



DGB

Niedersachsen

DGB-HOCHSCHULREPORT NIEDERSACHSEN

**Arbeits- und Beschäftigungs-
bedingungen an Universitäten in
Niedersachsen**

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover

www.niedersachsen.dgb.de

Verantwortlich: Dr. Mehrdad Payandeh, Vorsitzender

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Autor*innen: Dietmar Hobler und Lisa Schubert

(SowiTra, Berlin)

Redaktion: Dr. Eva Clasen, Heike Robrahn

Fotos: Werner Musterer (S. 3), Shutterstock

Gestaltung/Druck: drucktechnik-altona.de

Berlin, August 2021

**DGB-Hochschulreport Niedersachsen
Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an
Universitäten in Niedersachsen**

Eine Studie von SowiTra im Auftrag des DGB Niedersachsen

VORWORT

Hochschulen sind ein herausragend wichtiger Ort der Bildung. Rund die Hälfte eines Schuljahrgangs fängt ein Studium an. Die jungen Menschen werden von den Hochschulen ausgebildet und auf die Herausforderungen einer modernen und innovativen Berufswelt vorbereitet. Erfolgreich gelingen kann dies, wenn Forschung und Lehre dauerhaft hochwertig erbracht werden können. Hierzu braucht es gute Rahmenbedingungen und qualifizierte Mitarbeiter*innen, die in der Forschung gesellschaftliche, wirtschaftliche, ökologische und technologische Herausforderungen analysieren und reflektieren und ihre Erkenntnisse und Überlegungen didaktisch fundiert in die Lehre einbringen.

In Niedersachsen sind die Hochschulen für diese zentrale gesellschaftliche Aufgabe gut aufgestellt. Doch gibt es zunehmend Luft nach oben: Anspruch und Wirklichkeit, gute, gar exzellente Bildung, Lehre und Forschung zu fördern, klaffen mehr und mehr auseinander.

Wie im Detail exzellente Bildung, Lehre und Forschung aussehen soll, ist zu Recht Gegenstand von Diskussionen in Wissenschaft und Politik. Dass dies ohne eine gut auskömmliche Finanzierung der Hochschulen, sichere Beschäftigungsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen nicht möglich ist, scheint offensichtlich, wird aber dennoch ignoriert.

Der nun vorliegende DGB-Hochschulreport Niedersachsen mit repräsentativen Ergebnissen zur Arbeitsqualität an Universitäten in Niedersachsen aus Sicht der Beschäftigten untermauert, dass es höchste Zeit ist, Arbeit und Beschäftigung an den Hochschulen anders zu gestalten. Die Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als nicht gut bewerten, stellenweise sogar als schlecht. Das drängendste Problem ist die extrem hohe Befristungsquote von 88 Prozent bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen – und auch bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist die Befristungsquote viel zu hoch: Unter dem Hashtag #ichbinhanna berichten Wissenschaftler*innen von prekären Arbeitsbedingungen, welche Belastungen mit der Befristungssituation einhergehen und dass die Lebensplanung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen oft auf der Strecke bleibt. Das zweite Hauptproblem sind hohe Teilzeitquoten bei beiden Beschäftigtengruppen und daraus resultierende Sorgen, dass das Einkommen knapp ist und die Rente oder Pension nicht ausreichen wird. Hinzu kommen überlange Arbeitszeiten bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die stark belastend für die Beschäftigten sind. Kurzum:



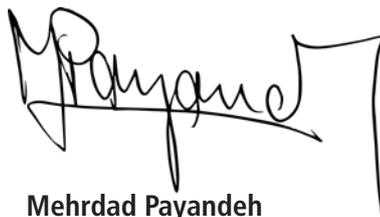
Mehrdad Payandeh

Vorsitzender des DGB Niedersachsen

Es besteht eklatanter Handlungsbedarf, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, dauerhaft gute Leistungen in Forschung und Lehre zu erbringen und um Beschäftigte als hoch qualifizierte und vielfach hoch motivierte Fachkräfte in den Hochschulen halten zu können.

Der vorliegende Report liefert klare Anhaltspunkte, was es für Gute Arbeit im Wissenschaftsbereich braucht, wo Bundes- und Landespolitik sowie Hochschulen aktiv werden müssen, um hochwertige Lehre und Forschung für Gesellschaft und Wirtschaft in Niedersachsen zu ermöglichen. Ein zentraler Startpunkt sind sichere und faire Beschäftigungsverhältnisse, die der Normalfall und nicht die Ausnahme sein müssen. Nur so kann die Wissenschaft ihr volles Potential entfalten.

Dass der DGB-Hochschulreport Niedersachsen in dieser Form detaillierte Erkenntnisse liefern kann, wurde durch die Unterstützung vieler Akteur*innen möglich. Allen voran möchte ich mich bei den Beschäftigten bedanken, die an der Befragung teilgenommen haben und den Personalrät*innen und den Hochschulleitungen, die die Befragung unterstützt und beworben haben. Ein großer Dank geht auch an Elke Hannack vom Bundesvorstand und der Projektleiterin des DGB-Hochschulreports auf Bundesebene, Sonja Bolenius, für die Initiierung und Durchführung des Projekts, im Rahmen dessen die Länderauswertung für Niedersachsen ermöglicht wurde. Der Lenkungskreis des Hochschulpolitischen Arbeitskreises hat den DGB Niedersachsen bei der Erstellung des Hochschulreports beraten. Dafür möchte mich herzlich bedanken bei Dr. Johannes Hippe, Hans-Jürgen Immerthal, Arne Karrasch, Sabine Kiel, Dr. Andrea Lange-Vester und Dr. Frank Mußmann. Ich möchte mich abschließend bedanken bei Dr. Imke Hennemann-Kreikenbohm, Lea Karrasch und Dr. Eva Clasen für die Realisierung des Reports in Niedersachsen, bei Heike Robrahn für das Lektorat und die Redaktion sowie bei den Autor*innen des Reports Dietmar Hobler und Lisa Schubert von SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer).



Mehrdad Payandeh
Vorsitzender des DGB Niedersachsen

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
1 Einleitung	6
2 Methoden und Sample.....	8
2.1 Datenbasis	9
2.2 Beschreibung des Samples	11
2.3 DGB-Index Gute Arbeit	13
3 Qualität der Arbeit an Universitäten in Niedersachsen aus Sicht der Beschäftigten	14
3.1 Arbeitsqualität aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten.....	16
3.2 Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	21
4 Befristung	28
4.1 Befristungsanteile	29
4.2 Gründe für Befristungen.....	31
4.3 Befristungsdauer.....	32
4.4 Befristungsdauer bei Projekt- und Qualifizierungsstellen	35
4.5 Belastungen durch Befristung.....	38
5 Arbeitszeiten.....	40
5.1 Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten.....	41
5.2 Häufigkeit und Umfang von Mehrarbeit.....	44
5.3 Bewertung der Lage der Arbeitszeit in Abhängigkeit von Mehrarbeit	48
5.4 Häufigkeit und Umfang von Lehrtätigkeit	47
6 Arbeitsintensität	50
6.1 Arbeitsintensität nach Beschäftigtengruppen	51
6.2 Arbeitsunterbrechungen und Zeitdruck bei der Arbeit	51
6.3 Abstriche bei der Qualität der Arbeit.....	53
7 Einkommen und Rente.....	56
7.1 Ist das Einkommen ausreichend?.....	57
7.2 Wird die zukünftige Rente/Pension ausreichen?	57
8 Diskussion und hochschulpolitische Empfehlungen	59
Anhang 1 – DGB-Index Gute Arbeit	63
Anhang 2 – Tabellen.....	67
Literatur	82



1 EINLEITUNG

Der »DGB-Hochschulreport Niedersachsen – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Universitäten in Niedersachsen« untersucht die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) und der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) an den Universitäten des Landes aus Sicht der Beschäftigten. Die vorliegenden Analysen basieren auf Daten, die im Rahmen einer quantitativen Online-Befragung des DGB im Jahr 2019 in Deutschland erhoben wurden.

Thematische Schwerpunkte des Reports sind Fragen zur Qualität der Arbeit, zu Befristungen, zu Arbeitszeiten und der Arbeitszeitlage, zur Arbeitsintensität und zur Zufriedenheit mit dem Einkommen sowie der zukünftigen Rente. Für all diese Themenbereiche wird nicht nur berücksichtigt, in welchem Umfang bzw. in welcher Häufigkeit bestimmte Arbeitsbedingungen bestehen, sondern auch die subjektive Belastung, die mit diesen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten einhergehen.

Damit schließt der DGB-Hochschulreport Niedersachsen die Forschungslücke zu den Arbeitsbedingungen an Universitäten in Niedersachsen aus Sicht der Beschäftigten. Für den vorliegenden Report konnten vollständig ausgefüllte Fragebögen für fast 1 200 Beschäftigte aus fünf Universitäten in Niedersachsen genutzt werden. Die Teilnahmequote der WiMis liegt bei 5,7 Prozent, die der MTV bei 5,6 Prozent. Die Datensätze beider Beschäftigtengruppen wurden gewichtet, um mögliche Verzerrungen der Erhebung auszugleichen. Damit ist die Datenbasis als aussagekräftig für diese beiden Beschäftigtengruppen an den Universitäten in Niedersachsen einzuschätzen (vgl. dazu Kapitel 2).

Im vorliegenden Report werden die Bewertungen der Qualität der Arbeit an Universitäten aus Sicht der WiMis sowie der MTV untersucht. Die verschiedenen Dimensionen der Qualität der Arbeitsbedingungen werden dabei auch mit den Bewertungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bzw. aller Akademiker*innen in Deutschland verglichen (Kapitel 3). Das Thema Befristung wird in Kapitel 4 ausführlich beleuchtet. Dabei wird erstens das quantitative Ausmaß von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Universitäten dargestellt und zweitens auch die Belastungen, die aus einer Befristung für die Beschäftigten resultieren. Ein detailliertes Bild der Arbeitszeiten und den mit der Anzahl an Mehrarbeitsstunden verbundenen Belastungen für die Beschäftigten liefert Kapitel 5 (Arbeitszeiten). Das darauffolgende Kapitel 6 thematisiert die Arbeitsintensität aus Sicht der Beschäftigten, insbesondere die Häufigkeit von Arbeitsunterbrechungen, der erlebte Zeitdruck bei der Arbeit sowie die Notwendigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit zu machen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Das Thema Einkommen wird im letzten Auswertungskapitel behandelt (Kapitel 7 Einkommen und Rente). Für die verschiedenen Beschäftigtengruppen wird dabei ausgewertet, ob die Beschäftigten das Einkommen als ausreichend erachten und wie sie die Höhe der zu erwartenden Rente bewerten. Im abschließenden Kapitel 8 werden auf Basis der wichtigsten empirischen Befunde hochschulpolitische Empfehlungen abgeleitet, wie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von WiMis und MTV an den Universitäten in Niedersachsen verbessert werden können.

Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten.



2 METHODEN UND SAMPLE

2.1 DATENBASIS

2.1.1 DIE ONLINE-ERHEBUNG

Die Daten des DGB-Hochschulreports Niedersachsen wurden im Rahmen einer Online-Befragung erhoben, für den Beschäftigte an Hochschulen aus insgesamt acht Bundesländern befragt wurden.¹ Das Ziel der Online-Befragung war es, Informationen zur Arbeitssituation ausgewählter Beschäftigtengruppen an Hochschulen in Deutschland aus Sicht der Beschäftigten zu erheben. Für die methodische Umsetzung des Fragebogens wurden dazu die Basisfragen des DGB-Index »Gute Arbeit« verwendet (vgl. Kapitel 2.3). Der Fragebogen der Online-Erhebung wurde um Fragen ergänzt, die den spezifischen Arbeitskontext an Hochschulen erfassen, z. B. die Befristungssituation.

Mit der Online-Befragung wurden sowohl Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich (unterhalb einer W2-Professur) als auch Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) befragt. Die beiden wichtigsten Kriterien für die Teilnahme waren, dass für die Tätigkeit ein Beschäftigungsverhältnis bestand, und dass es sich bei der Tätigkeit an der Hochschule um die Haupterwerbstätigkeit der/des Beschäftigten handelte. Einbezogen wurden dabei auch Drittmittelbeschäftigte. Grundsätzlich ausgenommen aus der Befragung waren einige Beschäftigtengruppen, deren Arbeitsbedingungen sich stark von denen der untersuchten Zielgruppen unterscheiden.²

Die wissenschaftlichen Beschäftigten umfassten dabei die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Juniorprofessor*innen (inklusive Assistent*innen, Dozent*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen) sowie wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK). Aufgrund der nur geringen Fallzahlen mussten die Analysen im Rahmen des Hochschulreports Niedersachsen auf die größte Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten – die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) – begrenzt werden.

Bei den MTV wurden Beschäftigte aus sämtlichen Bereichen der Universitäten berücksichtigt: Verwaltung, Bibliotheken, Labore, Technik, IT sowie Fahrdienst. Der vergleichsweise neue Tätigkeitsbereich Wissenschaftsmanagement wurde ebenfalls den MTV zugeordnet. In einigen Bundesländern werden die Beschäftigten des Wissenschaftsmanagements teilweise der Verwaltung zugeordnet oder teilweise auch den wissenschaftlichen Beschäftigten (sofern es sich um Tätigkeiten handelt, die einen akademischen Abschluss erfordern). Wie weiterführende Analysen zeigten, haben sich die Mitarbeiter*innen, die dem Wissenschaftsmanagement zugeordnet werden können, in der Online-Befragung größtenteils selbst den »Beschäftigten in Technik und Verwaltung« und nicht dem »wissenschaftlichen und künstlerischen Personal« zugeordnet.

Durchgeführt wurden Online-Befragung, Auswertung und Erstellung des Berichts von SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin) in Kooperation mit dem Umfragezentrum Bonn (uzbonn), das für die technische Umsetzung der Erhebung zuständig war. Die Befragung startete am 23. September 2019 und lief bis zum 7. November 2019. Der Feldzugang erfolgte in Niedersachsen über die Personalrät*innen der Hochschulen, die vom DGB-Bezirk angesprochen wurden. Unterstützt wurde die Rekrutierung durch Gewerkschaftsvertreter*innen von ver.di und GEW.

1 Ausführlichere Informationen über die Anlage der Untersuchung geben Hobler/Reuyß (2020, S. 4ff).

2 Dies umfasst alle Beschäftigten, die sich noch in Ausbildung befinden (Azubis, Praktikant*innen und Studierende), die Professor*innen sowie alle Wissenschaftler*innen aus den Fachbereichen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften und die MTV aus dem pflegerischen Bereich, z. B. an Hochschulkliniken (vgl. Hobler/Reuyß 2020, S. 7).

Insgesamt konnten sieben Hochschulen des Landes Niedersachsen – fünf Universitäten und zwei Fachhochschulen – für eine Teilnahme an der Online-Befragung gewonnen werden. Von einer Auswertung der Beschäftigten an den Fachhochschulen musste im Rahmen dieses Reports abgesehen werden, weil nur zwei Fachhochschulen teilgenommen haben, und die Fallzahlen der dort Beschäftigten insgesamt zu gering waren. Die Analysen wurden daher auf Beschäftigte an den teilnehmenden fünf Universitäten in Niedersachsen begrenzt.

Nach Ausschluss unvollständiger Fragebögen umfasst die Stichprobe fast 1 200 vollständige Fragebögen von Universitätsbeschäftigten in Niedersachsen. Bei den WiMis wurde eine Teilnahmequote von 5,7 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen³ erreicht, und bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung haben 5,6 Prozent der Hochschulbeschäftigten teilgenommen.⁴ Insgesamt bietet die Online-Erhebung eine gute Datenbasis für die Analyse dieser beiden großen Beschäftigtengruppen an Universitäten in Niedersachsen.

2.1.2 GEWICHTUNG AUF BASIS DER DATEN DER AMTLICHEN HOCHSCHULSTATISTIK

Um die **Repräsentativität der befragten Beschäftigten** für die WiMis und die MTV an Universitäten in Niedersachsen zu gewährleisten, wurden beide Stichproben mit ihrer jeweiligen Grundgesamtheit in der amtlichen Hochschulstatistik verglichen, um feststellbare Verzerrungen durch eine Gewichtung zu beheben.⁵

Im Vergleich der erhobenen Stichprobe für 2019 mit den Daten der amtlichen Statistik für das Jahr 2018 zeigte sich für die Stichprobe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** leichte Verzerrungen bei den Verteilungen (a) auf die Fächergruppen, (b) auf die Geschlechter und (c) beim Befristungsanteil. Die Verzerrungen bei der Verteilung nach Fächergruppen ist teilweise darauf zurückzuführen, dass die Universitäten, die an der Erhebung teilgenommen haben, nicht alle Fächergruppen gleich gut repräsentieren. Auch der überproportionale Frauenanteil in der Stichprobe der WiMis dürfte überwiegend an den Verzerrungen bei den Fächergruppen liegen. Beim Befristungsanteil hingegen waren nur leichte Abweichungen festzustellen. Da die Befristung bei den WiMis aber einen enormen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat, wurde Befristung als drittes Merkmal für die Gewichtung der Stichprobe herangezogen.⁶

Mit der Gewichtung konnten die genannten Verzerrungen ausgeglichen werden. Die den Analysen der WiMis zugrunde liegende Datenbasis kann damit in **Hinsicht auf (a) Fächergruppe, (b) Geschlecht und (c) Befristungsanteil als repräsentativ für die Grundgesamtheit aller WiMis an Universitäten in Niedersachsen** gelten.⁷

Im Vergleich mit den Daten der amtlichen Statistik für das Jahr 2018 zeigte sich auch für die Stichprobe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** Verzerrungen bei den Verteilungen (a) auf die Beschäftigungsbereiche Verwaltung, Technik, Bibliotheken und Wissenschaftsmanagement, (b) auf die Geschlechter und (c) auf die Laufbahngruppen 1 und 2. Untererfasst wurden in der Online-Erhebung die MTV aus der Laufbahngruppe 1, also aus den unteren Entgeltgruppen, während die MTV aus der Laufbahngruppe 2 übererfasst wurden.⁸

Mit der Gewichtung konnten die genannten Verzerrungen ausgeglichen werden. Die den Analysen der MTV zugrunde liegende Datenbasis kann damit in **Hinsicht auf (a)**

3 Nicht berücksichtigt wurden die WiMis der Fächergruppen »Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften« und »Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin«.

4 Nicht berücksichtigt wurden die MTV aus dem pflegerischen Bereich an Hochschulkliniken.

5 Wir danken Dr. Ulf Banscheraus (TU Berlin) für die deskriptiven Analysen zu den Beschäftigten an Hochschulen in Niedersachsen auf Basis der Daten der Hochschulstatistik für das Jahr 2018 und für seine hilfreiche Unterstützung bei der Durchführung der Gewichtungen.

6 Bei der Gewichtung musste aus methodischen Gründen auf die zusätzliche Berücksichtigung des Erwerbsumfanges (Vollzeit bzw. Teilzeit) verzichtet werden.

7 Ausgenommen ist hier die Fächergruppe »Medizin und Gesundheitswissenschaften«, die aus der Online-Befragung gänzlich ausgeschlossen war. Ausgeschlossen wurde auch die Fächergruppe »Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin«, da aus dieser Fächergruppe in der Online-Befragung keine wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in teilgenommen hat. Dies liegt v.a. daran, dass die Universitäten mit den meisten WiMis dieser Fächergruppe nicht an der Online-Befragung teilgenommen haben.

8 Der Hauptgrund dafür dürfte in der besseren Ausstattung der Arbeitsplätze mit Computer und Internetzugang bei den Beschäftigten aus der Laufbahngruppe 2 liegen.

Beschäftigungsbereiche, (b) Geschlecht und (c) Laufbahngruppen als repräsentativ für die Grundgesamtheit aller MTV an Universitäten in Niedersachsen gelten.⁹

Nach Durchführung der Gewichtung umfasst die Stichprobe Angaben zu den Arbeitsbedingungen für 538 WiMis und 681 MTV an Universitäten in Niedersachsen.

2.2 BESCHREIBUNG DES SAMPLES

2.2.1 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN

Nachfolgend wird die gewichtete Stichprobe der WiMis nach verschiedenen Merkmalen dargestellt, die für die Interpretation der Ergebnisse der verglichenen Beschäftigtengruppen unter den WiMis – nach Befristung und Befristungsgrund – hilfreich sein können.¹⁰

Geschlecht: In der gewichteten Stichprobe WiMi an Universitäten in Niedersachsen stellen Frauen 38 Prozent und Männer 62 Prozent an allen WiMis (Tab. A.2.1 im Anhang). Differenziert man die WiMis nach Befristungsgründen, so stellen die Frauen vor allem bei den Postdoc-Stellen (50 Prozent) einen überdurchschnittlichen Anteil.

Alter: Mehr als ein Drittel der WiMis (38 Prozent) in der gewichteten Stichprobe ist höchstens 30 Jahre alt, während annähernd die Hälfte (46 Prozent) 31 bis 40 Jahre alt ist. Etwa jede*r sechste WiMi ist 41 Jahre oder älter. Das Alter der Beschäftigten variiert stark mit einem befristetem Arbeitsvertrag: Unter den unbefristet beschäftigten WiMis ist mehr als ein Drittel (37 Prozent) mindestens 41 Jahre alt, während dies nur auf jede*n zwölften (8 Prozent) WiMi mit befristetem Arbeitsvertrag zutrifft.

In Bezug auf die Befristungsgründe stechen vor allem zwei Beschäftigtengruppen bei der Altersverteilung heraus: Unter den WiMis auf einer Promotionsstelle sind zwei Drittel höchstens 30 Jahre alt und bei den WiMis auf einer Postdoc-Stelle ist die übergroße Mehrheit (85 Prozent) zwischen 31 und 40 Jahre alt.¹¹

Qualifikationsphase: Die Mehrheit der der WiMis in der gewichteten Stichprobe befindet sich in der Promotionsphase (60 Prozent) und in der Postdoc-Phase ist etwas mehr als jede*r fünfte befragte WiMi (22 Prozent). Etwa ein Sechstel der WiMis befindet sich in keiner Qualifikationsphase.

Auch beim Beschäftigungsstatus lassen sich deutliche Verteilungsunterschiede auf die Qualifikationsphasen feststellen: Unbefristet beschäftigte WiMis weisen einen überdurchschnittlichen Anteil an WiMis in der Postdoc-Phase auf (31 Prozent) und einen sehr hohen Anteil an WiMis, die sich in keiner Qualifizierungsphase befinden (61 Prozent). Demgegenüber befinden sich zwei Drittel (67 Prozent) der WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag in der Promotionsphase.

Care-Beteiligung: Mehr als ein Viertel der WiMis (27 Prozent) in der gewichteten Stichprobe sind für die Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder verantwortlich. Und vier Prozent der WiMis sind an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt.

9 Bei der Gewichtung musste auf die zusätzliche Berücksichtigung des Erwerbsumfanges (Vollzeit bzw. Teilzeit) und des Befristungsanteils aus methodischen Gründen verzichtet werden.

10 Auf eine Darstellung der Merkmale, die in den nachfolgenden Kapiteln noch detailliert dargestellt werden (z. B. Befristungsanteil) wird hier verzichtet, um Wiederholungen zu vermeiden.

11 Diese Altersverteilung kann auf die zeitliche Abfolge der Qualifikationsphasen zurückgeführt werden.

Unter den unbefristet beschäftigten WiMis trägt mehr als die Hälfte (54 Prozent) Verantwortung für die Betreuung von Kindern, während dies auf weniger als ein Viertel (23 Prozent) der WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag zutrifft. Noch größer ist der Abstand bei der Beteiligung an der Pflege von Angehörigen (mit 15 gegenüber zwei Prozent). Die unterschiedliche Beteiligung an Care-Arbeit dürfte v. a. in Zusammenhang mit dem durchschnittlich höheren Alter der unbefristet beschäftigten WiMis stehen.

2.2.2 MITARBEITER*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Auch die gewichtete Stichprobe der MTV wird nach verschiedenen Merkmalen dargestellt, die für die spätere Interpretation der Ergebnisse der Beschäftigtengruppen unter den MTV nach Bereichen hilfreich sein können. Dabei werden die Merkmale ausgespart, die in den nachfolgenden Kapiteln noch detailliert dargestellt werden.

Geschlecht: In der gewichteten Stichprobe der MTV an Universitäten in Niedersachsen stellen Frauen zwei Drittel (69 Prozent) und Männer ein Drittel (31 Prozent) (vgl. Tab. A.2.2 im Anhang). Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil im Bereich der Verwaltung (79 Prozent), während Männer im Beschäftigungsbereich Technik (mit 53 Prozent) die Mehrheit stellen.

Alter: In der gewichteten Stichprobe ist nur etwa jede*r achte MTV (13 Prozent) höchstens 30 Jahre alt. Ein starkes Viertel der MTV ist zwischen 31 und 40 Jahre alt (27 Prozent). Mehr als ein Viertel der MTV (29 Prozent) fällt in die Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen und ein Drittel (32 Prozent) ist bereits älter als 50 Jahre. Im Vergleich zu den WiMis sind die MTV damit insgesamt deutlich älter.

Die MTV in den Beschäftigungsbereichen Verwaltung und Technik weisen eine vergleichbare Altersverteilung wie die Gesamtheit der MTV auf. Demgegenüber haben die MTV aus den anderen beiden Beschäftigungsbereichen höhere Anteile an jüngeren Beschäftigten: Den höchsten Anteil an Beschäftigten in der Altersgruppe bis 30 Jahren haben mit 40 Prozent die MTV, die in den Bibliotheken arbeiten. Und die MTV im Wissenschaftsmanagement weisen zwar den niedrigsten Anteil bei den bis 30-Jährigen auf, aber mit 40 Prozent einen überdurchschnittlich großen Anteil an Beschäftigten in der Altersgruppe von 31 bis 40 Jahren.

