

Jede/r fünfte Beschäftigte in Verwaltung und Technik ist unfreiwillig befristet beschäftigt. Die Befristungen begründen sich vor allem auf Drittmittelfinanzierung sowie auf Befristungen mit Sachgrund nach TzBfG. Hier wird deutlich, dass auch der TAP-Bereich zunehmend von Drittmittelprojekten abhängig ist.

Betroffen von Befristung sind insbesondere jüngere Beschäftigte. Auch haben Hochqualifizierte und Beschäftigte ohne einen beruflichen Abschluss öfter einen befristeten Arbeitsvertrag als ihre KollegInnen mit Qualifikationsanforderungen der mittleren Entgeltgruppen.

Ein Unterschied in der Befristungspraxis zwischen Universitäten und Kunst- und Fachhochschulen konnte nicht gefunden werden.

4.1.2 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Im Gegensatz zum technisch-administrativen Personal, das mit den allgemeinen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst vergleichbar ist, herrscht im wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen gerade bei den Befristungen eine gesonderte Situation. Der befristete Arbeitsvertrag gilt hier als „Normaleinstellungsverhältnis“⁵⁸. Beschäftigung auf Dauer ist – abgesehen von den Professuren – nicht oder nur selten vorgesehen. So ergeben sich an deutschen Hochschulen bei wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen Befristungsquoten von bis zu 90 Prozent.⁵⁹

Grund hierfür sind die Besonderheiten im deutschen Wissenschaftssystem, insbesondere die bereits angesprochene Verbindung von Qualifikation und Beschäftigung. So ist die hohe Befristungsquote im Wissenschaftsbereich der Hochschulen vor allem in der großen Anzahl an standardmäßig befristeten Qualifikationsstellen, insbesondere Promotionsstellen, begründet. Als weiterer Grund ist ein gestiegener Drittmittelanteil im Rahmen der gesamten Hochschulfinanzierung zu nennen. WissenschaftlerInnen werden innerhalb der Drittmittelprojekte in der Regel nur befristet eingestellt.

Auch dürfte der Wunsch der Hochschule bzw. der ProfessorInnen danach, flexibel agieren zu können, zur gesamten Befristungssituation des akademischen Mittelbaus beitragen.⁶⁰ Letztlich sei es nach Meinung der Hochschulen notwendig, „[...] dass die Zahl der befristeten Stellen für NachwuchswissenschaftlerInnen und -wissenschaftler die der unbefristeten deutlich übersteigt“⁶¹. Nur durch eine personelle Fluktuation sei laut Hochschulrektorenkonferenz eine kontinuierliche Förderung und Qualifizierung des immer wieder neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses möglich.⁶²

Im Folgenden wird die Befristungssituation des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen in Schleswig-Holstein dargestellt. Da sich das in der Studie befindliche wissenschaftliche und künstlerische Personal fast ausschließlich aus Beschäftigten aus Universitäten zusammensetzt (siehe Kapitel 2.4), sind die folgenden Aussagen auf diese Hochschulart zu beschränken. Weiterhin wird nur die Gruppe der ArbeitnehmerInnen betrachtet. Sie macht in der Befragung 96 Prozent des untersuchten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten aus.

Befristungshäufigkeiten

Rund drei Viertel (74 Prozent) der Befragten Tarifbeschäftigten aus dem akademischen Mittelbau der schleswig-holsteinischen Universitäten sind befristet beschäftigt.⁶³ Diese Situation ist für Universitäten typisch. Bereits 2013 ermittelte der DGB in seinem Hochschulreport für Nordrhein-Westfalen einen Befristungsanteil von ca. 80 Prozent für das akademische Personal an dortigen Universitäten.⁶⁴ Rechnet man den großen Anteil der sich in der Promotionsphase befindenden Befragten in Schleswig-Holstein heraus,⁶⁵ liegt die Befristungsquote immerhin noch bei 62 Pro-

▶ Rund drei Viertel der Befragten aus dem akademischen Mittelbau sind befristet beschäftigt.



Befristet Unbefristet

zent (186 Befragte). Dieser Anteil korrespondiert mit den Erhebungen des Mikrozensus für das gesamte Bundesgebiet: Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst, die beruflich in Lehre und Forschung an Hochschulen tätig sind, waren 2014 zu 65 Prozent befristet beschäftigt.⁶⁶

Nach Qualifikationsstatus

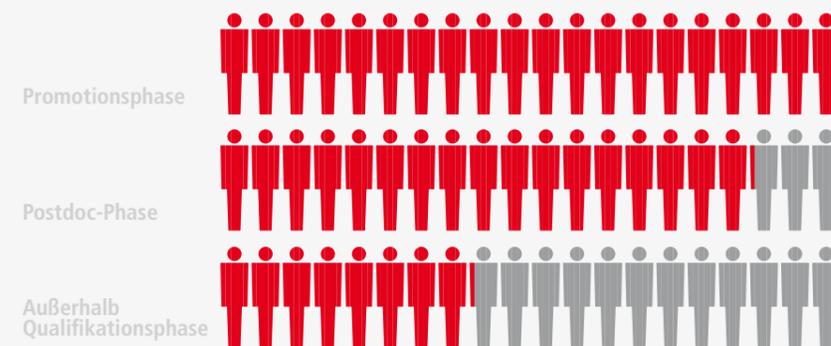
Tabelle 18 zeigt die Befristungsanteile nach Qualifikationsstatus und verdeutlicht noch einmal die einleitende Darstellung. Die zum Zwecke der Promotion angestellten WissenschaftlerInnen sind in Gänze befristet beschäftigt. Auch 86 Prozent der Postdocs haben nur befristete Verträge. Lediglich unter dem Personal, das sich nicht in einer der Qualifikationsphasen befindet, sind die befristet Beschäftigten mit 40 Prozent leicht in der Minderheit.

Nach Alter

Wie erwartet, sind vor allem jüngere WissenschaftlerInnen von Befristung betroffen (Tabelle 19). Fast alle 25- bis 34-Jährigen Beschäftigten sind befristet beschäftigt. Unter den 35- bis 44-Jährigen sind es 76 Prozent. Dies liegt vor allem daran, dass sich der mit hohen Befristungsquoten versehene akademische Mittelbau generell aus jüngeren Menschen zusammensetzt (zu Schleswig-Holstein siehe Kapitel 2.5). Insbesondere die grundsätzlich befristet angestellten DoktorandInnen beginnen ihre Promotion zumeist in jungen Jahren. Das durchschnittliche Promotionsalter liegt bundesweit bei 32 Jahren.⁶⁸

Tabelle 19 zeigt außerdem, dass der Anteil der Befristungen mit fortschreitendem Alter der Befragten sinkt. Es ist davon auszugehen, dass die Beschäftigten in höherem Alter dann entweder die Hochschule bereits verlassen oder eine der wenigen vorhandenen Professuren erreicht haben.

▶ Die zum Zwecke der Promotion angestellten WissenschaftlerInnen sind in Gänze befristet beschäftigt.



	Befristet	Unbefristet
Promotionsphase	100,0	–
Postdoc-Phase	86,2	13,8
Außerhalb Qualifikationsphase	40,7	59,3

Tabelle 18 – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal der Universitäten – Befristet/unbefristet in Abhängigkeit vom Qualifikationsstatus⁶⁷
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

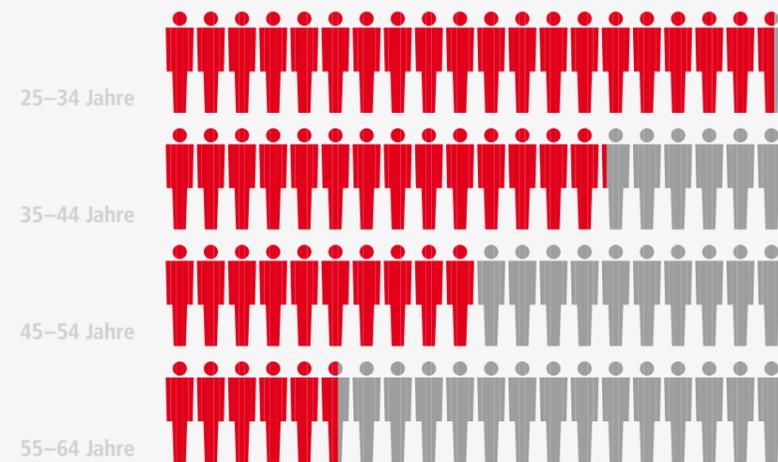
Befristet Unbefristet
Eine Figur entspricht 5 %.

Alter	Befristet	Unbefristet
25–34	98,3	1,7
35–44	76,4	23,6
45–54	50,0	50,0
55–64	28,6	71,4

Tabelle 19 – Befristungssituation des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universitäten – in Abhängigkeit vom Alter (in Jahren)^{69, 70}
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

 Befristet  Unbefristet
Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Vor allem jüngere WissenschaftlerInnen sind von Befristungen betroffen.



Dauer der Befristungen

Die durchschnittliche Vertragsdauer der Befragten des akademischen Mittelbaus an den Universitäten beträgt zwei Jahre (25 Monate). Ohne die Promovierenden, die standardmäßig befristete Arbeitsverträge erhalten, erhöht sich die durchschnittliche Dauer nur unwesentlich auf 26 Monate.

Es wird deutlich, dass sich die Befragten auf Promotionsstellen sowie die Postdocs hinsichtlich der Dauer ihrer Verträge kaum unterscheiden. Von den befristet beschäftigten WissenschaftlerInnen haben 13 Prozent nur einen Vertrag mit einer Laufzeit von höchstens 6 Monaten; Verträge über einen Zeitraum von 3 Jahren besitzen lediglich 9 Prozent der ForscherInnen.

Vertragsverlängerungen

Die wiederholte Verlängerung von befristeten Verträgen gilt in der Wissenschaft als ein zentrales Element des Personalmanagements.⁷² Unter dem Stichwort Kettenbefristung sorgt diese Vorgehensweise der Hochschulen immer wieder für Kritik.⁷³ Rechtlich möglich ist der mehrfache Neuabschluss befristeter Verträge durch ein Sonderbefristungsrecht für wissenschaftliches und künstlerisches Personal.⁷⁴ Verlängerungen stellen dabei gemessen an allen Vertragsänderungen (Entfristungen, Verlängerungen und Personalabgänge nach Befristungsende) den wichtigsten Änderungsbestand in der Befristungspraxis wissenschaftlicher Einrichtungen dar.⁷⁵

In Schleswig-Holstein haben zwei Drittel des befristeten akademischen Personals angegeben, dass ihr derzeitiger Arbeitsvertrag mindestens einmal verlängert wurde. Rund 21 Prozent haben sogar drei- bis viermal eine Verlängerung ihres Vertrages

erhalten. Betroffen von Kettenbefristungen sind dabei nicht nur WissenschaftlerInnen in der Qualifikationsphase. Im Gegenteil: Je länger sich die Beschäftigten im Wissenschaftssystem befinden und je höher sie auf der Karriereleiter klettern, desto stärker spielt Wiederbefristung eine Rolle. Beschäftigte, die sich noch in der Promotionsphase befinden, erhielten zum überwiegenden Teil (60 Prozent) keine bis maximal zwei Verlängerungen. Bei den Postdocs ist es bereits nur noch die Hälfte (52 Prozent), bei denen keine oder maximal zwei Verlängerungen ihrer Verträge vorliegen. Bei denjenigen Beschäftigten, die sich nicht in der Promotions- oder Postdoc-Phase befinden, sind gerade mal noch ein Drittel (31 Prozent) der ArbeitnehmerInnen in Verträgen, die nicht oder maximal zweimal verlängert wurden.

Dass es bereits schon in der Promotionsphase bei der überwiegenden Mehrheit der Beschäftigten zu Verlängerungen kommt, legt nahe, dass die Arbeitsverträge hier mit einer nicht ausreichenden Dauer geschlossen wurden. Eine durchschnittliche Vertragsdauer für Promovierende von 2 Jahren (siehe oben) ist deshalb bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 4 bis 5 Jahren⁷⁶ nicht ausreichend.

▶ Die durchschnittliche Vertragsdauer des akademischen Mittelbaus beträgt 25 Monate.

Vertragsdauer in Monaten	Promotionsphase	Postdoc-Phase	Außerhalb Qualifikationsphase	Gesamt
1–6	12,1	12,3	16,7	12,8
7–12	22,4	12,3	24,1	19,3
13–18	3,3	4,6	7,4	4,3
19–24	22,0	22,3	13,0	20,9
25–30	2,3	3,8	3,7	3,0
31–36	31,3	36,9	14,8	30,9
37	6,5	7,7	20,4	8,8



Tabelle 20 – Vertragsdauer (in Monaten) des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universitäten mit einem befristeten Arbeitsvertrag, gesamt und in Abhängigkeit vom Qualifikationsstatus⁷¹
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

▶ Die wiederholte Verlängerung von befristeten Verträgen gilt in der Wissenschaft als ein zentrales Element des Personalmanagements. Je länger sich die Beschäftigten im Wissenschaftssystem befinden und je höher sie auf der Karriereleiter klettern, desto stärker spielt Wiederbefristung eine Rolle.

Häufigkeit der Verlängerung	Promotionsphase	Postdoc-Phase	Außerhalb Qualifikationsphase	Gesamt
Keine Verlängerung	37,6	30,6	27,8	34,0
1–2	38,5	21,0	13,0	29,4
3–4	16,4	25,0	31,5	21,2
5–6	7,0	12,9	14,8	10,0
7 und öfter	0,5	10,5	13,0	5,4



Tabelle 21 – Häufigkeit der Vertragsverlängerungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten mit einem befristeten Arbeitsvertrag, gesamt und in Abhängigkeit vom Qualifikationsstatus⁷⁷
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Befristungsgründe

Die Hälfte der Befragten aus dem akademischen Mittelbau gibt an, aufgrund einer zeitlich begrenzten Projektstelle befristet eingestellt worden zu sein (Tabelle 22). Der zweithäufigste Grund ist mit fast 40 Prozent die Befristung im Rahmen einer Qualifikationsstelle. Vertretungsbefristungen (z. B. aufgrund von Krankheit) und Befristungen aus anderen, hier nicht aufgeführten Gründen spielen kaum eine Rolle. Eine Befristung auf eigenen Wunsch hin wurde von keiner/keinem der Beschäftigten als Grund genannt.

Die Hälfte der Befragten aus dem akademischen Mittelbau gibt an, aufgrund einer zeitlich begrenzten Projektstelle befristet eingestellt worden zu sein.



Befristungsgründe	Promotionsphase	Postdoc-Phase	Außerhalb Qualifikationsphase	Gesamt
Befristetes Drittmittelprojekt bzw. Projektstelle	42,9	53,4	68,9	49,5
Befristete Qualifikationsstelle	46,8	32,2	11,1 ⁷⁹	37,8
Befristeter Ersatzbedarf	4,9	2,5	8,9	4,6
Andere Gründe	5,3	11,9	11,1	8,2

Tabelle 22 – Befristungsgründe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten mit einem befristeten Arbeitsvertrag, gesamt und in Abhängigkeit vom Qualifikationsstatus⁷⁸
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Befristetes Drittmittelprojekt bzw. Projektstelle

Drittmittel gelten durchaus als ein wichtiges Element im Wissenschaftsprozess und sind eine „erwünschte Form der Kooperation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Institutionen der Wissenschaftsförderung und der gesellschaftlichen Praxis“.⁸⁰ Allerdings setzte Drittmittelförderung „eine solide und kalkulierbare Grundfinanzierung voraus“ und zur Wahrnehmung ihrer „grundständigen Aufgaben in Forschung und Lehre dürfen Hochschulen nicht auf diese angewiesen sein“ (ebd.). Drittmittel sollen dazu dienen, die Wahrnehmung zusätzlicher und befristeter Aufgaben zu finanzieren. Es kann sich dabei um öffentliche Gelder (Bund und Länder) sowie um Geldmittel aus Forschungsfonds oder aus der Privatwirtschaft handeln.⁸¹

In den letzten Jahren hat sich die Drittmittelquote an den Gesamteinkünften der Hochschulen stark erhöht.⁸² Dazu passt, dass der Anteil der WissenschaftlerInnen, die über Drittmittel finanziert werden, ebenfalls deutlich gestiegen ist.⁸³ Für die Universitäten Schleswig-Holsteins hat die Befragung ergeben, dass 40 Prozent der befristet angestellten ForscherInnen eine aus Drittmitteln finanzierte Stelle besetzen. Weitere 13 Prozent der Stellen haben eine Mischfinanzierung.

Daueraufgaben

Neben Drittmittel- bzw. Projektstellen können die Universitäten für wissenschaftliche Daueraufgaben (ähnlich einem wissenschaftlichen Dienst) sogenannte Funktionsstellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen einrichten.⁸⁴ Wann es sich jedoch bei einer Tätigkeit um eine Daueraufgabe handelt, ist kaum festgelegt. Einen Anhaltspunkt bietet die „Verordnung über wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daueraufgaben“ (MAVO) des Landes Berlin. Nach § 3 Abs. 2 der Verordnung gehören „[...] zu den Daueraufgaben [...] insbesondere die Betreuung von Großgeräten, Versuchseinrichtungen, sonstigen wissenschaftlichen Apparaturen und von Sammlungen, die Sammlung und Auswertung von wissenschaftlichen Materialien sowie künstlerisch-gestalterischen Arbeitsergebnissen mit Mitteln der Datenverarbeitung, Tätigkeiten als Ärztin oder Arzt, Tierärztin oder Tierarzt sowie Zahnärztin oder Zahnarzt in der Krankenversorgung. Zu den Daueraufgaben können mit den [genannten] Aufgaben [...] zusammenhängende Forschungsaufgaben gehören.“⁸⁵

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gab knapp die Hälfte der Befragten an, keine Daueraufgaben auszuüben. Fast ein Drittel der Befragten hingegen war der Meinung, überwiegend Daueraufgaben auszuführen, während rund 24 Prozent keine Einschätzung vornehmen konnten.⁸⁶ Somit wäre für ein Drittel der Befragten die Einrichtung einer Funktionsstelle möglich.

Für ein Drittel der Befragten wäre die Einrichtung einer Funktionsstelle möglich, da diese angeben, überwiegend Daueraufgaben auszuführen.



Überwiegend Daueraufgaben	Häufigkeit
Ja	27,5
Nein	48,9
Kann ich nicht einschätzen	23,6

Tabelle 23 – Befristetes wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Universitäten mit einer Projektstelle – Ergebnis der Frage: „Beinhaltet Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis in überwiegendem Maße Tätigkeiten (mehr als 50 % Ihrer Gesamttätigkeit), die Daueraufgaben entsprechen?“⁸⁷
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

Rechtliche Umsetzung der Befristungen

Für den Wissenschaftsbereich existiert in Form des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ein Sonderarbeitsrecht, welches spezielle Befristungsregularien vorsieht, die über diejenigen des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hinausgehen. Jedoch können die Hochschulen die Einstellung von WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen auch jederzeit nach dem TzBfG vornehmen.

