

Bericht

**DGB**  
NRW.

# Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW



# Vorwort

## Liebe Leserinnen und Leser,

der DGB NRW wollte von den Beschäftigten an Hochschulen in NRW wissen, wie es um die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule steht. Rund 900 Antworten aus 20 Hochschulstandorten konnten ausgewertet werden. Dabei mussten wir feststellen, dass die Hochschulen in NRW noch meilenweit davon entfernt sind, gute Arbeitgeber zu sein. Die Beschäftigten beschreiben eine ausufernde Befristungspraxis, übermäßig viele und unentgeltliche Überstunden, eine unzureichende Entlohnung, schlechte Rahmenbedingungen für einen längeren Verbleib an der Hochschule und mangelnde Beratung und Qualifizierung im Karriereweg Wissenschaft.

Die Hochschulen sind als Arbeitgeber gefordert, die Bedingungen für ihre Beschäftigten dringend zu verbessern. Gute Wissenschaft, gemeint als Gute Forschung und Gute Lehre, können sich nur entfalten, wenn die engagierten Akteure auch die passenden Rahmenbedingungen vorfinden. Unser Bericht bietet den Universitäten und den Fachhochschulen in NRW Anhaltspunkte, an welchen Baustellen sie dringend aktiv werden sollten.

Zugleich muss auch das Land NRW wieder Verantwortung für das Personal an den Hochschulen übernehmen. Der Versuch, einen „Kodex Gute Arbeit“ mit den Personalräten und den Hochschulleitungen zu vereinbaren, ist ein Schritt in die richtige Richtung – er wird aber nicht ausreichen.

Wir brauchen mit der Novellierung des Hochschulgesetzes eine verbindliche Regelung für bessere Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in NRW. Die in den Eckpunkten zum neuen Hochschul-zukunftsgesetz vorgeschlagenen Rahmenvorgaben gehen als Instrument nicht weit genug.

Wir fordern:

1. **Verantwortung des Landes für Personal zurückholen.**

Die Hochschulen sollen als Landeseinrichtungen mit dem MIWF als oberster Dienstbehörde betrieben werden. Mindestens sind jedoch Rechtsverordnungen notwendig, um den prekären Arbeitsbedingungen an Hochschulen einen Riegel vorzuschieben. Rahmenvorgaben, wie vom MIWF vorgeschlagen, erfüllen diesen Zweck nicht. Wir brauchen verbindliche, rechtssichere Instrumente gegen das Befristungsunwesen und die ausufernden Arbeitszeiten.

2. **Anstrengungen zur Aufhebung der „Tarifsperre“ im WissZeitVG fortsetzen.**

Arbeitgeber und Gewerkschaften dürfen derzeit keine von den Vorschriften des Gesetzes abweichenden tarifvertraglichen Regelungen treffen. Damit sind tarifvertragliche Aushandlungen zum Thema Befristungen ausgeschlossen. Diese Einschränkung der Tarifautonomie ist für Gewerkschaften nicht akzeptabel. Es ist gut, dass es bereits eine Bundesratsinitiative zu diesem Thema aus NRW gab, weitere Schritte müssen folgen.

3. **Differenzierung der Fachhochschulen aufheben.**

Die Eingruppierung der Beschäftigten an Fachhochschulen in schlechter bezahlten Entgeltgruppen als an Universitäten ist seit der Bologna-Reform hinfällig. Für gleiche Tätigkeiten muss an allen Hochschulen gleiches Entgelt gezahlt werden.

4. **Personalentwicklung für alle Hochschulbeschäftigten etablieren.**

Sowohl wissenschaftlich Beschäftigte als auch Beschäftigte in Verwaltung und Technik brauchen eine Personalentwicklung, die ihnen Berufsperspektiven eröffnet. Dazu gehört eine strukturierte Beratung und Qualifizierungsangebote des Arbeitgebers, ebenso wie berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

5. **Kodex Gute Arbeit für Hochschulbeschäftigte ernst nehmen und schärfen.**

Die Hochschulleitungen, das Ministerium und die Personalräte sind in Verhandlungen über einen Kodex Gute Arbeit. Dies ist ein richtiger Ansatz, der nun von allgemeinen Aussagen zu verbindlichen Verabredungen für bessere Arbeitsbedingungen führen muss.

Beschäftigte an Hochschulen können in der Regel sehr selbstbestimmt arbeiten. Sie haben eine hohe intrinsische Motivation, identifizieren sich mit ihren Forschungs- und Lehraufgaben. In den letzten zehn Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen jedoch derart verschlechtert, dass die Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen trotz der hohen ideellen Verbundenheit enorm gestiegen ist. Wenn die Hochschulen und das Land NRW ein Interesse an exzellenter Forschung und Lehre haben, ist es dringend geboten, mit einer Verbesserung der Arbeitsverhältnisse auch die Voraussetzungen dafür zu schaffen.