Berufliches Qualifikationsniveau: Die meisten MTV haben entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung (41 Prozent) oder ein abgeschlossenes Studium (39 Prozent). Weitere sieben Prozent der MTV haben promoviert oder wurden bereits habilitiert. Jede*r zehnte MTV hat einen Techniker- oder Meisterabschluss. Nur ein sehr kleiner Teil der MTV hat keinen beruflichen Bildungsabschluss (vier Prozent).

Von dieser Verteilung der Berufsabschlüsse weichen die MTV in einzelnen Beschäftigungsbereichen deutlich ab: Bei den MTV im Wissenschaftsmanagement haben zwei Drittel (67 Prozent) ein Studium abgeschlossen und ein weiteres Drittel (33 Prozent) wurde promoviert oder habilitiert. Einen hohen Anteil an Akademiker*innen weisen auch die MTV in den Bibliotheken auf, denn mehr als die Hälfte (53 Prozent) von ihnen hat einen Studienabschluss, und ein Zehntel (zehn Prozent) hat einen noch höheren akademischen Abschluss (Promotion, Habilitation). Den kleinsten Anteil an Akademiker*innen inklusive Promovierten haben die MTV im Bereich Technik mit

Im Vergleich zu den WiMis sind die MTV deutlich älter.

weniger als einem Drittel (30 Prozent), während sie gleichzeitig den größten Anteil mit Techniker- und Meisterabschluss aufweisen (19 Prozent).

Care-Beteiligung: Unter den MTV in der gewichteten Stichprobe sind 41 Prozent für die Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder verantwortlich. Und weitere 13 Prozent der MTV beteiligen sich an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Damit sind die MTV in weitaus größerem Umfang an Care-Arbeit beteiligt als WiMis.

Im Vergleich der MTV nach Beschäftigungsbereich variiert der Anteil der MTV, die an der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beteiligt sind, nur wenig. Auch der Anteil der MTV mit Verantwortung für Kinder fällt für die MTV in den meisten Bereichen ähnlich hoch wie in der Gesamtheit aller MTV aus. Eine Ausnahme stellen hier die MTV in den Bibliotheken dar, denn bei ihnen fällt der Anteil mit 20 Prozent gerade einmal halb so hoch aus. (Dies dürfte v. a. an dem höheren Anteil an jüngeren Beschäftigten in diesem Beschäftigungsbereich liegen.)

2.3 DGB-INDEX GUTE ARBEIT

Für die Messung und Analyse der Qualität der Arbeit wurde im vorliegenden Hochschulreport der **DGB-Index Gute Arbeit** als etabliertes Erhebungsinstrument herangezogen.¹² Das Verständnis von »Guter Arbeit«, das dem DGB-Index zu Grunde liegt, ist dabei an den Urteilen der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen ausgerichtet.¹³

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

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird eine Vielzahl von Informationen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Befragten komprimiert und zusammengeführt. Den Kern bildet ein Fragebogen mit den 42 indexbildenden Fragen (vgl. Tab. A.1.1 bis Tab. A.1.3 im Anhang). Der Fragebogen folgt dabei einem spezifischen Befragungsprinzip: Einerseits werden die Intensität von Arbeitsanforderungen und die vorhandenen Ressourcen erhoben. Zudem wird danach gefragt, wie sehr sich die Befragten durch die bestehenden Anforderungen und nicht oder nur gering vorhandenen Ressourcen belastet fühlen.

Aus den Antworten der befragten Beschäftigten auf die 42 indexbildenden Fragen zu den Arbeitsanforderungen und -bedingungen und den daraus resultierenden Belastungen wird ein Wert zwischen 0 und 100 Indexpunkten ermittelt, der Auskunft über die **Qualität der Arbeitsbedingungen** gibt: Indexwerte unter 50 Indexpunkten werden als »schlechte Arbeit« bewertet, weil sie für hohe Beanspruchung und Anforderungen stehen, die aus Sicht der Beschäftigten eine (starke) Belastung darstellen. Von 50 bis 64 Indexpunkten reicht das »untere Mittelfeld« und von 65 bis 79 Indexpunkten das »obere Mittelfeld« der Arbeitsqualität. Ein Ergebnis von 80 und

Gute Arbeit: Arbeitsbedingungen, die als entwicklungsförderlich und belastungsarm beschrieben werden.

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

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

mehr Indexpunkten charakterisiert schließlich »Gute Arbeit« mit einem verträglichen Belastungsniveau und einer guten Ressourcenausstattung, die insgesamt mit eher geringen Belastungen für die Beschäftigten einhergehen.

Der Gesamtindex setzt sich zusammen aus den drei Teilindizes:

- (1) Ressourcen
- (2) Belastungen
- (3) Einkommen und Sicherheit

Für jeden dieser drei Teilbereiche wird ein eigener Indexwert ermittelt, der gleichgewichtig in den Gesamtindex einfließt. Die drei Teilindizes wiederum sind in elf Kriterien der Arbeitsqualität untergliedert. Für jedes dieser Kriterien wird, entsprechend der Bewertungen der Beschäftigten, jeweils ein eigener Indexwert ermittelt. Auf diese Weise ist es möglich, einen schnellen Überblick über die wahrgenommene Arbeitsqualität auf verschiedenen Ebenen zu erhalten: Für den Gesamtindex, für die drei Teilindizes sowie für die elf Kriterien der Arbeitsqualität.¹⁴ Jedes der elf Kriterien beruht auf Angaben von bis zu sechs Fragen (Items). Mit jeder der 42 Fragen (Items) wird ein Merkmal der Arbeitsbedingungen erhoben, das aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive eine besondere Relevanz für die Qualität der Arbeit besitzt.

Die jährliche bundesweite Repräsentativerhebung des Instituts DGB-Index Gute Arbeit wird als telefonische Befragung durch das Umfrageinstitut uzbonn erhoben. Abweichend von diesem Verfahren wurde die Befragung zum DGB-Hochschulreport als fragebogengestützte Online-Befragung von uzbonn durchgeführt.

¹⁴ Eine Liste mit allen 42 Indexfragen und deren Zuordnung zu den elf Kriterien und den drei Teilindizes befindet sich im Anhang 1. In der Liste werden allerdings nur die Fragen zur Häufigkeit bestimmter Arbeitsbedingungen aufgenommen. Auf die Darstellung der zugehörigen Fragen zum Ausmaß der Belastung wurde aus Platzgründen verzichtet.



3

**QUALITÄT DER
ARBEIT AN
UNIVERSITÄTEN IN
NIEDERSACHSEN
AUS SICHT DER
BESCHÄFTIGTEN**

Im Rahmen der Online-Befragung haben die teilnehmenden Universitätsbeschäftigten aus Niedersachsen verschiedene Aspekte ihrer Tätigkeiten bewertet. Dabei gaben die Befragten nicht nur an, wie häufig bestimmte Arbeitsbedingungen in ihrer Tätigkeit auftreten, sondern auch in welchem Maße diese Arbeitsbedingungen für sie selbst eine Belastung darstellen. Auf Basis der Angaben zu den 42 Einzelfragen des DGB-Index Gute Arbeit konnten für die Beschäftigtengruppen Durchschnittswerte für den Gesamtindex, die drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit) sowie die elf Kriterien (auf denen die drei Teilindizes aufbauen) berechnet werden (vgl. Tab. A.1.1 bis Tab. A.1.3 im Anhang). In diesen Indexwerten werden die subjektiven Bewertungen der Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten in einem Zahlenwert gebündelt. Dadurch kann die Qualität der Arbeit zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen verglichen werden.

Für die Interpretation der Bewertungen aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) und der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) an den Universitäten in Niedersachsen werden die Ergebnisse mit zwei anderen Beschäftigtengruppen verglichen, die vergleichbare Qualifikationen für den Arbeitsmarkt mitbringen und wahrscheinlich auch für viele Beschäftigte an den Universitäten als Vergleichsmaßstab dienen: Als Vergleichsgruppe der WiMis werden die Akademiker*innen in Deutschland genutzt und als Vergleichsgruppe für die MTV die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland herangezogen. Die dafür genutzten Vergleichsdaten stammen aus der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit des Jahres 2019.¹⁵

3.1 ARBEITSQUALITÄT AUS SICHT DER WISSENSCHAFTLICHEN BESCHÄFTIGTEN

WiMis in Niedersachsen bewerten die Qualität der Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als Akademiker*innen in Deutschland.

Bezogen auf alle Akademiker*innen¹⁶ in Deutschland liegt der Gesamtwert des DGB-Index im Jahr 2019 bei 65 von 100 Indexpunkten. Die Bewertung der Arbeitsqualität fällt damit noch in das obere Mittelfeld der Bewertungsskala (Abb. 3.1). Der Durchschnittswert der Bewertung durch die befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen fällt mit 57 von 100 Indexpunkten deutlich niedriger aus und liegt im unteren Mittelfeld. Damit wird die Qualität der Arbeitsbedingungen an den Universitäten aus Sicht der WiMis in Niedersachsen deutlich schlechter bewertet als von der Vergleichsgruppe der Akademiker*innen in Deutschland.

In der Betrachtung der drei Teilindizes und der elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit zeigt sich, in welchen Bereichen die Unterschiede liegen (Abb. 3.1):

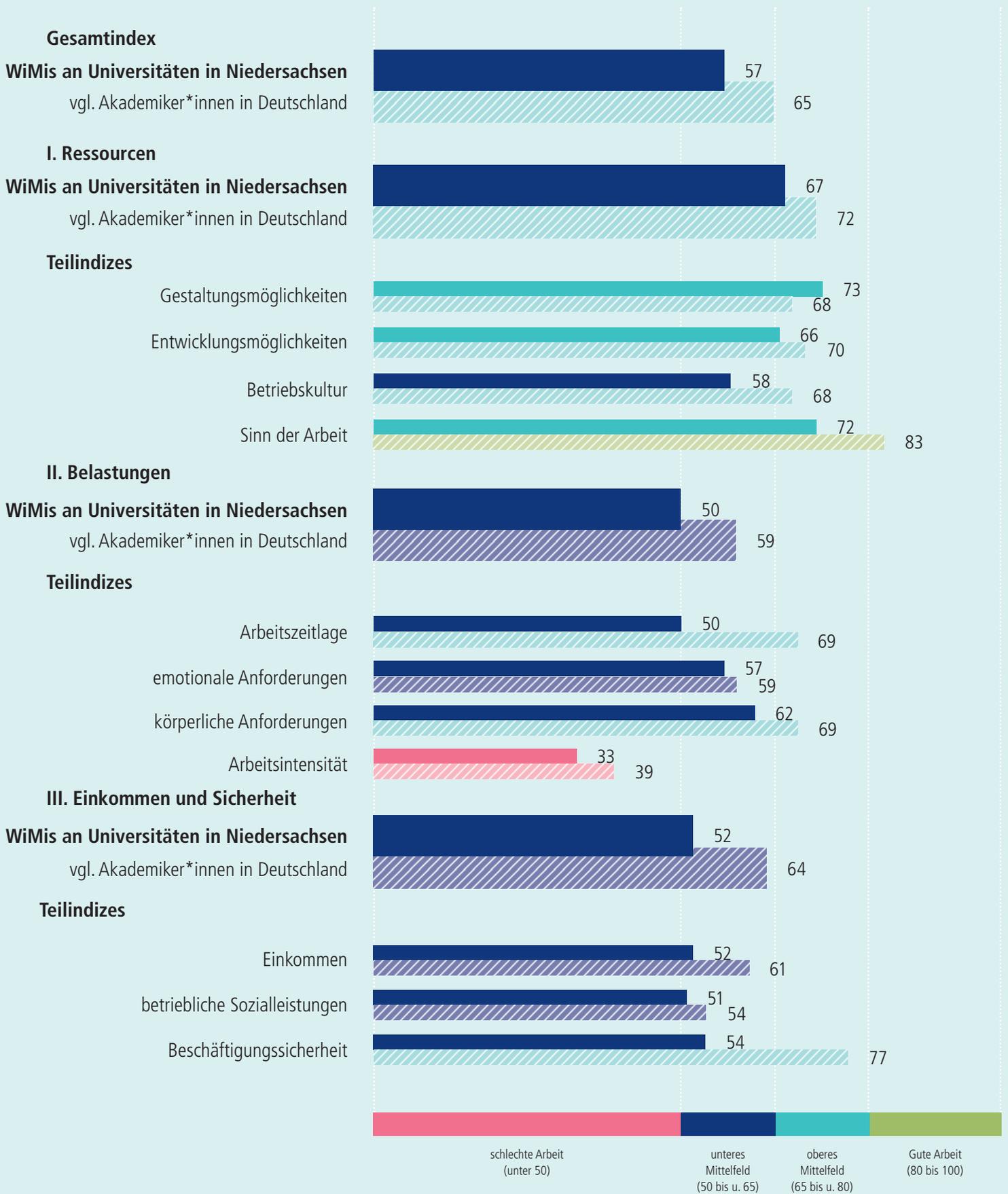
Eher gering ist der Unterschied beim Teilindex **Ressourcen**, denn hier liegen die Werte für die WiMis in Niedersachsen (67 Indexpunkte) und für alle Akademiker*innen in Deutschland (72 Indexpunkte) im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität. Der **Vergleich der vier Kriterien** im Bereich Ressourcen lässt weitere Unterschiede zwischen den Bewertungen der WiMis und den Akademiker*innen erkennen: Der Sinn der Arbeit wird von den WiMis zwar durchschnittlich mit 72 Indexpunkten bewertet und liegt damit im

¹⁵ Wir danken Dr. Rolf Schmucker vom DGB-Institut Gute Arbeit für die Bereitstellung der Daten.

¹⁶ Diese Gruppe umfasst alle Beschäftigten, die im Rahmen der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit angegeben haben, mindestens über den Abschluss einer Fachhochschul- oder Hochschulbildung zu verfügen.

Abb. 3.1: Arbeitsqualität aus Sicht der WiMis an Universitäten in Niedersachsen und aus Sicht von Akademiker*innen in Deutschland (2019)

(Durchschnittswerte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes sowie der elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit)
 Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben, sowie DGB-Index Gute Arbeit 2019 (Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen



oberen Mittelfeld. Bei den Akademiker*innen hingegen wird dieses Kriterium mit 83 Indexpunkten deutlich besser bewertet. Etwas schlechter als die Gesamtheit der Akademiker*innen bewerten die WiMis in Niedersachsen die Entwicklungsmöglichkeiten an den Universitäten (mit 66 gegenüber 70 Indexpunkten). Die Betriebskultur an den Universitäten bewerten die WiMis in Niedersachsen allerdings sogar so schlecht, dass ihre Bewertung 10 Indexpunkte niedriger ausfällt als bei der Vergleichsgruppe (58 gegenüber 68 Indexpunkten). Unter Betriebskultur wird neben Kollegialität und der Wertschätzung durch Vorgesetzte auch das Meinungsklima an der Hochschule gefasst.¹⁷ Nur die Gestaltungsmöglichkeiten werden von den WiMis in Niedersachsen etwas positiver bewertet als von allen Akademiker*innen in Deutschland (mit 73 zu 68 Indexpunkten).

Sehr viel schlechter fällt die Bewertung der WiMis beim Teilindex **Belastungen** aus: Mit 50 Indexpunkten liegt die durchschnittliche Bewertung durch die WiMis in Niedersachsen genau auf der Grenze zu schlechter Arbeit, während die Bewertung der Akademiker*innen mit 59 Indexpunkten im unteren Mittelfeld der Qualität der Arbeit liegt. Auffallend groß ist der Abstand beim Kriterium Arbeitszeitlage, das bei den WiMis mit 50 Indexpunkten ebenfalls auf der Grenze zu schlechter Arbeit liegt, während die durchschnittliche Bewertung durch alle Akademiker*innen mit 69 Indexpunkten weitaus höher liegt und für eine Qualität der Arbeit im oberen Mittelfeld steht. Ursächlich für die schlechten Arbeitsbedingungen an Universitäten sind die langen tatsächlichen Arbeitszeiten der WiMis und die damit einhergehende Ausweitung der Arbeit in den Randzonen (also abends, nachts und am Wochenende). Negativ zu Buche schlägt hier auch die große Menge an Mehrarbeit¹⁸, die die WiMis leisten (siehe dazu auch Kapitel 5.2). Besonders kritisch fällt bei beiden Beschäftigtengruppen die Bewertung des Kriteriums Arbeitsintensität aus. Sowohl die WiMis als auch die Akademiker*innen kommen hier mit durchschnittlich 33 bzw. 39 Indexpunkten zu Einschätzungen, die auf sehr große Probleme schließen lassen: Häufige Arbeitsunterbrechungen, fehlende Informationen, Arbeitsstress und schwer zu vereinbarende Arbeitsanforderungen treten häufig auf und werden als so belastend erlebt, dass man hier von extrem schlechter Arbeit sprechen muss (siehe dazu auch Kapitel 6).

Arbeitsunterbrechungen, fehlende Informationen, Stress und schwer zu vereinbarende Arbeitsanforderungen werden als so belastend erlebt, dass hier von extrem schlechter Arbeit gesprochen werden muss.

Auch beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** liegt der Mittelwert der WiMis an Universitäten in Niedersachsen mit 52 Indexpunkten nur knapp über der kritischen Grenze zu schlechter Arbeit. Die Akademiker*innen in Deutschland kommen hier mit 64 Indexpunkten zu einer Bewertung, die nur knapp unter der Grenze zum oberen Mittelfeld liegt. Dementsprechend deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei allen drei Kriterien in diesem Bereich: Das Einkommen und die betrieblichen Sozialleistungen bewerten die WiMis mit nur 52 bzw. 51 Indexpunkten so kritisch, dass beide Durchschnittswerte am unteren Rand des unteren Mittelfeldes liegen. Vor allem beim Kriterium Einkommen fällt die Bewertung der Akademiker*innen mit 61 Indexpunkten deutlich höher aus. Extrem groß ist auch der Abstand beim Kriterium Beschäftigungssicherheit, denn der durchschnittliche Indexwert aller Akademiker*innen (77 Indexpunkte) liegt im oberen Mittelfeld, während der durchschnittliche Indexwert der WiMis in Niedersachsen mit 54 Indexpunkten nur eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld anzeigt. Die Beschäftigungsunsicherheit der zum großen Teil befristet beschäftigten WiMis schlägt hier offenbar deutlich zu Buche und zeigt sich in einem extremen Abstand von 23 Indexpunkten (siehe dazu auch Kapitel 4.5).

Der differenzierte Vergleich von **WiMis mit befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen** lässt – trotz weitgehend ähnlicher Ergebnisse – auch einige Unterschiede bei

¹⁷ Damit handelt es sich um Rahmenbedingungen der Tätigkeiten, die durch die einzelne Universität bzw. die dortigen Einrichtungen gesetzt werden. Die schlechten Bewertungen bei diesen Punkten lassen dringenden Handlungsbedarf seitens der Universitätsleitungen bzw. der Dekan*innen erkennen.

¹⁸ Mit Mehrarbeit sind hier sowohl Überstunden im juristischen Sinne gemeint als auch zusätzliche unbezahlte Arbeitsstunden, die ohne formale Anweisung und Entlohnung erbracht wurden.

der Beurteilung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der jeweiligen Beschäftigtengruppe erkennen (Abb. 3.2): Beim **Gesamtindex** kommen sowohl die WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag als auch unbefristet beschäftigte WiMis mit 56 bzw. 59 Indexpunkten zu Bewertungen, die für eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld stehen. Am besten werden von beiden Beschäftigtengruppen die **Ressourcen** bewertet, denn mit 67 bzw. 68 Indexpunkten wird bei diesem Teilindex eine Arbeitsqualität der Arbeitsbedingungen im oberen Mittelfeld erreicht. Unterschiede zeigen sich nur bei zwei Kriterien: Befristet beschäftigte WiMis bewerten die Entwicklungsmöglichkeiten etwas besser (mit 66 zu 61 Indexpunkten), während unbefristet beschäftigte WiMis beim Sinn der Arbeit zu einer deutlich besseren Bewertung kommen (mit 80 zu 71 Indexpunkten). Die mit den Tätigkeiten einhergehenden **Belastungen** werden von den unbefristet Beschäftigten etwas schlechter bewertet (48 gegenüber 51 Indexpunkten), was vor allem an den emotionalen Anforderungen liegt, die bei WiMis mit unbefristetem Arbeitsvertrag deutlich stärker belastend sind (mit 48 gegenüber 58 Indexpunkten). Sehr große Unterschiede zeigen sich auch beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** mit einem Abstand von 10 Indexpunkten zwischen unbefristet und befristet beschäftigten WiMis (61 gegenüber 51 Indexpunkten). WiMis mit unbefristetem Arbeitsvertrag kommen dabei sowohl beim Einkommen (57 zu 51 Indexpunkten) als auch besonders bei der Beschäftigungssicherheit (73 zu 51 Indexpunkten) zu deutlich besseren Bewertungen.

Die weitere **Differenzierung nach Befristungsgrund** zeigt: Im Vergleich zum Durchschnitt aller WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag kommen zwei Beschäftigtengruppen zu einer schlechteren Gesamtbewertung: **WiMis auf einer Postdoc-Stelle** (54 Indexpunkte) und **WiMis mit einer sachgrundlos befristeten Stelle** (52 Indexpunkte). Die WiMis beider Gruppen bewerten die mit ihren Tätigkeiten verbundenen Belastungen als auch Einkommen und Sicherheit mit weniger als 50 Indexpunkten. Zu schlechteren Bewertungen kommen sie dabei sowohl bei Arbeitszeitlage und Arbeitsintensität als auch bei den betrieblichen Sozialleistungen und der Beschäftigungssicherheit. Mit diesen Ergebnissen liegt die Qualität der Arbeit für diese beiden Gruppen der WiMis im Bereich schlechter Arbeit. Im Vergleich zur Gruppe aller WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag bewerten WiMis mit sachgrundloser Befristung im Bereich Ressourcen fast alle Kriterien deutlich schlechter: Dies betrifft die Gestaltungsmöglichkeiten (67 zu 74 Indexpunkten), als auch die Entwicklungsmöglichkeiten (62 zu 66 Indexpunkten) und die Betriebskultur (50 zu 58 Indexpunkten).

Vergleicht man die **Frauen und Männer** unter den WiMis (Abb. A.3.1 im Anhang), so zeigt sich, dass Frauen insgesamt zu einer schlechteren Bewertung gelangen als Männer (mit 54 gegenüber 58 Indexpunkten). Besonders deutlich fällt der Abstand bei der Bewertung der Ressourcen aus, denn Frauen kommen bei der Arbeitszeitlage und der Arbeitsintensität zu schlechteren Bewertungen als die Männer. Noch größer ist der geschlechterbezogene Abstand bei den Bewertungen der emotionalen Anforderungen. Und auch für den Bereich Einkommen und Sicherheit weisen Frauen einen deutlich niedrigeren Durchschnittswert auf als Männer (49 gegenüber 54 Indexpunkten). Hierbei bewerten Frauen insbesondere die Beschäftigungssicherheit deutlich schlechter als Männer (48 gegenüber 57 Indexpunkten).¹⁹

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegenden Ergebnisse sind bedenklich: Im Durchschnitt bewerten die wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen die Qualität ihrer

¹⁹ Teilweise dürften die Bewertungsunterschiede zwischen Frauen und Männern mit unterschiedlichen Verteilungen nach Fächergruppen zusammenhängen. Es ist aber nicht gänzlich auszuschließen, dass Frauen arbeitsbedingte Belastungen kritischer bewerten als Männer, insbesondere wenn sie Kinder oder pflegebedürftige Verwandte haben, oder weil sie – auch wenn sie keine Kinder haben – die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Tätigkeit in der Wissenschaft stärker antizipieren als Männer.

Abb. 3.2: Arbeitsqualität aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen nach Befristung und Befristungsgrund (2019)

(Durchschnittliche Werte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes und der elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit)

	unbefristet	befristet	Befristungsgrund ¹			
			Projekt- stelle (Drittmittel)	Qualifizie- rungsstelle (Promotion)	Qualifizie- rungsstelle (Postdoc)	sach- grundlos
Gesamtindex	59	56	57	57	54	52
I. Ressourcen	68	67	68	67	69	62
Gestaltungsmöglichkeiten	73	74	73	75	78	67
Entwicklungsmöglichkeiten	61	66	67	68	61	62
Betriebskultur	57	58	61	56	57	50
Sinn der Arbeit	80	71	71	69	79	71
II. Belastungen	48	51	52	50	47	45
Arbeitszeitlage	49	50	52	50	44	42
emotionale Anforderungen	48	58	61	58	57	52
körperliche Anforderungen	63	62	63	60	60	56
Arbeitsintensität	32	33	34	34	27	30
III. Einkommen und Sicherheit	61	51	52	53	47	47
Einkommen	57	51	52	49	52	56
betriebliche Sozialleistungen	53	51	50	55	43	47
Beschäftigungssicherheit	73	51	52	55	47	38
Anzahl (N, gewichtet)	62	476	233	135	31	32

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

¹ Abgebildet werden hier nur die Ergebnisse für Befristungsgründe, die in der gewichteten Stichprobe mindestens 30 Teilnehmende umfassen.
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als die zum Vergleich herangezogene Gruppe aller Akademiker*innen in Deutschland. Dies sind schlechte Voraussetzungen für die Universitäten als Arbeitgeber*innen im Wettbewerb um qualifizierte (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen. Wenn es also darum geht, diese für die Universitäten zu begeistern und sie nicht an privatwirtschaftliche oder andere öffentliche Einrichtungen zu verlieren.