Das WissZeitVG sieht den Abschluss befristeter Arbeitsverträge für das wissenschaftliche und künstlerische Personal – mit Ausnahme der HochschullehrerInnen – im

Rahmen einer Qualifizierung⁸⁸ für zwei Phasen vor: Verträge von MitarbeiterInnen ohne Promotion können für maximal sechs Jahre befristet geschlossen werden (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG), und zwar auch dann, wenn diese keine Promotion anstreben. An die erste Befristungsphase von bis zu sechs Jahren kann sich zur Erbringung weiterer wissenschaftlicher Leistungen und Tätigkeiten in der Lehre eine zweite Phase von sechs Jahren bzw. in den medizinischen Bereichen von neun Jahren anschließen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG). Voraussetzung für die zweite Befristungsphase ist lediglich der Abschluss der Promotion, wobei sich die zweite Phase nicht unmittelbar an die erste Phase anschließen muss. Sie kann ferner in dem Umfang verlängert werden, in dem Zeiten aus der ersten Befristungsphase, die maximal sechs Jahre betragen darf, nicht ausgeschöpft wurden. Die insgesamt zulässige Höchstdauer von zwölf bzw. fünfzehn Jahren darf jedoch nicht überschritten werden.⁸⁹

Weiterhin existiert neben dem Sachgrund der Qualifizierung ein Sonderbefristungstatbestand für Drittmittelbeschäftigte. Für eine Befristung auf dieser Grundlage muss die Beschäftigung überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden. Auch muss eine genaue Zweckbindung der Mittel vorgegeben sein. Schließlich muss die/der ArbeitnehmerIn auch überwiegend der Zweckbestimmung der Drittmittel entsprechend beschäftigt werden. Eine Höchstbefristungsdauer existiert hier nicht.⁹⁰ Im Übrigen enthält § 1 Abs. 1 S. 2 WissZeitVG ein Verbot abweichender Vereinbarungen und damit eine Tarifsperre.

An den schleswig-holsteinischen Universitäten spielen alle Befristungsgründe eine Rolle. Eine besondere Bedeutung haben dabei Drittmittelprojekte: Die Drittmittelbefristung stellt mit knapp 38 Prozent die häufigste Befristungsart dar.

Aber auch die Qualifikationsbefristung ist von großer Bedeutung: Sie steht mit knapp einem Drittel der Verträge an zweiter Stelle.

befindet sich hier unfreiwillig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Betroffen sind vor allem jüngere Beschäftigte, da sich der Mittelbau vor allem aus jüngeren, in der Qualifizierung befindlichen WissenschaftlerInnen zusammensetzt. Andere Hochschularten sind weitaus weniger betroffen.

Besondere Bedeutung bei der Befristung haben Drittmittelstellen. Sie machen deutlich mehr als ein Drittel der befristeten Stellen aus. An zweiter Stelle folgt mit 31 Prozent die Qualifikationsbefristung nach dem WissZeitVG.

Die Dauer der Verträge ist dabei sehr kurz. Im Durchschnitt haben die Verträge eine Laufzeit von rund zwei Jahren (25 Monaten). In vielen Fällen werden diese Verträge mehrfach verlängert. Dadurch wird deutlich, dass die Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Personals keine ausreichende Dauer aufweisen, um dem Qualifizierungsziel zu entsprechen oder eine berufliche Perspektive zu bieten.

4.2 Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Tarifbeschäftigte an den Hochschulen Schleswig-Holsteins richtet sich nach den geltenden Bestimmungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L). Sie beträgt derzeit 38,7 Stunden⁹² (38 Stunden und 42 Minuten).

Für BeamtInnen ist die Arbeitszeit in der schleswig-holsteinischen Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (SH AZVO) geregelt. Sie beträgt aktuell 41 Stunden⁹³ in der Woche. Aufgrund der abweichenden Arbeitszeit und der zu geringen Anzahl von BeamtInnen unter den Befragten soll diese Gruppe bezüglich der Arbeitszeit im Folgenden nicht mit in die Analyse einbezogen werden.

Im folgenden Kapitel sollen die tatsächlichen Arbeitszeiten der Befragten analysiert sowie deren Teilzeitmodelle und die Gründe für die Teilzeitarbeit herausgearbeitet.

4.2.1 Tatsächliche Arbeitszeiten

Um eventuelle Überlastungssituationen der Beschäftigten erkennen zu können, ist vor allem die tatsächlich geleistete Arbeitszeit relevant. Diese kann mitunter erheblich von der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit abweichen. Für geleistete Überstunden der Beschäftigten gilt nach TV-L grundsätzlich die Vorgabe eines kurzfristigen Ausgleichs der Mehrarbeit in Freizeit.⁹⁴ Ist dies nicht möglich, müssen die Stunden vergütet werden. Jedoch können die Hochschulen auch eigene Regelungen, wie zum Beispiel Arbeitszeitkonten, schaffen. Problematisch ist vielmehr, wenn dauerhaft länger als die (tarif-)vertragliche Arbeitszeit gearbeitet werden muss, um die vorgegebene Arbeitsmenge zu erledigen. In diesem Fall ist dann auch ein kurzfristiges Absetzen der Stunden nicht mehr ohne Weiteres möglich. Eine versteckte Arbeitszeiterhöhung mit entsprechender Mehrbelastung ist die Folge.

Um kurzfristig notwendige Mehrarbeit von einer dauerhaft erhöhten Arbeitszeit zu trennen, wurden die Beschäftigten gebeten, die Höhe ihrer tatsächlich geleisteten

► Alle Befristungsgründe spielen eine Rolle. Die Drittmittelbefristung stellt mit fast 38 Prozent die häufigste Befristungsart dar.

Rechtliches Befristungsinstrument	Häufigkeit
Drittmittelbefristung nach WissZeitVG	37,7
Qualifikationsbefristung nach WissZeitVG	31,0
Befristung mit Sachgrund nach TzBfG	5,0
Sachgrundlose Befristung nach TzBfG	1,9
Weiß nicht	23,3
Keine Antwort	1,1

Tabelle 24 – Nutzungshäufigkeit der rechtlichen Befristungsinstrumente an den Universitäten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal⁹¹
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.



Zusammenfassung

Hohe Befristungsquoten im akademischen Mittelbau stellen in erster Linie ein Problem der Universitäten dar, rund drei Viertel des akademischen Personals

durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während der letzten sechs Monate vor der Befragung (Dezember 2015 – Mai 2016) anzugeben. Im Folgenden sollen die Ergebnisse für die in Vollzeit angestellten Tarifbeschäftigten dargestellt werden.

Technisch-administratives Personal

Die tatsächliche Arbeitszeit der in Vollzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten des technisch-administrativen Personals lag in den sechs Monaten vor der Befragung bei durchschnittlich 40,4 Stunden pro Woche.⁹⁵ Hier wird erkennbar, dass das Personal in Technik und Verwaltung über einen längeren Zeitraum regelmäßig mehr arbeitet als die tarifvertraglich vorgesehene Arbeitszeit vorsieht: 63 Prozent der in Vollzeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen in Technik und Verwaltung arbeiteten dauerhaft (mind. 6 Monate) über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus. Ein Drittel hat 40- bzw. 41-Stunden-Wochen, ein Fünftel arbeitet dauerhaft 42 bis 43 Stunden und 15 Prozent haben noch längere Arbeitszeiten.

Da ein großer Teil (42 Prozent) des technisch-administrativen Personals in Teilzeit tätig ist, lohnt auch hier eine Betrachtung der Mehrarbeit. Vergleicht man den Durchschnitt der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten (24,9) mit den tatsächlich geleisteten durchschnittlichen Arbeitszeiten (27,8) wird deutlich, dass auch unter den Teilzeitkräften dauerhaft Mehrarbeit geleistet wird.⁹⁶

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Auch die Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich an den Hochschulen in Schleswig-Holstein arbeiten laut den Ergebnissen der Befragung dauerhaft mehr, als ihr Arbeitsvertrag verlangt.⁹⁷ Die tatsächliche Arbeitszeit der in Vollzeit arbeitenden Tarifbeschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals lag in den sechs Monaten vor der Befragung bei durchschnittlich 44 Stunden pro Woche. Das entspricht mit Blick auf die tariflich festgelegte Arbeitszeit einer dauerhaften Mehrarbeit von durchschnittlich 5 Stunden in der Woche. 84 Prozent der in Vollzeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen im akademischen Mittelbau arbeiten dauerhaft (mind. 6 Monate) über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus. Dabei hat ein Drittel der Beschäftigten eine Wochenarbeitszeit von zum Teil weit über 45 Stunden in der Woche. Lediglich jede/r Sechste arbeitet dauerhaft im Rahmen der vorgesehenen Arbeitszeit von 38,7 Stunden oder darunter.

Für die Beschäftigten in Teilzeit ergibt sich: Im Vergleich des Durchschnitts der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten (22,4 Stunden)⁹⁸ mit der tatsächlich geleisteten durchschnittlichen Arbeitszeit (32,3 Stunden)⁹⁹ ist zu erkennen, dass auch unter den in Teilzeit beschäftigten WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen dauerhaft in erheblichen Maße Mehrarbeit geleistet wird.

4.2.2 Teilzeitquote und Teilzeitmodelle

Im Folgenden werden die Teilzeitquoten und Teilzeitmodelle der Tarifbeschäftigten an den Hochschulen in Schleswig-Holstein dargestellt. Beschäftigte sind immer dann in Teilzeit tätig, wenn ihre vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit kürzer ist

► **Sowohl das technisch-administrative Personal als auch die Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich arbeiten laut den Ergebnissen der Befragung dauerhaft mehr, als ihr Arbeitsvertrag verlangt.**

Überstunden



Tatsächliche Wochenarbeitszeit	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Technisch-administratives Personal	Gesamt
Weniger als 38,7 ¹⁰¹	4,8	3,6	4,0
38,7 (tarifl. Arbeitszeit)	11,2	32,5	24,5
40–41	28,6	30,1	29,5
42–43	7,8	17,8	14,1
44–45	18,6	10,5	13,5
Mehr als 45	27,5	4,9	13,4
Keine Angabe	1,5	0,7	1,0

Tabelle 25 – Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten gesamt und in Abhängigkeit vom Personalbereich¹⁰⁰
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

als die übliche Arbeitszeit im Betrieb. Daher gelten im Folgenden diejenigen Befragten, die angegeben haben, dass ihre vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit unter 38,7 Stunden beträgt, als Teilzeitbeschäftigte¹⁰².

ArbeitnehmerInnen, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, können nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Teilzeitarbeit geltend machen. Beschäftigte mit Kindern haben darüber hinaus einen Rechtsanspruch auf reduzierte Arbeitszeit während und nach der Elternzeit. ArbeitnehmerInnen nutzen kürzere Arbeitszeiten daher oft, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen. Im öffentlichen Dienst gilt dies insbesondere für Frauen.¹⁰³ Für ältere Beschäftigte ermöglicht Teilzeit ein altersgerechteres Arbeiten. Die Hochschulen unterstützen ihre Beschäftigten in der Regel bei ihren Wünschen nach einer Arbeitszeitreduzierung. Aus betrieblicher Sicht wird Teilzeitbeschäftigung eingesetzt, wenn Personalmittel für Vollzeitstellen fehlen und um Betriebszeiten sowie Personaleinsatzpläne flexibel gestalten zu können.¹⁰⁴

Teilzeit gilt als atypische Beschäftigungsform, die auf lange Sicht negative Folgen für die Beschäftigten aufweisen kann. Insbesondere sind dauerhaft niedrigen Stundenzahlen oft verbunden mit sinkenden beruflichen Karrierechancen. Ebenso sinken das Lebens Einkommen und in erheblichen Maße die darauf basierenden Rentenansprüche. Dies betrifft vor allem Frauen: 45 Prozent (2012) aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland sind in Teilzeit beschäftigt.¹⁰⁵

Technisch-administratives Personal

Die Teilzeitquote der befragten Tarifbeschäftigten des technisch-administrativen Personals ist außerordentlich hoch. Sie liegt an den untersuchten Universitäten und Fachhochschulen in Schleswig-Holstein bei 41 Prozent. Damit liegen die Hochschulen weit über der bundesweiten Teilzeitquote aller Erwerbstätigen von 28 Prozent (2015).¹⁰⁶ Auch bei einem Vergleich mit dem Anteil von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst (33 Prozent, 2014)¹⁰⁷ liegen die schleswig-holsteinischen

▶ Die Teilzeitquote der befragten Tarifbeschäftigten des technisch-administrativen Personals liegt bei 41 Prozent.



Vertragliche Wochenarbeitszeit	Häufigkeit
Unter 8	2,5
8–12 („1/4 Stelle“)	3,7
13–17	0,6
18–22 („1/2 Stelle“)	33,3
23–27	10,9
28–32 („3/4 Stelle“)	34,6
33–37	13,1
Keine Angabe	1,2

Tabelle 26 – Vertragliche Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten des technisch-administrativen Personals¹⁰⁹
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Jede zweite Frau in der Gruppe des technisch-administrativen Personals hat ihre Arbeitszeit reduziert.



	Männer	Frauen
Vollzeit	79,8	49,5
Teilzeit	20,2	50,5

Tabelle 27 – Vollzeit-/Teilzeitquote des technisch-administrativen Personals in Abhängigkeit vom Geschlecht¹¹⁰
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Ein großer Teil des technisch-administrativen Personals nutzt Teilzeit aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.



Gründe für Teilzeitarbeit	Häufigkeit
Familiäre Betreuung und Pflege	47,7
Keine Vollzeitmöglichkeit angeboten	32,7
Mehr Zeit	27,0
Krankheit/Unfallfolge	9,3
Andere Gründe	9,3

Tabelle 28 – Angegebene Gründe für Teilzeitarbeit – Technisch-administratives Personal¹¹¹
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Fast zwei Drittel der Wissenschaftlerinnen besitzt Teilzeitverträge.



	Männer	Frauen
Vollzeit	53,7	36,5
Teilzeit	46,3	63,5

Tabelle 29 – Vollzeit-/Teilzeitquote des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Abhängigkeit vom Geschlecht¹¹³
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Die Teilzeitquote der befragten Tarifbeschäftigten des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals liegt bei 55 Prozent.



Vertragliche Wochenarbeitszeit	Häufigkeit
Unter 8	0,3
8–12 („1/4 Stelle“)	2,5
13–17	–
18–22 („1/2 Stelle“)	57,1
23–27	17,8
28–32 („3/4 Stelle“)	21,5
33–37	0,9

Tabelle 30 – Vertragliche Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals¹¹⁴
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ 80 Prozent der Befragten aus dem akademischen Mittelbau gaben als Begründung für ihre Teilzeittätigkeit an, dass ihnen keine Vollzeitmöglichkeit angeboten wurde.



Gründe für Teilzeitarbeit	Häufigkeit
Keine Vollzeitmöglichkeit angeboten	79,5
Familiäre Betreuung und Pflege	12,3
Mehr Zeit	8,8
Krankheit/Unfallfolge	1,0
Andere Gründe	7,5

Tabelle 31 – Angegebene Gründe für Teilzeitarbeit – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal¹¹⁵
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Hochschulen darüber. Als ein Grund für diesen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung kann die hohe Frauenquote unter den Beschäftigten angenommen werden.

Von den befragten Teilzeitbeschäftigten sind durchschnittlich 24,9 Wochenstunden zu leisten. Zum Vergleich: Der Durchschnitt aller Teilzeiterwerbstätigen in Deutschland hat eine Wochenstundenzahl von 19.¹⁰⁸ Die Befragten haben ihre Arbeitszeit jeweils zu einem Drittel im Rahmen einer halben oder einer Dreiviertelstelle reduziert. Unter einer halben Stelle liegende Arbeitszeitreduzierungen spielen keine Rolle.

Auffällig ist, dass Teilzeitarbeit Frauen sehr viel stärker betrifft als Männer. Jede zweite Frau in der Gruppe des technisch-administrativen Personals hat ihre Arbeitszeit reduziert. Bei den männlichen Beschäftigten hingegen sind es nur rund 20 Prozent, die in Teilzeit arbeiten.

Entsprechend fällt auch die Begründung für eine Reduzierung der Arbeitszeit aus. Ein großer Teil der Befragten nutzt Teilzeit aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. So gaben 50 Prozent der Befragten an, aus Gründen der familiären Betreuung und Pflege in Teilzeit tätig zu sein. Eine gewichtige Rolle spielt auch der Zugewinn an Freizeit. Jede/r Dritte hat aus diesem Grund die Arbeitszeit reduziert.

Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten scheint jedoch unfreiwillig auf einer Teilzeitstelle tätig zu sein: Drei von zehn Beschäftigten haben angegeben, dass sie in Teilzeit tätig sind, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Auch im akademischen Mittelbau spielt Teilzeitbeschäftigung eine große Rolle. Hier sind unter den Tarifbeschäftigten an Universitäten und Fachhochschulen 55 Prozent teilzeitbeschäftigt. Zwischen den Hochschularten besteht dabei kein wesentlicher Unterschied.

Bezüglich der hohen Teilzeitquote ist zu beachten, dass sich unter den in Teilzeit beschäftigten WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen zu einem nicht unerheblichen Teil Beschäftigte mit einer Promotionsstelle befinden. Stellen dieser Art werden oft nur im Rahmen einer Teilzeitstelle angeboten. Durchschnittlich haben die Teilzeitbeschäftigten Verträge mit 22,4 Wochenstunden¹¹².

Betrachtet man die Teilzeitquoten nach Geschlecht, wird deutlich, dass Frauen im akademischen Mittelbau leicht öfter in Teilzeit beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen. Fast zwei Drittel der Wissenschaftlerinnen besitzt Teilzeitverträge. Bei den Männern arbeitet rund die Hälfte in Teilzeit.

60 Prozent der teilzeitbeschäftigten ForscherInnen haben eine vertragliche Halbtagsstelle. 40 Prozent der Verträge liegen in der vereinbarten Stundenanzahl darüber.

Die Teilzeitbeschäftigten im akademischen Mittelbau scheinen jedoch mit dieser Situation nicht zufrieden zu sein. 80 Prozent der Befragten gaben als Begründung für ihre Teilzeittätigkeit an, dass ihnen keine Vollzeitmöglichkeit angeboten wurde.

(Tabelle 31). Zudem spielen andere Gründe wie etwa Vereinbarkeit oder Freizeit – anders als beim technisch-administrativen Personal – so gut wie keine Rolle.