Andreas Meyer-Lauber  
Vorsitzender des DGB NRW

<b>Datenblatt<sup>1</sup></b>	
<b>N</b>	904
<b>Geschlecht</b>	Männlich = 456 (51%) Weiblich = 443 (49%)
<b>Alter</b>	25 – 34 = 382 (42%) 35 – 44 = 185 (20%) 45 – 54 = 209 (23%) 55 – 70 = 97 (11%)
<b>Hochschule</b>	Universität = 534 (59%) Fachhochschule = 368 (41%)
<b>Personalbereich</b>	Wissenschaft und Kunst = 568 (63%) Verwaltung und Technik = 299 (33%)
<b>Befristung</b>	Befristet = 484 (54%) Unbefristet = 406 (45%)
<b>Stellenumfang</b>	4/8 = 180 (20%) 8/8 = 575 (64%)
<b>Fachbereiche</b>	Ingenieurwissenschaft = 269 (30%) Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik = 168 (19%) Zentrale Einrichtung = 149 (16%)
<b>Bislang erreichte höchste Qualifikation (Insgesamt)</b>	Bachelor/ FH-Diplom = 170 (19%) Master/ Uni-Diplom/ Magister = 370 (41%) Promotion = 127 (14%)
<b>Einkommenszufriedenheit (Insgesamt)</b>	Nicht angemessen = 375 (41%) Neutral = 261 (29%) Angemessen = 251 (28%)
<b>Zufriedenheit bezüglich der Rahmenbedingungen (Insgesamt)</b>	Auf keinen Fall = 236 (26%) Neutral = 267 (30%) Auf jeden Fall = 397 (44%)
<b>Unterstützung der beruflichen Laufbahn (Insgesamt)</b>	Stimmt nicht = 279 (31%) Neutral = 297 (33%) Stimmt = 319 (35%)
<b>Selbstbestimmtes Arbeiten (Insgesamt)</b>	Sehr weisungsgebunden = 75 (8%) Neutral = 250 (28%) Sehr selbstbestimmt = 578 (64%)
<b>Arbeitsbelastung (Insgesamt)</b>	Sehr unzufrieden = 360 (40%) Neutral = 341 (38%) Sehr zufrieden = 203 (32%)

<sup>1</sup> In diesem Datenblatt werden alle prägnanten Werte aufgelistet. Eine detaillierte Auflistung sämtlicher Angaben und Antworten ist im jeweiligen Kapitel einsehbar.

---

## Zentrale Ergebnisse – kurz und bündig

<b>Befristung</b>	An Universitäten sind 79% der Wissenschaftler_innen befristet beschäftigt, an Fachhochschulen sind es 57%. Auch 21% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik haben einen befristeten Arbeitsvertrag.
<b>Arbeitszeit</b>	Zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten machen regelmäßig Überstunden. 30% der Wissenschaftler_innen sogar regelmäßig mehr als 45 Stunden pro Woche. Acht von zehn Wissenschaftler_innen in 4/8-Stellen arbeiten jede Woche mehr als 25 Stunden.
<b>Einkommen</b>	Vier von zehn Befragten halten ihr Einkommen nicht für angemessen. Die Unzufriedenheit mit dem Einkommen ist vor allem in Verwaltung und Technik groß. Hier sagt sogar jede_r Zweite, dass das Einkommen nicht angemessen ist.
<b>Rahmenbedingungen</b>	Jede_r Vierte möchte aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen nicht langfristig an einer Hochschule arbeiten. Befristet Beschäftigte bewerten die Rahmenbedingungen besonders schlecht.
<b>Qualifizierung und Beratung</b>	Ein Drittel der Befragten fühlt sich nicht hinreichend durch Qualifizierung und Beratung seitens ihres Arbeitsgebers Hochschule gefördert und unterstützt.
<b>Arbeitsbelastung</b>	Jede_r fünfte Beschäftigte klagt über eine zu hohe Arbeitsbelastung.

---

# Inhalt

1. Datenlage
2. Häufigkeitsverteilungen
  - 2.1. Altersverteilung
  - 2.2. Geschlechtsspezifische Verteilung
  - 2.3. Personalbereich
  - 2.4. Hochschulen und Fachbereiche
  - 2.5. Höchste Qualifikationsstufe
  - 2.6. Entgeltgruppen und Besoldung
3. Informationen zur Stelle
  - 3.1. Befristung nach Personalbereich, Alter und Geschlecht
  - 3.2. Stellenumfang
  - 3.3. Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit
    - 3.3.1. Vollzeit: 8/8 Stellen
    - 3.3.2. Halbtags: 4/8 Stellen
4. Einkommen
  - 4.1. Bewertung des Einkommens nach Personalbereich und Hochschulen
  - 4.2. Bewertung des Einkommens nach Alter und Stellenumfang
  - 4.3. Bewertung des Einkommens nach Entgeltgruppen
5. Karriere und Perspektive
  - 5.1. Zufriedenheit bezüglich der Rahmenbedingungen der Hochschulen nach Hochschultyp, Personalbereich und Befristung
  - 5.2. Unterstützung der beruflichen Laufbahn – unterteilt nach Personalbereich, Hochschule, Geschlecht, Alter und Qualifikation
6. Selbstbestimmtes Arbeiten und Arbeitsbelastung
  - 6.1. Selbstbestimmtheit im Tätigkeitsfeld nach Personalbereich, Hochschule und Geschlecht
  - 6.2. Arbeitsbelastung nach Personalbereich
7. Unterschiede nach Fachbereichen
  - 7.1. Fachbereiche unterteilt nach Personalbereich und Geschlecht
  - 7.2. Befristung nach Personalbereich
  - 7.3. Fachbereiche und Arbeitszeiten
    - 7.3.1. Vollzeitbeschäftigte der ausgewählten Fachbereiche
    - 7.3.2. Halbtagsbeschäftigte der ausgewählten Fachbereiche

## 8. Zusammenfassung und Bewertung

## 9. Anhang

9.1. Angaben zur Methodik

9.2. Literatur

9.3. Weitere Tabellen

9.4. Fragebogen

# 1. Datenlage

Die Daten der vorliegenden Untersuchung stammen aus einer eigenen Erhebung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)<sup>2</sup>. Der Fragebogen wurde über den DGB NRW und seine Mitgliedsgewerkschaften GEW und Ver.di veröffentlicht und verteilt. Die Veröffentlichung erfolgte über die gewerkschaftlichen Kommunikationswege, Medien und Webseiten. Außerdem erfolgte die Verteilung über gewerkschaftlich organisierte Personalräte an Hochschulen.