Hervorzuheben sind insbesondere die Belastungen, denen die WiMis an Universitäten in Niedersachsen ausgesetzt sind – hier liegt der Indexwert teilweise schon im Bereich schlechter Arbeit. Besonders dramatisch zeigt sich dies bei der Bewertung der Arbeitsintensität. Ein ähnlich negatives Bild ergibt die Bewertung im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit. Dabei stellen die Betriebskultur und die betrieblichen Sozialleistungen Handlungsfelder dar, in denen die einzelnen Universitäten unmittelbar die Arbeitsbedingungen ihrer WiMis verbessern könnten. Eine besondere Belastung stellen für WiMis befristete Arbeitsverträge dar, denn beim Kriterium Beschäftigungssicherheit liegt die Bewertung durch befristet beschäftigte WiMis nur knapp über der Grenze zu schlechter Arbeit.

3.2 ARBEITSQUALITÄT AUS SICHT DER MITARBEITER*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Im Jahr 2019 liegt der durchschnittliche Gesamtwert des DGB-Index für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland bei 63 von 100 Indexpunkten und damit im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität (Abb. 3.3). Für die befragten MTV an Universitäten in Niedersachsen liegt der Durchschnittswert zwar ebenfalls im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität, fällt mit 54 von 100 Indexpunkten aber deutlich niedriger aus.

Worauf diese großen Unterschiede beim Gesamtwert des DGB-Index zurückzuführen sind, zeigt sich, wenn man beide Beschäftigtengruppen hinsichtlich der drei Teilindizes sowie der elf Kriterien vergleicht (Abb. 3.3):

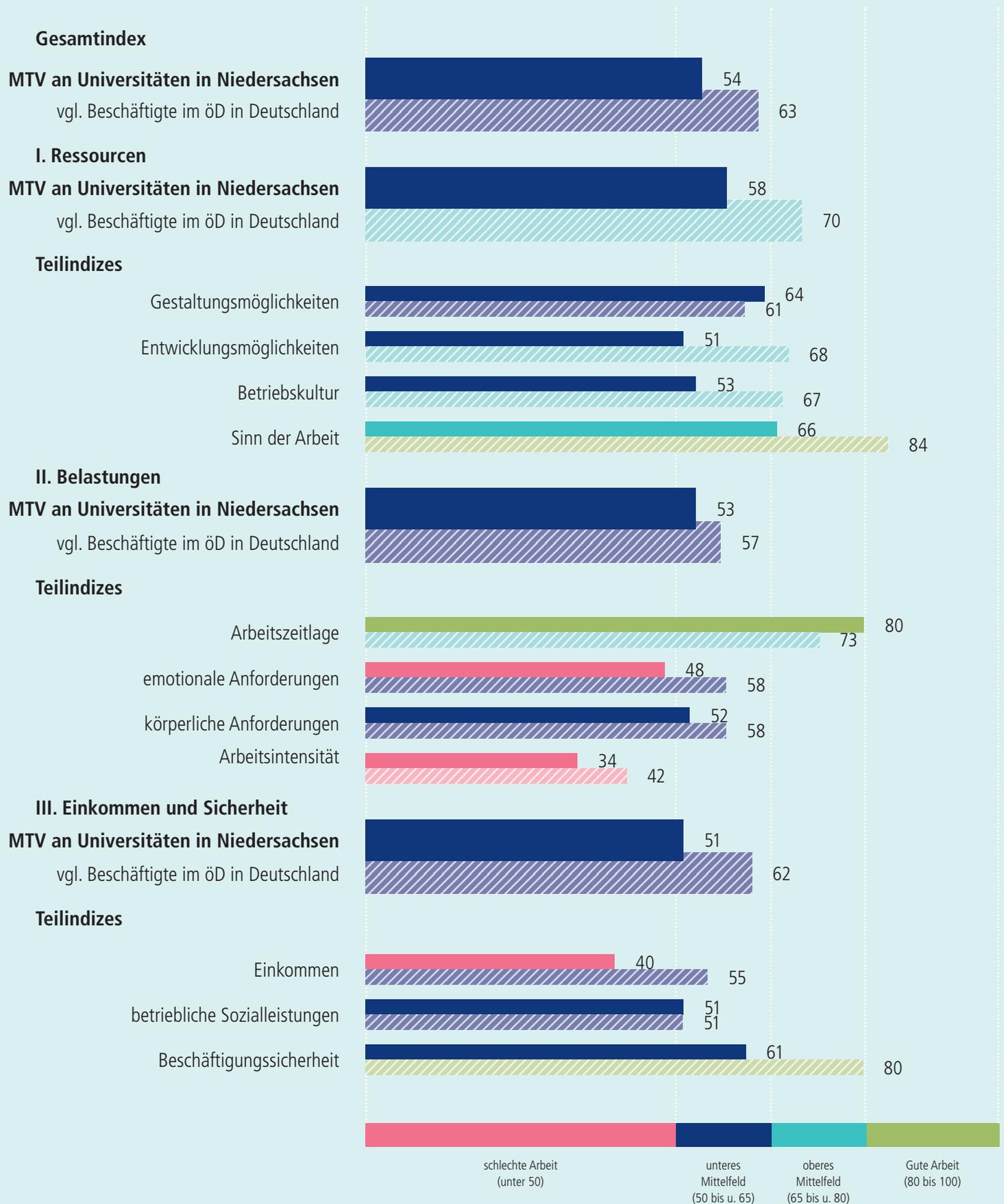
Im Vergleich zu allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland bewerten die MTV an Universitäten in Niedersachsen die Arbeitsqualität im Bereich **Ressourcen** fast durchgängig wesentlich schlechter: Mit 58 Indexpunkten liegt der Durchschnittswert der MTV im unteren Mittelfeld der Qualität der Arbeit. Die Beschäftigten des öffentlichen Diensts kommen hier zu einer deutlich besseren Bewertung (70 Indexpunkte), die für eine Qualität der Arbeit im oberen Mittelfeld steht. Dementsprechend zeigen sich auch bei den Bewertungen der einzelnen Kriterien im Bereich Ressourcen große Unterschiede: Bei den Entwicklungsmöglichkeiten und der Betriebskultur liegen die durchschnittlichen Bewertungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im oberen Mittelfeld. Von den MTV in Niedersachsen werden beide Kriterien hingegen so schlecht bewertet, dass sie am unteren Ende des Mittelfeldes der Arbeitsqualität liegen. Auch beim Kriterium Sinn der Arbeit fällt die Bewertung der

Befristete Arbeitsverträge sind für WiMis besonders belastend.

Abb. 3.3: Arbeitsqualität aus Sicht der MTV an Universitäten in Niedersachsen und aus Sicht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland (2019)

(Durchschnittswerte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes sowie der elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit)

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben, sowie DGB-Index Gute Arbeit 2019 (Scientific-Use-File, gewichtete Angaben), eigene Berechnungen



MTV in Niedersachsen mit 66 Indexpunkten viel schlechter aus als im öffentlichen Diensts (84 Indexpunkte). Lediglich die Gestaltungsmöglichkeiten bewerten die MTV in Niedersachsen leicht positiver als die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Deutschland (mit 64 gegenüber 61 Indexpunkten).

Beim Teilindex **Belastungen** fallen die Bewertungen beider Beschäftigtengruppen ähnlich niedrig aus (mit 57 und 53 Indexpunkten) und stehen für eine Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld. Bei den meisten der vier Kriterien kommen die MTV wiederum zu schlechteren Bewertungen als die Beschäftigten im öffentlichen Dienst: Dies trifft auf die körperlichen Anforderungen (mit 52 gegenüber 58 Indexpunkten) und noch stärker auf die emotionalen Anforderungen (mit 48 gegenüber 58 Indexpunkten), die für die MTV damit im Bereich schlechter Arbeit liegen. Den befragten MTV zufolge sind sie bei der Arbeit häufig belastenden Konflikten und auch respektloser Behandlung ausgesetzt und müssen ihre Gefühle bei der Arbeit häufig verbergen. Noch schlechter fällt die Bewertung beim Kriterium Arbeitsintensität aus: Hier kommen beide Beschäftigtengruppen mit Durchschnittswerten von 34 Indexpunkten (MTV) und 42 Indexpunkten (öffentlicher Dienst) zu Einschätzungen, die auf große Probleme schließen lassen: Vor allem Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und fehlende Informationen werden als so belastend erlebt, dass man hier von sehr schlechten Arbeitsbedingungen sprechen muss (siehe dazu Kapitel 6). Mit durchschnittlich 80 Indexpunkten fällt die Bewertung der Arbeitszeitlage durch die MTV in Niedersachsen hingegen deutlich besser aus als bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (73 Indexpunkte). Die Arbeitsqualität liegt für die MTV in Niedersachsen beim Kriterium Arbeitszeitlage damit sogar im Bereich Guter Arbeit. Ursachen dafür sind, dass bei den MTV an den Universitäten vergleichsweise wenige Mehrarbeitsstunden anfallen, und dementsprechend selten eine Ausweitung der Arbeitszeiten in die Randlagen (in den Abend und in das Wochenende) stattfindet (siehe dazu Kapitel 5.3).

Zu einer deutlich negativeren Bewertung kommen die MTV an den Universitäten beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit**: Ihr Durchschnittswert liegt mit 51 Indexpunkten gerade noch im unteren Mittelfeld, während die Bewertung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei 62 Indexpunkten liegt. Große Unterschiede zeigen sich dementsprechend auch bei den Bewertungen der drei Kriterien in diesem Bereich: Beim Einkommen liegt die Bewertung durch die MTV mit durchschnittlich 40 Indexpunkten im Bereich schlechter Arbeit, während die Bewertung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit 55 Indexpunkten im unteren Mittelfeld liegt. Aus Sicht der MTV in Niedersachsen wird das erzielte Einkommen oftmals als »nicht ausreichend« oder »gerade ausreichend« bewertet. Auch in Bezug auf die Frage, ob die zu erwartende Rente/Pension ausreichend sein wird, sind die MTV sehr pessimistisch, was mit entsprechenden Belastungen einhergeht (siehe dazu Kapitel 7). Die betrieblichen Sozialleistungen bewerten die MTV wie auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gleichermaßen als schlecht: Mit nur 51 Indexpunkten liegen die Werte nur knapp über der Grenze zu schlechter Arbeit. Auffallend groß ist der Abstand bei der Bewertung des Kriteriums Beschäftigungssicherheit, denn hier liegt der Durchschnittswert für den öffentlichen Dienst bei 80 Indexpunkten sogar im Bereich Guter Arbeit. Demgegenüber steht die durchschnittliche Bewertung der MTV mit 61 Indexpunkten nur für eine Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld.

Detailliertere Auswertungen einzelner Indexfragen haben gezeigt, dass – im Vergleich zu den Beschäftigten im öffentlichen Dienst – die MTV sich häufiger Sorgen machen,

MTV bewerten die Arbeitsintensität mit einem Durchschnittswert von nur 34 Indexpunkten. Das sind sehr schlechte Arbeitsbedingungen.

MTV sind pessimistisch, ob die zu erwartende Rente/Pension ausreichen wird. Das geht mit entsprechenden Belastungen einher.

ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder dass ihr Arbeitsplatz im Zuge der Digitalisierung überflüssig werden könnte. Vor allem aber sind die MTV in Niedersachsen häufiger besorgt um ihre berufliche Zukunft als die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Hauptursache dafür ist der vergleichsweise hohe Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei den MTV an den Universitäten, der sich besonders negativ auf die Bewertung auswirkt (siehe dazu Kapitel 5).

Die differenzierte Analyse der Qualität der Arbeit nach **Beschäftigungsbereichen** zeigt, dass die MTV in den Beschäftigungsbereichen Verwaltung und Technik einerseits und die MTV in den Beschäftigungsbereichen Bibliothek und Wissenschaftsmanagement andererseits zu jeweils ähnlichen Bewertungen der Arbeitsqualität gelangen, allerdings sind auch einige Unterschiede festzustellen (Abb. 3.4):

Im Bereich **Ressourcen** gelangen die MTV aus den vier Beschäftigungsbereichen zu durchschnittlichen Bewertungen, die zwischen 56 und 66 Indexpunkten liegen. Vergleichsweise schlecht fällt die Bewertung im Bereich Verwaltung mit 56 Indexpunkten aus, und am besten im Bereich Wissenschaftsmanagement mit 66 Indexpunkten. Diese Werte stehen für eine Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld bzw. im oberen Mittelfeld. Das Kriterium Gestaltungsmöglichkeiten bewerten die Beschäftigten in den Bereichen Bibliothek und Wissenschaftsmanagement (mit 70 bzw. 71 Indexpunkten) etwas positiver als die Beschäftigten im Bereich Technik (67 Indexpunkte). Deutlich geringer fällt die Bewertung hierbei im Bereich Verwaltung mit nur 60 Indexpunkten aus. Das Kriterium Sinn der Arbeit bewerten die MTV noch etwas positiver: Wiederum kommen die Beschäftigten in Bibliotheken und im Wissenschaftsmanagement (mit 72 bzw. 74 Indexpunkten) zu einer besseren Bewertung als die Beschäftigten in Verwaltung und Technik (mit 65 bzw. 66 Indexpunkten). Insgesamt deutlich negativer fallen die Bewertungen der Betriebskultur und der Entwicklungsmöglichkeiten aus, die nur im unteren Mittelfeld liegen. Für die Beschäftigten der Verwaltung fallen die Entwicklungsmöglichkeiten sogar in den Bereich schlechter Arbeit. Auch bei diesen beiden Kriterien kommen die MTV im Wissenschaftsmanagement zu deutlich positiveren Bewertungen, die aber auch – wie die Bewertungen der MTV aus den anderen Bereichen – lediglich im unteren Mittelfeld liegen.

Beim Teilindex **Belastungen** liegen die durchschnittlichen Bewertungen der MTV aller Beschäftigungsbereiche im unteren Mittelfeld der Qualität der Arbeit. Die Befragten aus den Bereichen Technik und Bibliotheken bewerten die emotionalen Belastungen mit 53 bzw. 52 Indexpunkten, was noch einer Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld entspricht. Noch größer sind die emotionalen Belastungen für MTV in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement – mit jeweils 45 Indexpunkten muss die Qualität der Arbeit bei diesem Kriterium als schlecht bezeichnet werden. Bezüglich der körperlichen Anforderungen fällt die Bewertung im Bereich Technik mit 43 Indexpunkten am niedrigsten aus. Deutlich positiver werden die körperlichen Anforderungen von den befragten MTV aus der Verwaltung (55 Indexpunkte) und dem Wissenschaftsmanagement (64 Indexpunkte) bewertet. Auffallend schlecht bewerten die MTV in allen Beschäftigungsbereichen die Arbeitsintensität (mit 31 bis 39 Indexpunkten), sodass man hier von schlechter Arbeit sprechen muss. Demgegenüber werden die Bedingungen beim Kriterium Arbeitszeitlage sehr positiv bewertet: Für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik liegen die Durchschnittswerte bei 80 Indexpunkten und stehen damit für gute Arbeitsbedingungen. Übertroffen wird dieses Ergebnis durch die Bewertung von den Beschäftigten in Bibliotheken

Abb. 3.4: Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen nach Beschäftigungsbereichen (2019)

(Durchschnittliche Werte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes und der elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit)

	MTV insgesamt	Beschäftigungsbereich			
		Verwaltung	Technik	Bibliothek	Wissenschaftsmanagement
Gesamtindex	54	52	55	59	59
I. Ressourcen	58	56	59	63	66
Gestaltungsmöglichkeiten	64	60	67	70	71
Entwicklungsmöglichkeiten	51	48	51	51	62
Betriebskultur	53	51	53	59	59
Sinn der Arbeit	66	65	66	72	74
II. Belastungen	53	53	53	58	52
Arbeitszeitlage	80	80	80	92	68
emotionale Anforderungen	48	45	53	52	45
körperliche Anforderungen	52	55	43	50	64
Arbeitsintensität	34	32	37	39	31
III. Einkommen und Sicherheit	51	48	51	57	57
Einkommen	40	34	40	53	59
betriebliche Sozialleistungen	51	49	50	58	53
Beschäftigungssicherheit	61	61	63	59	60
Anzahl (N, gewichtet)	681	354	218	44	65

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

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

(92 Indexpunkte). Bei den MTV des Wissenschaftsmanagement fällt der Durchschnittswert mit 68 Indexpunkten hingegen kritischer aus. Ursache für die insgesamt positive Bewertung der Arbeitszeitlage ist, dass die MTV in der Regel weniger Mehrarbeitsstunden leisten als z. B. die WiMIs und dadurch auch seltener in den Randzeiten – also abends, nachts und an den Wochenenden – arbeiten (siehe dazu Kap. 5.3). Auf die Beschäftigten des Wissenschaftsmanagement trifft dies allerdings etwas weniger zu, was sich in einer schlechteren Bewertung niederschlägt.

Für den Teilindex **Einkommen und Sicherheit** liegen die durchschnittlichen Bewertungen der MTV insgesamt an der Grenze zu schlechter Arbeit. Allerdings mit deutlichem Unterschied zwischen den Beschäftigten in Verwaltung und Technik einerseits (mit 48 bzw. 51 Indexpunkten) und den Beschäftigten in Bibliotheken und im Wissenschaftsmanagement andererseits (mit jeweils 57 Indexpunkten). Auffallend niedrig fallen bei den MTV die durchschnittlichen Bewertungen des Kriteriums Einkommen aus: Im Vergleich zu den MTV in Bibliotheken und Wissenschaftsmanagement (mit 53 bzw. 59 Indexpunkten) bewerten die MTV in Technik und Verwaltung ihr Einkommen (mit 40 bzw. 34 Indexpunkten) sogar so schlecht, dass die Ergebnisse im Bereich schlechter Arbeit liegen.²⁰ Etwas weniger negativ werden die betrieblichen Sozialleistungen bewertet, allerdings liegen die Durchschnittswerte auch hier nur knapp über oder sogar unter der kritischen Grenze von 50 Indexpunkten. (Eine Ausnahme stellen hier die Beschäftigten in den Bibliotheken dar – mit einem Durchschnittswert von 58 Indexpunkten.) Deutlich positiver fällt die Bewertung der Beschäftigungssicherheit aus, denn für die MTV aus allen Beschäftigungsbereichen liegen die Durchschnittswerte bei 61 Indexpunkten und erreichen damit eine Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld.

Eine nach **Geschlecht** differenzierte Analyse der Qualität der Arbeit zeigte, dass sich bei den MTV die Bewertungen der Frauen und Männer nur wenig unterscheiden (Abb. A.3.2 im Anhang). Bei den drei Teilindizes und auch bei den meisten Kriterien kommen Frauen wie Männer zu fast identischen Bewertungen.

Eine weiterführende Analyse der Qualität der Arbeit unter Berücksichtigung von **Befristung** zeigt, dass MTV mit befristetem Arbeitsvertrag zu einer insgesamt vergleichbaren Bewertung kommen wie MTV in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (56 und 54 Indexpunkte) (Abb. A.3.2 im Anhang). Die etwas positiveren Bewertungen durch die MTV mit befristetem Arbeitsvertrag dürften überwiegend darauf zurückzuführen sein, dass Befristungen bei den MTV stark nach Beschäftigungsbereichen differieren (siehe dazu Kapitel 5) und zudem in den höheren Positionen stärker verbreitet sind. Lediglich beim Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit kommen die unbefristeten MTV zu einer insgesamt etwas positiveren Bewertung als MTV mit befristetem Arbeitsvertrag. Dies liegt aber ausschließlich am extremen Abstand beim Kriterium Beschäftigungssicherheit (mit 66 zu 39 Indexpunkten).

ZUSAMMENFASSUNG

Die **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** an Universitäten in Niedersachsen bewerten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen im Durchschnitt deutlich schlechter als die **Vergleichsgruppe der Beschäftigten im öffentlichen Dienst** in Deutschland. Nur bei zwei Kriterien werden die Arbeitsbedingungen von den MTV in Niedersachsen besser bewertet, nämlich bei der Arbeitszeitlage und den Gestal-

²⁰ Weiterführende Analysen zeigen, dass das Einkommen besonders von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen häufiger schlechter bewertet wird.

tungsmöglichkeiten. Bei den anderen neun Kriterien fallen die Bewertungen der MTV in Niedersachsen teilweise deutlich schlechter aus als bei der Vergleichsgruppe. Besonders stark ausgeprägte Differenzen – mit 14 oder mehr Indexpunkten – zeigen sich bei den Kriterien Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Einkommen und Beschäftigungssicherheit.

Bei der differenzierten Betrachtung nach **Beschäftigungsbereichen** zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten in Verwaltung und Technik einerseits und den Beschäftigten in Bibliotheken und im Wissenschaftsmanagement andererseits. Vor allem bei den Ressourcen als auch bei Einkommen und Sicherheit kommen die Beschäftigten in Bibliotheken und Wissenschaftsmanagement zu deutlich positiveren Bewertungen als die MTV aus Verwaltung und Technik. Durchgängig schlecht bewerten die MTV aller Beschäftigungsbereiche die Arbeitsintensität, sodass hier von schlechter Arbeit gesprochen werden muss. Auffällig ist auch die schlechte Bewertung des Einkommens, die für die MTV in Verwaltung und Technik ebenfalls im Bereich schlechter Arbeit liegt.

Beschäftigte in Bibliotheken und im Wissenschaftsmanagement bewerten Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit deutlich positiver als Beschäftigte aus Verwaltung und Technik.



4 BEFRISTUNG

Im Rahmen der Online-Befragung des DGB gaben 88 Prozent (Tab. A.4.1 im Anhang) der befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) in Niedersachsen an, dass sie befristet beschäftigt sind.²¹ Von den befragten MTV aus der Stichprobe gaben 18 Prozent (Tab. A.4.1 im Anhang) an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Laut amtlicher Statistik lag der Befristungsanteil für die MTV in Niedersachsen im Jahr 2018 bei 21,5 Prozent (vgl. Banscherus 2020: Datenreport, Tab. 60, S. 60). Die amtliche Statistik umfasst dabei allerdings auch die Beschäftigten in der Pflege an Hochschulkliniken. Diese wurden bei der Online-Befragung ausgeschlossen. Insgesamt wurde der Anteil der befristeten MTV an den Universitäten in Niedersachsen im vorliegenden Bericht also etwas untererfasst (vgl. Kapitel 2).

88 Prozent der befragten WiMis und 18 Prozent der MTV sind befristet beschäftigt.

4.1 BEFRISTUNGSANTEILE

Bei den WiMis an den Universitäten in Niedersachsen zeigen sich im Rahmen der vorliegenden Befragung in Hinblick auf Befristungen deutliche Unterschiede (Abb. 4.1). Die höchsten Befristungsanteile finden sich mit 93 Prozent bei den WiMis der »Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften« und mit 92 Prozent in den »Ingenieurwissenschaften«. Ähnlich hoch liegen die Befristungsquoten der WiMis in den »Geisteswissenschaften« (89 Prozent) und in der Fächergruppe »Mathematik und Naturwissenschaften« (88 Prozent). Unter den WiMis in zentralen Einrichtungen befinden sich fast drei Viertel in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Unter den MTV in Niedersachsen, die an der Befragung teilgenommen haben, differiert der Befristungsanteil hingegen deutlich zwischen den Beschäftigungsbereichen:

²¹ Die Stichprobe der WiMis wurde unter anderem nach dem Merkmal Befristung gewichtet, daher sind auch Abweichungen gegenüber den Daten der amtlichen Statistik möglich (vgl. Kapitel 2). In der amtlichen Statistik liegt der Befristungsanteil unter aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen in Niedersachsen für das Jahr 2018 mit 81,8 Prozent deutlich niedriger (vgl. Banscherus 2020: Datenreport, Tab. 44, S. 44). Die unterschiedlichen Befristungsanteile sind v. a. darin bedingt, dass in der Stichprobe nur WiMis an Universitäten berücksichtigt wurden und darüber hinaus einige Fächergruppen ausgeschlossen waren (vgl. Kapitel 2.1).

Abb. 4.1: Befristungsanteile nach Beschäftigtengruppen an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMis)

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	93
Ingenieurwissenschaften	92
Geisteswissenschaften	89
Mathematik, Naturwissenschaften	88
zentrale Einrichtungen	71

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Wissenschaftsmanagement	39
Bibliotheken	23
Verwaltung	16
Technik	13

Anteil der befristet Beschäftigten (in Prozent)

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

**Nicht promovierte
WiMis sind zu 97 Prozent
befristet. Promovierte
WiMis sind zu
72 Prozent befristet.**

Die befragten Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement weisen unter den MTV den mit Abstand höchsten Befristungsanteil auf (39 Prozent). Der Befristungsanteil der Mitarbeiter*innen in Bibliotheken fällt demgegenüber etwas geringer aus (23 Prozent). Deutlich niedriger sind die Befristungsanteile unter den MTV im Bereich Verwaltung (16 Prozent) und im Bereich Technik (13 Prozent)

Sowohl bei den WiMis als auch den MTV variiert der Anteil an Befristungen stark mit dem Qualifikationsniveau: Bei den WiMis sinkt der Befristungsanteil mit der Höhe ihres akademischen Abschlusses. Den mit 97 Prozent höchsten Befristungsanteil weisen die WiMis mit Masterabschluss (inklusive vergleichbarer Studienabschlüsse wie Magister, Staatsexamen und Diplom) auf. Von den Promovierten haben noch 72 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag und unter den habilitierten WiMis noch jede*r Vierte (25 Prozent) (vgl. Tab. A.4.1 im Anhang).

Bei den MTV ist der genau umgekehrte Zusammenhang festzustellen: Hier weisen die MTV mit den höchsten beruflichen Qualifikationen auch die höchsten Befristungsanteile auf: MTV mit Promotion oder Habilitation (32 Prozent) und MTV mit Studienabschluss (25 Prozent) haben viel häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als die MTV mit einer Berufsausbildung (14 Prozent) oder MTV mit einem Meister- oder Technikerabschluss (2 Prozent).