Zusammenfassung

Beide Beschäftigtengruppen arbeiten dauerhaft über ihre tarifvertragliche Arbeitszeit hinaus, wobei das wissenschaftliche und künstlerische Personal hiervon stärker betroffen ist.

Darüber hinaus hat Teilzeitarbeit an den Hochschulen Schleswig-Holsteins eine große Bedeutung. 41 Prozent der Beschäftigten in Technik und Administration ist in Teilzeit tätig. Die Mehrheit arbeitet dabei auf Dreiviertel- und halben Stellen. In Teilzeit arbeiten vor allem Frauen. Sie nutzen diese zur persönlichen Entlastung und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Jedoch scheint ein Drittel des technischen- und Verwaltungspersonals unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten.

Auch beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal spielt Teilzeitarbeit eine große Rolle; insgesamt ist sogar die Mehrheit aller Beschäftigten (55 Prozent) teilzeitbeschäftigt. Ein Unterschied zwischen Frauen und Männern ist hierbei nicht festzustellen. Gleichwohl muss aber eine hohe Unzufriedenheit mit der Situation konstatiert werden. 80 Prozent der im Mittelbau Beschäftigten geben an, unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten.

4.3 Arbeitsbelastung

Im folgenden Kapitel soll die Auswertung der Befragung zur empfundenen Arbeitsbelastung des Personals dargestellt werden. Die Belastung wurde in Bezug auf die fachlichen Anforderungen (Arbeitsinhalte), die Arbeitsauslastung (Arbeitsmenge) und der Verantwortung, die der/dem Beschäftigten übertragen wurde, abgefragt. Die Befragten hatten die Möglichkeit, auf einer sechsstufigen Skala anzugeben, ob sie sich über- oder unterfordert fühlen (1 = unterfordert bis 6 = überfordert). Sowohl eine Über- als auch Unterforderung kann zu negativen gesundheitlichen Folgen für Beschäftigte führen.¹¹⁶ Mittels der Stufen konnten die Befragten differenziert angeben, in welchem Maße sie eine eventuelle Belastung wahrnehmen.

4.3.1 Fachliche Anforderungen

Technisch-administratives Personal

Die Auswertung der Befragungsergebnisse zeigt, dass unter den technisch-administrativen Beschäftigten eine fachliche Unterforderung an ihrem Arbeitsplatz vorherrscht (Bild 1). Jede/r Zehnte kreuzte an, dass sie/er sich unterfordert fühlt (Balken 1). 65 Prozent der Befragten weisen eine dahingehende Tendenz auf (Balken 2–3).

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Gänzlich fachlich über- oder unterfordert fühlt sich kaum ein/e WissenschaftlerIn (Bild 2). Allerdings tendieren fast zwei Drittel (59 Prozent) der Befragten in Richtung einer fachlichen Unterforderung (Balken 2–3). Auf der anderen Seite neigt fast jede/r Dritte zum Gefühl der fachlichen Überforderung (Balken 4–5).

Unter den technisch-administrativ Beschäftigten herrscht eine fachliche Unterforderung vor.

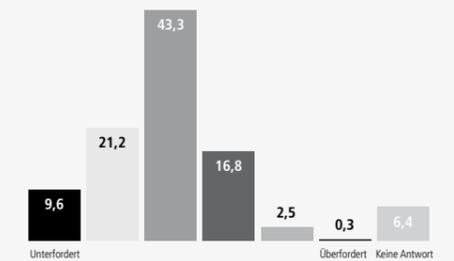


Bild 1 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des technisch-administrativen Personals hinsichtlich der fachlichen Anforderungen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

Fast zwei Drittel der Befragten des wissenschaftlich-künstlerischen Personals tendieren zu einer Unterforderung.

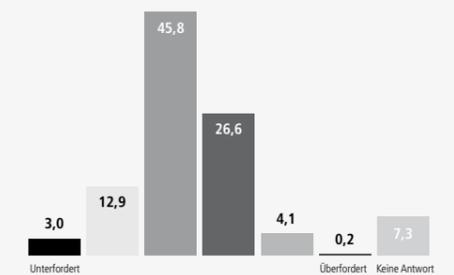


Bild 2 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hinsichtlich der fachlichen Anforderungen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.3.2 Arbeitsauslastung

Technisch-administratives Personal

Das technisch-administrative Personal hat bezüglich der Belastung durch die zu erledigende Arbeitsmenge eine ambivalente Einschätzung (Bild 3). Ganz links bzw. rechts auf der Skala hat sich kaum ein/e Beschäftigte/r verortet. Jedoch sind es gleich viele Befragte, die eine Tendenz zur Überforderung (42 Prozent) (Balken 2–3) bzw. Unterforderung (43 Prozent) (Balken 4–5) wahrnehmen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

In der Tendenz zeigt sich deutlich, dass sich das wissenschaftliche und künstlerische Personal einer quantitativen Überforderung ausgesetzt sieht. 7 Prozent fühlen sich uneingeschränkt überfordert (Balken 6) und jede/r Zweite äußerte sich tendenziell in Richtung einer Überforderung (Balken 4–5). Auf der anderen Seite sieht sich ein Drittel eher unterfordert (Balken 1–3).

4.3.3 Übertragene Verantwortung

Technisch-administratives Personal

Hinsichtlich der ihnen übertragenen Verantwortung fühlen sich die Beschäftigten in Technik und Verwaltung klar unterfordert (Bild 5). Direkt unterfordert sind zwar nur 9 Prozent (Balken 1), weitere 65 Prozent (Balken 2–3) positionieren sich aber deutlich im Tendenzbereich zur Unterforderung.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Hinsichtlich der ihnen übertragenen Verantwortung fühlen sich die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus tendenziell unterfordert (Bild 6). 5 Prozent fühlen sich uneingeschränkt unterfordert, 65 Prozent (Balken 2–3) zeigen eine dahingehende Tendenz auf. Demgegenüber zeigt nur jeder Fünfte (Balken 4–5) eine Wahrnehmung in Richtung Überforderung.

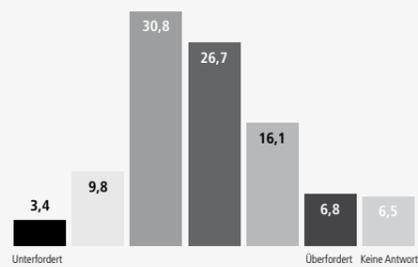


Bild 3 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des technisch-administrativen Personals hinsichtlich der Arbeitsauslastung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Gleich viele Befragte des technisch-administrativen Personals nehmen eine Tendenz zur Überforderung bzw. Unterforderung durch die zu erledigende Arbeitsmenge wahr.



▶ Ein großer Anteil des technisch-administrativen Personals fühlt sich hinsichtlich der ihnen übertragenen Verantwortung unterfordert.

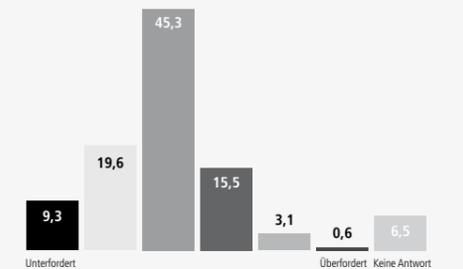


Bild 5 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des technisch-administrativen Personals hinsichtlich der übertragenen Verantwortung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

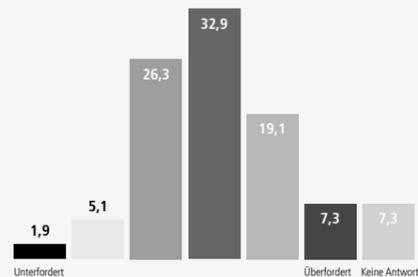


Bild 4 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hinsichtlich der Arbeitsauslastung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Tendenz von Arbeitsmenge überfordert

▶ Jede/r Zweite des künstlerische-wissenschaftlichen Personals fühlt sich tendenziell von der Menge der anfallenden Arbeit überfordert.



▶ Die Beschäftigten des akademischen Mittelbaus fühlen sich hinsichtlich der ihnen übertragenen Verantwortung tendenziell unterfordert.

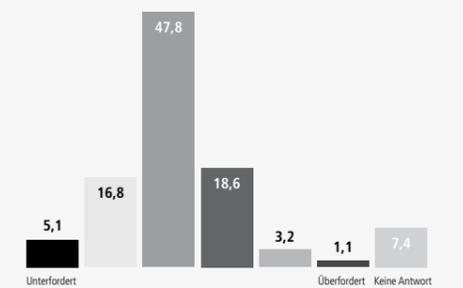


Bild 6 – Wahrgenommene Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hinsichtlich der übertragenen Verantwortung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.4 Arbeitszeitsouveränität und Work-Life-Balance

Unter Arbeitszeitsouveränität oder auch Arbeitszeitautonomie wird die individuelle Einflussmöglichkeit der Beschäftigten auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen kollektiver Regelungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene verstanden. Gerade vor dem Hintergrund steigender Belastungen im Arbeitsleben benötigen Beschäftigte eine Arbeitszeitgestaltung, die ihren unterschiedlichen Ansprüchen und Bedarfslagen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen entspricht.¹¹⁷

Arbeitszeitsouveränität als Anforderung für gute Arbeit spielt insbesondere für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung eine entscheidende Rolle. Im Gegensatz zu ihren KollegInnen in der Forschung und Lehre, deren Arbeitssituation einen eher geringen Grad an Formalisierung aufweist, funktioniert der Bereich der Technik und Administration ausschließlich nach den Prinzipien von Arbeitsorganisationen.¹¹⁸

Für das akademische Personal führen die wenigen arbeitsgestalterischen Vorgaben auf der einen Seite zwar zu mehr Freiheiten bezüglich Arbeitszeiten und Anwesenheitspflicht. Auf der anderen Seite sind aber auch deutliche Entgrenzungserscheinungen erkennbar, wie die bereits festgestellte dauerhaft hohe Mehrarbeit.

Letztlich müsste sich ein individuelles Arbeitszeitmodell, welches den persönlichen Bedürfnissen entspricht, auch in einer ausgewogenen Work-Life-Balance ausdrücken. Deshalb haben wurden die Beschäftigten befragt, inwieweit sie eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben erreicht haben.¹¹⁹

Technisch-administratives Personal

Die große Mehrheit der Beschäftigten in Technik und Administration hat einen hohen Einfluss auf die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. 83 Prozent der Befragten können ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen selbst festlegen. 14 Prozent haben hier sogar völlige Handlungsfreiheit. Diese Situation wird durch die Nutzung entsprechender Arbeitszeitinstrumente durch die Beschäftigten bestätigt. Die große Mehrheit (83 Prozent) hat die Möglichkeit der Gleitzeit und könnte damit individuell die Lage der täglichen Arbeitszeit beeinflussen. Arbeit am Wochenende musste allerdings jede/r Dritte leisten. Durchschnittlich mussten alle Beschäftigten des technisch-administrativen Personals im Beobachtungszeitraum von einem halben Jahr an 1,6 Wochenenden arbeiten. Am häufigsten (21 Prozent) geschah dies im Rahmen von ein bis vier Wochenenden. Nur 11 Prozent haben noch öfter am Wochenende gearbeitet.

Die Hälfte der Beschäftigten verfügt zudem über Arbeitszeitkonten und hat hierdurch die Möglichkeit, zusätzlich auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit den persönlichen Bedingungen anzupassen (Tabelle 32).¹²⁰ Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice spielen kaum eine Rolle.

Dass die Beschäftigten nicht nur die theoretische Möglichkeit besitzen, sondern auch tatsächliche Souveränität ausüben könnten, zeigt die Einschätzung der Befragten aus Technik und Administration zum flexiblen Umgang mit ihrer täglichen Arbeitszeit. 43 Prozent der Befragten haben überhaupt keine Schwierigkeiten damit,

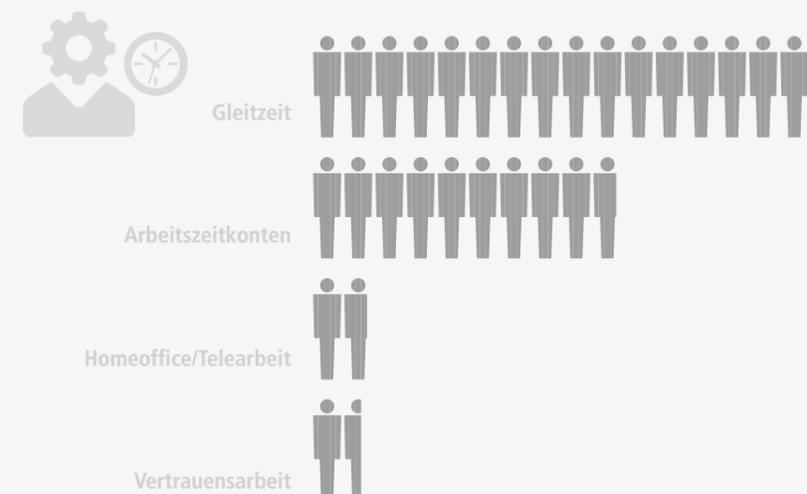
ihre Arbeitszeit ein bis zwei Stunden für persönliche Erledigungen zu unterbrechen oder ein bis zwei Stunden eher zu gehen oder später zu kommen (Bild 7). Weitere 42 Prozent tendieren ebenfalls in diese Richtung (Balken 2–3). Lediglich 13 Prozent haben damit Schwierigkeiten (Balken 4–6).

Der Durchschnitt der Bewertung der Work-Life-Balance durch das technisch-administrative Personal liegt bei 73 von 100 möglichen Punkten. Die Auswertung zeigt, dass nur jede/r Fünfte ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben erreicht hat (Bild 8). Die Mehrheit (60 Prozent) schätzt ihre Balance als nicht vollständig ausgeglichen ein. 13 Prozent der Befragten konnten ihre subjektiv angestrebten Balancevorstellungen gar nicht oder nur wenig realisieren. Ein Unterschied zwischen Beschäftigten an Universitäten und dem Personal an Kunst- und Fachhochschulen liegt nicht vor. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern unter den technisch-administrativen Angestellten ist nur marginal. Männer bewerten ihre Work-Life-Balance dabei etwas besser als ihre weiblichen Kolleginnen (Bild 9).

Grundlegend kann gesagt werden, dass die Mehrheit der Befragten in Richtung einer Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben tendieren, wobei diese jedoch nur von einer geringen Zahl an Personen vollständig erreicht ist. Diese Wahrnehmung der Beschäftigten geht einher mit dem Grad der ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitszeitsouveränität.

Letztlich zeigt sich eine Mehrheit zufrieden mit der Lage bzw. Einteilung ihrer Arbeitszeit. Lediglich 7 Prozent äußern darüber Unmut (Bild 10).

Ein großer Teil der Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich kann die Lage der täglichen Arbeit individuell beeinflussen.



Arbeitszeitinstrument	Häufigkeit
Gleitzeit	82,6
Arbeitszeitkonten	49,1
Homeoffice/Telearbeit	8,6
Vertrauensarbeitszeit	7,8

Tabelle 32 – Welche Arbeitszeitinstrumente nutzt das technisch-administrative Personal?¹²¹
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

Grad des Einflusses	Häufigkeit
Keine eigenständige Veränderung möglich	2,5
Festlegung innerhalb bestimmter Grenzen	82,6
Freie Festlegung der Anfangs- und Endzeiten	13,5
Keine Antwort	1,4

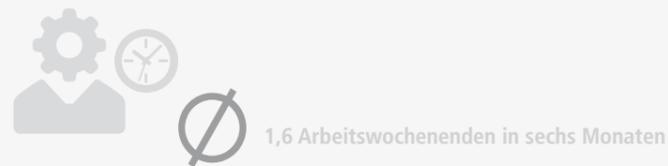
Tabelle 33 – Einfluss des technisch-administrativen Personals auf Beginn und Ende der tägl. Arbeitszeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Ein großer Teil der Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich kann die tägliche Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen selbst festlegen.



▶ Die Beschäftigten aus dem technisch-administrativen Bereich mussten durchschnittlich in 6 Monaten an 1,6 Wochenenden arbeiten.



Anzahl der Wochenenden	Häufigkeit
Keine Wochenendarbeit	66,8
1–4	20,7
5–8	5,8
9–12	3,3
Mehr als 12	2,3
Keine Angabe	1,3

Tabelle 34 – Geleistete Wochenendarbeit (Dezember 2015–Mai 2016) des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ 43 Prozent der Befragten haben überhaupt keine Schwierigkeiten damit, ihre Arbeitszeit ein bis zwei Stunden für persönliche Erledigungen zu unterbrechen oder ein bis zwei Stunden eher zu gehen oder später zu kommen.



Bild 7 – Beantwortung der Frage: „Wie schwierig ist es für Sie, während der Arbeitszeit ein oder zwei Stunden freizunehmen, um persönliche Dinge zu erledigen oder sich um Familienangelegenheiten zu kümmern?“ – Technisch-administratives Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Nur jede/r Fünfte erreicht ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben.

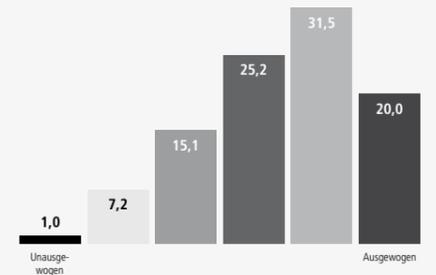
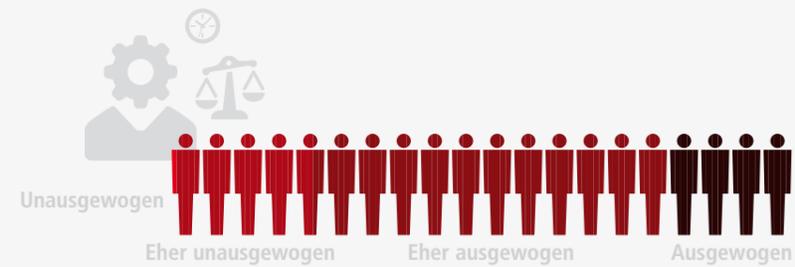


Bild 8 – Wahrnehmung der Work-Life-Balance des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Männer bewerten ihre Work-Life-Balance etwas besser als ihre weiblichen Kolleginnen.

▶ Eine Mehrheit des technisch-administrativen Personals zeigt sich zufrieden mit der Einteilung ihrer Arbeitszeit.