Die Abgabe ausgefüllter Fragebögen war ausschließlich in Papierform möglich, auf eine Online-Befragung wurde verzichtet. Die Befragung fand vom 6. Februar bis 12. April 2013 statt.

Nach dem Posteingang wurden die ausgefüllten Fragebögen von den Briefumschlägen getrennt gesammelt. Bei einem Viertel der Briefumschläge war kein Ort des Absenders zu erkennen. Knapp ein weiteres Viertel kam aus Aachen, wo die Befragung in besonderem Maße von der Hochschule unterstützt

Befragung 06.02.-12.04.2013  
an mindestens  
20 Hochschulstandorten

und an die Beschäftigten weitergeleitet wurde. Viele Sendungen kamen auch aus Iserlohn, Dortmund, Paderborn, Gelsenkirchen und Recklinghausen. Daneben wurden Eingänge aus Duisburg/Essen, Köln, Münster, Bonn, Bielefeld, Detmold, Bochum, Düsseldorf, St. Augustin, Siegen, Wuppertal, Hagen, Kamp-Lintfort, Gummersbach und Krefeld verzeichnet.

Von 1.082 abgegebenen Fragebögen konnten 904 ausgewertet werden.

Insgesamt gehen wir also bei der Befragung unter besonderer Berücksichtigung des hohen Rücklaufs aus Aachen von einer guten Beteiligung von Beschäftigten von mindestens zwanzig verschiedenen Hochschulstandorten aus.

Nach einigen Prozeduren der Datensatzbereinigung, konnten insgesamt 904 Fragebögen in die Analyse miteinbezogen werden. Weitere methodische Anmerkung bezüglich des Datenmaterials, sowie weitere allgemeine Angaben zur Fallauswahl, sind im *Kapitel 9.1 Angaben zur Methodik* beschrieben.

---

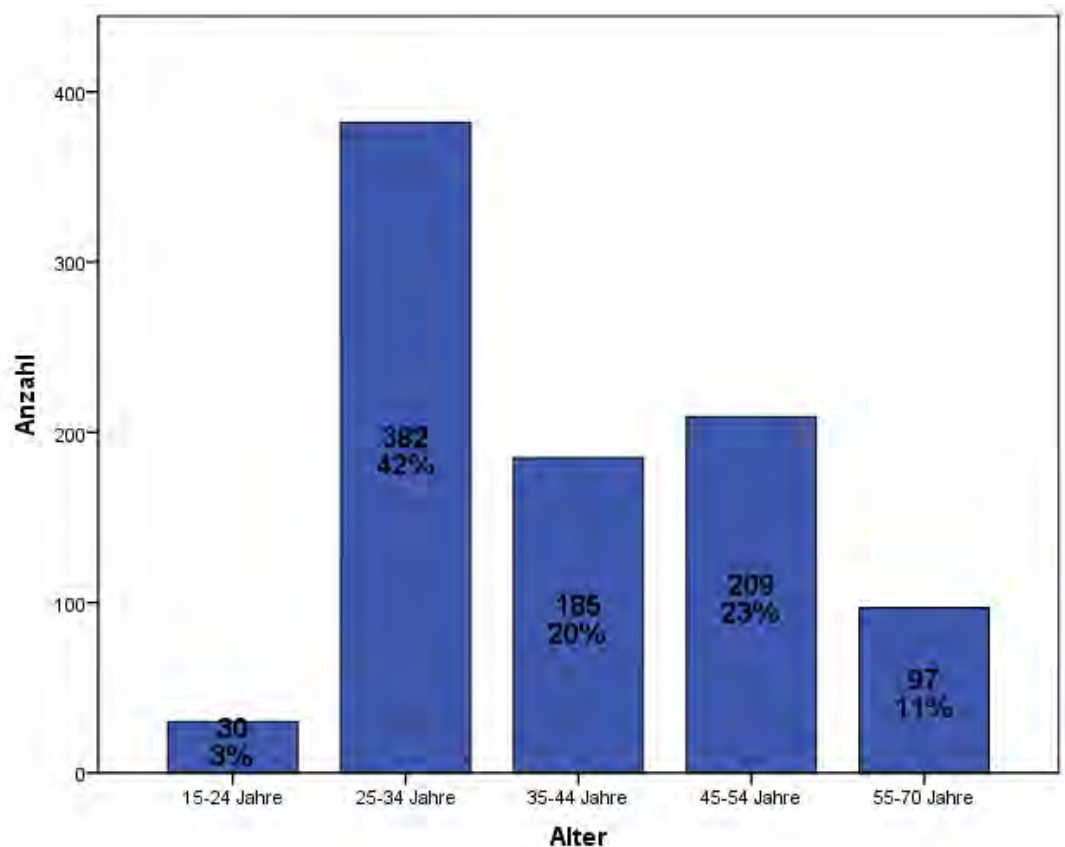
<sup>2</sup> Fragebogen siehe im Anhang



# 2. Häufigkeitsverteilungen

## 2.1. Altersverteilung

An der Befragung haben besonders viele Beschäftigte aus der Altersgruppe der 25-34jährigen teilgenommen. Diese Gruppe weist eine Fallzahl von 382 auf und spiegelt somit 42% der Erhebung wider. Die Gruppen der 35-44 (185)<sup>3</sup> und der 45-54jährigen (209) kreisen geringfügig oberhalb der 20% Marke. 11% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage (97) gehören der Gruppe der 55-70jährigen an, und nur 3% (30) gehören zu der Altersgruppe der 15-24jährigen.