Der Befristungsanteil korreliert auch stark mit dem Alter der Beschäftigten und geht mit steigendem Alter deutlich zurück (vgl. Tab. A.4.1 im Anhang). Bei den WiMis haben Beschäftigte unter 40 Jahren fast ausschließlich befristete Arbeitsverträge. In der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen ist beinahe die Hälfte der Beschäftigten befristet beschäftigt und selbst bei den über 50-Jährigen WiMis ist der Befristungsanteil mit mehr als einem Viertel immer noch sehr hoch. Bei den MTV fallen die Befristungsanteile insgesamt wesentlich niedriger aus: Bei den unter 30-Jährigen ist noch mehr als ein Drittel befristet beschäftigt (36 Prozent), aber bei den über 50-Jährigen betrifft dies nur noch einen kleinen Teil der Beschäftigten (6 Prozent).

Nur geringe Unterschiede beim Befristungsanteil ergeben sich in beiden Beschäftigtengruppen zwischen Frauen und Männern (vgl. Tab. A.4.1 im Anhang): Bei den WiMis sind 91 Prozent der Frauen und 87 Prozent der Männer befristet beschäftigt. Bei den MTV fällt die Befristungsquote zwar insgesamt deutlich niedriger aus, aber mit sieben Prozentpunkten ist hier der geschlechterbezogene Abstand deutlich größer: Unter den MTV haben 20 Prozent der Frauen, aber nur 13 Prozent der Männer einen Arbeitsvertrag mit befristeter Laufzeit.

ZUSAMMENFASSUNG

Im Hinblick auf die Befristungsanteile der Beschäftigtengruppen an den Universitäten in Niedersachsen können folgende Ergebnisse herausgestellt werden: Im Vergleich sind WiMis deutlich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig als MTV. Sehr hohe Befristungsquoten verzeichnen die WiMis in den meisten Fächergruppen. Lediglich die WiMis, die in den zentralen Einrichtungen beschäftigt sind, weisen einen etwas geringeren Befristungsanteil auf – mit 71 Prozent liegt aber auch deren Befristungsquote immer noch auf hohem Niveau.

Bei den MTV sind befristete Arbeitsverhältnisse zwar in erheblich geringerem Maße verbreitet als bei den WiMis, fallen im Vergleich zur Befristungsquote aller abhängig Beschäftigten²² aber immer noch recht hoch aus: In den meisten Beschäftigungs-

22 Für das Jahr 2018 lag der Befristungsanteil unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland bei knapp über 7 Prozent. Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja/ Spitznagel, Julia (2020): Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991-2018, S. 4.

bereichen haben zwischen 13 bis 23 Prozent der MTV einen befristeten Arbeitsvertrag. Den höchsten Anteil an Befristungen weisen die MTV im Wissenschaftsmanagement mit 39 Prozent auf.

In beiden Beschäftigtengruppen nimmt der Befristungsanteil mit zunehmendem Alter deutlich ab. WiMis haben allerdings auch in der Altersgruppe der über 50-Jährigen mit mehr als einem Viertel immer noch relativ häufig nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

Der geschlechterbezogene Abstand der Befristungsquoten fällt unter den MTV – trotz des insgesamt geringeren Befristungsanteils – deutlich höher aus: Frauen haben häufiger als Männer einen Arbeitsvertrag mit befristeter Laufzeit.

MTV sind im Vergleich sehr viel häufiger befristet beschäftigt als alle abhängig Beschäftigten.

4.2 GRÜNDE FÜR BEFRISTUNGEN

In der Online-Befragung wurde von den Teilnehmer*innen auch der Befristungsgrund abgefragt. Bei der Einordnung der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass die befragten wissenschaftlichen Beschäftigten den Grund für die Befristung ihres Arbeitsvertrages nicht immer wussten.²³

Fast die Hälfte der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** mit befristetem Arbeitsvertrag hat eine Projektstelle, die aus Drittmitteln finanziert ist (49 Prozent). Und mehr als ein Drittel der WiMis mit Befristung haben eine Qualifizierungsstelle (37 Prozent). Eine sachgrundlose Befristung geben 7 Prozent der Befragten an; eine Befristung mit Sachgrund weitere 2 Prozent, und 1 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist als Beamtin/Beamter auf Zeit befristet. Ein Teil der Beschäftigten (3 Prozent) kennt den Grund für die Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht (Tab. A.4.2 im Anhang).

Bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** verteilen sich die Anteile der Befristungsgründe etwas breiter (Tab. A.4.3 im Anhang): Der am häufigsten angeführte Grund ist – wie bei den WiMis – eine aufgrund von Drittmittelfinanzierung befristete Projektstelle (38 Prozent). Es ist anzunehmen, dass ein Teil dieser Projektstellen nicht aus Drittmitteln, sondern aus befristet zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln finanziert wurde.²⁴ Insgesamt 21 Prozent der Befristungen im Rahmen der Online-Befragung sind sachgrundlos. Und weitere 12 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie mit Sachgrund befristet sind. Damit spielen bei den MTV die Befristungen mit Sachgrund und sachgrundlose Befristungen (nach Teilzeit- und Befristungsgesetz) eine viel größere Rolle als für WiMis. Einen vorübergehenden Personalbedarf geben 12 Prozent der MTV als Grund für ihre Befristung an. Weitere 10 Prozent geben als Grund für Ihre Befristung an, dass sie als Berufseinsteiger*in nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Auch unter den MTV weiß ein überraschend großer Teil (7 Prozent) nicht, womit die Befristung ihres Arbeitsvertrags begründet ist.

ZUSAMMENFASSUNG

Befristet beschäftigte WiMis an Universitäten in Niedersachsen geben als häufigste Befristungsgründe drittmittelfinanzierte Projektstellen und Qualifizierungsstellen an. Auf diese beiden Gründe gehen mehr als 86 Prozent der Befristungen zurück. Bei den MTV verteilen sich die Anteile der Befristungsgründe deutlich breiter: Der häufigste

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

24 Für diese Vermutung spricht auch die allgemeine Verwendung des Begriffs »Projektstellen« an Hochschulen: Oftmals werden diese mit Drittmittelfinanzierung gleichgesetzt – was nicht der Fall sein muss.

Der häufigste Grund für eine Befristung bei den MTV ist eine drittmittelfinanzierte Projektstelle.

Grund für eine Befristung ist bei den MTV mit mehr als einem Drittel eine drittmittelfinanzierte Projektstelle. Im Unterschied zu den WiMis spielen bei den MTV auch Befristungen mit Sachgrund sowie sachgrundlose Befristung eine etwas größere Rolle. Auch ein vorübergehender Personalbedarf oder der Berufseinstieg sind bei den MTV wichtige Befristungsgründe.

4.3 BEFRISTUNGSDAUER

4.3.1 WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Die aktuellen Befristungen der befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen haben eine durchschnittliche Laufzeit von 30,5 Monaten. Dieser Wert ist nur geringfügig höher als der Durchschnittswert von 29,3 Monaten, den Gassmann (auf Basis einer Auswertung von Ausschreibungen an elf Hochschulen) für das Jahr 2019 ermittelte (vgl. Gassmann 2020, S. 133).

Die durchschnittliche Befristungsdauer fällt für die meisten Fächergruppen der WiMis relativ ähnlich aus und liegt bei drei der verglichenen Fächergruppen zwischen 28 und 30 Monaten (Tab. A.4.4 im Anhang). Längere durchschnittliche Laufzeiten weisen die Befristungen der WiMis aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (33 Monate), und insbesondere der WiMis in den zentralen Einrichtungen mit 44 Monaten auf. Auch innerhalb der einzelnen Fächergruppen variieren die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge teilweise deutlich – zwischen weniger als einem Jahr und mehr als drei Jahren: In den meisten Fächergruppen hat die Mehrzahl der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von zwei bis drei Jahren. Eine Ausnahme stellen die WiMis in den zentralen Einrichtungen dar: Bei ihnen liegt der Anteil der auf mehr als drei Jahre befristeten Stellen mit 43 Prozent deutlich höher als bei den anderen Fächergruppen.

Betrachtet man die durchschnittliche Befristungsdauer einzelner Befristungsgründe (Abb. 4.2), so fallen die kurzen Laufzeiten der sachgrundlosen Befristungen auf. Sachgrundlose Befristungen weisen mit 27 Prozent den höchsten Anteil an Befristungen mit einer Dauer bis zu einem Jahr auf. Ein überraschender Befund ist, dass die durchschnittliche Befristungsdauer bei den sachgrundlosen Befristungen 26,2 Monate beträgt und damit über der rechtlich zulässigen Höchstgrenze von 24 Monaten liegt. Von den befragten wissenschaftlichen Beschäftigten geben rund 42 Prozent an, dass ihr sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag eine Laufzeit von mehr als zwei Jahren habe, was rechtlich nicht zulässig ist.²⁵ Arbeitsstellen in drittmittelfinanzierten Projekten weisen mehrheitlich eine Laufzeit von mehr als zwei Jahren auf.

Promotionsstellen haben im Durchschnitt eine Laufzeit von 30 Monaten, allerdings beträgt die Laufzeit bei einem Drittel maximal zwei Jahre. Inwiefern die Laufzeiten bei Promotionsstellen als ausreichend erachtet werden, um das Qualifizierungsziel zu erreichen, wird in Kapitel 4.4 thematisiert. Die durchschnittliche Dauer einer Qualifizierungsstelle für Postdocs liegt bei annähernd 3,5 Jahren.

Unter allen befragten WiMis an den Universitäten liegt die durchschnittliche **Anzahl der befristeten Arbeitsverträge** an der aktuellen Universität bei 3,0 Arbeitsverträgen. Fast zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie bisher 1 oder 2 Arbeitsverträge

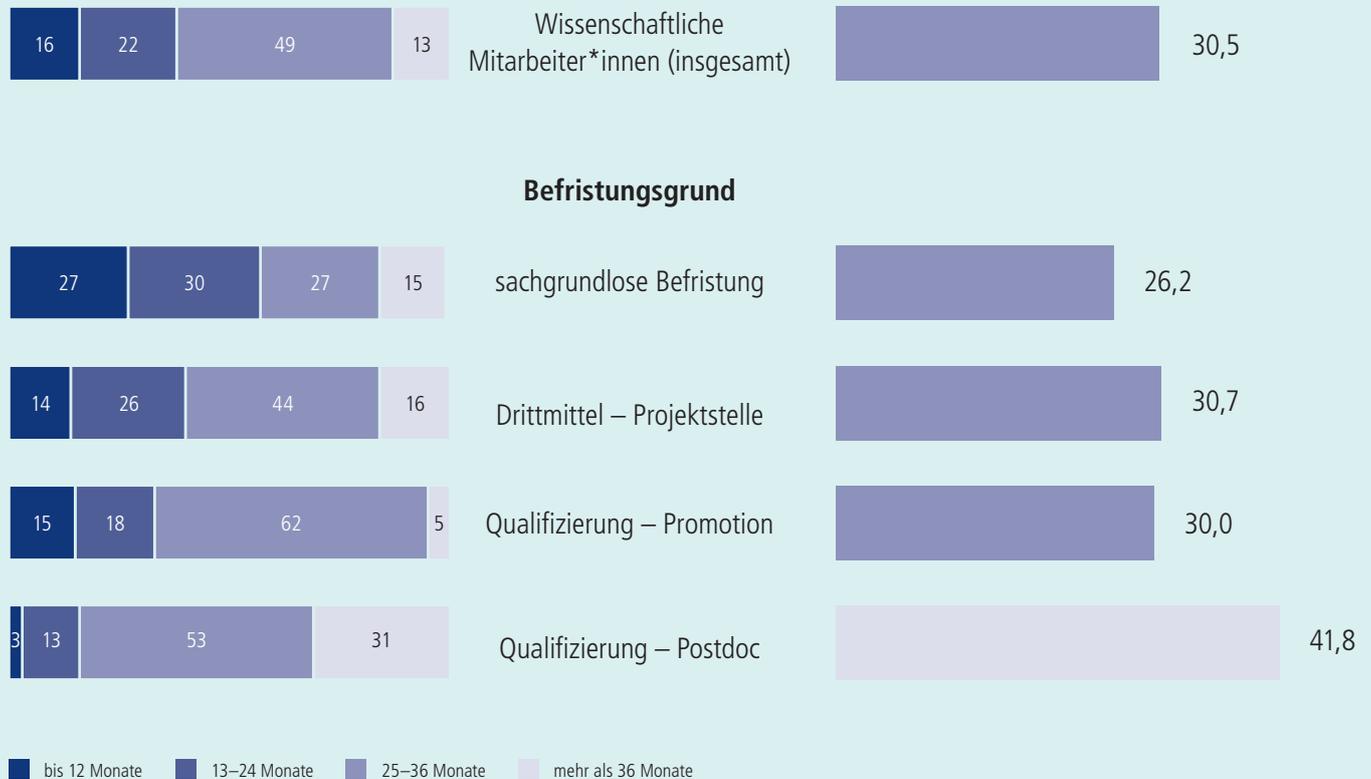
²⁵ Die sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge wurden den Angaben der befragten WiMis zufolge nur teilweise vor der Novellierung des WissZeitVG geschlossen. Bei den anderen sachgrundlos befristeten Verträgen mit Laufzeiten von über 24 Monaten muss davon ausgegangen werden, dass von den Befragten nicht der richtige Befristungsgrund angegeben wurde, da ausschließlich die aktuell befristeten Beschäftigten befragt wurden.

Abb. 4.2: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen: Befristungsdauer nach Befristungsgrund (2019)

Angaben in Prozent und Monaten

Verteilung nach Befristungsdauer (in Prozent)

durchschnittliche Befristungsdauer (in Monaten)



Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 Prozent abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

geschlossen haben. Etwa jede*r Achte hat bereits 3 Arbeitsverträge. Und fast ein Viertel der WiMis (23 Prozent) haben schon 4 oder mehr Arbeitsverträge mit der Universität geschlossen (vgl. Tab. A.4.5 im Anhang).

Die Anzahl der bisherigen Arbeitsverträge differiert bei den WiMis zudem mit der Qualifikationsphase: Für die WiMis in der Promotionsphase liegt die durchschnittliche Anzahl bei 2,6 Arbeitsverträgen. Demgegenüber haben die befragten WiMis in der Postdoc-Phase im Durchschnitt schon 3,8 Arbeitsverträge an ihrer aktuellen Universität abgeschlossen. Und mehr als ein Drittel der WiMis in der Postdoc-Phase haben bereits 4 oder mehr Arbeitsverträge mit der Universität abgeschlossen (vgl. Tab. A.4.5 im Anhang).

Durchschnittlich haben die befragten WiMis schon drei befristete Arbeitsverträge an der aktuellen Universität gehabt.

4.3.2 MITARBEITER*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

In der Befragung gaben 18 Prozent der MTV an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben. Die **durchschnittliche Befristungsdauer** bei den befragten MTV in Niedersachsen liegt bei 28,5 Monaten. Zwischen den Beschäftigungsbereichen variiert die

45 Prozent der befristeten Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von ein bis zwei Jahren.

durchschnittliche Vertragslaufzeit zwischen 26 und 31 Monaten (Abb. 4.3). Kurze **Laufzeiten** von maximal einem Jahr liegen bei fast jedem sechsten befristeten Beschäftigtem vor. Der größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge hat eine Dauer von ein bis zwei Jahren (45 Prozent). Etwa jeder sechste befristete Arbeitsvertrag (17 Prozent) hat eine Befristungsdauer von zwei bis drei Jahren. Eine vergleichsweise lange Laufzeit von mehr als drei Jahren hat jede*r fünfte befristet Beschäftigte unter den MTV.

Innerhalb der einzelnen **Beschäftigungsbereiche** variiert die Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge sehr stark (Abb. 4.3): In den Beschäftigungsbereichen Bibliotheken und Wissenschaftsmanagement sind längere Vertragslaufzeiten von mehr als drei Jahren mit mehr als einem Viertel sehr häufig. In den Bereichen Technik und Verwaltung liegen Arbeitsverträge mit solch langen Laufzeiten deutlich seltener vor (jeweils 18 Prozent).

Je nach **Befristungsgrund** fällt der Anteil der Verträge mit langen Laufzeiten unterschiedlich hoch aus (Tab. A.4.6 im Anhang).

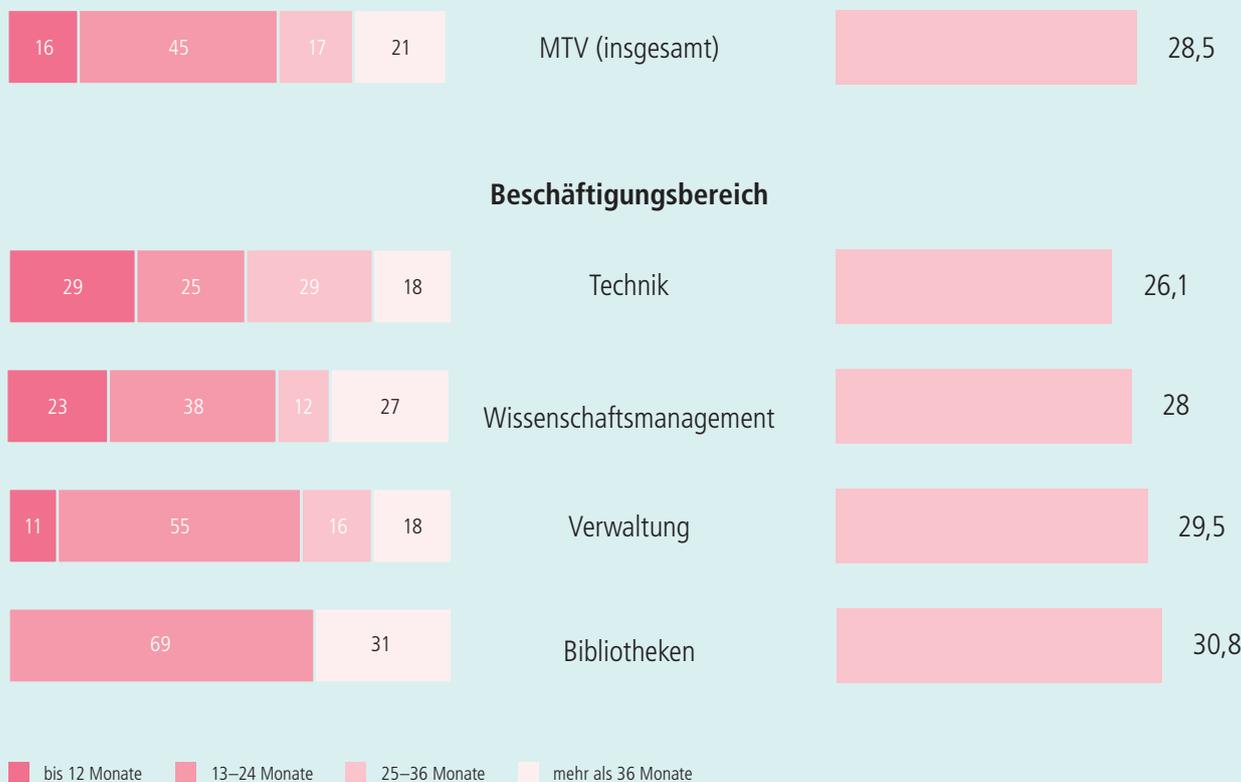
Die **durchschnittliche Anzahl der befristeten Arbeitsverträge** liegt bei den MTV bei 2,9 Verträgen und entspricht damit fast der durchschnittlichen Anzahl bei den WiMis (3,0 Verträge). Der größte Anteil der befristet beschäftigten MTV hat dabei

Abb. 4.3: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Befristungsdauer nach Befristungsgrund (2019)

Angaben in Prozent und in Monaten

Verteilung nach Befristungsdauer (in Prozent)

durchschnittliche Befristungsdauer (in Monaten)



Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 Prozent abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

bisher nur einen (40 Prozent) oder 2 Arbeitsverträge geschlossen (20 Prozent). Dementsprechend haben 40 Prozent der MTV bereits mindestens 3 befristete Arbeitsverträge an ihrer Universität. Rund 13 Prozent der MTV haben sogar schon mehr als 7 Arbeitsverträge geschlossen. Aufgeschlüsselt nach den Beschäftigungsbereichen fällt dabei auf: Insbesondere im Bereich der Technik ist der Anteil der Beschäftigten mit mehr als 7 Arbeitsverträgen verhältnismäßig hoch (24 Prozent). Übertroffen wird dieser Wert nur noch von befristet Beschäftigten in den Bibliotheken, denn bei ihnen hat schon jede*r Zweite mehr als 7 Arbeitsverträge geschlossen (vgl. Tab. A.4.7 im Anhang).

ZUSAMMENFASSUNG

Die durchschnittliche Befristungsdauer der befragten WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag liegt bei 30,5 Monaten. Die Befristungsdauer variiert dabei zwischen den Fächergruppen. Die kürzesten durchschnittlichen Laufzeiten haben WiMis der Ingenieurwissenschaften (28 Monate) und die längsten finden sich bei den WiMis in zentralen Einrichtungen (44 Monate). Bei den MTV liegt die durchschnittliche Befristungsdauer bei 28,5 Monaten. Im Vergleich zeigt sich dabei eine eher geringe Varianz der durchschnittlichen Laufzeiten zwischen den Beschäftigungsbereichen. Sowohl bei den WiMis als auch bei den MTV hat der jeweils größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von zwei bis drei Jahren.

Die durchschnittliche Anzahl der befristeten Arbeitsverträge liegt bei den MTV und den WiMis jeweils bei etwa 3 Verträgen. Der größte Teil der befristet beschäftigten WiMis und MTV hatte bisher 1 oder 2 befristete Arbeitsverträge an ihrer Universität. Es gibt aber auch viele befristet Beschäftigte, die schon 7 oder mehr befristete Arbeitsverträge mit der Universität geschlossen haben.

4.4 BEFRISTUNGSDAUER BEI PROJEKT- UND QUALIFIZIERUNGSSTELLEN

Für die **Dauer einer befristeten Projektstelle** gibt das WissZeitVG vor, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll.²⁶ Den befragten Beschäftigten zufolge weichen in der Praxis aber dennoch Projektstellen von der Gesamtlaufzeit des Projektes ab (Abb. 4.4).

Bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** ist die Übereinstimmung zwischen der Laufzeit von Projektstellen und der Projektdauer deutlich höher (84 Prozent). Nur bei 8 Prozent der MTV mit Projektstelle stimmen die Laufzeiten von Projektstelle und Gesamtprojekt nicht überein. Weitere 8 Prozent der MTV konnten die Frage nicht beantworten. Bei den MTV sind es vor allem die Projektstellen mit kürzeren Laufzeiten zwischen ein bis zwei Jahren, deren Vertragslaufzeiten von der Projektlaufzeit abweichen (Abb. 4.4).

Von allen **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** auf einer befristeten Projektstelle an Universitäten in Niedersachsen geben drei Viertel (76 Prozent) an, dass die Laufzeit ihrer Projektstelle der Gesamtlaufzeit des Projektes entspricht. Bei einem Fünftel (21 Prozent) ist dies nicht der Fall.

²⁶ Vgl. § 2 (2) WissZeitVG: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/___2.html [letzter Zugriff: 28.05.2021].

Bei einer Laufzeit von unter drei Jahren halten nur ca. ein Viertel der Promovierenden das Qualifizierungsziel innerhalb der Befristungsdauer für erreichbar.

27 Vgl. § 2 (1) Wissenschaftszeitvertragsgesetz: https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/___2.html [letzter Zugriff: 28.05.2021].

28 Für einen großen Teil der WiMIs mit einer kürzeren Befristungsdauer ist dabei anzunehmen, dass es sich um eine Verlängerung der Promotionsstelle handelt.

Bei **Qualifizierungsstellen** ist die Befristungsdauer gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) so zu bemessen, dass das Qualifizierungsziel in dieser Zeit erreichbar ist.²⁷ Bei den Beschäftigten in der ersten Phase der WissZeitVG-Qualifizierung handelt es sich dabei häufig um das Qualifizierungsziel Promotion.

Nach Einschätzung der befragten Beschäftigten ist die Befristungsdauer sehr häufig nicht ausreichend, um das angestrebte Qualifizierungsziel der **Promotion** zu erreichen (Abb. 4.5). Von allen befragten WiMIs mit Promotionsstelle nimmt mehr als die Hälfte an, dass die Promotion nicht bis Ende der Befristungsdauer erreichbar ist. Nur etwas mehr als ein Viertel der Promovierenden geht davon aus, dass sie ihre Promotion bis zum Ende der Befristungsdauer abschließen können. Eine wichtige Wegmarke scheint dabei eine Vertragslaufzeit von mehr als drei Jahren darzustellen: Bei einer kürzeren Laufzeit hält nur etwa ein Viertel der Promovierenden das Qualifizierungsziel innerhalb der vorgegebenen Befristungsdauer für erreichbar.²⁸ Bei den WiMIs, deren Arbeitsvertrag eine Laufzeit von mehr als drei Jahren aufweist, hält hingegen mehr als jede*r Zweite die Befristungsdauer für angemessen, um die Promotion abzuschließen.