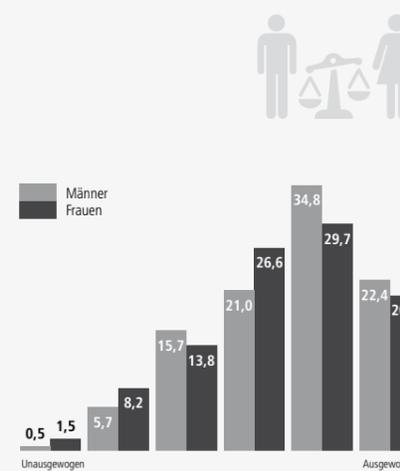


Bild 9 – Wahrnehmung der Work-Life-Balance des technisch-administrativen Personals getrennt nach Geschlecht
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

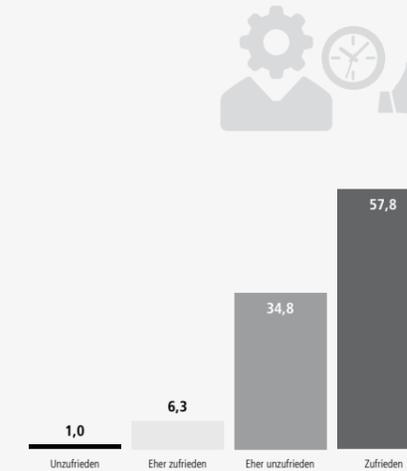


Bild 10 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit der Lage der Arbeitszeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Beschäftigte in Wissenschaft und Kunst unterliegen traditionell geringeren formalen Arbeitsregularien als ihre KollegInnen in Technik und Verwaltung. Dies wird durch den hohen Souveränitätsgrad der Befragten des akademischen Mittelbaus bestätigt. Nur 3 Prozent der Beschäftigten gaben an, ihre Arbeitszeit nicht beeinflussen zu können (Tabelle 36). Das spiegelt sich auch in der Nutzung entsprechender Arbeitszeitinstrumente durch die Befragten wider. 70 Prozent der WissenschaftlerInnen nutzen Vertrauensarbeitszeit und unterliegen damit keiner Kontrolle der Dauer und Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber (Tabelle 35). Zusätzlich nutzt ein Drittel die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Jede/r vierte Beschäftigte hat die Möglichkeit der Gleitzeit und kann damit die Lage der täglichen Arbeitszeit beeinflussen.

Eine etwas andere Einschätzung ergibt der Blick auf die Wochenendarbeit: Die befragten ForscherInnen mussten im Beobachtungszeitraum an durchschnittlich 6 Wochenenden arbeiten. Nur ein Viertel der Befragten war nicht davon betroffen. Jede/r Fünfte hat an bis zu 8 Wochenenden gearbeitet. Ein weiteres Fünftel arbeitete an 9 bis 12 Wochenenden, was bis zu drei Monate durchgängige Wochenendarbeit bedeutet. Jede/r Zehnte liegt sogar darüber.

Der hohe theoretische Souveränitätsgrad der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten zeigt sich nur bedingt im tatsächlichen flexiblen Umgang mit der täglichen Arbeitszeit. Zwar haben fast die Hälfte der Beschäftigten überhaupt keine Schwierigkeiten damit, sich zwischendurch ein kurzes Zeitfenster freizunehmen (Bild 11). Jedoch ist ihr Anteil damit nicht wesentlich höher als der des technisch-administrativen Personals. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte in der hohen Belastung der Beschäftigten liegen.

Dies zeigt sich auch in der Einschätzung der Befragten zur persönlichen Balance von Arbeit und Privatleben. Im Durchschnitt hat das wissenschaftliche und künstlerische Personal die Work-Life-Balance mit 65 von 100 möglichen Punkten bewertet. Nur jede/r Zehnte der Befragten hat eine vollständige Work-Life-Balance erreicht (Bild 12). Die Hälfte der Beschäftigten ist der Meinung, dass ihnen ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben nicht komplett gelingt. Und mehr als ein Drittel der Befragten sieht sich noch weit weg vom Gefühl einer austarierten Balance.

In der Befragung wurde ein sichtbarer Unterschied im Bewertungsverhalten zwischen den Hochschularten erkennbar. Beschäftigte im Mittelbau an Kunst- und Fachhochschulen bewerten ihre Work-Life-Balance besser als ihre KollegInnen an Universitäten (Bild 13).

Ein Unterschied nach Geschlecht ist kaum vorhanden. Männer und Frauen im Bereich der Wissenschaft und Kunst bewerten ihre Work-Life-Balance gleich.

Zusammenfassend tendiert die Mehrheit der Befragten in Richtung einer Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben. Komplette erreichte wurde diese jedoch von kaum einer/einem Beschäftigten. Trotz der Tatsache, dass die Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich formal einen großen Einfluss auf die Gestaltung ihrer

Arbeitszeit haben und auch eine hohe Teilzeitquote vorherrscht, ist die Work-Life-Balance getrübt. Dies zeigt, dass nicht allein die Souveränität über die eigene Arbeitszeit ausschlaggebend dafür ist, eine zufriedenstellende Verbindung von Beruf und Privatleben herzustellen zu können. Letztlich spielt die Arbeitsbelastung eine entscheidende Rolle.

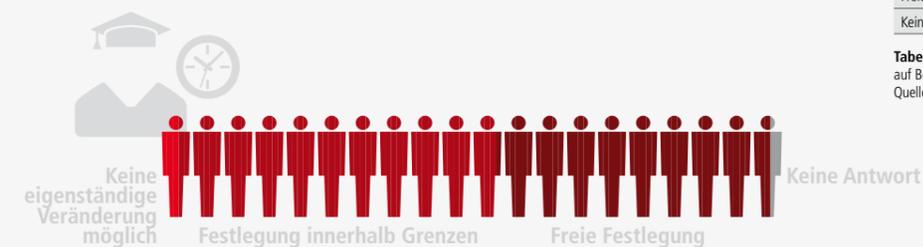
70 Prozent der WissenschaftlerInnen nutzen Vertrauensarbeitszeit und unterliegen damit keiner Kontrolle der Dauer und Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.



Arbeitszeitinstrument	Häufigkeit
Vertrauensarbeitszeit	68,4
Homeoffice/Telearbeit	34,6
Gleitzeit	26,2
Arbeitszeitkonten	10,0

Tabelle 35 – Welche Arbeitszeitinstrumente nutzt das wissenschaftliche und künstlerische Personal?¹²²
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

44 Prozent des wissenschaftlich-künstlerischen Personals können die Arbeitszeit frei festlegen.



Grad des Einflusses	Häufigkeit
Keine eigenständige Veränderung möglich	2,7
Festlegung innerhalb bestimmter Grenzen	50,7
Freie Festlegung der Anfangs- und Endzeiten	44,3
Keine Antwort	2,2

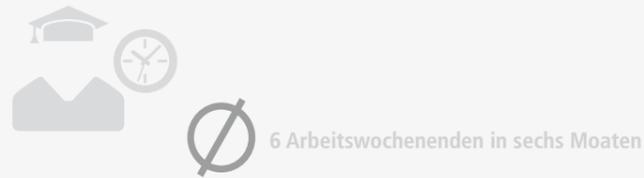
Tabelle 36 – Einfluss des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

Anzahl der Wochenenden	Häufigkeit
Keine Wochenendarbeit	24,7
1–4	23,4
5–8	20,4
9–12	15,5
Mehr als 12	12,9
Keine Angabe	3,0

Tabelle 37 – Geleistete Wochenendarbeit (Dezember 2015 – Mai 2016) des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Die befragten ForscherInnen mussten in 6 Monaten durchschnittlich an 6 Wochenenden arbeiten.



▶ Nur jede/r Zehnte aus dem akademischen Mittelbau hat eine vollständige Work-Life-Balance erreicht.

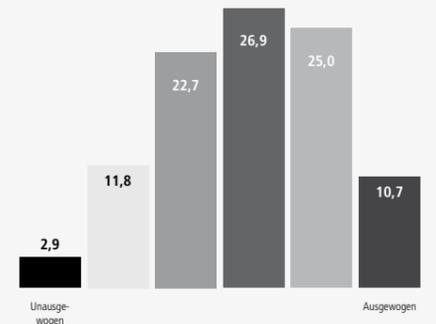


Bild 12 – Wahrnehmung der Work-Life-Balance des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

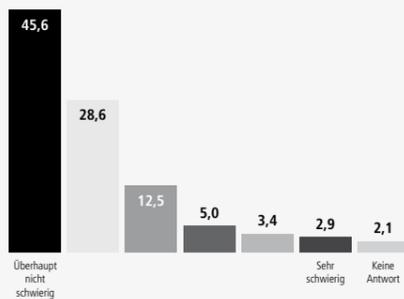


Bild 11 – Beantwortung der Frage: „Wie schwierig ist es für Sie, während der Arbeitszeit ein oder zwei Stunden freizunehmen, um persönliche Dinge zu erledigen oder sich um Familienangelegenheiten zu kümmern?“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Fast die Hälfte der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten hat überhaupt keine Schwierigkeiten damit, sich zwischendurch ein kurzes Zeitfenster freizunehmen.



▶ Beschäftigte im Mittelbau an Kunst- und Fachhochschulen bewerten ihre Work-Life-Balance besser als ihre KollegInnen an Universitäten.

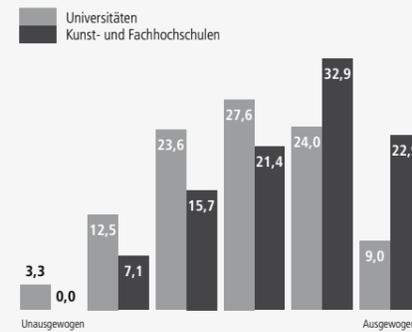


Bild 13 – Wahrnehmung der Work-Life-Balance des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals getrennt nach Hochschulart
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Männer und Frauen im Bereich der Wissenschaft und Kunst bewerten ihre Work-Life-Balance gleich.

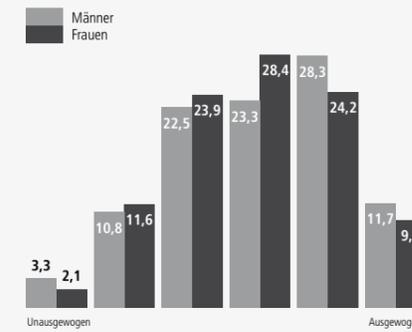


Bild 14 – Wahrnehmung der Work-Life-Balance des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals getrennt nach Geschlecht
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Zusammenfassend tendiert die Mehrheit der Befragten in Richtung einer Ausgewogenheit von Arbeits- und Privatleben.

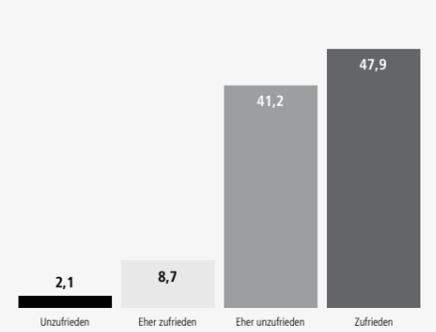


Bild 15 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit der Lage der Arbeitszeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

4.5 Familienfreundlichkeit der Hochschulen

Die Beschäftigten wurden gefragt, wie familienfreundlich sie ihre Hochschule einschätzen. Ebenfalls wurden Fragen gestellt, ob Beschäftigte im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit Probleme bei der Unterbringung von Kindern oder bei der Pflege von Angehörigen haben.

Technisch-administratives Personal

Die Familienfreundlichkeit der Universitäten und Fachhochschulen wird von der Mehrheit eindeutig als positiv wahrgenommen. Es sehen drei von vier Beschäftigten die Hochschule in der Tendenz als familienfreundlich an (Balken 1–3). Dennoch nehmen 17 Prozent ihre Hochschule diesbezüglich gegenteilig wahr (Balken 4–5). Beschäftigte der Universitäten als auch der Fachhochschulen haben die gleiche Einschätzung zur Familienfreundlichkeit. Bei der Bewertung dieser Ergebnisse gilt es auch zu beachten, dass sich das technisch-administrative Personal zum großen Teil aus älteren Personen zusammensetzt (siehe Kapitel 2). Es ist daher davon auszugehen, dass sich deren Kinder zum Zeitpunkt der Befragung in einem Alter befunden haben, indem sie keinen hohen Betreuungsaufwand mehr erfordern. Überhaupt gaben nur 30 Prozent der Befragten aus Technik und Administration an, dass sie Kinder unter 18 Jahren haben. Zumindest scheinen Unterbringungsprobleme hier keine Rolle (mehr) zu spielen. Nur jede/r siebte Beschäftigte mit Kindern (14 Prozent) gab an, dass die Unterbringung von Kindern während der Arbeitszeit für sie/ihn ein Problem darstellt. Weiterhin ist die Anzahl derjenigen Befragten, die familiäre Pflegeaufgaben übernehmen, eher gering. Nur jede/r zehnte Beschäftigte betreute zum Zeitpunkt der Befragung Angehörige aufgrund von Alter, Krankheit oder Pflegebedürftigkeit. Innerhalb dieser Gruppe ist jedoch für ein Drittel die Betreuung oder Pflege dieser Angehörigen im Zusammenhang mit dem Beruf ein Problem.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Auch von der Mehrheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wird die Hochschule als familienfreundlich eingestuft. Allerdings bewerten nur 12 Prozent die Hochschule als sehr familienfreundlich. Jede/r Fünfte sieht Verbesserungsbedarf. Auch bei den ForscherInnen gilt zu beachten, dass nur etwa 27 Prozent (166 Personen) der Beschäftigten Kinder unter 18 Jahren haben. Probleme bei der Unterbringung dieser Kinder während der Arbeitszeit hat immerhin ein Viertel der Beschäftigten (42 Personen). Familiäre Pflege und Betreuung dürfte mit 4,3 Prozent der Beschäftigten (27 Personen) kaum eine Rolle bei der Bewertung der Familienfreundlichkeit gespielt haben.

Die Familienfreundlichkeit der Universitäten und Fachhochschulen wird von der Mehrheit des technisch-administrativen Personals eindeutig als positiv wahrgenommen.

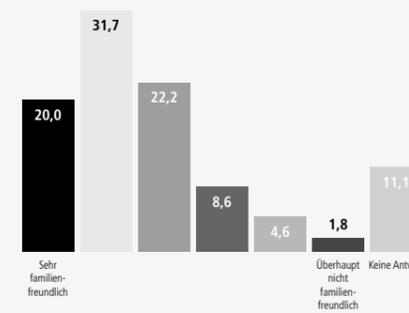


Bild 16 – Beantwortung der Frage: „Wie familienfreundlich ist Ihrer Meinung nach Ihre Hochschule?“ – Technisches und administratives Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Auch von der Mehrheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals wird die Hochschule als familienfreundlich eingestuft.

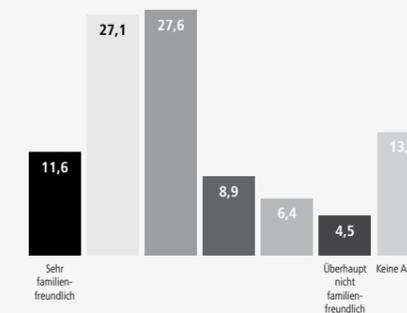


Bild 17 – Beantwortung der Frage: „Wie familienfreundlich ist Ihrer Meinung nach Ihre Hochschule?“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

4.6 Entwicklung/Qualifizierung

4.6.1 Qualifizierung

Im Folgenden soll die Situation der betrieblichen Weiterbildung und Qualifizierung an den Hochschulen aus Sicht der Befragten dargestellt werden. Die Beschäftigten wurden diesbezüglich auch zu qualitativen Elementen gefragt. Neben den Themenbereichen der besuchten Weiterbildungen konnten die Befragten hier auch angeben, wie hilfreich sie die besuchten Maßnahmen im Nachhinein einschätzen.

Technisch-administratives Personal

Über die Hälfte der Beschäftigten (55 Prozent) in Administration und Technik gab an, im Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren vor der Befragung an mindestens einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Dies übertrifft deutlich die bundesweiten Zahlen: Laut IAB-Betriebspanel lag 2011 die bundesweite betriebliche Weiterbildungsquote bei 31 Prozent.¹²³

Die Weiterbildungsmaßnahmen an den Hochschulen fanden fast ausschließlich während der Arbeitszeit statt. Lediglich 12 Prozent der Beschäftigten konnten sich ihre Weiterbildung nur zum Teil oder gar nicht auf die Arbeitszeit anrechnen lassen. Auch finanzierten die Hochschulen die besuchten Weiterbildungen fast vollständig.

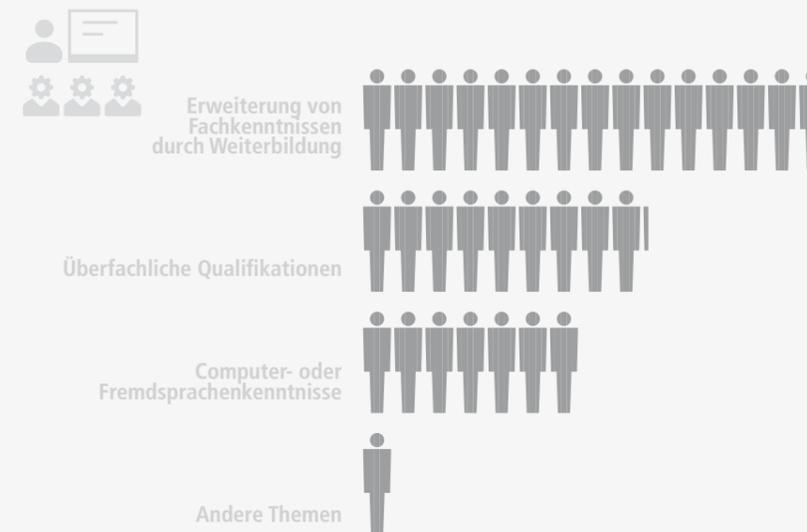
Lediglich bei jeder/m neunten Beschäftigten wurde die Weiterbildung nur zum Teil oder gar nicht vom Arbeitgeber übernommen.

Als Themenbereiche der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen wurde von den Befragten am häufigsten die Erweiterung von Fachkenntnissen mit einem engen Bezug zur Tätigkeit genannt (Tabelle 38). Fast drei Viertel der Befragten nahm an Weiterbildungen dieser Art teil. Zweithäufigster Inhalt der besuchten Veranstaltungen waren überfachliche Qualifikationen, wie zum Beispiel Kommunikationstrainings oder Zeitmanagement (46 Prozent). Mehr als jede/r Dritte (36 Prozent) besuchte Kurse zum Erwerb oder Verbessern von Computer- oder Fremdsprachenkenntnissen.