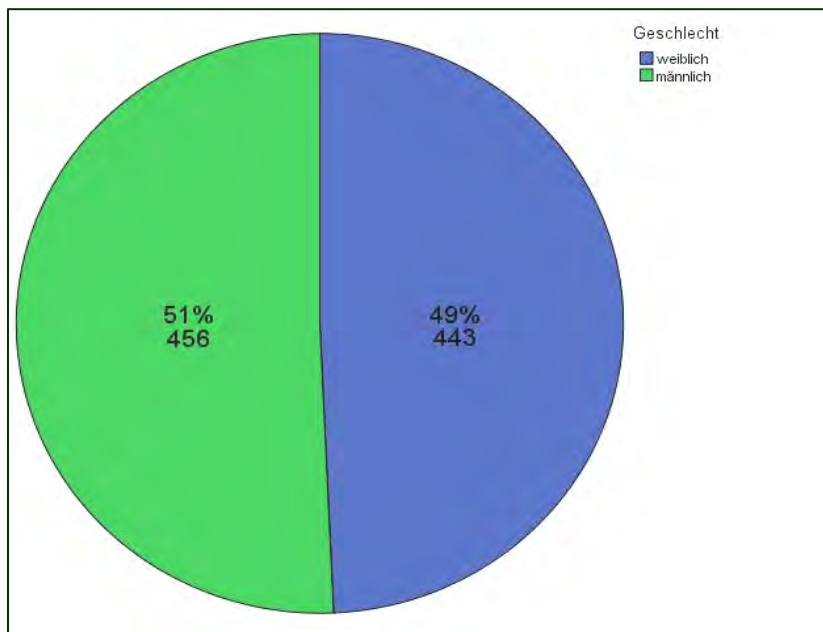


Beschäftigte aller Altersgruppen haben sich an der Befragung beteiligt. 42 % der Befragten sind 25-34 Jahre alt.

<sup>3</sup> Die absoluten Fallzahlen einer spezifischen Gruppe werden in einer Klammer angeführt.

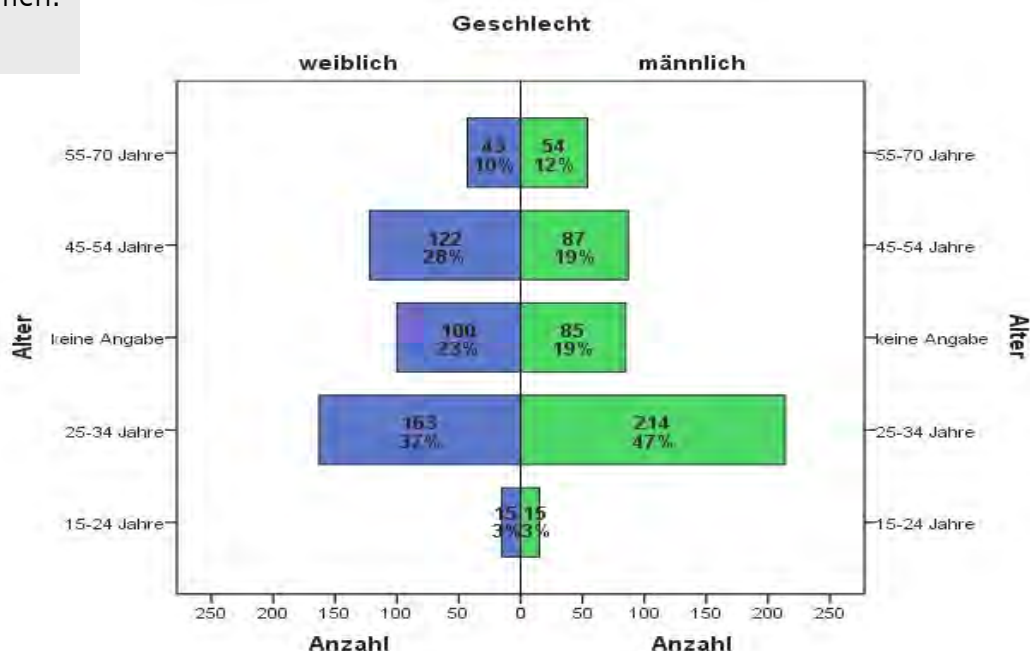
## 2.2. Geschlechtsspezifische Verteilung

An der Umfrage haben etwa gleich viele Frauen und Männer teilgenommen. Die allgemeine geschlechtsspezifische Aufteilung des Samples zeigt eine nahezu gleich verteilte Konstellation bestehend aus 456 Männern mit einem Prozentwert von 51%, und 443 Frauen, einem Prozentsatz von 49%. Insgesamt haben nur 4 Personen (0,4%) keine Aussage zu ihrem Geschlecht gemacht.<sup>4</sup>



Wird die Altersverteilung um die Variable des Geschlechts erweitert, zeigt sich, dass unter den Jüngeren im Verhältnis mehr Männer an der Befragung teilgenommen haben, während sich unter den 35-54-Jährigen etwas mehr Frauen beteiligten.

An der Umfrage haben etwa gleich viele Frauen und Männer teilgenommen.



<sup>4</sup> Aufgrund der geringen Anzahl wird diese Gruppe bei geschlechtsspezifischen Grafiken nicht mehr angegeben.

## 2.3. Personalbereich

Im Allgemeinen ist an der folgenden tabellarischen Darstellung zu erkennen, dass in der vorliegenden Befragung in größerem Umfang Beschäftigte aus dem Personalbereich Wissenschaft und Kunst teilgenommen haben.

Zwei Drittel der Befragten kommen aus Wissenschaft und Kunst, ein Drittel aus Verwaltung und Technik.