Abb. 4.4: Laufzeit der befristeten Projektstellen von Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen im Vergleich zur Gesamtlaufzeit des Projektes (2019)

Angaben in Prozent

Frage: »Orientiert sich die Befristungsdauer Ihres Arbeitsvertrags am Projektende?«

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung



Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



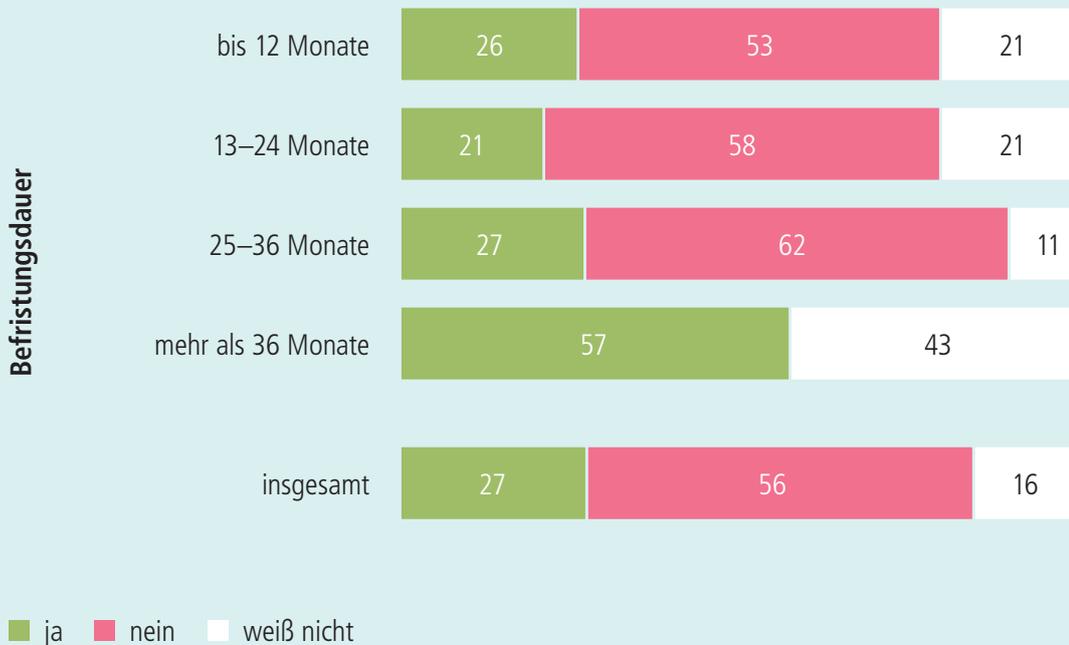
■ ja ■ nein ■ weiß nicht

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Abb. 4.5: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf einer befristeten Promotionsstelle an Universitäten in Niedersachsen: Erreichbarkeit des Qualifizierungsziels innerhalb der Befristungsdauer (2019)

Angaben in Prozent

Frage: »Ist die Befristungsdauer Ihres Arbeitsvertrags angemessen, um das im Arbeitsvertrag genannte Qualifizierungsziel zu erreichen?«



Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 Prozent abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

ZUSAMMENFASSUNG

Bei den **Projektstellen** entspricht die Befristungsdauer den befragten MTV und WiMis zufolge mehrheitlich (84 bzw. 76 Prozent) den Gesamtlaufzeiten der Projekte. Allerdings weichen sie bei einigen Projektstellen auch von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab. Dies gilt insbesondere bei kürzeren Vertragslaufzeiten bis zu zwei Jahren für den Bereich der MTV. Bei den WiMis ist ein höherer Anteil an Abweichungen mit mehr als einem Drittel sowohl bei kurzen Vertragslaufzeiten bis zu einem Jahr als auch bei langen Vertragslaufzeiten über drei Jahre festzustellen.

Im Hinblick auf Qualifizierungsstellen zeigt sich eine deutliche Tendenz für die wissenschaftlichen Beschäftigten auf Promotionsstellen: Bei einer Vertragslaufzeit unter drei Jahren nimmt mehr als die Hälfte der WiMis an, dass das Qualifizierungsziel innerhalb der Befristungsdauer nicht erreichbar sei. Bei einer Vertragslaufzeit von über drei Jahren geht mehr als die Hälfte der Promovierenden davon aus, dass die Vertragslaufzeit ausreicht, um die Promotion abzuschließen.

Bei den Projektstellen entspricht die Befristungsdauer bei MTV und WiMis mehrheitlich den Projektlaufzeiten.

4.5 BELASTUNGEN DURCH BEFRISTUNG

Befristet Beschäftigte bewerten die Qualität der Arbeit in punkto Beschäftigungssicherheit durchgängig sehr viel schlechter als unbefristet Beschäftigte.

Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag an den Universitäten in Niedersachsen bewerten die Qualität der Arbeit in punkto Beschäftigungssicherheit durchgängig sehr viel schlechter als ihre unbefristet beschäftigten Kolleg*innen: Bei fast allen WiMis nach Fächergruppen und MTV nach Beschäftigungsbereichen mit befristetem Arbeitsvertrag liegen die durchschnittlichen Bewertungen zumeist deutlich unter 50 Indexpunkten und fallen damit in den Bereich schlechter Arbeit (Tab. A.4.8 im Anhang).

Hauptursache für die gravierend schlechtere Bewertung des Kriteriums Beschäftigungssicherheit durch befristet Beschäftigte ist, dass sie sich wesentlich häufiger Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen als die unbefristeten Kolleg*innen. Generell gilt: Mit der Häufigkeit beruflicher Sorgen nimmt bei den Beschäftigten auch die damit einhergehende Belastung deutlich zu (vgl. Tab. A.4.9 und Tab. A.4.10 im Anhang). Aufgrund der starken Korrelation zwischen der Häufigkeit der Sorgen und der Stärke der damit einhergehenden Belastung, kann die Häufigkeit beruflicher Sorgen als Gradmesser für das Ausmaß der Belastung dienen.

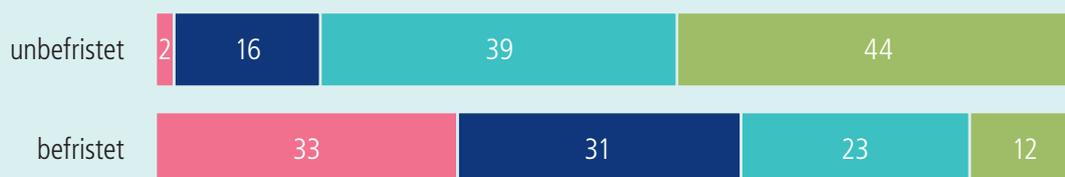
In Abb. 4.6 wird der Zusammenhang zwischen Befristung und Sorgen um die eigene berufliche Zukunft offenbar: Sowohl unter den WiMis als auch unter den MTV machen

Abb. 4.6: Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft nach Befristung unter Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen (2019)

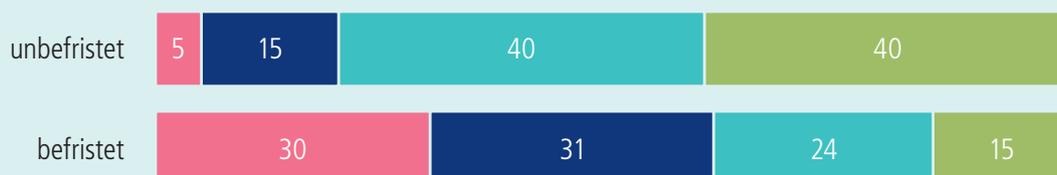
Angaben in Prozent

Frage in der Onlinebefragung: »Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?«

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung



■ sehr häufig ■ oft ■ selten ■ nie

Anmerkung: Rundungsbedingt kann die Summe der prozentualen Anteile von 100 Prozent abweichen.
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

sich jeweils zwei von drei befristet Angestellten »oft« oder »sehr häufig« Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Unter den unbefristeten Beschäftigten trifft dies nur auf etwa jede*n fünfte*n WiMi und MTV zu.

An den Hochschulen in Deutschland ist die Befristung der entscheidende Treiber dafür, ob die Beschäftigten sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen und wie stark diese Sorgen sie belasten.²⁹ Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass dies auch für die Beschäftigten an den Universitäten in Niedersachsen gilt.

ZUSAMMENFASSUNG

Die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit belastet die betroffenen Beschäftigten stark und führt beim Kriterium Beschäftigungssicherheit zu Bewertungen, die bei den meisten Beschäftigtengruppen deutlich in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Dies zeigt sich bei den MTV für alle Beschäftigungsbereiche und bei den WiMis auch für die meisten Fächergruppen. Für die große Mehrheit der befristet Beschäftigten stellen die mit einer Befristung einhergehenden Sorgen um die berufliche Zukunft eine starke Belastung dar.

29 Vgl. Hobler, Dietmar / Reuyß, Stefan (2020): DGB-Hochschulreport, S. 52ff.

A woman with curly hair is sitting at a desk, writing on a piece of paper. She is wearing a dark t-shirt and a necklace. The image is overlaid with a teal filter. The text '5 ARBEITSZEITEN' is written in white, bold, sans-serif font on the left side of the image.

5 ARBEITSZEITEN

5.1 VEREINBARTE UND TATSÄCHLICHE ARBEITSZEITEN

5.1.1 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN

Vergleicht man die durchschnittlichen **vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten** mit den durchschnittlichen **tatsächlichen Arbeitszeiten**, dann zeigt sich, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WiMis) in den einzelnen Arbeitszeitgruppen deutlich über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto größer ist der Abstand zur tatsächlichen Arbeitszeit. Besonders groß fällt dieser Abstand mit fast 13 Stunden pro Woche bei den WiMis mit einer »halben Stelle« (mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 15 bis 20 Wochenstunden) aus (Tab. A.5.1 im Anhang).

Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto größer ist der Abstand zur tatsächlichen Arbeitszeit.

Annähernd die Hälfte der befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen arbeiten in Teilzeit (Tab. A.5.2, A.5.3 und A.5.5 im Anhang). Der Teilzeitanteil unter den WiMis ist damit weitaus höher als bei der Gesamtheit aller abhängig Beschäftigten in Deutschland (dies gilt insbesondere für die Männer).³⁰ Den höchsten Teilzeitanteil weisen WiMis mit einer Promotionsstelle auf, denn von ihnen arbeiten fast zwei Drittel Teilzeit. Mehr als die Hälfte der WiMis begründet ihre Teilzeitbeschäftigung damit, dass ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde oder dass ihre Qualifizierungsstelle nur als Teilzeittätigkeit zur Verfügung stand. (Kaum eine Rolle spielen bei den WiMis hingegen gesundheitliche Gründe oder eine Aus- oder Weiterbildung neben der beruflichen Tätigkeit.)

Im Durchschnitt haben die befragten WiMis in Niedersachsen eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 32,5 Stunden. Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt bei 40,8 Stunden und ist damit um mehr als 8 Stunden länger (Abb. 5.1). Unterscheidet man die WiMis nach Fächergruppen, so zeigt sich, dass der Abstand bei den Fächergruppen Geisteswissenschaften (9 Stunden) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (11 Stunden) besonders groß ist.

Bei den befristet Beschäftigten fällt der Abstand mit 8,5 Stunden deutlich größer aus als bei den unbefristet Beschäftigten (6,3 Stunden). Die Differenzierung nach Befristungsgrund zeigt zudem, dass Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen besonders lange über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Im Durchschnitt arbeiten WiMis auf Promotionsstellen 11 Stunden länger pro Woche als dies in ihren Arbeitsverträgen vorgesehen ist. Aber auch WiMis mit sachgrundloser Befristung arbeiten durchschnittlich fast 9 Stunden über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Bei den Postdoktorand*innen und den Beschäftigten, die eine drittmittelfinanzierte Projektstelle haben, fällt der Abstand mit knapp über 7 Stunden etwas geringer aus.

5.1.2 MITARBEITER*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) arbeiten im Durchschnitt länger, als es ihre Arbeitsverträge vorsehen: In allen Arbeitszeitgruppen liegen die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten um 1,5 bis 2,5 Stunden über dem Durchschnitt der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (Tab. A.5.1 im Anhang).

Auch unter den befragten MTV an Universitäten in Niedersachsen arbeiten mehr als 40 Prozent in **Teilzeit** (Tab. A.5.1 und A.5.4 im Anhang). Mit 20 Prozent weisen die Männer

³⁰ Vgl. Hobler et al. (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019.

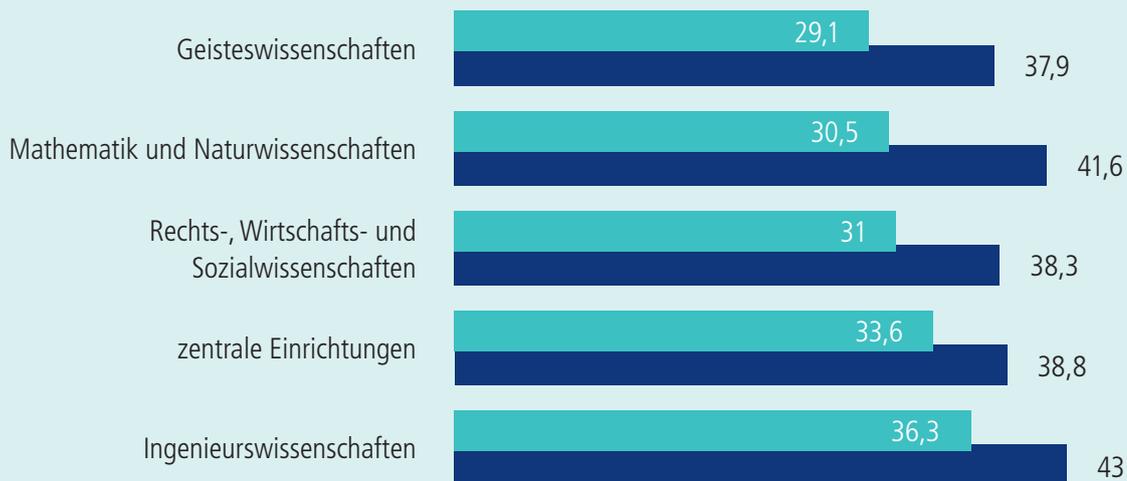
Abb. 5.1: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Stunden

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen



Fächergruppe



Befristung



Befristungsgrund

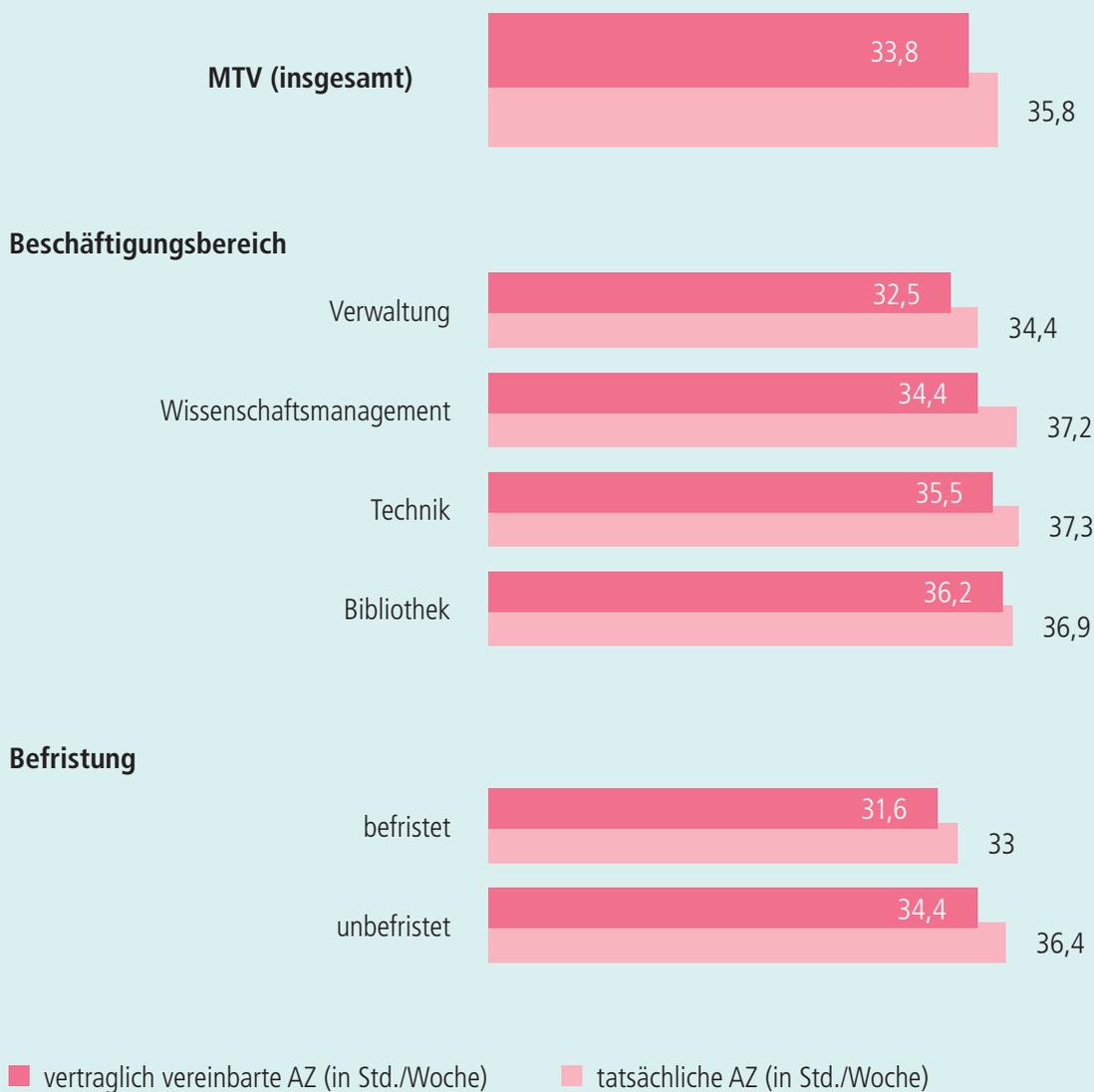


■ vertraglich vereinbarte AZ (in Std./Woche) ■ tatsächliche AZ (in Std./Woche)

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

Abb. 5.2: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der MTV an Hochschulen in Niedersachsen (2019)

Angaben in Stunden pro Woche



Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

unter den MTV dabei einen Teilzeitanteil auf, der weitaus höher ist als in der Gesamtheit der abhängig beschäftigten Männer in Deutschland.³¹ Anders als bei den WiMis sind bei den MTV familiäre Verpflichtungen der häufigste Grund für eine Teilzeittätigkeit. Von Frauen wird dieser Grund allerdings fast doppelt so häufig angeführt wie von Männern.

Je nach Beschäftigungsbereich arbeiten die MTV zwischen 1 und fast 3 Stunden pro Woche länger (Abb. 5.2): Am größten fällt der Abstand dabei im Bereich Wissenschaftsmanagement mit 2,8 Stunden pro Woche aus, während er in den Bibliotheken bei weniger als 1 Stunde pro Woche liegt. Anders als bei den WiMis führt ein befristeter Arbeitsvertrag bei den MTV – im Vergleich zu den unbefristet beschäftigten MTV – nicht zu längeren tatsächlichen Arbeitszeiten.

31 Vgl. Hobler et al. (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019.

ZUSAMMENFASSUNG

Bei den WiMis an Universitäten in Niedersachsen sind viele Mehrarbeitsstunden offensichtlich der Normalzustand: Im Durchschnitt arbeiten sie pro Woche mehr als 8 Stunden länger als vertraglich vereinbart. Dabei ist festzustellen, dass die WiMis mit kürzeren vertraglichen Arbeitszeiten besonders lange über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Ihre tatsächlichen Arbeitszeiten sind nicht selten bis zu einem Drittel länger als im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Unter den WiMis leisten befristet Beschäftigte zudem mehr Überstunden als die Kolleg*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen.

Aber auch für die MTV in Niedersachsen ist festzustellen, dass sie im Durchschnitt zwei Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vereinbart.

5.2 HÄUFIGKEIT UND UMFANG VON MEHRARBEIT

In Kapitel 5.1 konnte durch den Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten belegt werden, dass ein Großteil der Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen im Durchschnitt länger arbeitet als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht. Hier wird die Mehrarbeit nun in Beziehung zu den Beschäftigten gesetzt, die tatsächlich Mehrarbeit leisten. In diesem Kapitel werden darum für die einzelnen Beschäftigtengruppen sowohl der Beschäftigtenanteil mit Mehrarbeit angegeben als auch die durchschnittliche Anzahl an wöchentlichen Mehrarbeitsstunden, die diese Beschäftigten erbringen.

5.2.1 WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN

Vier von fünf der befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen (83 Prozent) arbeiten mehr als ihr Arbeitsvertrag festlegt, im Durchschnitt fast 10 Stunden pro Woche (Abb. 5.3). Der Beschäftigtenanteil mit Überstunden variiert unter den WiMis der hier verglichenen Fächergruppen zwischen 77 und 85 Prozent und liegt damit auf einem durchgängig hohen Niveau. Eine sehr große Spannweite ist hingegen bei der durchschnittlichen Anzahl der Mehrarbeitsstunden festzustellen – diese variiert je nach Fächergruppe zwischen 4,8 und 13,0 Stunden pro Woche.

Überdurchschnittlich viele zusätzliche Arbeitsstunden leisten WiMis der Fächergruppen Geisteswissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften (11,7 bzw. 13 Stunden pro Woche). Die im Vergleich geringste Anzahl an Mehrarbeitsstunden ist für die WiMis in den zentralen Einrichtungen festzustellen (mit 4,8 Stunden pro Woche). Auch der Beschäftigungsstatus hat einen Einfluss auf Mehrarbeit: WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag machen nicht nur häufiger Mehrarbeit als unbefristet Beschäftigte; sie leisten dabei im Vergleich zu ihren unbefristeten Kolleg*innen im Durchschnitt auch mehr Mehrarbeitsstunden (10,1 gegenüber 8,7 Stunden pro Woche).

Die Differenzierung nach Befristungsgrund zeigt, dass die Anteile der WiMis, die Mehrarbeit leisten, bei den meisten befristeten Beschäftigtengruppen mit 75 bis 89 Prozent durchgängig sehr hoch ausfallen. Dabei arbeiten WiMis auf Promotions-

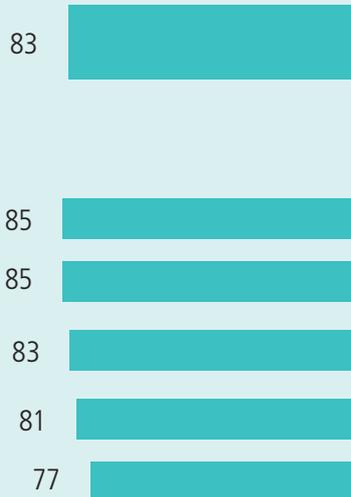
WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag leisten häufiger und längere Mehrarbeit als ihre unbefristeten Kolleg*innen.

³² Mit Mehrarbeit sind hier sowohl Überstunden im juristischen Sinne gemeint als auch zusätzliche unbezahlte Arbeitsstunden, die ohne formale Anweisung und Entlohnung erbracht wurden.

Abb. 5.3: Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen mit Mehrarbeit und durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden pro Woche (2019)

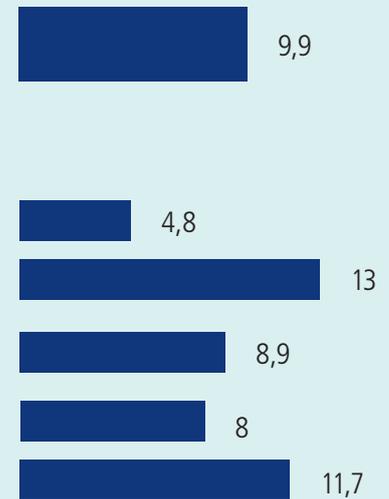
in Prozent und in Stunden

Beschäftigtenanteil mit Mehrarbeit
(in Prozent)



Wiss. Mitarbeiter*innen insgesamt

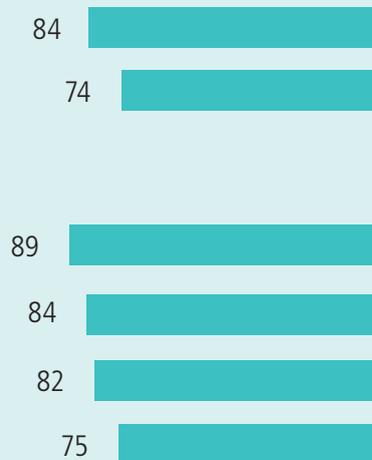
durchschnittliche Mehrarbeitsstunden pro Woche (in Stunden)



Fächerguppe

Befristung

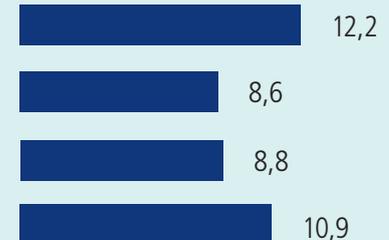
Befristungsgrund



befristet
unbefristet



Qualifizierungsstelle – Promotion
Qualifizierungsstelle – Postdoc
Projektstelle (Drittmittel)
sachgrundlose Befristung



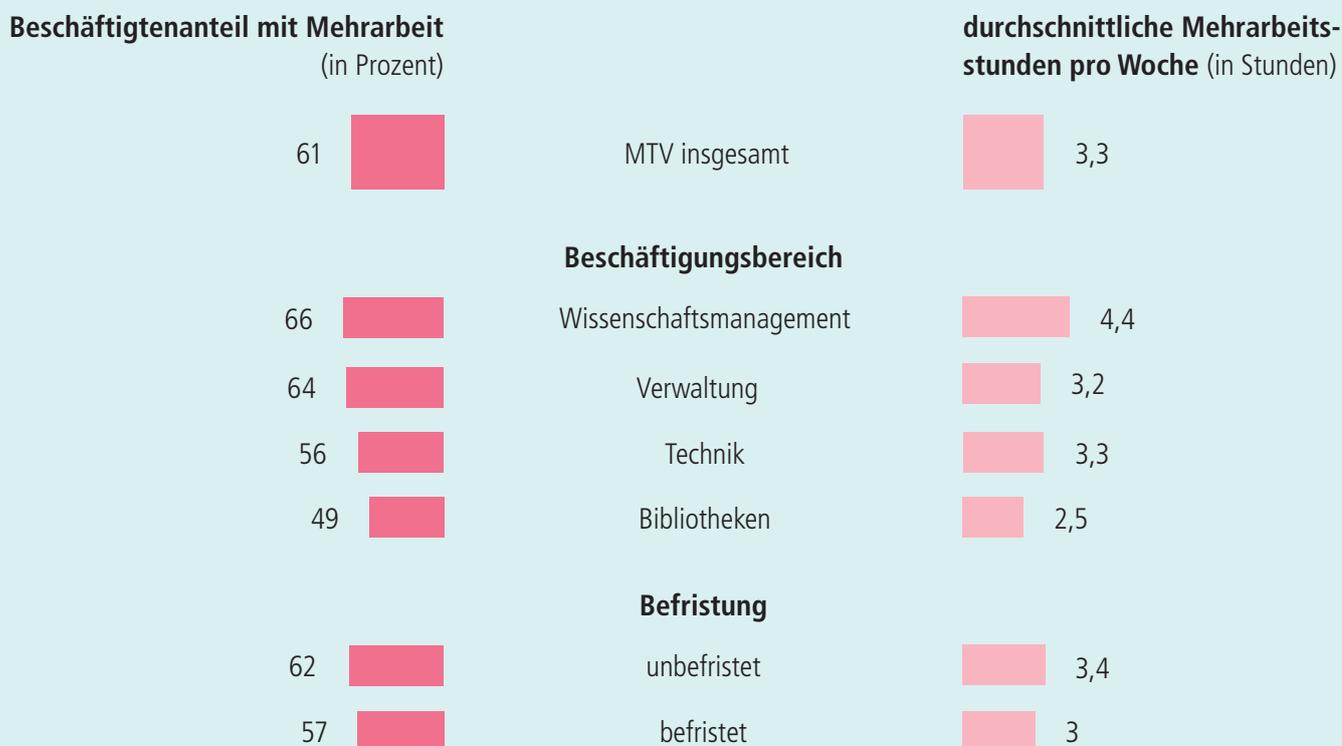
Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

stellen und auf Stellen mit sachgrundloser Befristung zwischen knapp 11 bis mehr als 12 Stunden pro Woche länger als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht. Etwas geringer fällt dieser Wert bei den WiMis auf (drittmittelfinanzierten) Projektstellen (8,8 Stunden) und bei Postdoktorand*innen (8,6 Stunden) aus.³³

³³ Die geringere durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden bei den WiMis mit befristeter Postdoc-Stelle dürfte dabei an den im Durchschnitt eher langen vertraglichen Arbeitszeiten in diese Beschäftigtengruppe liegen (vgl. Kap. 5.1).