Allein der Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme sagt zunächst noch nichts über deren Qualität aus oder darüber, wie hilfreich diese für das Arbeiten ist. Daher konnten sich die Beschäftigten im Fragebogen auch zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung äußern.¹²⁴ Für ihre berufliche Weiterentwicklung (Karriere) schätzten ca. 40 Prozent die besuchten Weiterbildungen als sehr hilfreich ein (Bild 18). Weitere ca. 50 Prozent tendieren ebenfalls in diese Richtung. Um sich über den betrieblichen Aspekt hinaus weiterqualifizieren zu können, empfanden rund ein Drittel der Befragten die Weiterbildungsmaßnahmen als sehr hilfreich. Weitere 53 Prozent neigen in ihren Angaben ebenfalls dahingehend. Als sehr hilfreich für eine bessere Bewältigung der Arbeitsanforderungen schätzten ein Viertel der Befragten die Weiterbildungsmaßnahmen ein, und weitere 55 Prozent haben tendenziell eine Einschätzung in dieser Richtung.

Zusammenfassend festzustellen ist: In der Tendenz werden die Weiterbildungsmaßnahmen über alle befragten Aspekte hinweg von den Beschäftigten als positiv eingeschätzt. Dabei gelten die Maßnahmen für die eigene Karriere bzw. die berufliche Weiterentwicklung als besonders hilfreich, gefolgt von der überbetrieblichen Qualifizierung. An dritter Stelle steht der Nutzen für eine bessere Bewältigung der Arbeitsanforderungen.

▶ Als meistbesuchte Weiterbildungsmaßnahme wurde von den Befragten die Erweiterung von Fachkenntnissen mit einem engen Bezug zur Tätigkeit genannt. Fast drei Viertel der Befragten nahm an Weiterbildungen dieser Art teil.



Themenbereiche	Häufigkeit
Fachkenntnisse	72,9
Überfachliche Qualifikationen	46,2
Computer- oder Fremdsprachenkenntnisse	35,5
Andere Themen	5,0

Tabelle 38 – Genannte Themenbereiche der Weiterbildungen des technisch-administrativen Personals¹²⁵
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

▶ Etwa 40 Prozent der Befragten aus dem technisch-administrativen Bereich schätzen die besuchte Weiterbildung als sehr hilfreich für ihre berufliche Weiterentwicklung ein.

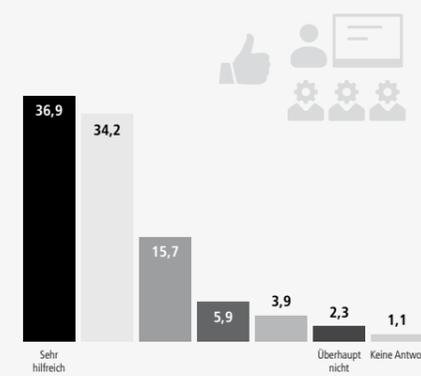


Bild 18 – „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um sich beruflich weiterzuentwickeln?“ – Technisch-administratives Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Rund ein Drittel der Befragten fand die Weiterbildungsmaßnahme sehr hilfreich, um sich über den betrieblichen Aspekt hinaus weiterqualifizieren zu können.

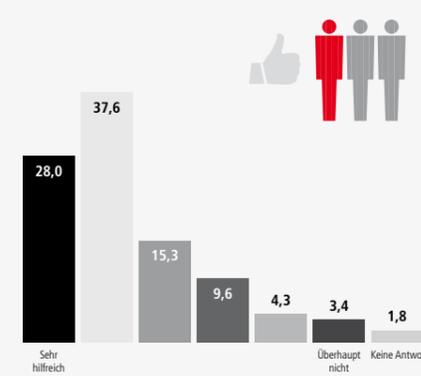


Bild 19 – Beantwortung der Frage: „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um sich allgemein weiterzuzulassen?“ – Technisch-administratives Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

▶ Als sehr hilfreich für eine bessere Bewältigung der Arbeitsanforderungen schätzte ein Viertel der Befragten die Weiterbildungsmaßnahmen ein.

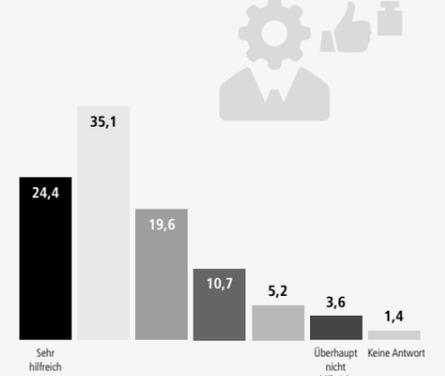


Bild 20 – Beantwortung der Frage: „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um die Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen?“ – Technisch-administratives Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal fällt die Weiterbildungsquote etwas geringer aus als beim technisch-administrativen Personal, ist aber im Vergleich zur bundesweiten betrieblichen Weiterbildungsquote von 31 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. So haben 45 Prozent der Beschäftigten des akademischen Mittelbaus im Zeitraum von etwa eineinhalb Jahren vor der Befragung an mindestens einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Die gleiche Anzahl von Beschäftigten hatte keine Weiterbildungsmaßnahme absolviert (10 Prozent: keine Antwort). Zwischen den verschiedenen Hochschularten besteht hierzu kein Unterschied.

70 Prozent der Beschäftigten konnten sich die besuchten Weiterbildungsmaßnahmen auf die Arbeitszeit anrechnen lassen. Bei fast einem Drittel wurden die Weiterbildungen nur zum Teil oder gar nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. 80 Prozent der Befragten gaben an, dass die besuchten Weiterbildungen vom Arbeitgeber finanziert wurden. Nur bei jeder/m Neunten wurde die Weiterbildung nur zum Teil oder gar nicht von der Hochschule übernommen.

Mit 60 Prozent am häufigsten besucht wurden Veranstaltungen zur Erweiterung von Fachkenntnissen mit einem direkten Bezug zur wissenschaftlichen Tätigkeit (z. B. Forschungsmethodik, Wissenschaftsethik, Publikationstätigkeit usw.) (Tabelle 39). Pädagogische Qualifikationen oder hochschuldidaktische Weiterbildungen stehen mit 46 Prozent an zweiter Stelle. Mehr als jede/r Dritte (37 Prozent) nahm an einer überfachlichen Qualifizierung (z. B. Zeitmanagement, Personalführung usw.) teil.

Die Beschäftigten konnten sich im Fragebogen auch zur Qualität der besuchten Weiterbildungen äußern. Jede/r Dritte schätzt die Qualifizierungsmaßnahmen als sehr hilfreich für die berufliche Weiterentwicklung (Karriere) ein (Bild 21). 56 Prozent finden sie in der Tendenz hilfreich. Als sehr hilfreich, um sich über den Beruf hinaus weiterqualifizieren zu können, bewerteten ein Viertel der Befragten die besuchten Weiterbildungen (Bild 22). Fast zwei Drittel (56 Prozent) sehen diese als hilfreich oder eher hilfreich. Um die Arbeitsanforderungen besser bewältigen zu können, ordnet jede/r Vierte die Weiterbildungsmaßnahmen als sehr hilfreich ein (Bild 23). Fast die Hälfte (47 Prozent) sah die Maßnahmen unter diesem Aspekt als hilfreich bis eher hilfreich an.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Die Weiterbildungsmaßnahmen werden durch die Beschäftigten über alle befragten Aspekte hinweg positiv bewertet. Für die eigene Karriere bzw. die berufliche Weiterentwicklung gelten sie als besonders hilfreich. An zweiter Stelle steht der Nutzen im Rahmen einer überbetrieblichen Qualifizierung. Eine bessere Bewältigung der Arbeitsanforderungen nimmt den dritten Platz ein.

Am häufigsten wurden Veranstaltungen zur Erweiterung von Fachkenntnissen mit einem direkten Bezug zur wissenschaftlichen Tätigkeit besucht.



Themenbereiche	Häufigkeit
Fachkenntnisse	59,4
Pädagogische Qualifikationen/hochschuldidaktische Weiterbildung	45,7
Überfachliche Qualifikationen	36,7
Andere Themen	6,8

Tabelle 39 – Genannte Themenbereiche der Weiterbildungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals¹²⁶
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

Eine Figur entspricht 5 %.

Jede/r Dritte schätzt die Qualifizierungsmaßnahme für die berufliche Weiterentwicklung als sehr hilfreich ein.

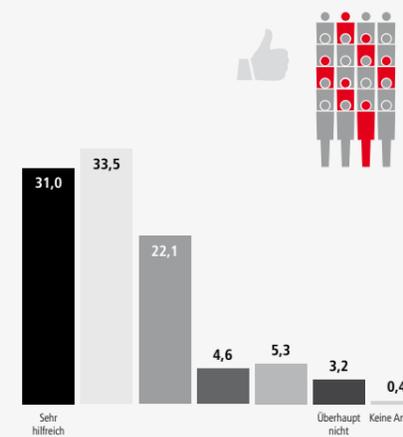


Bild 21 – Beantwortung der Frage: „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um sich beruflich weiterzuentwickeln?“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Ein Viertel der Befragten bewertet die besuchten Weiterbildungen für eine allgemeine Weiterqualifizierung als sehr hilfreich.

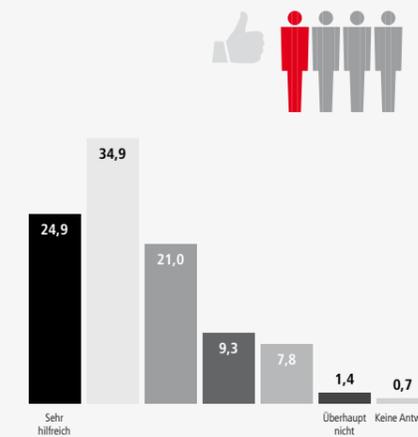


Bild 22 – Beantwortung der Frage: „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um sich allgemein weiterzuqualifizieren?“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Jede/r Vierte ordnet die Weiterbildungsmaßnahmen als sehr hilfreich ein, um die Arbeitsanforderungen besser bewältigen zu können.

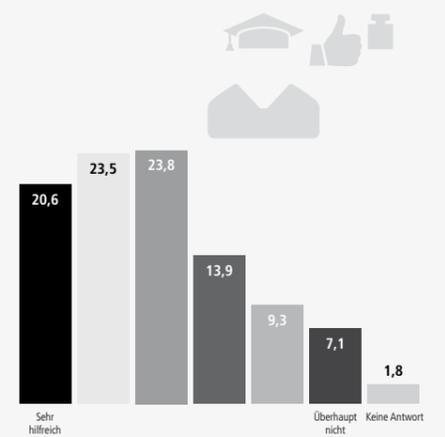


Bild 23 – Beantwortung der Frage: „Wie hilfreich fanden Sie diese Weiterbildungsmaßnahmen, um die Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen?“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit besuchter Weiterbildung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

4.6.2 Arbeitsplatzsicherheit

Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ist sowohl für die weitere individuelle berufliche Entwicklung sowie für die private Lebensplanung von hoher Bedeutung. Die Beschäftigten wurden daher gefragt, wie sie die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bewerten.

Technisch-administratives Personal

Das Sicherheitsgefühl bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes ist unter den technisch-administrativen Beschäftigten sehr hoch. Nur jede/r Zehnte stimmt der Aussage zu, dass ihr/sein Arbeitsplatz an der Hochschule in Gefahr ist. Weitere 13 Prozent scheinen Bedenken dahingehend zu haben. Die zustimmenden Antworten korrespondieren hier mit den Befristungsanteilen, die ebenfalls bei 20 Prozent liegen.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Die extreme Befristungssituation des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (siehe Kapitel 3.2) spiegelt sich in einer großen Unsicherheit und in der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust wider. 42 Prozent stimmen ohne Einschränkungen der Aussage zu, dass die Gefahr, den eigenen Arbeitsplatz an der Hochschule zu verlieren oder keine Vertragsverlängerung zu erhalten, hoch ist. Ein weiteres Viertel des akademischen Mittelbaus orientiert sich ebenfalls in diese Richtung. Auffallend ist, dass die Aussagen zur Arbeitsplatzsicherheit mit den Befristungsanteilen des akademischen Mittelbaus ohne Promovierende korrespondieren. Bei dieser Beschäftigtengruppe scheint die Sorge um den Arbeitsplatz besonders ausgeprägt zu sein.

Das Sicherheitsgefühl bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes ist unter den technisch-administrativen Beschäftigten sehr hoch.

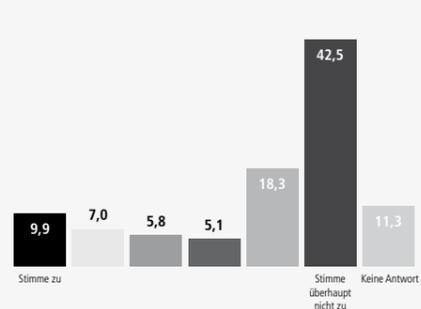


Bild 24 – Zustimmung zur Aussage: „Die Gefahr, meinen Arbeitsplatz an der Hochschule zu verlieren oder nicht verlängert zu bekommen, ist hoch.“ – Technisch-administratives Personal
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.



Der größte Teil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (42 Prozent) sieht den eigenen Arbeitsplatz in Gefahr.

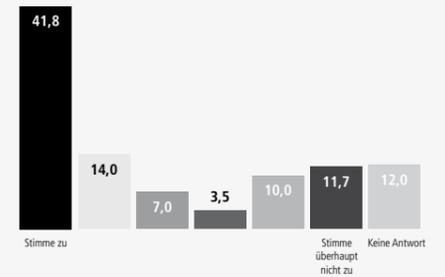


Bild 25 – Zustimmung zur Aussage: „Die Gefahr, meinen Arbeitsplatz an der Hochschule zu verlieren oder nicht verlängert zu bekommen, ist hoch.“ – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal¹²⁸
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

4.6.3 Berufliche Entwicklung – Zufriedenheit

Die Beschäftigten beider Gruppen sehen ihre eigenen Entwicklungsmöglichkeiten an den Hochschulen kritisch. Die Zufriedenheit liegt hier nur bei 57 von 100 Punkten. Die Hälfte des Personals ist eher unzufrieden mit ihrem persönlichen Vorwärtskommen. Jede/r Siebte ist sogar unzufrieden damit. Dieses Ergebnis zeigt, dass es an den Hochschulen trotz einer guten Weiterbildungskultur für beide Personalbereiche an ausreichenden Entwicklungsmöglichkeiten fehlt. Die konstatierte fachliche Unterforderung ebenso wie eine Unterforderung bezüglich der übertragenen Verantwortung (vgl. Kapitel 5) unterstreicht diese Situation.

Die Hälfte des Personals ist eher unzufrieden mit ihrem persönlichen Vorwärtskommen.

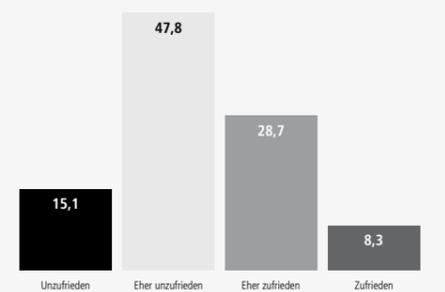


Bild 26 – Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung an der Hochschule
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

Zusammenfassung

Die Hälfte der Beschäftigten in beiden Gruppen hatte Weiterbildungsmaßnahmen besucht. Dies sind 20 Prozentpunkte mehr als die bundesweite Weiterbildungsquote. Die Maßnahmen wurden auf die Arbeitszeit angerechnet und vom Arbeitgeber finanziert. Auch wurden die Qualifizierungen von den Beschäftigten im Großen und Ganzen positiv eingeschätzt. Mit ihrer beruflichen Entwicklung sind allerdings die wenigsten zufrieden. Gerade das wissenschaftliche Personal schätzt ihren eigenen Arbeitsplatz als sehr unsicher ein.

4.7 Arbeitszufriedenheit¹²⁸

Zwei der acht Aspekte aus dem ABB wurden bereits in den vorangegangenen Abschnitten besprochen. Die Zufriedenheit mit dem Aspekt berufliche Entwicklung wird unter Abschnitt 4.6 dargestellt, die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Einteilung der Arbeitszeit wird unter Abschnitt 4.2 besprochen.

4.7.1 Zufriedenheit mit dem Entgelt/Besoldung

Die Beschäftigten an den Hochschulen Schleswig-Holsteins schätzen die Höhe ihre Bezahlung als problematisch ein; nicht einmal jede/r Fünfte des technisch-administrativen Personals (TAP) empfindet sie als zufriedenstellend (Bild 27). Dagegen ist fast die Hälfte der Beschäftigten (eher) unzufrieden mit ihrem Entgelt/Besoldung. Unter den Beschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (WKP) ist nur ein gutes Viertel wirklich zufrieden (Bild 28). Fast ein Drittel der Befragten beurteilt die Bezahlung als nicht gänzlich zufriedenstellend. Über beide Beschäftigtengruppen hinweg erreicht die Zufriedenheit mit der Bezahlung nur 67 von 100 Punkten.

► Fast die Hälfte des technisch-administrativen Personals ist (eher) unzufrieden mit der Bezahlung.

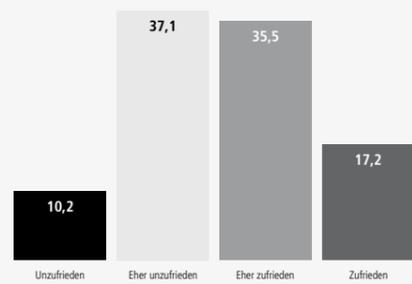


Bild 27 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit dem Entgelt/der Besoldung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.



► Unter den Beschäftigten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist nur ein gutes Viertel wirklich zufrieden mit der Entlohnung.

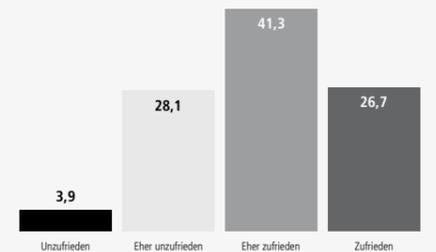


Bild 28 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit dem Entgelt/der Besoldung
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.7.2 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Mit den konkreten Arbeitsbedingungen (z. B. technische Ausstattung und räumliche Gestaltung des Arbeitsplatzes) sind die Beschäftigten beider Gruppen eher zufrieden. Wirklich zufrieden sind jedoch nur 22 Prozent (TAP) bzw. 15 Prozent (WKP). Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erreicht über beide Gruppen hinweg 75 von 100 Punkten.

► Mit den konkreten Arbeitsbedingungen sind die Beschäftigten beider Gruppen eher zufrieden.