Insgesamt arbeiten in NRW 117.344 Menschen an den Universitäten, Theologischen Hochschulen, Kunsthochschulen, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen. 62.791 Beschäftigte gehören zum wissenschaftlichen Personal (davon

23.566 Frauen) und 54.553 Beschäftigte umfasst das Verwaltungs-, technische und sonstige Personal (darunter 36.578 Frauen).<sup>5</sup>

Aus dem Personalbereich Wissenschaft und Kunst haben mehr Männer (335) als Frauen (231) an der Befragung teilgenommen. Umgekehrt stellt sich die Verteilung im Personalbereich Verwaltung und Technik dar: hier beteiligten sich mehr Frauen (191) als Männer (106). Die Befragung spiegelt also in etwa die Personalstruktur und die Geschlechterverteilung an den Hochschulen wider.

Personalbereich				
	Wissenschaft und Kunst	Verwaltung und Technik	nicht beantwortet	Gesamt
Geschlecht	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
weiblich	231	191	21	443
männlich	335	106	16	457
keine Angabe	2	2	0	4
Gesamt	568	299	37	904

Eine detaillierte Gesamtdarstellung der Alters-, Geschlechts- und Personalbereichsverteilung ist im Anhang einsehbar.

Die Verteilung der Geschlechter in den Personalbereichen entspricht der Beschäftigtenstruktur.

<sup>5</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Nr. 14.9101: Personal an Hochschulen Nordrhein-Westfalens am 31.12.2011. sowie Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Statistik kompakt - Ausgabe 2012.

## 2.4. Hochschulen und Fachbereiche

An der Untersuchung nahmen zu 59% Beschäftigte an Universitäten und zu 41% Beschäftigte von Fachhochschulen teil.

In NRW arbeiten 96.528 Beschäftigte an Universitäten, 17.162 sind an einer Fachhochschule beschäftigt (215 an Theologischen Hochschulen, 1.023 an Verwaltungsfachhochschulen, 2.416 an Kunsthochschulen).<sup>6</sup> Im Verhältnis zur gesamten

Hochschule			
		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Universität	534	59,1
	Fachhochschule	368	40,7
	Gesamt	902	99,8
Fehlend	nicht beantwortet	2	0,2
Gesamt		904	100,0

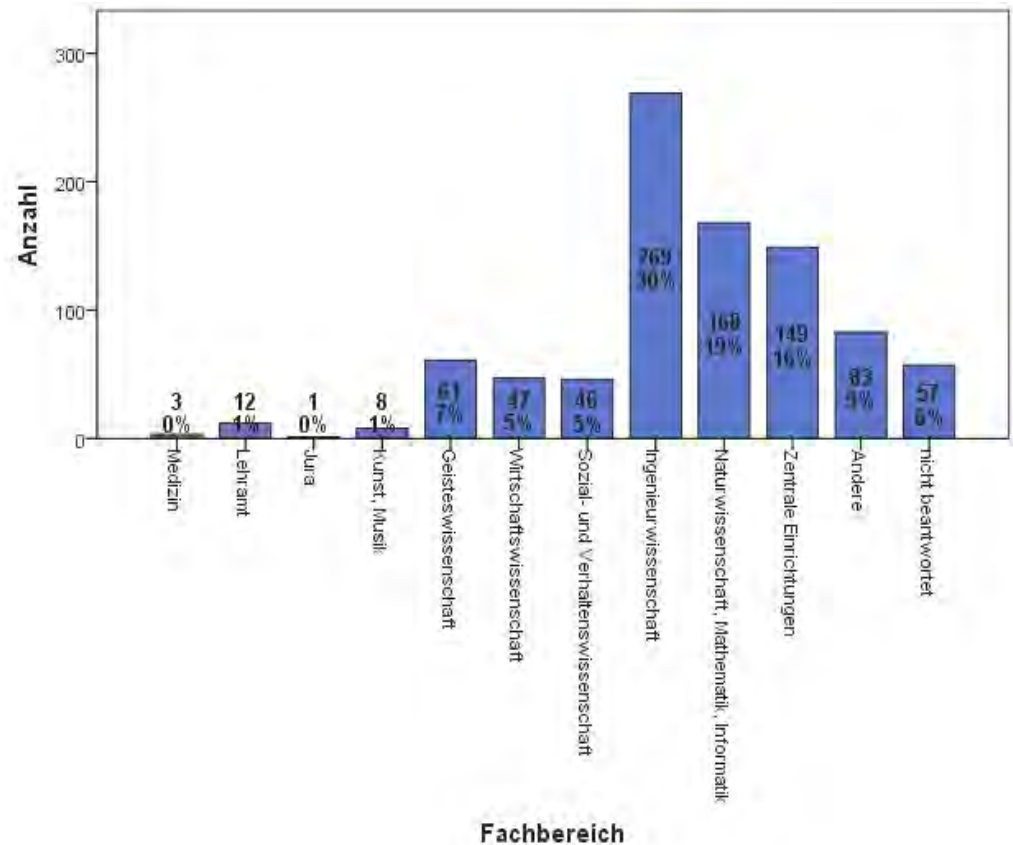
Beschäftigtenstruktur haben an unserer Befragung also mehr Beschäftigte von Fachhochschulen teilgenommen.

59% der Befragten arbeiten an Universitäten, 41% an Fachhochschulen.

<sup>6</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Nr. 14.9101: Personal an Hochschulen Nordrhein-Westfalens am 31.12.2011. sowie Information und Technik Nordrhein-Westfalen: Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Statistik kompakt - Ausgabe 2012.