Abb. 5.4: Anteil der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen mit Mehrarbeit und durchschnittliche Anzahl an Mehrarbeitsstunden pro Woche (2019)

in Prozent und in Stunden



Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

5.2.2 MITARBEITER*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Auch unter den befragten MTV arbeitet deutlich mehr als die Hälfte (61 Prozent) länger als vertraglich vereinbart (Abb. 5.4). Im Durchschnitt liegt die Anzahl der geleisteten Mehrarbeitsstunden bei 3,3 Stunden pro Woche.

Die Unterscheidung nach Beschäftigungsbereichen zeigt, dass Mehrarbeit im Bereich der Bibliotheken etwas seltener und in etwas geringerem Umfang geleistet wird. Die im Vergleich höchste Anzahl an Mehrarbeitsstunden ist bei den MTV festzustellen, deren Tätigkeiten dem Wissenschaftsmanagement zugeordnet werden können (4,4 Stunden pro Woche). Im Vergleich zu den WiMis fällt auf, dass eine Befristung bei den MTV kaum Einfluss auf die Häufigkeit und den Umfang von Mehrarbeit hat.

5.2.3 GRÜNDE FÜR MEHRARBEIT

Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** an Universitäten in Niedersachsen ist die Arbeitsmenge der häufigste Grund³⁴ für Mehrarbeit – rund drei Viertel der WiMis begründen ihre Mehrarbeit mit der anfallenden Arbeitsmenge. Darüber hinaus gibt mehr als die Hälfte der WiMis an, aufgrund der eigenen Forschung über die

34 Zu beachten ist hierbei, dass bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Überstunden Mehrfachangaben möglich waren.

vertragliche Arbeitszeit hinaus zu arbeiten (vgl. Tab. A.5.6 im Anhang). Jeweils etwas weniger als die Hälfte der befragten WiMis leistet Mehrarbeit aufgrund von Spaß an der Arbeit (43 Prozent) oder um die eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeit zu erstellen (45 Prozent). Fast ebenso viele WiMis geben als Grund an, dass Mehrarbeit von ihnen erwartet wird (39 Prozent).

Im Vergleich zu den unbefristet beschäftigten WiMis, begründen WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag ihre Mehrarbeit deutlich häufiger mit der eigenen wissenschaftlichen Forschung (52 gegenüber 44 Prozent) und damit, dass dies von ihnen erwartet würde (40 gegenüber 29 Prozent). Am größten fällt der Abstand aber beim Grund »eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeit« aus, den fast die Hälfte der WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag (48 Prozent) aber nur jede*r sechste unbefristet beschäftigte WiMi (16 Prozent) anführt (vgl. Tab. A.5.6 im Anhang).

Bei den MTV geben zwei Drittel der Beschäftigten als Grund für Überstunden die anfallende Arbeitsmenge an (vgl. Tab. A.5.7 im Anhang). Unter den MTV ist dies mit großem Abstand der wichtigste Grund für Überstunden. Die Differenzierung nach Beschäftigungsbereichen zeigt, dass die Arbeitsmenge insbesondere für die MTV im Wissenschaftsmanagement (81 Prozent) und Beschäftigte in der Verwaltung (73 Prozent) eine große Rolle spielt. Im Vergleich dazu wird dieser Grund von Beschäftigten in Bibliotheken deutlich seltener angegeben (32 Prozent). Häufig genannte Gründe für Mehrarbeit sind bei den MTV auch der Spaß an der Arbeit (34 Prozent) sowie die von außen an sie herangetragene Erwartung, Mehrarbeit zu leisten (13 Prozent).

Bei den MTV geben zwei Drittel die anfallende Arbeitsmenge als Grund für Mehrarbeit an.

ZUSAMMENFASSUNG

Mehr als vier von fünf WiMis an den Universitäten in Niedersachsen arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt leisten sie dabei fast 10 Mehrarbeitsstunden pro Woche. Zwar variiert der Anteil der Beschäftigten, die Mehrarbeit leisten, bei den WiMis nur in geringem Maße. Dafür differiert die durchschnittliche Anzahl der geleisteten Mehrarbeitsstunden umso mehr: Überdurchschnittlich viele Mehrarbeitsstunden leisten WiMis der Fächergruppen Geisteswissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften. Befristet beschäftigte WiMis leisten Mehrarbeit nicht nur häufiger, sondern im Schnitt auch etwas länger als ihre unbefristeten Kolleg*innen. Überdurchschnittlich viele Mehrarbeitsstunden leisten die WiMis auf einer Promotionsstelle (12,2 Stunden pro Woche).

Auch von den MTV an den Universitäten in Niedersachsen arbeitet mehr als die Hälfte länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt leisten sie dabei wöchentlich rund 3,3 Stunden Mehrarbeit. Anders als bei den WiMis hat ein befristeter Arbeitsvertrag bei den MTV kaum Einfluss auf die Häufigkeit und den Umfang von Mehrarbeit.

Der mit Abstand wichtigste Grund für Mehrarbeit ist für die Beschäftigten die anfallende Arbeitsmenge. Für WiMis sind zudem die eigene Forschung und die eigene Qualifizierungsarbeit sehr wichtige Gründe für Überstunden. Auch Spaß an der Arbeit ist für viele Beschäftigte ein Grund, um länger zu arbeiten. Überstunden werden von vielen Beschäftigten aber auch gemacht, weil dies von ihnen erwartet wird. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass WiMis sich einer solchen Überstundenkultur weit häufiger verpflichtet fühlen als MTV.

5.3 BEWERTUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT IN ABHÄNGIGKEIT VON MEHRARBEIT

Der Umfang von Mehrarbeit hat einen überaus starken Einfluss auf die Bewertung der Lage der Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten. Dies wird ersichtlich, wenn die Index-Werte für das Kriterium Lage der Arbeitszeit für Beschäftigtengruppen, die in unterschiedlichem Maße Mehrarbeit leisten, berechnet werden.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die keine Mehrarbeit machen, bewerten das Kriterium Lage der Arbeitszeit mit durchschnittlich 65 Indexpunkten (Tab. 5.1). Dies entspricht einer Bewertung der Arbeitsqualität, die im oberen Mittelfeld liegt. Demgegenüber bewerten WiMis, die Mehrarbeit leisten, die Arbeitsqualität beim Kriterium Lage der Arbeitszeit deutlich schlechter: Ihr durchschnittlicher Indexwert fällt mit nur 46 Indexpunkten in den Bereich schlechter Arbeit.

Die Differenzierung der Mehrarbeit nach der Anzahl der Mehrarbeitsstunden³⁵ zeigt, dass die Bewertung mit zunehmendem Umfang an Mehrarbeit schlechter ausfällt. Mit steigender Anzahl an Mehrarbeitsstunden arbeiten WiMis zunehmend häufig in den Abendstunden und am Wochenende, was für die Betroffenen auch eine starke Belastung darstellt. Von den WiMis, die viel Mehrarbeit leisten, wird zudem häufiger erwartet, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein.

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

Bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** fällt die Bewertung der Lage der Arbeitszeit insgesamt deutlich besser aus (vgl. Tab. A.5.8 im Anhang). Beschäftigte, die keine oder maximal 2 Mehrarbeitsstunden pro Woche leisten, kommen bei der Lage der Arbeitszeit zu einer Bewertung der Qualität der Arbeit, die mit 85 Indexpunkten im Bereich Guter Arbeit liegt. Der Zusammenhang zwischen dem Umfang der geleisteten Mehrarbeit³⁶ und der schlechteren Bewertung zeigt sich – trotz des insgesamt geringeren Umfangs an Mehrarbeit – auch bei den MTV.

ZUSAMMENFASSUNG

Mehrarbeit geht für die Beschäftigten an den Universitäten in Niedersachsen mit großen Belastungen einher, wie die Analysen zum Kriterium Lage der Arbeitszeit belegen. Bei den WiMis, die wöchentlich mehr als 5 Stunden Mehrarbeit leisten, ist die Belastung so groß, dass die Bewertung des Kriteriums Lage der Arbeitszeit in den Bereich der schlechten Arbeit fällt. Insgesamt gilt: Je höher die Anzahl an Mehrarbeitsstunden, desto schlechter bewerten die Befragten ihre Arbeitsqualität in punkto Lage der Arbeitszeit. Die mit der Zunahme der Mehrarbeit häufige Ausweitung der Arbeitszeiten in den Randzonen (abends, nachts und am Wochenende) führt bei den WiMis zu starken Belastungen.

Zu deutlich besseren Bewertungen gelangen die MTV beim Kriterium der Lage der Arbeitszeit. Mit durchschnittlich 85 Indexpunkten kann hier – anders als bei den

Mit steigender Anzahl an Mehrarbeitsstunden arbeiten WiMis zunehmend häufig in den Abendstunden und am Wochenende.

35 Die Gruppeneinteilung der Mehrarbeitsstunden ist am Durchschnitt der Mehrarbeit orientiert, die von den WiMis berichtet werden (etwa 10 Std./Woche). Die erste Gruppe (bis 5 Stunden) liegt deutlich unter dem Durchschnitt. Die zweite Gruppe (5 bis 10 Stunden) liegt knapp darunter und die dritte Gruppe (10 bis 20 Stunden) bereits über dem Durchschnitt. Die letzte Gruppe umfasst die WiMis mit mehr als 20 Mehrarbeitsstunden pro Woche.

36 Die Gruppeneinteilung der Mehrarbeit für die MTV wurde in ähnlicher Weise wie für die WiMis gebildet, dabei jedoch an der niedrigeren durchschnittlichen Anzahl an Mehrarbeitsstunden der MTV (3 Stunden pro Woche) orientiert.

Tab. 5.1: Bewertung der Lage der Arbeitszeit aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Mehrarbeitszeit (2019)

Angaben in Indexpunkten bzw. in Prozent

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	ohne/mit Mehrarbeit		Anzahl an wöchentlichen Mehrarbeitsstunden			
	ohne Mehrarbeit	mit Mehrarbeit	bis zu 5	mehr als 5 bis 10	mehr als 10 bis 20	mehr als 20
Kriterium: Lage der Arbeitszeit (Indexpunkten)	65	46	57	46	37	38
Einzelfragen^{1) 2)} (Proz. Anteil »sehr häufig« und »oft«)						
Arbeit am Wochenende	21 %	44 %	26 %	42 %	63 %	62 %
Arbeit am Abend (18–23 Uhr)	32 %	52 %	28 %	61 %	64 %	71 %
Arbeit in der Nacht (23–6 Uhr)	0 %	5 %	0 %	4 %	8 %	12 %
Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	14 %	38 %	29 %	31 %	54 %	44 %
unbezahlt	6 %	49 %	23 %	50 %	71 %	70 %
Anzahl (N, gewichtet)	94	444	149	122	115	57

1) Zu jeder der fünf Einzelfragen des Kriteriums »Lage der Arbeitszeit« wird hier jeweils die Summe der prozentualen Anteile der beiden Antwortkategorien »sehr häufig« und »oft« angegeben.

2) Bei den Befragten steigt die empfundene Belastung mit der Häufigkeit der hier dargestellten einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität stark an – beispielsweise berichteten Befragte, die »sehr häufig« oder »oft« am Wochenende arbeiten, dass sie dies »stark« oder »sehr stark« belastet.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

WiMis – von guten Arbeitsbedingungen gesprochen werden. Gleichwohl zeigt sich auch bei den MTV, dass mit der Anzahl an Mehrarbeitsstunden die Belastung zunimmt.

Die MTV bewerten die Lage der Arbeitszeit mit durchschnittlich 85 Indexpunkten. Das sind gute Arbeitsbedingungen.



6

ARBEITSINTENSITÄT

Die Bewertung der Arbeitsbedingungen durch die befragten Beschäftigten an den Hochschulen zeigt, dass neben dem Einkommen auch die Arbeitsintensität in den Bereich schlechter Arbeit fällt (vgl. Kapitel 3).

Das Kriterium Arbeitsintensität baut auf den Ergebnissen von fünf Fragen auf, bei denen neben der Häufigkeit des Auftretens (vgl. Tab. A.1.2 im Anhang) auch die empfundene Belastung erhoben wird.³⁷ Von großer Bedeutung sind dabei drei Fragen, die sich auf die Arbeitsintensität besonders stark auswirken können: (1) der erlebte Zeitdruck, (2) die Häufigkeit von Arbeitsunterbrechungen und (3) die Häufigkeit von notwendigen Abstrichen bei der Qualität der Arbeit, um das Arbeitspensum zu bewältigen.

Für die Interpretation der Ergebnisse zur Arbeitsintensität, wird zunächst dargestellt, welche Unterschiede hierbei zwischen den Beschäftigtengruppen bestehen, danach werden die drei genannten Fragen einzeln analysiert.

6.1 ARBEITSINTENSITÄT NACH BESCHÄFTIGTENGROUPE

Bei allen befragten Beschäftigtengruppen fallen die Bewertungen der Arbeitsintensität im Durchschnitt so kritisch aus, dass ihre Tätigkeiten bei diesem Aspekt im Bereich schlechter Arbeit liegen (Abb. 6.1).

Bei den WiMis wird die Arbeitsintensität durch die Beschäftigten so schlecht bewertet, dass sie im Durchschnitt nur etwa 34 Indexpunkte erreicht – dies gilt für befristet und unbefristet beschäftigte WiMis gleichermaßen. Am schlechtesten wird die Arbeitsintensität von den WiMis mit Postdoc-Stellen bewertet (27 Indexpunkte).

Bei den MTV fällt die durchschnittliche Bewertung der Arbeitsintensität genauso schlecht aus wie bei den WiMis (34 Indexpunkte). Am schlechtesten wird die Arbeitsintensität dabei von den Beschäftigten in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement bewertet (mit 32 bzw. 31 Indexpunkten). Insgesamt fällt die Bewertung durch die unbefristet beschäftigten MTV sogar noch schlechter aus als bei den MTV mit befristetem Arbeitsvertrag (33 gegenüber 40 Indexpunkten).

Die MTV bewerten die Arbeitsintensität mit 34 Indexpunkten genauso schlecht wie die WiMis.

6.2 ARBEITSUNTERBRECHUNGEN UND ZEITDRUCK BEI DER ARBEIT

Die negative Auswirkung von häufigen **Arbeitsunterbrechungen** auf die Beschäftigten wird deutlich, wenn man die damit verbundene subjektive Belastung berücksichtigt, denn mit der Häufigkeit von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit nimmt auch die Belastung stark zu.

Die WiMis und MTV an Universitäten in Niedersachsen sind häufig von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen (vgl. Tab. A.6.1 im Anhang): Im Durchschnitt

³⁷ Die Belastung wird dabei nur erfragt, wenn die erfragten Arbeitsbedingungen nach Einschätzung der Befragten »sehr häufig«, »oft« oder zumindest »selten« auftreten.

Abb. 6.1: Bewertung der Arbeitsintensität aus Sicht der Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Durchschnittswerte des Kriteriums Arbeitsintensität (DGB-Index Gute Arbeit)



Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen 2019, gewichtete Angaben

Deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten geben an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden.

geben deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden.

Im Vergleich der Beschäftigtengruppen fällt auf, dass die MTV (70 Prozent) gegenüber den WiMis (60 Prozent) zu einem etwas höheren Anteil »sehr häufig« oder »oft« von Arbeitsunterbrechungen betroffen sind. Folgende Beschäftigtengruppen geben am häufigsten an, dass sie »sehr häufig« von Arbeitsunterbrechungen betroffen sind: die WiMis auf einer Projektstelle oder einer Postdoc-Stelle sowie die MTV in den Beschäftigungsbereichen Technik und Verwaltung (vgl. Tab. A.6.1 im Anhang).

Zeitdruck bei der Arbeit gilt als einer der wichtigsten Indikatoren für arbeitsbedingten Stress und deutet auf eine chronische Überbeanspruchung von Beschäftigten hin. Dabei gilt, dass Zeitdruck bei der Arbeit bei zunehmender Häufigkeit von Beschäftigten als besonders belastend erlebt wird.

Die extreme Belastung, die mit einem »sehr häufigen« Zeitdruck für die Beschäftigten einhergeht, legt nahe, diesen Aspekt beim weiterführenden Vergleich in den Blick zu nehmen (vgl. Tab. A.6.2 im Anhang): WiMis berichten weitaus häufiger als MTV von »sehr häufigem« Zeitdruck bei der Arbeit. Im Durchschnitt ist jede*r fünfte WiMi (21 Prozent) davon betroffen. Bei den MTV geben 6 Prozent der Befragten an, dass sie »sehr häufig« Zeitdruck ausgesetzt sind.

Unter den WiMis sind befristet Beschäftigte tendenziell häufiger Zeitdruck ausgesetzt. Am stärksten von Zeitdruck betroffen sind dabei die WiMis auf Postdoc-Stellen (unter ihnen stehen mehr als drei Viertel »sehr häufig« oder »oft« unter Zeitdruck). Unter den MTV sind es die Beschäftigten in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement, die in überdurchschnittlichem Maße Zeitdruck bei der Arbeit erfahren (vgl. Tab. A.6.2 im Anhang).

6. ABSTRICHE BEI DER QUALITÄT DER ARBEIT

Ein hohes Arbeitspensum, das die Beschäftigten nur mit Abstrichen bei der Qualität ihrer Arbeit bewältigen können, wird insbesondere dann als belastend erlebt, wenn dies »oft« oder »sehr häufig« vorkommt (vgl. Tab. A.6.3 und Tab. A.6.4 im Anhang).

In nennenswertem Umfang geben die Befragten sämtlicher Beschäftigtengruppen an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen (Abb. 6.2). Insgesamt trifft dies auf mehr als ein Drittel der WiMis (39 Prozent) und fast ein Drittel der MTV (30 Prozent) zu. Bei den WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag sind hierbei deutliche Unterschiede – je nach Befristungsgrund – festzustellen: Unter den WiMis auf einer Promotionsstelle gibt jede*r Dritte an, »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität seiner*ihrer Arbeit machen zu müssen. Am stärksten betroffen sind hier die WiMis auf den Postdoc-Stellen, denn von ihnen muss mehr als die Hälfte »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität machen, um das Arbeitspensum zu bewältigen.

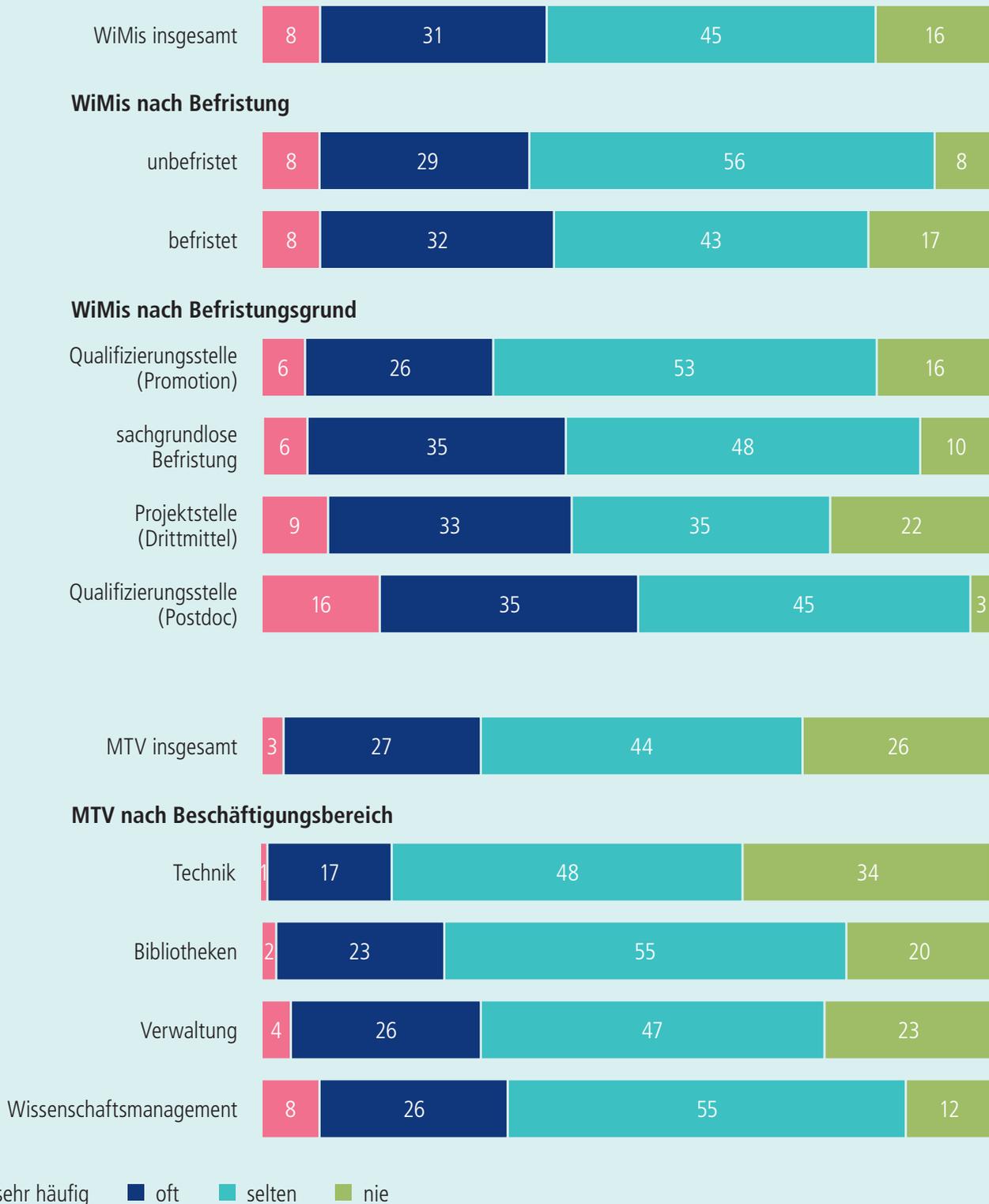
MTV geben insgesamt seltener als WiMis an, dass sie Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Und bei ihnen fallen die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen geringer aus: Mit einem Drittel geben die Beschäftigten aus dem Wissenschaftsmanagement am häufigsten an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Dies trifft immer noch auf jede*n sechste*n Beschäftigte*n im Bereich Technik zu (18 Prozent).

In nennenswertem Umfang geben alle Beschäftigtengruppen an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen.

Abb. 6.2: Häufigkeit von Abstrichen bei der Qualität der Arbeit, um das Arbeitspensum zu schaffen, nach Beschäftigungsgruppen an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

Frage: »Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?«



Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitsintensität wird von den Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen durchgängig so schlecht bewertet, dass sie für alle hier verglichenen Beschäftigtengruppen in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Von häufigen Arbeitsunterbrechungen berichten dabei etwa zwei Drittel aller Beschäftigten (die MTV in etwas größerem Umfang als die WiMis). Von Zeitdruck bei der Arbeit berichten mehr als zwei Drittel der WiMis und mehr als ein Drittel der MTV. Schließlich gibt auch etwa ein Drittel der Beschäftigten an, dass sie »sehr häufig« oder »oft« Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu erfüllen. Diese Ergebnisse geben Anlass zur Besorgnis, denn sie deuten darauf hin, dass an den Universitäten in Niedersachsen das den Beschäftigten vorgegebene Arbeitspensum sehr groß ist und die Arbeitsbedingungen teilweise kritisch zu bewerten sind.