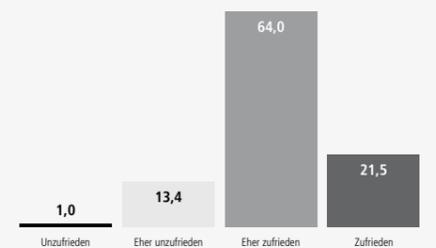
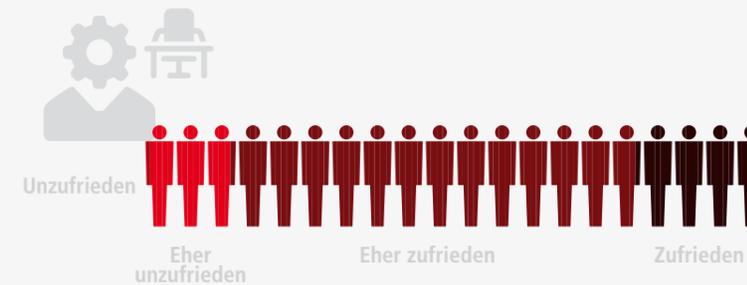


Bild 29 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit den Arbeitsbedingungen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

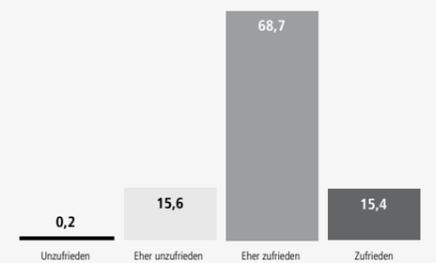
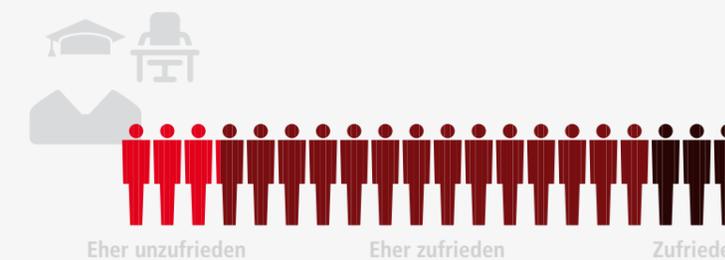


Bild 30 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit den Arbeitsbedingungen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.7.3 Zufriedenheit mit der Tätigkeit

Die Beschäftigten in Technik und Administration sowie das wissenschaftliche und künstlerische Personal äußern sich eher zufrieden oder zufrieden über die Art ihrer Arbeitsaufgaben und den Inhalt ihrer Tätigkeit. Lediglich 11 Prozent (TAP) beziehungsweise 4 Prozent (WKP) sehen hier Probleme. Die Zufriedenheit erreicht 83 Punkte.¹²⁹

4.7.4 Zufriedenheit mit den Vorgesetzten

Die Beschäftigten beider Gruppen geben an, zufrieden oder eher zufrieden mit der/dem unmittelbar weisungsberechtigten Vorgesetzten zu sein. Lediglich gut jede/r Sechste sieht das anders. Auf der Zufriedenheitsskala werden 79 von 100 Punkten erreicht.

▶ Mit der Art ihrer Arbeitsaufgaben und den Inhalt ihrer Tätigkeit sind die Beschäftigten beider Gruppen eher zufrieden oder zufrieden.

▶ Mit ihrem unmittelbar weisungsberechtigten Vorgesetzten sind die Beschäftigten beider Gruppen eher zufrieden bis zufrieden.

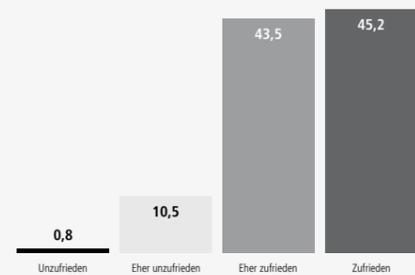


Bild 31 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit der Tätigkeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

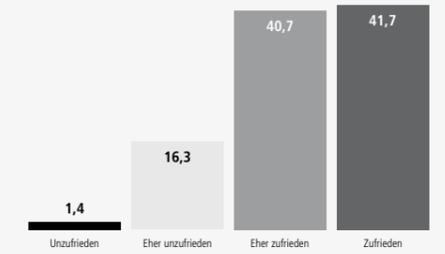


Bild 33 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

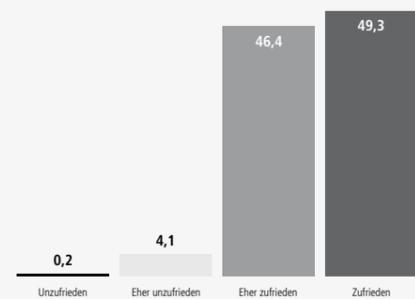


Bild 32 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit der Tätigkeit
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

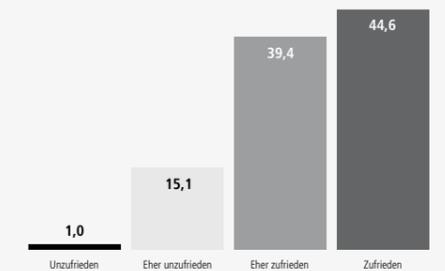
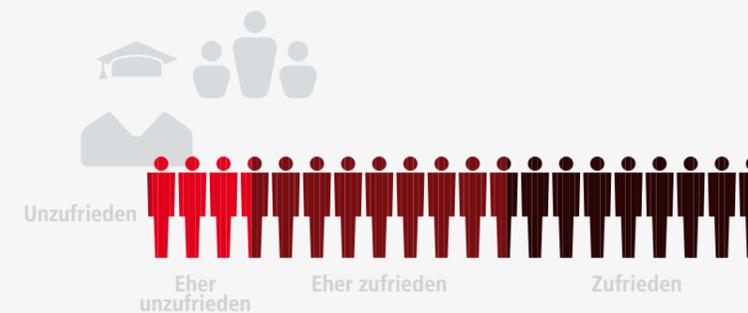


Bild 34 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.7.5 Zufriedenheit mit den KollegInnen

Die durchschnittliche Zufriedenheit liegt für beide Gruppen bei 84 von 100 Punkten. Jeweils die Hälfte der Beschäftigten äußert sich zufrieden mit den KollegInnen; jeweils mehr als 40 Prozent tun dies mit Einschränkungen. Nur eine kleine Anzahl zeigt sich eher unzufrieden.

▶ **Mit ihren KollegInnen ist die Hälfte der Beschäftigten beider Gruppen zufrieden.**

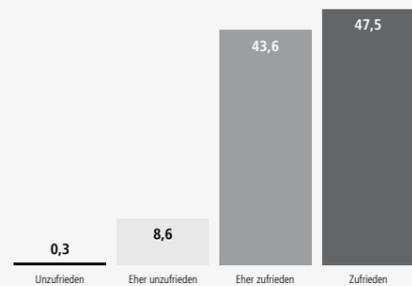


Bild 35 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit den Kolleginnen und Kollegen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

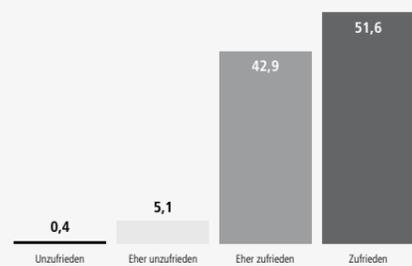
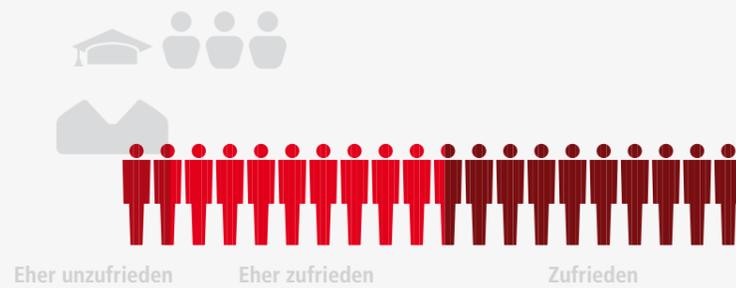


Bild 36 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit den Kolleginnen und Kollegen
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.



4.7.6 Zufriedenheit mit dem Betriebsklima

Das Betriebsklima wird von den Beschäftigten beider Gruppen in der Gesamtschau als durchwachsen bewertet. Über die Hälfte der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich ist mit dem Betriebsklima eher unzufrieden oder unzufrieden. Im technisch-administrativen Bereich liegen die Werte nicht wesentlich höher; auch hier sind rund 46 Prozent unzufrieden oder eher unzufrieden mit dem Betriebsklima an der Hochschule. Insgesamt liegt die durchschnittliche Zufriedenheit bei nur 63 von 100 Punkten und ist damit die am schlechtesten bewertete Facette der Arbeit.

▶ **Das Betriebsklima wird von den Beschäftigten beider Gruppen in der Gesamtschau als durchwachsen bewertet.**

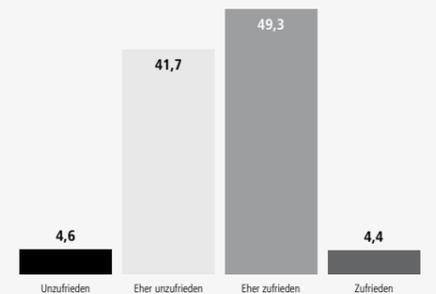


Bild 37 – Zufriedenheit des technisch-administrativen Personals mit dem Betriebsklima
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

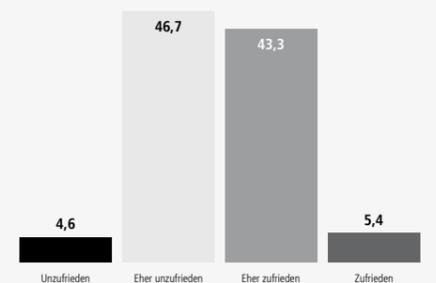
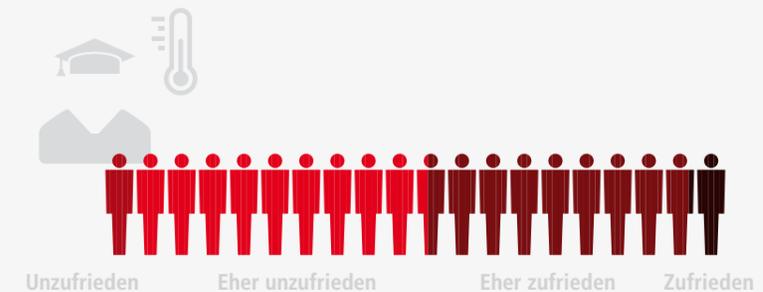


Bild 38 – Zufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit dem Betriebsklima
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Eine Figur entspricht 5 %.

4.7.7 (Gesamt-)Arbeitszufriedenheit

Die (Gesamt-)Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten liegt bei 75 von 100 Punkten. Absolut zufrieden ist aber nur jede/r Siebte an den Hochschulen. Drei Viertel der Befragten aus Technik und Administration sowie Wissenschaft und Kunst sind unter Vorbehalt zufrieden mit ihrer Arbeit. Unzufrieden sind nur 12 (TAP) bzw. 9 Prozent (WKP) der Beschäftigten mit der Arbeit an der Hochschule.

► Nur jede/r Siebte ist absolut zufrieden mit der Gesamtsituation ihrer/seiner Arbeit an der Hochschule.

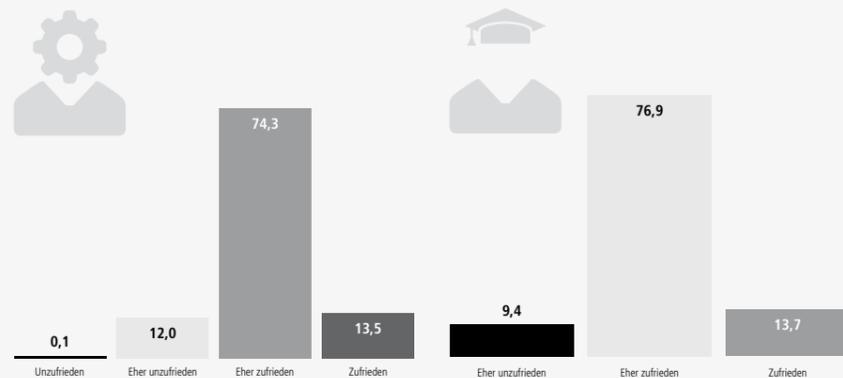
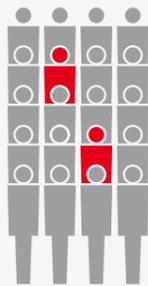


Bild 39 – Arbeitszufriedenheit des technisch-administrativen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Bild 40 – Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.

Zusammenfassung

Das Ranking der erreichten Punktezahlen der einzelnen Arbeitsfacetten macht Problemlagen erkennbar. Insbesondere die Bezahlung, das Betriebsklima und allen voran die berufliche Entwicklung weisen niedrige Zufriedenheitswerte auf. Verbesserungsbedarfe werden auch bei den Arbeitsbedingungen und in der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten deutlich.

► Bezahlung, Betriebsklima und allen voran die berufliche Entwicklung weisen niedrige Zufriedenheitswerte auf.

Facetten der Arbeit	Erreichte Punktezahl
Lage der Arbeitszeit	85
Kolleginnen und Kollegen	84
Tätigkeit	83
Vorgesetzte/r	79
Arbeitsbedingungen	75
Bezahlung	67
Betriebsklima	63
Berufliche Entwicklung	57

Tabelle 40 – Ranking der befragten Arbeitsfacetten nach erreichter Punktezahl
Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016

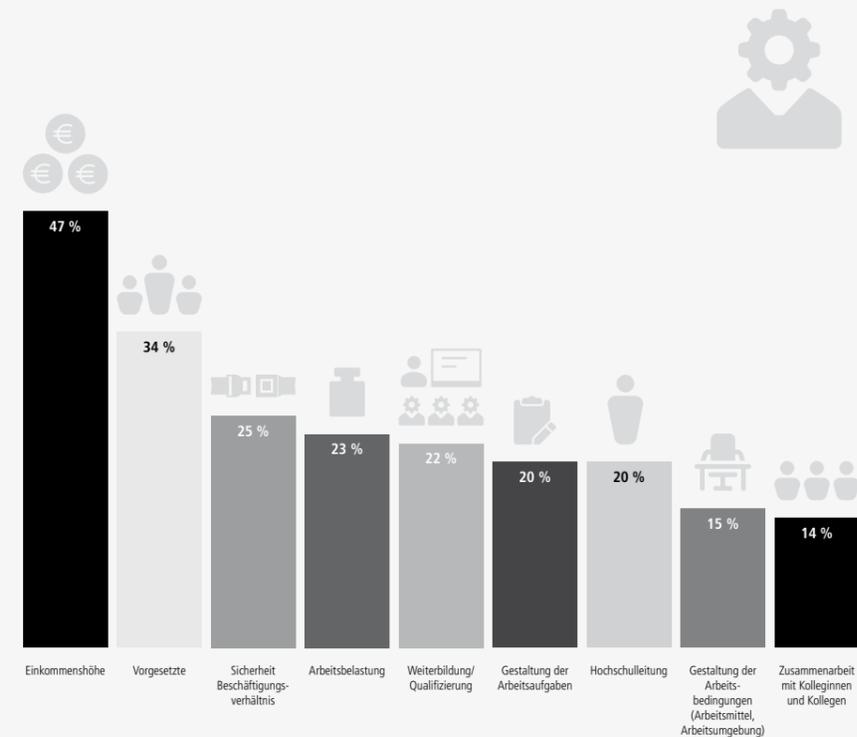


4.8 Handlungsbedarfe aus Beschäftigtensicht

Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Beschäftigten im technisch-administrativen Bereich und den Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich. Gefragt nach den drei wichtigsten Handlungsbedarfen sehen die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik die Einkommenshöhe auf Platz eins, gefolgt von dem Wunsch nach Verbesserungen in der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und nach einem sicheren Beschäftigungsverhältnis.

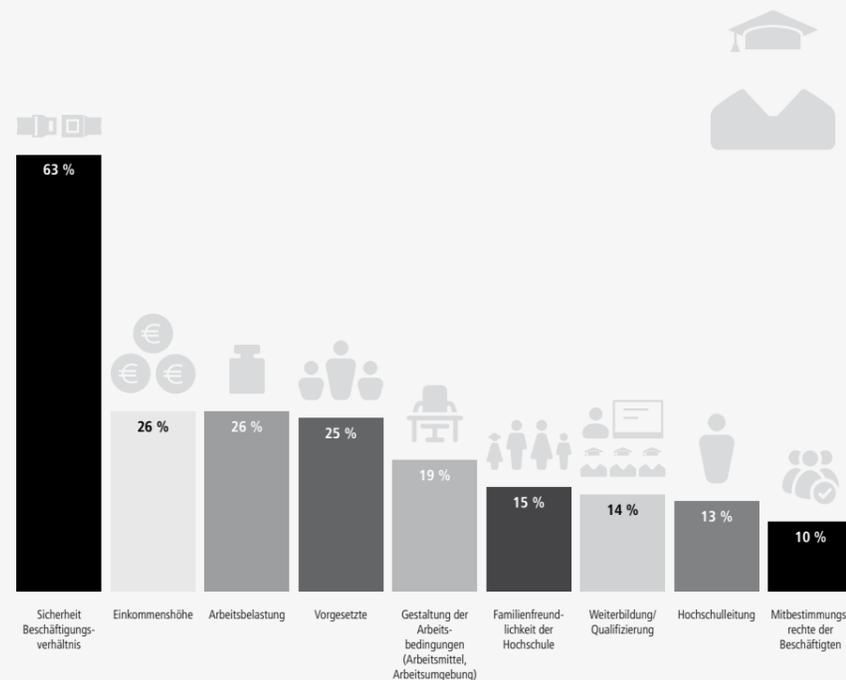
Das wissenschaftliche und künstlerische Personal sieht hingegen in der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze den dringendsten Handlungsbedarf, gefolgt von dem Wunsch nach einem höheren Einkommen und einer geringeren Arbeitsbelastung sowie einer besseren Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten.

► Handlungsbedarfe aus Sicht des technisch-administrativen Personals (es waren drei Nennungen möglich)



5 Die Ergebnisse im Überblick

▶ Handlungsbedarfe aus Sicht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (es waren drei Nennungen möglich)



▶ Hohe Befristungsquoten bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal und im technisch-administrativen Bereich

Die Befristungssituation an den Hochschulen in Schleswig-Holstein ist äußerst alarmierend. Besonders betroffen ist der wissenschaftliche und künstlerische Bereich der Universitäten. Hier sind rund drei Viertel der Beschäftigten (74 Prozent) befristet beschäftigt. Die durchschnittliche Dauer der befristeten Arbeitsverträge beträgt rund zwei Jahre (25 Monate).