Die folgende Abbildung zu den Fachbereichen zeigt, dass die Befragung relevante Auskünfte über die Arbeitsbedingungen in den Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik sowie den zentralen Einrichtungen geben kann, während für valide Informationen über die Arbeitsbedingungen in den anderen Fachbereichen im Detail weitere Befragungen notwendig sind.<sup>7</sup>

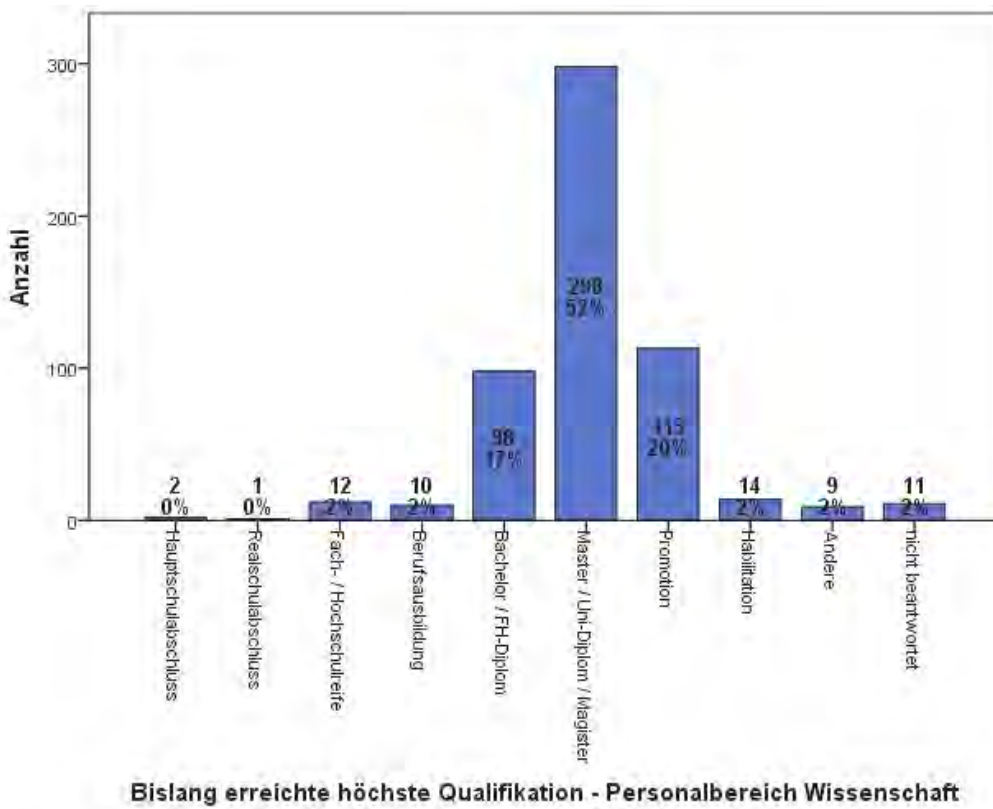
Die Umfrage erlaubt Aussagen über Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Zentrale Einrichtungen.



<sup>7</sup> Die Fachbereiche Lehramt, Medizin, Jura, Kunst und Musik sowie fächerübergreifende Lehraufträge sind zu geringfügig repräsentiert, um aussagekräftig dargestellt zu werden. Weitere tabellarische Aufteilungen bezüglich des Hochschultypus und der Fachbereiche – im Zusammenhang zum Geschlecht und dem Alter – finden sich im Anhang.

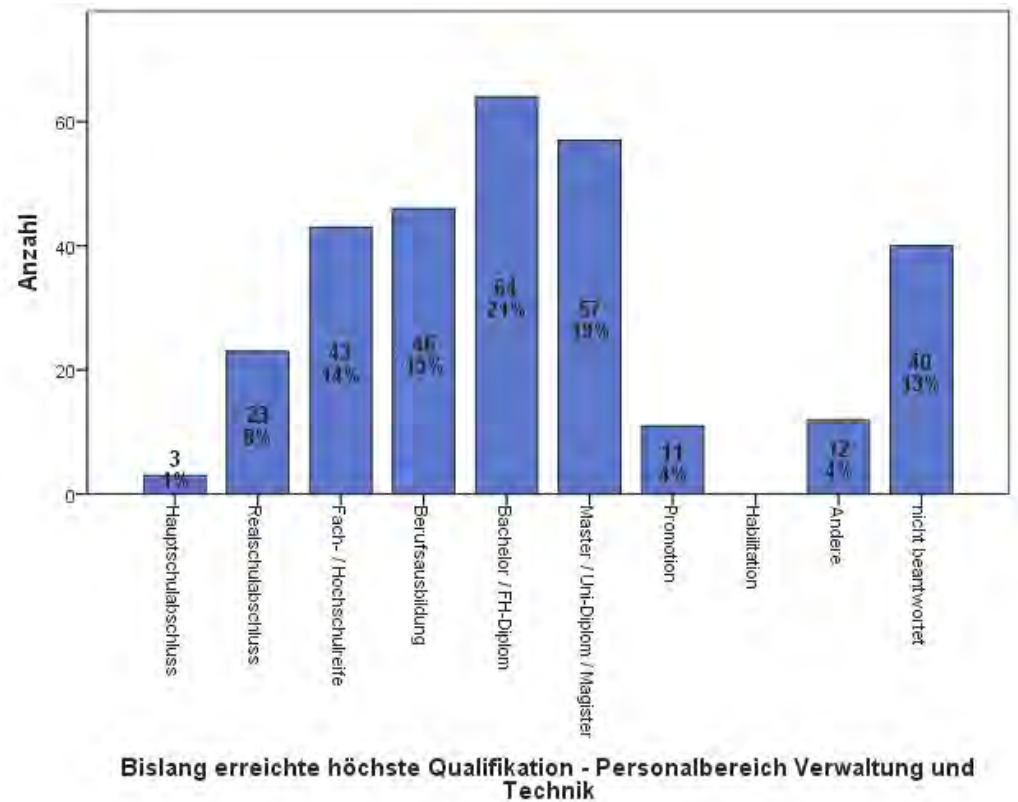
## 2.5. Höchste Qualifikationsstufe

An der Befragung haben besonders viele Beschäftigte teilgenommen, deren bislang höchster erreichter Abschluss Master / Uni-Diplom / Magister oder Bachelor / FH-Diplom ist. Daneben beteiligten sich auch nennenswert Promovierte. Im Kern nahmen im Personalbereich Wissenschaft und Kunst also vor allem Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Befragung teil.<sup>8</sup>



Es nahmen viele Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Befragung teil.