7 EINKOMMEN UND RENTE

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist von zentraler Bedeutung für die Gesamtbeurteilung der Beschäftigungssituation aus Sicht der Beschäftigten. Für die Beschäftigten an den Universitäten in Niedersachsen fällt die Bewertung des Einkommens eher kritisch aus, wie mit dem Instrument des DGB-Index Gute Arbeit in Kapitel 3 gezeigt werden konnte: Sowohl die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) als auch die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) bewerten die Einkommen aus ihren Tätigkeiten an den Universitäten schlechter als die Beschäftigten der Vergleichsgruppen (den Akademiker*innen in Deutschland bzw. den Beschäftigten im öffentlichen Dienst). Bei den WiMis liegt die durchschnittliche Bewertung noch im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität, bei den MTV allerdings schon im Bereich schlechter Arbeit.

7.1 IST DAS EINKOMMEN AUSREICHEND?

Von den befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen gibt mehr als jede*r Vierte an, dass das Einkommen »nicht ausreicht« oder »gerade ausreicht«.³⁸ Befristet beschäftigte WiMis mit sachgrundloser Befristung oder mit einer Postdoc-Stelle geben dabei überdurchschnittlich häufig an, dass ihr Einkommen aus der Tätigkeit an der Universität »nicht ausreicht« oder nur »gerade ausreicht«. Gleichzeitig geben in diesen beiden Gruppen auch jeweils bis zu einem Drittel der Beschäftigten an, dass sie von ihrem Einkommen »sehr gut leben können« (Tab. A.7.1 im Anhang).

Unter den MTV stufen sogar mehr als die Hälfte der Beschäftigten ihr Einkommen als »gerade ausreichend« oder »nicht ausreichend« ein. Dies trifft auf die Beschäftigten in der Verwaltung und im technischen Bereich in überdurchschnittlichem Maße zu. Demgegenüber bewerten die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement ihr Einkommen mehrheitlich gut: Für mehr als die Hälfte ist das Einkommen ausreichend, und fast 30 Prozent geben an, dass sie von ihrem Einkommen an der Universität gut leben können (Tab. A.7.1 im Anhang).³⁹

Die Bedeutung der Bewertungskategorien »es reicht gerade aus« und »es reicht nicht aus« wird erkennbar, wenn man in die Betrachtung auch die Belastung einbezieht, die sich daraus für die Beschäftigten ergibt (Tab. A.7.2 im Anhang): Die Antworten beider Fragen korrelieren stark miteinander, d. h. je weniger das Einkommen als ausreichend eingeschätzt wird, umso stärker ist die daraus resultierende Belastung.

7.2 WIRD DIE ZUKÜNFTIGE RENTE / PENSION AUSREICHEN?

Kritisch fällt auch die Bewertung der Befragten bezüglich ihrer Altersvorsorge aus: Die Einschätzungen, ob die zu erwartende Rente bzw. Pension später ausreichen wird, sind überwiegend sehr negativ.⁴⁰

Mehr als die Hälfte der MTV stuft das Einkommen als »gerade ausreichend« oder »nicht ausreichend« ein.

Je weniger das Einkommen als ausreichend eingeschätzt wird, umso stärker ist die daraus resultierende Belastung.

38 Eine der Hauptursachen dafür ist der hohe Teilzeitanteil unter befristet beschäftigten WiMis.

39 Die positivere Bewertung des Einkommens ist v. a. darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement auch deutlich häufiger in die höheren Entgeltgruppen eingruppiert sind.

40 Auch bei der Rente wird die Bedeutung der Bewertungen »es wird gerade ausreichen« und »es wird nicht ausreichen« erst deutlich, wenn man die damit für die Beschäftigten einhergehende Belastung berücksichtigt. Wiederum korrelieren die Antworten zu beiden Fragen stark miteinander, d. h. je weniger die zukünftige Rente/Pension als ausreichend eingeschätzt wird, desto größer ist die daraus resultierende Belastung für die Beschäftigten (Tab. A.7.4 im Anhang).

Von den befragten WiMis an Universitäten in Niedersachsen gibt ein Drittel an, dass die zukünftige Rente/Pension »nicht ausreichen« wird, und annähernd die Hälfte (45 Prozent) geht davon aus, dass die Rente/Pension »gerade so ausreichen« wird (Tab. A.7.3 im Anhang). Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei insbesondere beim Beschäftigungsstatus: Befristet beschäftigte WiMis geben fast doppelt so häufig wie unbefristet Beschäftigte an, dass ihre spätere Rente/Pension »nicht ausreichen« wird (36 gegenüber 19 Prozent). Besonders kritisch bewerten die WiMis auf einer Postdoc-Stelle ihre zukünftigen Renten, denn unter ihnen geht annähernd die Hälfte (45 Prozent) davon aus, dass ihre zukünftige Rente »nicht ausreichen« wird, und ein ähnlich großer Anteil (39 Prozent) von ihnen nimmt an, dass die Rente »gerade ausreichen« wird.

Die Wertung der zukünftigen Renten unter den MTV in Niedersachsen fällt sogar noch etwas schlechter aus (Tab. A.7.3 im Anhang): Von ihnen gehen 43 Prozent davon aus, dass die zukünftige Rente »nicht ausreichen« wird. Und ein ebenso großer Anteil der MTV glaubt, dass ihre Rente »gerade so ausreichen« wird. Unter den MTV geben die Beschäftigten in der Verwaltung die schlechteste Einschätzung über ihre zu erwartende Rente ab, denn von ihnen nimmt jede*r Zweite an, dass die zukünftige Rente nicht ausreichen wird. Einer der Hauptgründe für die schlechteren Bewertungen dürfte der hohe Teilzeitanteil unter den Beschäftigten in der Verwaltung (50 Prozent) sein, der deutlich höher ist als bei den MTV in anderen Beschäftigungsbereichen.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Bewertung des Einkommens und der damit zusammenhängenden Belastung fällt bei den Beschäftigtengruppen an Universitäten in Niedersachsen sehr kritisch aus. Mehr als ein Viertel der WiMis gibt an, dass das Einkommen nicht bzw. gerade ausreichend ist. Bei den MTV trifft dies sogar auf mehr als die Hälfte der Befragten zu. Diese Ergebnisse sind besonders kritisch zu bewerten, weil ein gerade noch oder nicht ausreichendes Einkommen für die betroffenen Beschäftigten eine hohe Belastung darstellt. Dies gilt in noch stärkerem Maße für die Renten die aus der Erwerbstätigkeit an der Universität resultieren werden: Die überwiegende Mehrheit der WiMis und auch der MTV geht davon aus, dass ihre zu erwartende Rente nicht ausreichend bzw. nur gerade ausreichend sein wird. Besonders kritisch fallen hier die Bewertungen der MTV in den Beschäftigungsbereichen Technik und Verwaltung aus.

Die überwiegende Mehrheit der WiMis und der MTV geht davon aus, dass ihre zu erwartende Rente »nicht ausreichend« bzw. »nur gerade ausreichend« sein wird.



8

**DISKUSSION
UND HOCHSCHUL-
POLITISCHE
EMPFEHLUNGEN**

Die Ergebnisse des vorliegenden Reports zeigen deutliche Schwachstellen und Reformbedarfe rund um den Arbeitsplatz an den Universitäten in Niedersachsen auf.

Befristung ist nach wie vor eines der gravierendsten Probleme für die Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen. In der Erhebung gaben 88 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) an Hochschulen in Niedersachsen an, dass sie nur einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Annähernd zwei Drittel dieser befristet beschäftigten WiMis machen sich oft oder sehr häufig Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Die befragten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) haben mit 18,5 Prozent zwar einen deutlich niedrigeren Anteil an Befristung, dennoch stellen befristete Arbeitsverträge in dieser Beschäftigtengruppe eine ebenso starke Belastung dar wie bei den WiMis (Kapitel 4.5).

Vertragslaufzeiten weichen bei einem Teil der Beschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag immer noch von den Projektlaufzeiten ab (Kapitel 4.4). Und bei den Qualifizierungsstellen schätzen viele Promovierende die Laufzeit ihres Vertrages als nicht ausreichend ein, um die angestrebte Promotion abzuschließen. Beide Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass die Soll-Bestimmung aus dem WissZeitVG, Vertragslaufzeiten an den Qualifizierungs- bzw. Projektlaufzeiten zu orientieren nicht konsequent angewendet wird.

Die **Qualität der Arbeitsbedingungen** (Kapitel 3) wird an den Universitäten in Niedersachsen von den Beschäftigten insgesamt deutlich schlechter bewertet als außerhalb der Hochschulen. Die durchschnittlichen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit liegen bei beiden Beschäftigtengruppen mit 8 bzw. 9 Indexpunkten unter denen der Vergleichsgruppen – also aller Akademiker*innen in Deutschland bzw. der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Bei den WiMis (57 Indexpunkte) und den MTV (54 Indexpunkte) liegen die Bewertungen der Arbeitsbedingungen nur im unteren Mittelfeld. Die Arbeitsbedingungen des Arbeitsplatzes Universität sind damit wenig attraktiv (Kapitel 3.1 und 3.2).

Wenn sich das Potenzial der Beschäftigten voll entfalten soll, müssen die Universitäten bessere und attraktivere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bieten – Gute Wissenschaft an den Hochschulen kann nur mit guten Arbeitsbedingungen und gutem Personal gelingen. Bessere Arbeitsbedingungen könnten eine Abwanderung der hochqualifizierten Beschäftigten verhindern und die Fachkräfte auch langfristig für eine berufliche Karriere an den Hochschulen binden.

Ganz besonders negativ bewerten beide Beschäftigtengruppen die viel zu hohe Arbeitsintensität. Die durchschnittlichen Bewertungen liegen hier deutlich im Bereich schlechter Arbeit (Kapitel 3.1 und 3.2). Häufiger Zeitdruck, unvereinbare Anforderungen, viele Unterbrechungen, fehlende Informationen und die Notwendigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu erfüllen, sind deutliche Hinweise darauf, dass zu viel Arbeit von zu wenigen Beschäftigten geleistet werden muss und es Probleme bei der Arbeitsorganisation gibt. Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen die Universitäten personell besser ausgestattet werden. Aufgrund dessen sollten die Kommunikation und die Arbeitsorganisation an den Universitäten verbessert werden.

Unter den WiMis werden die Arbeitsintensität, die Lage der Arbeitszeit, das Einkommen, die betrieblichen Sozialleistungen sowie die Beschäftigungssicherheit am schlechtesten bewertet. Im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten bewerten die WiMis

mit befristetem Arbeitsvertrag ihr Einkommen und die Beschäftigungssicherheit besonders schlecht. Besonders kritisch bewerten WiMis mit einer Postdoc-Stelle und sachgrundlos befristete WiMis die fehlende Beschäftigungssicherheit (Kapitel 3.1).

Bei den **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** fallen die Bewertungen besonders schlecht aus bei der Arbeitsintensität, dem Einkommen und den emotionalen Anforderungen. Die Bewertungen dieser drei Kriterien fallen in den Bereich schlechter Arbeit. Aber auch die betrieblichen Sozialleistungen, die Betriebskultur und die Entwicklungsmöglichkeiten schneiden bei den befragten MTV eher schlecht ab. Die MTV in den Beschäftigungsbereichen Technik und Verwaltung klagen besonders über zu niedrige Einkommen (Kapitel 3.2). Gerade im Bereich IT verwundert der Fachkräftemangel auch an Hochschulen vor diesem Hintergrund nicht, da in diesem Bereich in der freien Wirtschaft deutlich höhere Löhne erzielt werden können. Die Angestellten in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement bewerten die Arbeitsintensität besonders kritisch (Kapitel 3.2). In beiden Bereichen werden (im Vergleich zu allen MTV) überdurchschnittlich viele Mehrarbeitsstunden geleistet (Kapitel 5.2.2). An den fehlenden Entwicklungsmöglichkeiten für die MTV zeigt sich die mangelhafte Personalentwicklung im Bereich der MTV.

Die **Arbeitsintensität** wird von den Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen durchgängig so schlecht bewertet, dass sie für alle hier verglichenen Beschäftigtengruppen in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Von häufigen Arbeitsunterbrechungen berichten dabei etwa zwei Drittel aller Beschäftigten. Zeitdruck bei der Arbeit erfahren mehr als zwei Drittel der WiMis und mehr als ein Drittel der MTV (Kapitel 6). Von notwendigen Abstrichen bei der Qualität ihrer Arbeit, um das Arbeitspensum zu erfüllen, berichtet auch mindestens jede*r dritte Beschäftigte an Universitäten. Überdurchschnittlich häufig wird dies unter den Wissenschaftler*innen von den WiMis mit Postdoc-Stellen angegeben und unter den MTV von den Beschäftigten im Bereich Wissenschaftsmanagement (Kapitel 6.3). Diese Ergebnisse geben Anlass zur Sorge, denn sie sind deutliche Indizien für eine systematische Überforderung. Den gestiegenen Anforderungen wird von den Universitäten nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen (Personalausstattung, Fortbildung/Personalentwicklung). Hier müssen die Hochschulen klar nachlegen.

Vier von fünf WiMis leisten regelmäßig **Mehrarbeit**, im Durchschnitt fast 10 Stunden pro Woche. Im Vergleich zu den unbefristet Beschäftigten leisten die WiMis mit befristetem Arbeitsvertrag dabei häufiger und in größerem Umfang Mehrarbeit (Kapitel 5.2.1). Von den MTV arbeiten 61 Prozent regelmäßig länger als vertraglich vereinbart, durchschnittlich rund 3,3 Stunden pro Woche (Kapitel 5.2.2). Die empirischen Befunde belegen, dass die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten – gemessen an den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – für den Großteil der Beschäftigten an den Universitäten zu kurz bemessen sind. Das bedeutet, dass an den Universitäten mehr Personal erforderlich ist und dass insbesondere die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitszeiten aufstocken müssten, um den Umfang an (zumeist unbezahlter) Mehrarbeit zu reduzieren.

Im wissenschaftlichen Bereich bedarf es zudem gesicherter Karrierewege, um die Selbstausbeutung zu reduzieren. Denn gerade bei den **Promovierenden** zeigt sich: Je kürzer die vertragliche Wochenarbeitszeit, desto mehr Stunden werden über den Vertrag hinausgehend geleistet. Unter den WiMis an Universitäten in Niedersachsen sind WiMis auf einer Promotionsstelle oder einer drittmittelfinanzierten Projektstelle

mit jeweils rund 12 Mehrarbeitsstunden pro Woche die Spitzenreiter (Kapitel 5.2.1). Offensichtlich ist die vertragliche Arbeitszeit zu knapp bemessen, um die mit der Stelle verbundenen Aufgaben erfüllen zu können. Auch der Druck zur Selbstausschöpfung scheint weit verbreitet zu sein, denn mehr als ein Drittel der WiMis begründet die (unbezahlte) Mehrarbeit auch damit, dass dies von ihnen erwartet würde (Kapitel 5.2.3).

Wir empfehlen, Promovierende mit **tarifgebundenen Qualifikationsstellen** für WiMis in Vollzeit auszustatten, bei denen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit ausschließlich für die Promotion vorgesehen ist. Dabei sollte die Laufzeit von befristeten Qualifizierungsstellen – gemäß dem WissZeitVG – so bemessen sein, dass die Qualifizierung innerhalb des befristeten Zeitraums erreicht werden kann (Kapitel 4.4). Dies würde bedeuten, dass Promotionsstellen in der Regel eine Laufzeit von mehr als 3 Jahren haben sollten.

Auch bei den **Einkommen und** daran anknüpfend bei der zu erwartenden **Rente** zeigen sich große Probleme. Ein Drittel der befragten Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen fürchtet, dass die zukünftige Rente nicht ausreichen wird, um ihren Lebensunterhalt im Alter zu sichern. Diese Sorge belastet die MTV sogar in noch stärkerem Maße als die WiMis. Unter den Beschäftigten in der Verwaltung befürchtet sogar jede*r zweite, dass die zukünftige Rente nicht ausreichen wird (Kapitel 7). Hier machen sich der hohe Teilzeitanteil und die Einstufung in die unteren Entgeltgruppen bemerkbar.

Generell sollten die Teilzeitstellen von Universitätsbeschäftigten so aufgestockt werden, dass die Einkommen und die zukünftige Rente ausreichen, um den Lebensunterhalt abzusichern. Beschäftigte in zentraler wie dezentraler Verwaltung müssen höher eingruppiert werden, denn ihr Aufgabenspektrum hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert und erweitert.

A man with a beard and long hair, wearing a checkered shirt over a white t-shirt, is sitting at a desk and looking at a computer monitor. The image has a teal color overlay. The text 'ANHANG 1 - DGB-INDEX GUTE ARBEIT' is written in white, bold, sans-serif font across the middle of the image.

**ANHANG 1 -
DGB-INDEX
GUTE ARBEIT**

Tab. A.1.1

Thema	Frage	Skala
Teilindex 1 – RESSOURCEN		
Kriterium: Gestaltungsmöglichkeiten		
selbstständige Planung der Arbeit	Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	Maß
Einfluss auf Arbeitsvolumen	Inwieweit haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge , die Sie erledigen müssen?	Maß
Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit ?	Maß
Kriterium: Entwicklungsmöglichkeiten		
Weiterbildungsmöglichkeiten	Inwieweit ermöglicht Ihnen die Hochschule, dass Sie sich entsprechend Ihren Anforderungen weiterentwickeln können , z. B. durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching?	Maß
Qualifizierung durch Arbeit	Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln ?	Maß
eigene Ideen einbringen	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen ?	Maß
Aufstiegschancen im Betrieb	Haben Sie an Ihrer Hochschule Aufstiegschancen ?	Maß
Kriterium: Betriebskultur		
Kollegialität	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg*innen , wenn Sie dies benötigen?	Maß
Meinungsklima: Vorgesetzte	Erleben Sie in Ihrer Einrichtung ein Meinungsklima , in dem sich jede*r traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen?	Maß
Meinungsklima: Hochschulleitung	Erleben Sie an Ihrer Hochschule ein Meinungsklima , in dem sich jede*r traut, Probleme auch gegenüber der Hochschulleitung (Präsidium/Rektorat) offen anzusprechen?	Maß
rechtzeitig informiert werden	Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen , Veränderungen oder Pläne informiert , die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?	Maß
Vorgesetzte: gute Arbeitsplanung	Inwieweit plant Ihr*e Vorgesetzte*r die Arbeit gut ?	Maß
Vorgesetzte: Wertschätzung	Inwieweit bringt Ihr*e Vorgesetzte*r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	Maß
Kollegialität: Förderung	Wird in Ihrer Hochschule Kollegialität gefördert ?	Maß
Kriterium: Sinn der Arbeit		
eigene Arbeit: wichtig für Gesellschaft	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	Maß
eigene Arbeit: wichtig für Hochschule	Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihre Hochschule leisten?	Maß
Identifikation mit Arbeit	Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit ?	Maß

Tab. A.1.2

Thema	Frage	Skala
Teilindex 2 – BELASTUNGEN		
Kriterium: Lage der Arbeitszeit		
Arbeit am Wochenende	Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden ?	Häufigkeit
Arbeit am Abend	Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr ?	Häufigkeit
Arbeit in der Nacht	Wie häufig arbeiten Sie nachts in der Zeit zwischen 23 und 6 Uhr ?	Häufigkeit
Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit , z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind ?	Häufigkeit
unbezahlte Mehrarbeit	Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihre Hochschule?	Häufigkeit
Kriterium: Emotionale Anforderungen		
respektlose Behandlung	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen (z. B. Kolleg*innen, Vorgesetzten oder Studierenden) herablassend bzw. respektlos behandelt ?	Häufigkeit
respektlose Behandlung – Unterfrage	Durch wen werden Sie herablassend bzw. respektlos behandelt?	nominal
Konflikte mit Kundschaft	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen, Studierenden oder ähnlichen Personengruppen?	Häufigkeit
Gefühle verbergen	Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen ?	Häufigkeit
Kriterium: Körperliche Anforderungen		
körperliche Belastung: Schwere	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen , z. B. schwer heben, tragen oder stemmen?	Häufigkeit
körperliche Belastung: Körperhaltung	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z. B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	Häufigkeit
Arbeitsplatz: Lärm	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?	Häufigkeit
Arbeitsplatz: Umgebungsbedingungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?	Häufigkeit
Kriterium: Arbeitsintensität		
Zeitdruck	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck ?	Häufigkeit
Qualität der Arbeit: Abstriche	Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	Häufigkeit
Arbeitsunterbrechungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen?	Häufigkeit
fehlende Informationen	Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten , die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	Häufigkeit
Arbeitsanforderungen: Vereinbarkeit	Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	Häufigkeit

Tab. A.1.2

Thema	Frage	Skala
Teilindex 3 – EINKOMMEN und SICHERHEIT		
Kriterium: Einkommen		
Einschätzung: Einkommen	Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer Erwerbstätigkeit an der Hochschule denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?	spezielle Skala
Einschätzung: Rente	Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente bzw. Pension ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	spezielle Skala
Einkommen: angemessen	Wenn Sie an Ihre Arbeitsbedingungen denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	Maß
Kriterium: Betriebliche Sozialleistungen		
betriebliche Altersvorsorge	Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihre Hochschule Ihnen zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge anbietet, z. B. durch Beihilfen zur Altersvorsorge (z. B. VBL-Leistungen) bzw. zur Vermögensbildung?	Maß
betriebliche Gesundheitsförderung	Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung , die Ihre Hochschule Ihnen anbietet, z. B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?	Maß
Angebot weiterer Sozialleistung	Inwieweit bietet Ihre Hochschule weitere Sozialleistungen an, z. B. Kinderbetreuung, Essenzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?	Maß
Kriterium: Beschäftigungssicherheit		
Sorge: berufliche Zukunft	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	Häufigkeit
Sorge: Arbeitsplatzverlust	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	Häufigkeit
Sorge: Arbeitsplatz überflüssig	Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird , z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?	Häufigkeit

ANHANG 2 - TABELLEN

FROM
B13/OAU1/OUT

FROM
B13/OAU1/TC

FROM
B13/OAU1/RDC

FROM
B13/OAU1/IN

TO
B06/FIU/TC

FROM
B14/OBU1/OUT

A-5

D02

D05

D06

D07

D08

D09

D10

D11

MON

OUT

VI

IN

OUT
IN

RDC

TC

IN

OUT

VI

Tab. A.2.1: Deskriptionen Sample – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen nach Befristung (2019)

Angaben in Prozent¹

	WiMis insgesamt	Befristung		Befristungsgrund ²			
		unbefristet	befristet	Projektstelle (Drittmittel)	Qualifizierungsstelle (Promotion)	Qualifizierungsstelle (Postdoc)	sachgrundlos nach TzBfG
Angaben zum Geschlecht							
weiblich	38	30	40	36	41	50	38
männlich	62	70	60	64	59	50	62
Alter (in Altersgruppen)							
bis 30 Jahre	38	15	43	39	64	6	28
31 bis 40 Jahre	46	48	50	53	33	85	51
41 bis 50 Jahre	11	29	6	6	4	10	11
über 50 Jahre	6	8	2	2	0	0	10
Erwerbsumfang (vertragl. Arbeitszeit)							
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	46	20	49	43	64	32	46
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	54	80	51	57	36	68	54
Lehrtätigkeit							
aktuell in Lehre tätig	66	82	64	42	83	100	82
Qualifikationsphase							
trifft nicht zu	17	61	11	18	0	0	12
Promotion	60	6	67	62	96	0	51
Postdoc, Habilitation	22	31	21	16	4	100	32
sonstige	2	2	2	4	0	0	5
höchster akademischer Abschluss							
Master, Diplom, M.A.	69	21	76	78	97	0	59
Promotion, PhD	29	69	24	22	3	100	41
Habilitation	2	10	1	1	0	0	0
Care-Beteiligung							
Kinderbetreuung	27	54	23	24	19	40	17
Betreuung pflegebed. Angeh.	4	15	2	1	2	5	2
Anzahl (N, gewichtet)	538	62	476	233	135	31	32

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Kategorien eines Merkmals von 100 Prozent abweichen.