Aber auch im technisch-administrativen Bereich ist die Befristungsquote hoch; jede/r Fünfte (20 Prozent) der Befragten im technisch-administrativen Bereich hat einen befristeten Vertrag. Die Hochschulen weisen damit in Verwaltung und Technik eine fast doppelt so hohe Befristungsquote auf wie der öffentliche Dienst im Allgemeinen.

▶ Akademischer Nachwuchs von Befristungen besonders betroffen

Die hohe Befristungsquote im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich betrifft insbesondere WissenschaftlerInnen in Qualifizierungsphasen; der befristete Arbeitsvertrag muss für sie auch in Schleswig-Holstein als „Normaleinstellungsverhältnis“ bezeichnet werden.

Die durchschnittliche Befristungsdauer von zwei Jahren ist dabei nicht ausreichend, um dem Qualifizierungsziel (Promotion/Habilitation) zu entsprechen oder den Beschäftigten eine berufliche Perspektive zu bieten.

▶ Hoch qualifizierte Beschäftigte besonders von Mehrfachbefristungen betroffen

Gleichzeitig gilt: Hohe Qualifikation und längerer Verbleib an der Hochschule garantieren keine unbefristete Tätigkeit. Denn je länger die WissenschaftlerInnen an den Universitäten beruflich tätig sind und je höher ihre Qualifikation ist, desto häufiger sind die Beschäftigten von wiederkehrender Befristung betroffen. Die wissenschaftliche Laufbahn wird zur Sackgasse. Eine langfristige Lebens- und Arbeitsplanung ist kaum noch möglich.

▶ Drittmittelprojekte fördern Befristungen

Besondere Bedeutung bei der Befristung im akademischen Mittelbau haben Drittmittelstellen. Sie machen über ein Drittel der befristeten Stellen aus (37,7 Prozent). Auch Promovierende und Beschäftigte in der Postdoc-Phase sind im Rahmen von Drittmittelstellen beschäftigt.

An zweiter Stelle folgt mit 31 Prozent die Qualifikationsbefristung nach dem WissZeitVG, die Promovierende und Postdocs betrifft.

Bemerkenswert ist auch im technisch-administrativen Bereich die hohe Befristungsquote aufgrund von Drittmittelprojekten (rund 33 Prozent). Der Wandel in der Hochschulfinanzierung hin zu befristeten Drittmitteln ist damit auch in der Verwaltung angekommen.

▶ **Angst von Arbeitsplatzverlust**

Der Blick in die Zukunft ist für viele Beschäftigte von Unsicherheit und Angst vor einem Arbeitsplatzverlust geprägt: 42 Prozent der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sehen eine große Gefahr, den eigenen Arbeitsplatz an der Hochschule zu verlieren.

Weniger Unsicherheit empfinden die Beschäftigten im technisch-administrativen Bereich. Aber auch hier sieht jede/r Zehnte den eigenen Arbeitsplatz gefährdet.

▶ **Regelmäßige Überschreitung der Arbeitszeit**

Sowohl die Beschäftigten im technisch-administrativen als auch im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich arbeiten regelmäßig über ihre tatsächliche Arbeitszeit hinaus.

Die tatsächliche Arbeitszeit des in Vollzeit beschäftigten technisch-administrativen Personals ist mit durchschnittlich 40,4 Stunden pro Woche 1,7 Stunden länger als die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 38,7 Stunden.

Das in Vollzeit beschäftigte wissenschaftliche und künstlerische Personal arbeitet mit durchschnittlich 44 Stunden pro Woche sogar dauerhaft 5,3 Stunden mehr, als es der Tarifvertrag vorsieht.

▶ **Teilzeit: hohe Quoten und oftmals unfreiwillig – Frauen besonders betroffen**

Die Teilzeitquote der Befragten in Technik und Administration liegt mit 41 Prozent weit über der bundesweiten Teilzeitquote aller Erwerbstätigen.

Im akademischen Mittelbau sind sogar 55 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich arbeitet unfreiwillig in Teilzeit (80 Prozent).

Im technisch-administrativen Bereich hingegen sind vor allem auch familiäre Betreuung und Pflege von Angehörigen ausschlaggebend für eine Beschäftigung in Teilzeit.

Betroffen von einer Teilzeitbeschäftigung sind vor allem Frauen. Im technisch-administrativen Bereich arbeiten 51 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, während es bei den männlichen Beschäftigten nur 20 Prozent sind. Im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht ganz so gravierend: Bei Frauen arbeiten rund 64 Prozent in Teilzeit, bei den Männern sind es 46 Prozent.

▶ **Dauerhaft zu hohe Arbeitsbelastung**

59 Prozent der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sowie 50 Prozent des technisch-administrativen Personals fühlen sich einer zu hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt.

▶ **Fachliche Unterforderung**

Gleichzeitig fühlen sich viele Beschäftigte beider Beschäftigungsgruppen fachlich unterfordert und wünschen sich eine höhere Verantwortung.

▶ **Hohe Arbeitszeitsouveränität, aber eingeschränkte Nutzung flexibler Arbeitszeitgestaltung**

Die große Mehrheit der Beschäftigten an den Hochschulen hat einen hohen Einfluss auf die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. 83 Prozent der Befragten in Technik und Verwaltung können ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen selbst festlegen. Die Beschäftigten in Wissenschaft und Kunst sind in ihrer persönlichen Arbeitszeitgestaltung sogar noch wesentlich freier.

Allerdings sieht sich rund die Hälfte der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich trotz der Freiheiten nur eingeschränkt in der Lage, den Arbeitsplatz für private Tätigkeiten kurz zu verlassen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte in der hohen Belastung der Beschäftigten liegen.

▶ **Keine ausgewogene Work-Life-Balance**

Nur jede/r Fünfte in Technik und Verwaltung ist der Meinung, dass Arbeits- und Privatleben zueinander in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten sind es sogar noch weniger. Hierbei spielen vermutlich die hohe wahrgenommene quantitative Arbeitsbelastung sowie die regelhafte Überschreitung der Arbeitszeit eine Rolle.

▶ **Hohe Familienfreundlichkeit**

Die Hochschulen werden von dem technisch-administrativen Personal mehrheitlich als familienfreundlich wahrgenommen.

Auch von der Mehrheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals werden die Hochschulen in Schleswig-Holstein grundsätzlich als familienfreundlich eingestuft. Allerdings bewertet jede/r Fünfte die Familienfreundlichkeit kritisch.

▶ **Weiterbildungsmöglichkeiten werden genutzt, Rahmenbedingungen müssen verbessert werden**

Die bestehenden Weiterbildungsangebote werden von beiden Beschäftigtengruppen stark genutzt. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Administration und Technik liegt mit 55 Prozent weit über der bundesweiten betrieblichen Weiterbildungsquote aller Erwerbstätigen (31 Prozent). Auch im akademischen Mittelbau liegt die Weiterbildungsquote mit 45 Prozent deutlich darüber.

Nachbesserungsbedarf besteht bei der Finanzierung und beim Freizeitausgleich der Maßnahmen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich: Trotz des großen Nutzens, den die Beschäftigten in den Weiterbildungsmaßnahmen sehen, übernehmen die Hochschulen bei rund jeder fünften besuchten Maßnahme die Kosten nicht. In fast einem Drittel der Fälle mussten die Weiterbildungsangebote ganz oder teilweise in der Freizeit besucht werden.

6 Forderungen des DGB

► **Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten**

An den Hochschulen mangelt es – trotz einer guten Weiterbildungskultur – für die Beschäftigten beider Personalbereiche an ausreichenden Entwicklungsmöglichkeiten. Die Hälfte des Personals ist eher unzufrieden mit ihrem persönlichen Vorwärtkommen, und jede/r Siebte ist sogar unzufrieden damit.

► **Arbeitszufriedenheit noch nicht ausreichend**

Nur jede/r Siebte ist zufrieden mit der Arbeit an einer der Hochschulen in Schleswig-Holstein. Eher unzufrieden sind sogar 12 Prozent des technischen und Verwaltungspersonals und 9 Prozent der WissenschaftlerInnen.

Als problematisch werden dabei insbesondere die Bezahlung, das Betriebsklima und allem voran die berufliche Entwicklung bewertet. Verbesserungsbedarf gibt es aus Beschäftigtensicht auch bei den Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und in der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten.

► **Höhere Einkommen und Sicherheit des Arbeitsplatzes dringendste Wünsche der Beschäftigten**

Die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik wünschen sich vor allem ein höheres Einkommen. Verbesserungsbedarf sehen sie auch bei der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten sowie bei der Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses.

Den mit Abstand dringendsten Handlungsbedarf sehen die Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich bei der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Wünsche nach einem höheren Einkommen, einer geringen Arbeitsbelastung und einer besseren Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten stellen aus Sicht der Beschäftigten ebenfalls dringende Handlungsbedarfe dar.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen: Die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in Deutschland sind von Guter Arbeit immer noch weit entfernt. Neben einer hohen Arbeitsbelastung, einer großen Zahl an geleisteten Überstunden, unfreiwilliger Teilzeit, fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten und einem mangelhaften Betriebsklima ist vor allem die starke Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse problematisch. Betroffen davon sind sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich als auch zunehmend die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

Qualitativ hochwertige Arbeit braucht Mitbestimmung, gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung. Das 2015 novellierte Hochschulgesetz in Schleswig-Holstein und die darin verankerten Einschränkungen in Bezug auf die Möglichkeit zu Befristungen sowie die vereinbarte Entwicklung von Kodizes „Guter Arbeit“ stellen hier einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar. Es gilt nun, die vereinbarten Veränderungen konsequent umzusetzen, um an den Hochschulen in Schleswig-Holstein Gute Arbeit zu gewährleisten.

► **Befristungen eingrenzen**

Befristungen stellen an den Hochschulen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich aufgrund ihrer Häufigkeit inzwischen das Normalarbeitsverhältnis dar. Auch im technischen-administrativen Bereich sind sie sehr verbreitet. Die durchschnittliche Laufzeit der Verträge beträgt nur rund zwei Jahre. Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet dies eine hohe Unsicherheit. Eine langfristige Planung von Arbeit und Leben ist so nicht möglich.

Diese Entwicklung ist umzukehren, befristete Beschäftigungsverhältnisse müssen wieder die Ausnahme werden. Für Daueraufgaben muss ein angemessener Personalschlüssel vorgesehen werden. Befristungen mit Sachgründen müssen auf ein Minimum begrenzt werden, und auf sachgrundlose Befristungen ist vollständig zu verzichten. Die Laufzeit von Verträgen mit dem Ziel der Qualifizierung muss an der tatsächlich benötigten Qualifizierungszeit orientiert sein. Die Dauer von Verträgen im Rahmen von Drittmittelprojekten muss konsequent und ohne Ausnahmen an die Projektlaufzeit angegliedert werden. Eine nachhaltige Struktur- und Personalentwicklung ist Voraussetzung für die Schaffung von Guter Arbeit an den schleswig-holsteinischen Hochschulen.

► **Arbeitsbelastung durch gezielten Personalaufbau senken**

Der deutlich zu hohen Arbeitsbelastung der Beschäftigten und der hohen Zahl geleisteter Überstunden muss mit einer nachhaltigen Struktur- und Personalentwicklung und einem gezielten Personalaufbau begegnet werden. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind hierbei zu vermeiden.

► **Vollzeitstellen schaffen/Rückkehrrecht auf Vollzeit einführen**

Die Ergebnisse zeigen: Viele Beschäftigte – insbesondere Frauen – stecken unfreiwillig in Teilzeit fest. Hier gilt es, ausreichend Vollzeitstellen zu schaffen.

Gleichzeitig ist eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit anzustreben. Die Bedürfnisse der Beschäftigten müssen an erster Stelle stehen.

Diejenigen, die nach einer Tätigkeit in Teilzeit—etwa zur Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen – auf eine Vollzeitstelle zurückkehren wollen, müssen die Möglichkeit dazu erhalten. Deswegen muss ein Rechtsanspruch auf Rückkehr geschaffen werden.

► **Entwicklung der Verhaltenskodizes**

Die gesetzlich vorgesehenen Verhaltenskodizes zur Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen müssen an den Hochschulen eingeführt und mit Leben gefüllt werden. Die Personalräte sind in diesen Prozess seitens der Hochschulen aktiv einzubinden. Die Einführung und Einhaltung der Verhaltenskodizes und die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen sind als wesentlicher Bestandteil in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Land und den einzelnen Hochschulen zu verankern.

► **Die Hochschulen als attraktive Arbeitgeber aufstellen**

Das Profil der Hochschulen als attraktive Arbeitgeber muss kontinuierlich weiterentwickelt und an die Bedarflagen der Beschäftigten angepasst werden. Neben Fragen der Personalausstattung und Bezahlung gehört hierzu beispielsweise die Schaffung von besseren und vermehrten Aufstiegsmöglichkeiten, guter Arbeitsausstattung und besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

► **Qualifizierung und Weiterbildung stärken**

Weiterbildung und Qualifizierung insbesondere für das wissenschaftliche und künstlerische Personal müssen gestärkt werden. Sie bleiben trotz ihres hohen Nutzens für die Beschäftigten und die Hochschulen viel zu oft eine freiwillige Maßnahme. Es müssen deshalb auf Landes- und Bundesebene die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Weiterqualifizierung der Beschäftigten geschaffen werden. Hierzu zählen das Recht auf Weiterbildung, rechtlich garantierte Lernzeiten, eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz sowie bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung. Auch das Recht auf Bildungsteilzeit muss verankert werden.

► **Höhere Entgelte und Reform der Eingruppierungen**

Gute Arbeit muss gerecht entlohnt werden. Insbesondere die Beschäftigten im technischen und Verwaltungsbereich sehen hier dringenden Handlungsbedarf; hier sind höhere Entgeltgruppen als Regeleingruppierung dringend vonnöten. Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal sind Befristungszulagen und eine höhere Eingruppierung nach der Promotion erforderlich.