<sup>8</sup> Eine detaillierte Übersicht ist im Anhang unter Gesamtansicht der Qualifikationsstufen einzusehen.

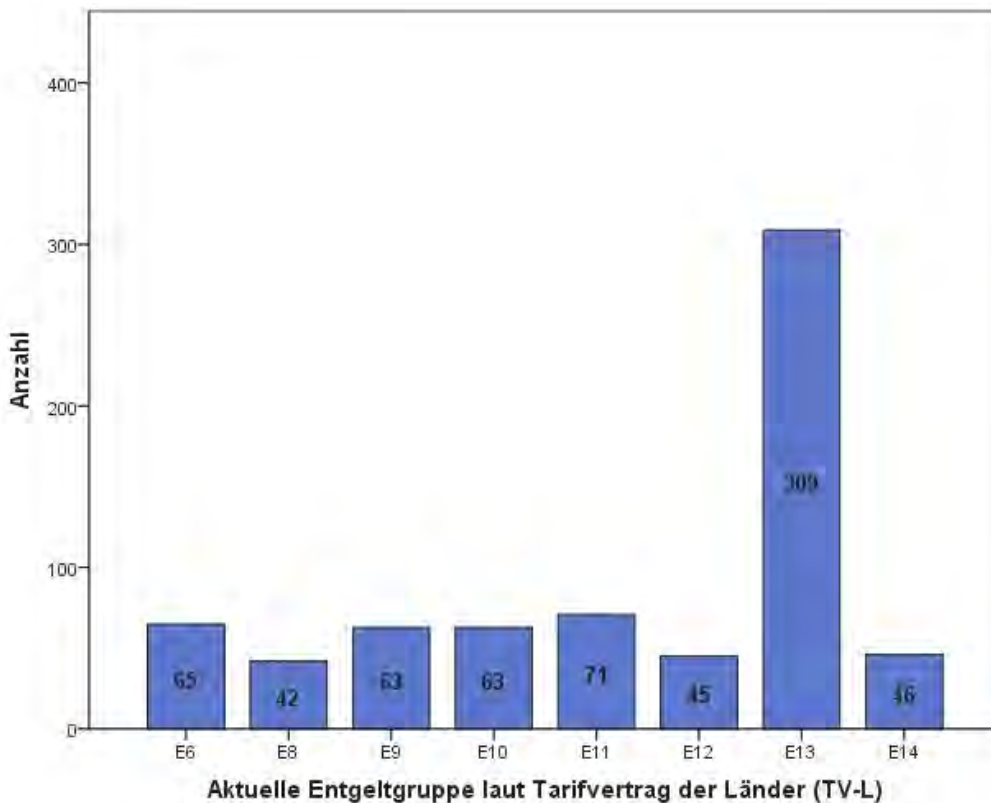


Auch unter den Befragten aus dem Personalbereich Verwaltung und Technik sind überwiegend Beschäftigte mit einer akademischen Ausbildung. Die Kategorien Bachelor/FH-Diplom, Master/Uni-Diplom/Magister sowie Promotion ergeben addiert eine Fallzahl von 132. Nicht-akademische Ausbildungsgrade sind in 115 Fällen vertreten.

Es ist fraglich, ob diese Verteilung auch die tatsächliche Qualifikationsstruktur im Bereich Verwaltung und Technik widerspiegelt. Präzisere Untersuchungen sind erforderlich.

## 2.6. Entgeltgruppen und Besoldung

Insgesamt standen im Fragebogen 51 Entgelt- und Besoldungsgruppen zur Auswahl. Die Häufigkeitsverteilung der Entgeltgruppen wird im Anhang ausführlich zur Verfügung gestellt. Das folgende Balkendiagramm veranschaulicht die Verteilung der am häufigsten genannten Entgeltgruppen. Die Frequenz der Antworten ist bei vielen anderen Entgeltgruppen deutlich niedriger ausgefallen, sodass bezüglich der Bewertung des Einkommens nach Entgeltgruppen nur die im Balkendiagramm erwähnten Entgeltgruppen berücksichtigt werden<sup>9</sup>.



<sup>9</sup> Viele der Kategorien wurden relativ gering angegeben, oftmals im Bereich von 1-10. Zwecks einer detaillierten Darstellung und der besseren Vergleichsmöglichkeit, wurde ein Schwellenwert von 4% eingeführt. Jedwede Entgelt- und Besoldungsgruppe unterhalb dieses Wertes, wird von allen Entgeltdarstellungen exkludiert. Eine ausführliche tabellarische Darstellung befindet sich im Anhang.



# 3. Informationen zur Stelle

## 3.1. Befristung nach Personalbereich, Alter und Geschlecht

In dem Sample der Befragung befindet sich eine höhere Fallzahl an befristeten (484; 54%) als unbefristeten (406; 45%) Stellen. Die Altersklassifizierungen in Relation zur Befristung der Arbeitsstelle zeigt, dass befristete Stellen überwiegend in der Alterskategorie der 25-34jährigen vorzufinden sind (332; 87%), während unbefristete Stellen hauptsächlich in der Kategorie der 45-54jährigen verortet sind. In der Altersklasse der 35-44jährigen ist die Anzahl mit befristet (87) und unbefristet (94) nahezu gleich verteilt.