² Hier werden nur die Befristungsgründe angeführt, die eine gewichtete Fallzahl von 30 oder mehr aufweisen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.2.2: Deskriptionen Sample – Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent¹

	MTV insgesamt	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissen- schafts management
Angaben zum Geschlecht					
weiblich	69	79	47	65	70
männlich	31	21	53	35	30
Alter (in Altersgruppen)					
bis 30 Jahre	13	11	15	40	5
31 bis 40 Jahre	27	22	30	24	40
41 bis 50 Jahre	29	30	28	17	31
über 50 Jahre	32	37	28	19	24
Befristung					
befristeter Arbeitsvertrag	18	16	13	23	39
unbefristeter Arbeitsvertrag	82	84	87	77	61
Erwerbsumfang (vertragl. Arbeitszeit)					
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	42	50	32	29	39
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	58	50	68	71	61
höchster beruflicher Abschluss					
sonstiger / kein Abschluss	4	4	3	0	0
Berufsausbildung	41	44	48	37	0
Meister / Techniker	10	7	19	0	0
Studienabschluss	39	41	25	53	67
Promotion / Habilitation	7	3	5	10	33
Care-Beteiligung					
Kinderbetreuung	41	44	40	20	46
Betreuung pflegebed. Angeh.	13	15	11	10	12
Anzahl (N, gewichtet)	681	354	218	44	65

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Kategorien eines Merkmals von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.3.1: Arbeitsqualität aus Sicht der Frauen und Männer unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Durchschnittliche Werte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes und der elf Kriterien des DGB-Index Gute ArbeitA

	WiMis insgesamt	Geschlecht	
		Frauen	Männer
Gesamtindex	57	54	58
I. Ressourcen	67	66	68
Gestaltungsmöglichkeiten	73	73	74
Entwicklungsmöglichkeiten	66	65	66
Betriebskultur	58	56	59
Sinn der Arbeit	72	72	72
II. Belastungen	50	47	53
Arbeitszeitlage	50	47	51
emotionale Anforderungen	57	50	61
körperliche Anforderungen	62	59	63
Arbeitsintensität	33	30	34
III. Einkommen und Sicherheit	52	49	54
Einkommen	52	51	53
betriebliche Sozialleistungen	51	49	52
Beschäftigungssicherheit	54	48	57
Anzahl (N, gewichtet)	538	207	331

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

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.3.2: Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen nach Befristung und Geschlecht (2019)

Durchschnittliche Werte des Gesamt-Index, der drei Teilindizes und der elf Kriterien des DGB-Index Gute ArbeitA

	MTV insgesamt	Befristung		Geschlecht	
		unbefristet	befristet	Frauen	Männer
Gesamtindex	54	54	56	54	55
I. Ressourcen	58	58	62	58	59
Gestaltungsmöglichkeiten	64	63	69	64	64
Entwicklungsmöglichkeiten	51	50	54	50	51
Betriebskultur	53	51	61	53	52
Sinn der Arbeit	66	67	65	65	70
II. Belastungen	53	52	58	53	53
Arbeitszeitlage	80	79	82	81	77
emotionale Anforderungen	48	46	57	47	50
körperliche Anforderungen	52	51	54	52	51
Arbeitsintensität	34	33	40	34	35
III. Einkommen und Sicherheit	51	51	47	50	52
Einkommen	40	38	46	39	41
betriebliche Sozialleistungen	51	49	56	51	50
Beschäftigungssicherheit	61	66	39	59	66
Anzahl (N, gewichtet)	681	561	120	468	213

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

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.1: Befristungsanteile unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

		Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen		Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)	
		Anzahl (N, gewichtet)	davon: Befristungsanteil (%)	Anzahl (N, gewichtet)	davon: Befristungsanteil (%)
insgesamt¹	alle Beschäftigten	538	88	681	18
Geschlecht	Frauen	207	91	469	20
	Männer	331	87	212	13
Alter (in Jahren)	bis 30 Jahre	203	100	91	36
	31 bis 40 Jahre	246	96	183	29
	41 bis 50 Jahre	58	48	195	11
	über 50 Jahre	32	28	214	6
beruflicher Status	Beamtin/ Beamter	9	56	18	0
	Angestellte*r	529	89	663	18
vertragliche Arbeitszeit (in Std./Woche)	15 bis unter 25	124	94	118	25
	25 bis unter 35	114	97	147	21
	35 und mehr	293	83	407	14
Fächergruppe	Geisteswissenschaften	47	89		
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	107	93		
	Mathematik, Naturwiss.	168	88		
	Ingenieurwiss.	159	92		
	zentrale Einrichtungen	45	71		
Beschäftigungsbereich	Verwaltung			354	16
	Technik			218	13
	Bibliothek			44	23
	Wissenschaftsmanagement			65	39
höchster akademischer Abschluss	Master, Diplom, M.A., Staatsexamen	372	97		
	Promotion, PhD	156	72		
	Habilitation	8	25		
höchster berufl. Ausbildungsabschluss	kein/sonst. Abschl.			26	0
	Berufsausbildung			275	14
	Meister*in/ Techniker*in			64	2
	Studienabschluss (BA, MA, Dipl., M.A., Staatsexamen)			265	25
	Promotion/ Habilitation			44	32

¹ Aufgrund fehlender Angaben bei einzelnen Fragen und wegen der Gewichtung kann die Summe der Einzelgruppen von der Gesamtheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bzw. der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.2: Befristungsgründe unter wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

Befristungsgrund	prozentualer Anteil an allen Befristungen
drittmittelfinanzierte Projektstelle	49
Qualifizierungsstelle	37
sachgrundlose Befristung	7
Befristung mit Sachgrund	2
Verbeamtung auf Zeit	1
Grund nicht bekannt	3
sonstige Gründe	1
insgesamt	100

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.3: Befristungsgründe unter Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

Befristungsgrund	prozentualer Anteil an allen Befristungen
drittmittelfinanzierte Projektstelle	38
sachgrundlose Befristung	21
vorübergehender zusätzlicher Personalbedarf	12
Befristung mit Sachgrund	12
Berufseinstieg	10
Grund nicht bekannt	7
insgesamt	100

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.4: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen: Befristungsdauer nach Fächergruppe (2019)

Angaben in Prozent und in Monaten

		durchschnittlicher Wert (in Monaten)	Verteilung nach Befristungsdauer (in Prozent)			
			bis 12 Monate	13–24 Monate	25–36 Monate	25–36 Monate
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (insgesamt)		30,5	16	22	49	13
Fächergruppe	Ingenieurwissenschaften	27,8	17	33	44	6
	Geisteswissenschaften	29,2	17	21	55	7
	Mathematik, Naturwissenschaften	29,5	22	16	48	14
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33,3	9	17	59	15
	zentrale Einrichtungen	43,6	0	20	37	43

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.5: Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen: Anzahl der bisherigen Arbeitsverträge an der aktuellen Universität (2019)

Angaben in Prozent

	Durchschnittliche Anzahl	Anzahl bisheriger Arbeitsverträge (Verteilung in Prozent)						Insgesamt	Anzahl (N)
		1	2	3	4	5 bis 6	7 oder mehr		
WiMis insgesamt	3,0	37	26	13	6	8	9	100	475
darunter:									
WiMis in Promotionsphase	2,6	41	28	15	5	5	6	100	317
WiMis in Postdoc-Phase	3,8	28	21	13	10	15	14	100	96

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.6: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Befristungsdauer nach Befristungsgrund (2019)

Angaben in Prozent und in Monaten

		durchschnittlicher Wert (in Monaten)	Verteilung nach Befristungsdauer (in Prozent)			
			bis 12 Monate	13–24 Monate	25–36 Monate	25–36 Monate
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (insgesamt)		28,5	16	46	17	21
Befristungsgrund	sachgrundlose Befristung (TzBfG)	23,1	7	93	0	0
	Befristung mit Sachgrund	33,6	15	38	19	27
	Drittmittel – Projektstelle	33,1	10	29	27	33

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.7: Befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Anzahl der bisherigen Arbeitsverträge an der aktuellen Universität (2019)

Angaben in Prozent

	durchschnittliche Anzahl	Anzahl bisheriger Arbeitsverträge (Verteilung in Prozent)						insgesamt	Anzahl (N)
		1	2	3	4	5 bis 6	7 oder mehr		
MTV insgesamt	2,9	40	20	12	6	8	13	100	119
Nach Beschäftigungsbereich									
Verwaltung	2,3	47	20	15	4	11	4	100	55
Technik	3,2	38	21	7	3	7	24	100	29
Wissenschaftsmanagement	3,3	36	16	8	16	12	12	100	25
Bibliotheken	4,5	10	30	10	0	0	50	100	10

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.8: Bewertung der Beschäftigungssicherheit aus Sicht von unbefristet und befristet Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen (2019)

(Gruppendurchschnittswerte des Kriteriums Beschäftigungssicherheit des DGB-Index Gute Arbeit), Angaben in Indexpunkten

	befristet	unbefristet
MTV insgesamt	39	66
Beschäftigungsbereich		
Verwaltung	43	64
Bibliotheken	42	64
Wissenschaftsmanagement und neue Hochschulprofessionen	37	74
Technik	31	68
WiMis insgesamt	51	73
Fächergruppen		
Ingenieurwissenschaften	62	83
Mathematik und Naturwissenschaften	54	73
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	46	63
Geisteswissenschaften	38	67
zentrale Einrichtungen	26	70

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

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.9: Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von beruflichen Sorgen und der Stärke der damit einhergehenden Belastung bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Befristung (2019)

Angaben in Prozent

	Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft	Stärke der Belastung, die aus den Sorgen um die berufliche Zukunft resultiert				insgesamt	Anzahl (N)
		stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht		
unbefristet Beschäftigte	selten	4	31	65	0	100	23
	oft	36	64	0	0	100	11
	sehr häufig	200	0	0	0	100	1
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	selten	3	25	68	4	100	110
	oft	32	65	3	0	100	149
	sehr häufig	92	8	0	0	100	158

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.4.10: Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von beruflichen Sorgen und der Stärke der damit einhergehenden Belastung bei Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung nach Befristung (2019)

Angaben in Prozent

	Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft	Stärke der Belastung, die aus den Sorgen um die berufliche Zukunft resultiert				insgesamt	Anzahl (N)
		stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht		
unbefristet Beschäftigte	selten	3	24	68	5	100	222
	oft	29	71	0	0	100	85
	sehr häufig	81	19	0	0	100	27
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	selten	7	34	45	14	100	29
	oft	32	51	16	0	100	37
	sehr häufig	100	0	0	0	100	36

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.1: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen nach Arbeitszeitgruppen (2019)

Angaben in Stunden pro Woche und in Prozent

Arbeitszeitgruppen (durchschnittl. vertragl. AZ in Std./Woche)	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen			Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung		
	vertragliche Arbeitszeit	tatsächliche Arbeitszeit	Abstand (in Prozent)	vertragliche Arbeitszeit	tatsächliche Arbeitszeit	Abstand (in Prozent)
>15 bis 20	19,8	32,6	39	19,9	22,4	11
>20 bis 25	23,7	35,9	34	24,5	26,0	6
>25 bis 30	28,4	37,5	24	29,6	31,5	6
>30 bis 35	32,4	43,0	25	33,8	36,4	7
>35 bis 40	39,5	45,3	13	39,6	41,5	5

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.2: Anteil der Teilzeitbeschäftigten¹ unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent²

		Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen		technisches und administratives Personal	
		Anzahl (N, gewichtet)	davon: Teilzeitanteil (%)	Anzahl (N, gewichtet)	davon: Teilzeitanteil (%)
insgesamt		538	46	681	42
Geschlecht	Frauen	207	61	468	52
	Männer	331	36	213	20
Alter (in Jahren)	bis 30	202	55	90	31
	31–40	245	42	182	28
	41–50	58	38	194	49
	51–60	24	21	181	43
	60 und mehr	7	43	33	30
beruflicher Status	Beamtin/ Beamter	9	0	18	17
	Angestellte*r	529	100	663	43
Fächergruppen (Wiss.)	Geisteswissenschaften	47	60		
	Rechts, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	107	60		
	Mathematik, Naturwissenschaften	168	61		
	Ingenieurwissenschaften	159	18		
	zentrale Einrichtungen	45	36		
Beschäftigungsbereich (MTV)	Verwaltung			354	50
	Technik			218	32
	Bibliothek			44	30
	Wissenschaftsmanagement			65	39
Laufbahngruppe (MTV)	Laufbahngruppe 1			329	46
	Laufbahngruppe 2			352	39
Befristung	unbefristet	63	21	561	39
	befristet	475	49	120	53
darunter nach:	Drittmittel (Projektstelle)	232	44	47	44
Befristungsgrund	Qualifizierungsstelle (Promotion)	135	64		
	Qualifizierungsstelle (Postdoc)	31	32		
	Befristung mit Sachgrund			26	19
	sachgrundlose Befristung	32	47		

1 Unter Teilzeit werden hier alle Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit bis 35 Stunden pro Woche gefasst.

2 Die Summe der Kategorien in den einzelnen Merkmalen kann infolge fehlender Angaben von der Gesamtzahl abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.3: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – Gründe für eine Teilzeittätigkeit in der Haupterwerbstätigkeit an Universitäten in Niedersachsen nach Fächergruppen (2019)

Angaben in Prozent¹

Gründe für Teilzeitbeschäftigung	WiMis insgesamt	darunter nach Fächergruppen			
		Geisteswissenschaften	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Mathematik und Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften
Vollzeitstelle nicht angeboten	52	69	58	59	8
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	51	45	47	67	7
Familiäre (persönl.) Verpflichtungen	21	17	17	12	5
Eigener Wunsch	13	21	11	6	5
Aus- oder Weiterbildung	4	7	5	2	3
Gesundheitliche Gründe	1	0	5	1	0
Anzahl (N, gewichtet)	245	29	64	101	29

¹ Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Teilzeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100,0 übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.4: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung – Gründe für eine Teilzeittätigkeit in der Haupterwerbstätigkeit an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent¹

Gründe für Teilzeitbeschäftigung	MTV insgesamt	darunter nach Beschäftigungsbereich			
		Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschaftsmanagement
Vollzeitstelle nicht angeboten	54	54	62	46	42
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	29	33	23	18	35
Familiäre (persönl.) Verpflichtungen	26	23	28	9	50
Eigener Wunsch	9	8	9	27	8
Aus- oder Weiterbildung	8	8	7	9	4
Gesundheitliche Gründe	4	4	0	36	4
Anzahl (N, gewichtet)	274	170	69	11	24

¹ Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Teilzeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100,0 übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.5: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen - Gründe von Frauen und Männern für Teilzeit in der Haupterbstätigkeit an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent¹

Gründe für Teilzeitbeschäftigung	Frauen	Männer	WiMis insgesamt
Vollzeitstelle nicht angeboten	47	58	52
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	43	60	51
Familiäre (persönl.) Verpflichtungen	33	8	21
Eigener Wunsch	14	11	13
Aus- oder Weiterbildung	3	4	4
Gesundheitliche Gründe	2	2	1
Anzahl (N, gewichtet)	127	118	245

¹ Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Teilzeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100,0 übersteigt.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.6: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen – Gründe für Mehrarbeitsstunden nach Befristung (2019)

Angaben in Prozent

Gründe für Überstunden ¹	Unbefristet	Befristet	Befristungsgrund ²				WiMis (insgesamt)
			Sachgrundlose Befristung (nach TzBfG)	Projektst. (Drittmittel)	Quali.stelle Promotion	Quali.stelle Postdoc	
Arbeitsmenge	76	74	79	76	67	92	74
Spaß an der Arbeit	56	42	22	46	40	50	43
eigene wiss. Forschung	44	52	50	44	66	71	51
Erwartung	29	40	38	36	45	42	39
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	16	48	48	35	72	58	45
mehr Geld verdienen	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl (N, gewichtet)	45	395	24	192	119	24	440

¹ Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Mehrarbeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100,0 übersteigt. Befragt wurden dabei nur Beschäftigte, deren tatsächliche Wochenarbeitszeiten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übertrafen.

² Hier werden nur Untergruppen abgebildet, die mindestens 20 Fällen umfassen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.7: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen – Gründe für Mehrarbeit nach Beschäftigungsbereich (2019)

Angaben in Prozent

Gründe für Mehrarbeit ¹	Beschäftigungsbereich				MTV (insgesamt)
	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschafts- management	
Arbeitsmenge	73	61	32	81	68
Spaß an der Arbeit	30	38	37	44	34
eigene wiss. Forschung	0	3	0	2	1
Erwartung	17	6	0	19	13
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	0	2	0	0	0
mehr Geld verdienen	0	1	0	0	0
Anzahl (N, gewichtet)	228	119	19	43	410

1) Bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Mehrarbeit waren Mehrfachangaben möglich, sodass die Summe der Prozentangaben aller angegebenen Gründe 100,0 übersteigt. Befragt wurden dabei nur Beschäftigte, deren tatsächliche Wochenarbeitszeiten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übertrafen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.8: Bewertung der Lage der Arbeitszeit aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen – in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (2019)

Angaben in Indexpunkten bzw. in Prozent

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	ohne/mit Mehrarbeit		Anzahl an wöchentlichen Mehrarbeitsstunden			
	ohne Mehrarbeit	mit Mehrarbeit	bis zu 2	mehr als 2 bis 3	mehr als 3 bis 5	mehr als 5
Kriterium: Lage der Arbeitszeit (Indexpunkte)	85	76	85	79	72	57
Einzelfragen ^{1 2} (Proz. Anteil »sehr häufig« und »oft«)						
Arbeit am Wochenende	2 %	6 %	0 %	4 %	4 %	26 %
Arbeit am Abend (18–23 Uhr)	6 %	15 %	7 %	15 %	16 %	35 %
Arbeit in der Nacht (23–6 Uhr)	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	4 %	11 %	5 %	9 %	10 %	34 %
Unbezahlte Arbeit	5 %	10 %	2 %	4 %	11 %	35 %
Anzahl (N, gewichtet)	267	415	187	80	74	74
Legende	Index-Werte	unter 50	50 bis u. 65	65 bis u. 80	80 bis 100	
	Qualität der Arbeit	schlechte Arbeit	unteres Mittelfeld	oberes Mittelfeld	Gute Arbeit	

1 Zu jeder der 5 Einzelfragen des Kriteriums »Lage der Arbeitszeit« wurde hier jeweils die Summe der prozentualen Anteile der beiden Antwortkategorie »sehr häufig« und »oft« angegeben.

2 Bei den Befragten steigt die empfundene Belastung mit der Häufigkeit der hier dargestellten einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität stark an – beispielsweise berichten Befragte, die »sehr häufig« oder »oft« am Wochenende arbeiten, dass sie dies »stark« oder »sehr stark« belastet.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.5.9: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – Anteil der Beschäftigten mit Lehrtätigkeit und durchschnittliche Anzahl der SWS im aktuellen Semester (2019)

Angaben in Prozent und in SWS

		Nicht in Lehre tätig (Prozent)	WiMis mit Lehrtätigkeit (Prozent)	Anzahl (N, gewichtet)	WiMis mit Lehrtätigkeit im aktuellen Semester	
					Durchschnittl. Anzahl an SWS im akt. Semester	Durchschnittl. Anzahl an SWS laut Arbeitsvertrag
Arbeitszeit (vertraglich vereinbart, in Std./Woche)	>15 bis 25	37	63	128	3,6	3,1
	>25 bis 35	45	55	112	3,4	2,5
	35 und mehr	29	71	291	4,6	4,7
Fächergruppe	Geisteswissenschaften	23	77	48	5,1	4,9
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35	65	107	4,1	3,5
	Mathematik und Naturwissenschaften	30	70	168	4,7	4,2
	Ingenieurwissenschaft	29	71	159	3,3	3,1
	Zentrale Einrichtungen	78	22	45	3,7	4,4
Befristung	Unbefristet	18	82	62	7,2	7,4
	Befristet	36	64	476	3,6	3,2
Befristungsgrund	Drittmittel – Projektstelle	58	42	233	2,8	1,6
	Qualifizierungsstelle – Promotion	17	83	135	3,3	3,2
	Qualifizierungsstelle – postdoc	0	100	31	4,4	3,9
	Sachgrundlose Befristung (nach TzBfG)	19	81	32	4,8	5,1
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (insgesamt)		34	66	538	4,1	3,9

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.6.1: Häufigkeit von Arbeitsunterbrechungen bei WiMis und MTV an Universitäten in Niedersachsen (2020)

Angaben in Prozent

Beschäftigtengruppe	»Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen?«				Insgesamt ¹
	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie	
Wiss. Mitarbeiter*innen					
WiMis insgesamt	18	42	35	5	100
WiMis nach Befristung					
Befristet	17	42	36	5	100
Unbefristet	21	50	27	2	100
WiMis nach Befristungsgrund					
Sachgrundlose Befristung	6	56	31	6	100
Qualifizierungsstelle (Promotion)	10	46	39	6	100
Projektstelle (aus Drittmitteln)	23	36	35	5	100
Qualifizierungsstelle (Postdoc)	26	29	42	3	100
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung					
MTV insgesamt	26	44	27	2	100
MTV nach Befristung					
Befristet	15	32	48	5	100
Unbefristet	28	47	23	2	100
MTV nach Beschäftigungsbereich					
Bibliotheken	16	52	29	4	101
Wissenschaftsmanagement	20	46	32	3	101
Technik	25	38	35	2	100
Verwaltung	29	47	22	3	100

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Antworten von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.6.2: Häufigkeit von Zeitdruck bei WiMis und MTV an Universitäten in Niedersachsen (2019)

Angaben in Prozent

Beschäftigtengruppe	»Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?«				Insgesamt ¹
	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie	
Wiss. Mitarbeiter*innen					
WiMis insgesamt	21	41	34	4	100
WiMis nach Befristung					
Befristet	21	42	33	4	100
Unbefristet	16	41	40	4	101
WiMis nach Befristungsgrund					
Sachgrundlose Befristung	15	47	33	5	100
Qualifizierungsstelle (Promotion)	24	34	39	3	100
Projektstelle (aus Drittmitteln)	25	47	21	7	100
Qualifizierungsstelle (Postdoc)	27	52	22	0	101
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung					
MTV insgesamt	6	35	51	8	100
MTV nach Befristung					
Befristet	3	29	53	15	100
Unbefristet	7	37	50	7	101
MTV nach Beschäftigungsbereich					
Bibliotheken	3	23	63	11	100
Wissenschaftsmanagement	0	34	60	6	100
Technik	8	42	43	7	100
Verwaltung	10	42	45	3	100

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Antworten von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.6.3: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Universitäten in Niedersachsen: Stärke der Belastung in Abhängigkeit von der Häufigkeit mit der Abstriche bei der Qualität gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen (2019)

Angaben in Prozent

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?«	»Wie stark belastet Sie das?«				Insgesamt	Anzahl (N)
	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht		
»selten«	9	32	49	10	100	238
»oft«	33	55	12	0	100	168
»sehr häufig«	67	24	9	0	100	45

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.6.4: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Stärke der Belastung in Abhängigkeit von der Häufigkeit mit der Abstriche bei der Qualität gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen (2019)

Angaben in Prozent

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?«	»Wie stark belastet Sie das?«				Insgesamt	Anzahl (N)
	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht		
»selten«	6	26	61	7	100	331
»oft«	18	63	14	5	100	154
»sehr häufig«	78	17	4	0	100	23

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.7.1: Einschätzung der Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen, ob das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit ausreichend ist (2019)

Angaben in Prozent

	»Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?«				Insgesamt
	Es wird nicht ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird gut ausreichen	Ich werde sehr gut davon leben können	
MTV insgesamt	10	42	39	9	100
Beschäftigungsbereich					
Verwaltung	13	48	32	7	100
Bibliotheken	9	44	40	7	100
Technik	0	30	59	11	100
Wissenschaftsmanagement	4	16	50	30	100
WiMis insgesamt	3	27	46	24	100
Befristungsgrund					
Sachgrundlose Befristung	10	25	30	35	100
Qualifizierungsstelle (Postdoc)	4	33	33	30	100
Qualifizierungsstelle (Promotion)	4	29	49	18	100
Projektstelle (Drittmittel)	1	28	48	23	100
Befristung					
Befristet	3	28	45	24	100
Unbefristet	3	20	51	26	100

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.7.2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Stärke der Belastung, wenn das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule als gerade so oder als nicht ausreichend erachtet wird (2019)

Angaben in Prozent

»Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer Erwerbstätigkeit an der Hochschule denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?«		»Und wie stark belastet Sie das?«				Insgesamt ¹
		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht	
»Es reicht gerade aus«	MTV	23	55	21	1	100
»Es reicht nicht aus«		54	43	3	0	100
»Es reicht gerade aus«	WiMi	25	49	26	1	101
»Es reicht nicht aus«		71	14	14	0	99

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Antworten von 100 abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.7.3: Einschätzung der Beschäftigten an Universitäten in Niedersachsen, ob die zukünftige Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit ausreichend sein wird (2019)

Angaben in Prozent

	»Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?«				Insgesamt ¹
	Es wird nicht ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird gut ausreichen	Ich werde sehr gut davon leben können	
MTV insgesamt	43	43	12	1	100
Beschäftigungsbereich					
Verwaltung	51	39	9	1	100
Bibliotheken	42	31	26	3	100
Technik	36	51	12	1	100
Wissenschaftsmanagement	27	50	23	1	100
Befristung					
Befristet	40	52	8	1	101
Unbefristet	44	41	14	1	100
WiMis insgesamt	34	42	19	2	100
Befristungsgrund					
Qualifizierungsstelle (Postdoc)	45	39	16	0	100
Sachgrundlose Befristung	43	33	22	2	100
Projektstelle (Drittmittel)	35	47	15	3	100
Qualifizierungsstelle (Promotion)	36	41	23	0	100
Befristung					
Befristet	36	44	18	2	100
Unbefristet	19	50	28	4	100

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Antworten von 100 abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

Tab. A.7.4: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an Universitäten in Niedersachsen: Stärke der Belastung, wenn die zukünftige Rente/Pension aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule als gerade so oder als nicht ausreichend erachtet wird (2019)

Angaben in Prozent

»Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente bzw. Pension ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?«		»Wie stark belastet Sie das?«				Insgesamt ¹
		Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht	
»Es wird gerade ausreichen«	MTV	18	55	26	1	100
»Es wird nicht ausreichen«		59	32	8	1	100
»Es wird gerade ausreichen«	WiMi	16	52	31	1	100
»Es wird nicht ausreichen«		40	34	24	3	101

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der Antworten von 100 abweichen.

Quelle: DGB-Hochschulreport Niedersachsen, 2019, gewichtete Angaben

LITERATUR

- Banscherus, Ulf** (2020): DGB Hochschulreport – Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Datenbericht, Berlin. <https://www.dgb.de/-/vKX> [31.05.2021]
- Gassmann, Freya** (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf [31.05.2021]
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja/ Schubert, Lisa** (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm> [31.05.2021]
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja/ Spitznagel, Julia** (2020): Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen 1991–2018. In: WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_EA-Verhaeltnis_PDF_04-1.pdf [16.06.2021]
- Hobler, Dietmar / Reuyß, Stefan** (2020): DGB-Hochschulreport. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland, Berlin. <https://www.dgb.de/themen/++co++701f435a-2589-11eb-b49a-001a4a160123> [31.05.2021]
- Institut DGB-Index Gute Arbeit** (o. J.): Was ist der DGB-Index Gute Arbeit? <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index> [31.05.2021]
- Institut DGB-Index Gute Arbeit** (o. J.): Wie funktioniert der Index? <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> [31.05.2021]