Anmerkungen

- 1 Siehe hierzu insbesondere Banscherus et al. 2009 und Hüther/Krücken 2016.
- 2 Vgl. Banscherus et al. 2009, S. 31; Blümel et al. 2010, S. 160 f.; Hüther/Krücken 2016, S. 246 f.
- 3 Vgl. Hüther/Krücken 2016, S. 249.
- 4 Vgl. Banscherus et al. 2009, S. 17.
- 5 Hohendanner et al. 2015, S. 7.
- 6 Hohendanner et al. 2015, S. 7.
- 7 § 68 Abs. 4 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein.
- 8 § 3 Abs. 6 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein.
- 9 Vgl. Fricke 2009.
- 10 Die Rundung bei Prozentwerten auf eine Nachkommastelle erfolgte nach DIN 1333 (Zahlenangaben). Deshalb kann es in der Summe zu Abweichungen im Bereich von $\pm 0,1$ Prozentpunkten kommen.
- 11 Diese und die folgenden Zahlen in diesem Abschnitt sind das Ergebnis einer eigenen Berechnung mithilfe von Personalinformationen des Statistischen Bundesamtes 2015 und der Universität zu Lübeck 2016.
- 12 Gemessen an der tatsächlichen Größe der Zielgruppe (ca. 5420 Beschäftigte).
- 13 Auszubildende und PraktikantInnen wurden nicht einbezogen.
- 14 Vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 6.
- 15 Vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 6.
- 16 Vgl. Nickel 2012, S. 2 f.
- 17 In der Grundgesamtheit arbeiten 18 % der Zielgruppe an Kunst- und Fachhochschulen, 82 % arbeiten an Universitäten.
- 18 In der Grundgesamtheit der Zielgruppe gehören 52 % dem technisch-administrativen Personal an, 48 % gehören zum Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.
- 19 Dies korrespondiert mit der Grundgesamtheit. Hier sind 92 Prozent des akademischen Personals an Universitäten beschäftigt (eigene Berechnung, Quelle: Statistisches Bundesamt 2015, Universität zu Lübeck 2016, Anhang 3).
- 20 Eine Anstellung als nichtwissenschaftliche/r oder nichtkünstlerische/r MitarbeiterIn (z. B. innerhalb eines befristeten Projekts) ist eine weitere der vielfältigen Möglichkeiten, im Wissenschaftsbetrieb einer Hochschule zu arbeiten. Es ist davon auszugehen, dass von den Befragten in dieser Kategorie in den meisten Fällen wissenschaftsnahe Tätigkeiten ausgeübt werden.
- 21 Berufsausbildung, Berufsfachschule, Fachschulausbildung oder Ausbildung als MeisterIn/TechnikerIn.
- 22 Universitätsstudium/Fachhochschulstudium/Staatsexamen oder Promotion.
- 23 Vgl. Banscherus et al. 2009, S. 30.
- 24 Vgl. Huber/Böhmer 2012, S. 69 f.
- 25 Inkl. E 13Ü und E 15Ü.
- 26 Vgl. § 81 SHBesG, Anlage 1, Besoldungsordnung A, Besoldungsgruppe 13.
- 27 Eigene Berechnung, Quelle: Statistisches Bundesamt 2016.
- 28 Das Geschlechterverhältnis im technisch-administrativen Bereich liegt in Schleswig-Holstein bei 77 % Frauen und 23 % Männer, eigene Berechnung, Statistisches Bundesamt 2016.
- 29 Das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich liegt in Schleswig-Holstein bei 47 % Frauen und 53 % Männer.
- 30 Auffällig ist die hohe Zahl an Nicht-Antworten bei der Frage nach dem Geschlecht. Da es sich hier um eine sehr persönliche Frage handelt und deren Beantwortung eine Einschränkung der Anonymität bedeutet, ist anzunehmen, dass die Befragten hier aufgrund von Bedenken bezüglich des Datenschutzes eher zurückhaltend bei der Beantwortung waren. Die Frage wurde außerdem am Ende des Fragebogens gestellt. Hier war bereits eine relativ große Anzahl an AussteigerInnen zu verzeichnen, die den Fragebogen nicht bis zum Ende ausgefüllt hatten. Eine gewisse Anzahl wollte sich möglicherweise auch nicht einem der beiden vorgegebenen Geschlechtern zuordnen. Dass hier keine Ausweichmöglichkeiten geschaffen wurden, ist ein Mangel des Fragebogens.
- 31 Der hohe Anteil an Nicht-Antworten über beide Personalbereiche hinweg rührt unter anderem daher, dass die Frage nach dem Alter eher ungerne beantwortet wird, da diese von den Befragten in der Regel als sehr persönlich empfunden wird. Weiterhin war diese Frage am Ende des Fragebogens platziert. Hier gab es bereits eine größere Zahl an AussteigerInnen, die die Beantwortung des Fragebogens schon vorher abgebrochen hatten.
- 32 Vgl. Hohendanner et al. 2015, S. 38.
- 33 Quelle: Personalstandstatistik 2004–2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 39.
- 34 Die Befristungsquoten des technisch-administrativen Personals lagen in NRW (2013) bei 20 %, an der Universität Göttingen (2010) bei 26 % und an der Universität Trier (2008) ebenfalls bei 26 %, Quellen: DGB 2013, S. 20, Tabelle unten; Stuth 2010, Tabelle 1; Engelbracht/Hembach 2008, Übersicht 1.
- 35 Die Befristungsquote im öffentlichen Dienst lag 2014 bei 10,4 %, Quelle: IAB-Betriebspanel 2004–2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 33, Tabelle 9.
- 36 Im öffentlichen Dienst sind 22,8 % der 25- bis 34-Jährigen und 8,4 % der 35- bis 44-Jährigen befristet beschäftigt, Quelle: Mikrozensus 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 43, Tabelle 17.
- 37 Vgl. Hohendanner et al. 2015, S. 42.
- 38 Die Klassen der unter 25-Jährigen und über 64-Jährigen wurden nicht aufgeführt, da sich in ihnen eine zu geringe Anzahl an Befragten (insgesamt 7 Personen) befindet, um valide Aussagen treffen zu können.
- 39 Die Klassen der Entgeltgruppen E 1–E 4 wurden nicht aufgeführt, da sich in ihnen eine zu geringe Anzahl an Befragten (insgesamt 6 Personen) befindet, um valide Aussagen treffen zu können.
- 40 Die Daten in dieser Gruppe stützen sich auf nur 13 befragte Personen und sind daher unter Vorbehalt zu interpretieren.
- 41 Vgl. Mikrozensus 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 43, Tabelle 17.
- 42 Die Angaben sind als Anteile je Zeile zu verstehen.
- 43 Der Befristungsanteil im öffentlichen Dienst (ohne Wissenschaft) beträgt bei Männern 5,9 % und bei Frauen 7,3 %, Quelle: Mikrozensus 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 43, Tabelle 17.
- 44 Hohendanner et al. 2015.
- 45 IAB-Betriebspanel 2009, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 50, Tabelle 22.
- 46 Vgl. Hohendanner et al. 2015, S. 57.
- 47 Hier sind Drittmittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Europäischen Union (EU), von anderen internationalen Organisationen (z. B. OECD, UN), von Hochschulfördergesellschaften, von Stiftungen u. dgl., von der gewerblichen Wirtschaft und sonstigen Bereichen gemeint, Quelle: Drittmitteldefinition des Statistisches Bundesamtes, Onlineresource: http://www.forschung.uni-wuppertal.de/fileadmin/forschung/PDFs/4_Drittmitteldefinition_HFS_2015.pdf (25.11.2016).
- 48 Zum Beispiel aufgrund von Elternzeit oder Krankheit.
- 49 Siehe § 14 Abs. 2 TzBfG.
- 50 Siehe § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG.
- 51 Die folgenden Ausführungen gelten jedoch nur für ArbeitnehmerInnen im rechtlichen Sinne. Die gesetzliche Situation für die Gruppe der BeamtInnen soll hier nicht dargestellt werden.
- 52 Vgl. Lunk/Leder 2016, S. 1706.
- 53 Zum Beispiel die Vertretungsregelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder Pflegezeitgesetz.
- 54 Vgl. Lunk/Leder 2016, S. 1706.
- 55 Vgl. Hanel/Hähne 2016, S. 9.
- 56 Hohendanner et al. 2015, S. 81.
- 57 Hohendanner et al. 2015, S. 81.
- 58 Hohendanner et al. 2015, S. 93.
- 59 BuWiN 2013, S. 184, Bild A3-40, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 35.
- 60 Vgl. Quaißer/Burkhardt 2013, S. 49.
- 61 Hochschulrektorenkonferenz 2012, S. 2 f.
- 62 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz 2012, S. 3.
- 63 Ohne BeamtInnen.
- 64 DGB 2013, S. 20, Tabelle oben.
- 65 Der Anteil der Promovierenden am gesamten befragten Mittelbau der Universitäten beträgt 43 Prozent.
- 66 Mikrozensus 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 46, Tabelle 20.
- 67 Ohne BeamtInnen.
- 68 Wagner-Baier et al. 2012, S. 39.
- 69 Die Klassen der unter 25-Jährigen und über 64-Jährigen wurden nicht aufgeführt, da sich in ihnen eine zu geringe Anzahl an Befragten (insgesamt 5 Personen) befindet, um valide Aussagen treffen zu können.
- 70 Ohne BeamtInnen.
- 71 Ohne BeamtInnen.
- 72 Vgl. Hohendanner et al. 2015, S. 98.
- 73 Vgl. Groll, Tina: „Kettenbefristungen an Hochschulen sind Missbrauch“, in: zeit.de, 08.06.2016, Onlineresource: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/bundesarbeitsgericht-kettenbefristungen-hochschule-verbot-urteil> (10.12.2016).
- 74 Vgl. R&W-Online Datenbank [Zeitschrift Betriebs-Berater], vom 15.04.2016, Onlineresource: <http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verlaengerung-einer-Befristung-nach-dem-WissZeitVG-29626> (29.11.2016).

75 Vgl. Hohendanner et al. 2015, S. 98.
 76 Gerhardt et al. 2005, S. 77.
 77 Ohne BeamtInnen.
 78 Ohne BeamtInnen.
 79 Es mag hier zunächst verwundern, dass Beschäftigte, die sich nicht in einer Qualifikationsphase befinden, dennoch angegeben haben, dass sie auf einer Qualifikationsstelle angestellt sind. Im wissenschaftlichen Bereich der Universitäten herrscht eine große Varianz in der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen vor. So kann es durchaus möglich sein, dass eine Stelle ursprünglich als Qualifikationsstelle für DoktorandInnen vorgesehen war, jedoch aus vielerlei Gründen nicht mit einer/ einem solchen besetzt wurde.
 80 GEW 2015, S. 9.
 81 Für eine genaue Definition von Drittmitteln siehe Drittmitteldefinition des Statistischen Bundesamtes weiter oben in dieser Arbeit.
 82 Vgl. Hüther/Krücken 2016, S. 55.
 83 Vgl. Hüther/Krücken 2016, S. 87.
 84 Vgl. GEW 2015, S. 20 f.
 85 § 3 Abs. 2 S. 1–2 MAVO.
 86 Diese Definition von Daueraufgaben wurde den Beschäftigten im Fragebogen als Hinweis mitgeteilt.
 87 Ohne BeamtInnen.
 88 Seit der Novellierung des Gesetzes am 17.03.2016 dürfen Befristungsabreden für beide Phasen nur noch dann geschlossen werden, wenn die Beschäftigung der Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung der/des ArbeitnehmerIn dient, Quelle: „Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)“, Website der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Onlineressource: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichung_wisszeitvg.pdf (10.12.2016).
 89 Vgl. Meinel et al. 2015, § 23 TzBfG Rn. 28, 30.
 90 Vgl. Meinel et al. 2015, § 23 TzBfG Rn. 32 bis 36.
 91 Ohne BeamtInnen.
 92 § 6 TV-L und Anhang zu § 6 TV-L.
 93 § 2 Abs. 1 SH AZVO.
 94 Mehrarbeit, auch Überstunden oder Plusstunden, leisten Beschäftigte dann, wenn sie die vereinbarte Arbeitszeit überschreiten.
 95 Universitäten: 40,3 h/Woche, Fachhochschulen 40,5 h/Woche.
 96 Eigene Berechnung, Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.
 97 Bei der Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist eine Besonderheit zu beachten. Die befragten AkademikerInnen rekrutierten sich überwiegend aus Beschäftigten, die sich in einer Qualifikationsphase befinden (65 Prozent). Erwerbsarbeit und Qualifizierung sind im deutschen Wissenschaftssystem eng miteinander verknüpft und schwer voneinander zu trennen. DoktorandInnen beispielsweise sind in der Regel an Hochschulen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen im Rahmen von Promotionsstellen beschäftigt. Zusätzlich kann bei den befragten Postdocs davon ausgegangen werden, dass sich ein größerer Teil in der Habilitationsphase befindet. Trotz der engen Überschneidung von Arbeitsverhältnis und Promotion/Habilitation wurde in der vorliegenden Befragung der Versuch unternommen, eine Trennung zwischen der Dienstpflicht aus dem

Arbeitsvertrag und dem Promotionsvorhaben vorzunehmen. Die zeitliche Belastung ist besonders relevant für die Diskussion um die Qualität der Promotionsphasen. Die Kritik zielt vor allem darauf ab, dass die Beschäftigten in der Qualifikationsphase mit wissenschaftlicher Dienstleistung und Lehre zeitlich überlastet sind, was zu Verzögerungen und Unterbrechungen der Qualifikationsarbeit führe. Dies hätte eine unnötige Verlängerung der Promotionszeit zur Folge. Daher soll bei den folgenden Angaben sichergestellt werden, dass eine eventuelle dauerhafte Mehrarbeit aufgrund der Arbeitspflicht entstanden ist und nicht durch die Anfertigung einer Promotion- oder Habilitationschrift. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal wurde daher gebeten, nur diejenige tatsächliche Arbeitszeit anzugeben, die sie zur Erfüllung ihrer Arbeitspflichten aus dem Arbeitsvertrag benötigt. Zeiten, die für die Promotion oder Habilitation außerhalb des Arbeitsvertrages aufgewendet werden, sollen ausgenommen werden.
 98 Eigene Berechnung, Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.
 99 Eigene Berechnung, Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.
 100 Ohne BeamtInnen.
 101 29 Personen haben trotz einer vertraglichen Vollzeitstelle eine tatsächliche Arbeitszeit von unter 38 Stunden in der Woche angegeben. Gründe hierfür können spezielle Regelungen wie Altersteilzeit, Elternteilzeit, Sabbatjahr oder ähnliches sein. In Fällen dieser Art besteht zwar ein Vollzeitarbeitsvertrag, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit muss jedoch nicht in vollem Umfang erbracht werden.
 102 Nicht erfragt wurde, ob mehrere Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nebeneinander bestehen.
 103 Der Frauenanteil im öffentlichen Dienst liegt bei 57,3 %, Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 82, Tabelle 23.
 104 Vgl. Wanger 2006, Wanger 2011, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 82 f.
 105 Quelle: Böckler Impuls Ausgabe 02/2013, Website der Hans-Böckler-Stiftung: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/42128_42141.htm (10.11.2016).
 106 Anteil Erwerbstätiger in Teilzeit 2015, Quelle: Website des Statistischen Bundesamtes, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html (10.11.2016).
 107 IAB-Betriebspanel 2014, aus: Hohendanner et al. 2015, S. 82, Tabelle 23.
 108 Eigene Berechnung, Quelle: Website des Statistischen Bundesamtes, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html (10.11.2016).
 109 Ohne BeamtInnen.
 110 Ohne BeamtInnen.
 111 Mehrfachnennungen.
 112 Eigene Berechnung, Quelle: Datensatz der Beschäftigtenbefragung an Hochschulen in S-H 2016.
 113 Ohne BeamtInnen.
 114 Ohne BeamtInnen.
 115 Mehrfachnennungen.
 116 Joiko et al. 2010.

117 Vgl. etwa Jürgens 2015.
 118 Vgl. Nickel 2012, S. 2 f.
 119 Die Work-Life-Balance wurde durch die Verwendung der Trierer Kurzskaala zur Messung von Work-Life-Balance (TKS-WLB) der AutorInnen Syrek et al. 2011 ermittelt.
 120 Die Art des Arbeitszeitkontos wurde nicht abgefragt.
 121 Mehrfachnennungen.
 122 Mehrfachnennungen.
 123 Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2011, hochgerechnete Angaben, in: Internetversion des BIBB-Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2013, Onlineressource: <https://datenreport.bibb.de/html/5819.htm> (03.12.2016).
 124 Die Aspekte lauten: berufliche Weiterentwicklung; allgemeine Qualifizierung; bessere Bewältigung der Arbeitsanforderungen.
 125 Mehrfachnennungen.
 126 Mehrfachnennungen.
 127 Ohne BeamtInnen.
 128 Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten wurde mithilfe des Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) von Neuberger/Allerbeck (1978) gemessen.
 129 Zu unterscheiden ist diese Einschätzung von den Angaben der Beschäftigten zur Belastung. Dort wurde eine weitgehende Unterforderung bei den fachlichen Anforderungen sowie bei der übertragenen Verantwortung festgestellt. Dass die Tätigkeit im Rahmen der Arbeitszufriedenheit trotzdem so positiv bewertet wird, liegt an der Art der Messung. Im Rahmen der Zufriedenheit wurde unter anderem gefragt, wie sinnvoll die eigene Tätigkeit einschätzt wird oder inwieweit die Möglichkeit besteht, die eigenen Fähigkeiten einzubringen. Im Gesamtpaket betrachten die Beschäftigten daher den Inhalt ihrer Arbeit an der Hochschule als gut, auch wenn sie in bestimmten Dimensionen Verbesserungspotenzial sehen.

Literatur

Banscherus, Ulf/Dörre, Klaus/Neis, Matthias/Wolter, André, „Arbeitsplatz Hochschule – Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der ‚unternehmerischen Universität‘“, in: WISO-Diskurs, Memorandum des Arbeitskreises Dienstleistungen, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn 2009.

Blümel, Albrecht/Kloke, Katharina/Krücken, Georg/Netz, Nicolai, „Restrukturierung statt Expansion – Entwicklungen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen“, in: Die Hochschule – Journal für Wissenschaft und Bildung 2/2010, S. 154–211.

DGB 2013, Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW [Bericht], DGB NRW (Hrsg.), Düsseldorf 2013.

Engelbracht, Petra/Hembach, Klaus, „Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtauswertung 2008“ [Mitarbeiterbefragung an der Universität Trier 2008], Onlineressource: http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/SSK/POE/mitarbeiterbefragung2008/Zusammenfassung_GesAusw.pdf (10.12.2016).

Fricke, Uwe, „Ausbeutung an Hochschulen – Zur Zukunft der Lehrbeauftragten“, in: „Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik – Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster“, 1. Auflage, Kellermann/Boni/Meyer-Renschhausen (Hrsg.), VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009.

Gerhardt, Anke/Briede, Ulrike/Mues, Christopher, „Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung“, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jahrgang, 2005, Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) (Hrsg.).

GEW 2015, „Wir können auch anders! – Das wissenschaftspolitische Programm der GEW“, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main 2015, Onlineressource: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Wipop.pdf (27.11.2016).

Hansel, Rainer/Jähne, Matthias, „Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“, 2., korrigierte Auflage 2016, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main 2016.

Hochschulrektorenkonferenz 2012, „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“, Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Onlineressource: https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012.pdf (26.11.2016).

Hohendanner, Christian/Ostmeier, Esther/Lobato, Philipp Ramos, „Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung“, IAB Forschungsbericht 12/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg 2015.

Huber, Nathalie/Böhmer, Susan, „Karrierewege von Promovierten in der Wissenschaft“, in: „Der Dokortitel zwischen Status und Qualifikation“, Huber/Schelling/Hornbostel (Hrsg.), iFQ-Working Paper No. 12, S. 69–84, Berlin 2012.

Hüther, Otto/Krücken, Georg, „Hochschulen – Fragestellungen, Ergebnisse und Perspektiven der sozialwissenschaftlichen Hochschulforschung“, Springer Fachmedien, Wiesbaden 2016.

Joiko, Karin/Schmauder, Martin/Wolf, Gertrud, „Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten“, 5. Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), 2010.

Jürgens, Kerstin, „Zusammenhänge anerkennen: Für eine Neuordnung von Arbeit und Leben“, in: Hoffmann/Bogedan (Hrsg.), Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, S. 289–310, Campus, Frankfurt am Main, 2015.

Lunk, Stefan/Leder, Tobias, „Der Arbeitsvertrag – Befristung und Teilzeit“, in: Neue Juristische Wochenschrift, Heft 24, S. 1705–1708, 2016.

Meinel, Gernod/Heyn, Judith/Herms, Sascha, „Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG“ [Kommentar], Verlag C.H. Beck, München 2015.

Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild, „Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem ‚Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)‘“, Schriften zur Arbeitspsychologie / Nr. 26, Ulich, E. (Hrsg.), Verlag Hans Huber, Bern 1978.

Nickel, Sigrun, „Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen“, in: „Hochschule als Organisation“, S. 279–293, Wilkesmann/Schmid (Hrsg.), VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2012.

Quaißer, Gunter/Burkhardt, Anke, „Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung – Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung“ (HoF-Arbeitsbericht 4'2013), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität (Hrsg.), Halle-Wittenberg 2013.

Statistisches Bundesamt 2015, „Personal an Hochschulen 2014“, Fachserie 11 Reihe 4.4, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden 2015.

Statistisches Bundesamt 2016, „Personal an Hochschulen 1. Dezember 2015 – Vorläufige Ergebnisse“, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden 2016.

Stuth, Ralf, „Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen 2010“ [Ergebnisbericht DGB-Index für Gute Arbeit GmbH], Berlin 2010, Onlineresource: <https://www.uni-goettingen.de/de/ergebnisbericht-dgb-index-f%C3%BCr-gute-arbeit-gm-bh/306422.html> (10.12.2016).

Syrek, Christine/Bauer-Emmel, Claudia/Antoni, Conny/Klusemann, Jens, „Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB)“, in: Diagnostica, Zeitschrift für Psychologische Diagnostik und Differentielle Psychologie, 57, Heft 3, 134–145, 2011.

Universität zu Lübeck 2016, „Neujahrsbrief zur Lehre“, Universitätsverwaltung/QM, Brüheim, Linda, Lübeck 2016, Onlineresource: https://www.uni-luebeck.de/fileadmin/uzl_qm/PDF/Evaluation/Neujahrsbrief_Lehre/Jahresbilanz_Lehre_2015_korr.pdf (26.10.2016).

Wagner-Baier, Anette/Funke, Friedrich/Mummendey, Amélie, „Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere der Friedrich-Schiller-Universität Jena“, 3. korrigierte Auflage, Graduierten-Akademie (Hrsg.), Friedrich-Schiller-Universität, Jena 2012.

Bildnachweis

Illustrationen z. T. von der Internet-Plattform „The Noun Project“, gestaltet von: Gilbert Bages, John Caserta, Sumana Chamrunworakiat, Gregor Crešnar, Sergey Demushkin, Dinsoft Labs, Trevor Dsouza, B. Farias, Delwar Hossain, icon 54, Phil Laver, Magicon, Mint Shirt, MRFA, Rohit Arun Rao, Ralf Schmitzer, Olivi Stoian, Michael V. Suriano, Giovanni Tagliente, Pablo Fernández Vallejo, Vicons Design