An der Befragung nahmen etwas mehr befristete als unbefristete Beschäftigte teil.

Alter	Befristung			Gesamt
	befristet Anzahl	unbefristet Anzahl	nicht beantwortet Anzahl	
15-24 Jahre	21	8	1	30
25-34 Jahre	332	45	5	382
35-44 Jahre	87	94	4	185
45-54 Jahre	38	169	2	209
55-70 Jahre	6	89	2	97
keine Angabe	0	1	0	1
Gesamt	484	406	14	904

Als nächstes soll diese Tabelle nach dem Personalbereich aufgeteilt werden (siehe dazu Tabelle S.18). Diese Teilung verdeutlicht, dass unter den Befragten 72% der Beschäftigten im Bereich von Wissenschaft und Kunst befristet beschäftigt sind (408) und nur 28% unbefristet festangestellt (155).<sup>10</sup>

72% in Wissenschaft und Kunst und 21% in Verwaltung und Technik sind in dieser Umfrage befristet beschäftigt.

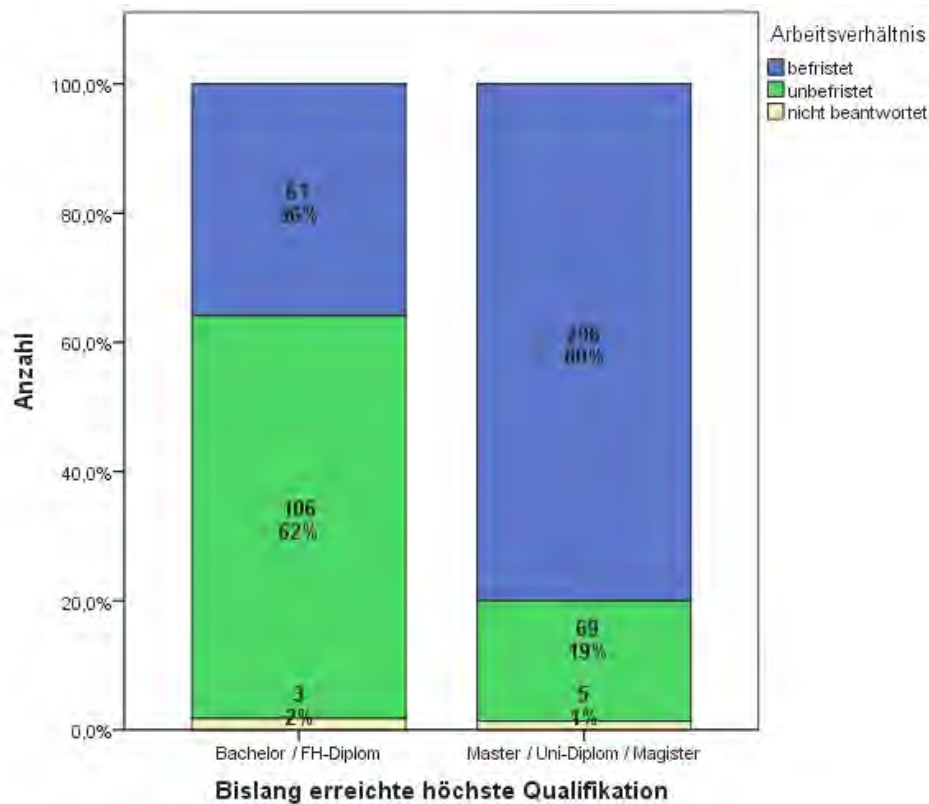
Betrachten wir zum Vergleich die Daten aus dem Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: „Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden mit 86% die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des hauptberuflich

wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten. Für diese Beschäftigtengruppe kann anteilig ein Anstieg der Befristung (von 79% 2000 auf 90% in 2010), eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung (von 38% auf 45%) und ein Zuwachs an Drittmittelfinanzierung (von 36% auf 43%) konstatiert werden.“<sup>11</sup> Auch wenn der Bundesbericht sich nur auf Promovierte bezieht, während in dieser Befragung Beschäftigte aller Qualifikationsstufen befragt wurden, so kann im Trend das Ausmaß an Befristung definitiv bei mehr als 70% aller wissenschaftlich Beschäftigten bestätigt werden.

<sup>10</sup> Eine ausführliche Darstellung (Nicht beantwortete Fälle; Keine Angaben und Gesamtergebnisse) ist im Anhang.

<sup>11</sup> Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland 2013, Kurzfassung S. 15.

Beschäftigte, deren bislang höchste erreichte Qualifikationsstufe Master/Uni-Diplom/Magister ist, sind besonders häufig befristet (296; 80%). Beschäftigte mit einem Bachelor/ FH-Diplom sind bei 61 Fällen (36%) befristet.



Im Personalbereich Verwaltung und Technik fällt das Ergebnis entgegengesetzt aus. In unserer Befragung sind 79% unbefristet beschäftigt, aber immerhin 21% befristet – also auch jeder Fünfte.

Vergleichen wir diese Werte mit dem Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen 2010, für den Beschäftigte aus Verwaltung und Technik befragt wurden: Hier arbeiten 26% der Befragten in befristeten Verträgen.<sup>12</sup>

Auch hier ist der Trend der gleiche: Befristungen sind also auch im Bereich Verwaltung und Technik mit 21-26% gängige Praxis.

<sup>12</sup> Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen 2010, S. 12-13.

Personalbereich				
Alter	Wissenschaft und Kunst		Verwaltung und Technik	
	Befristung		Befristung	
	befristet	unbefristet	befristet	unbefristet
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
15-24 Jahre	13	0	7	8
25-34 Jahre	289	18	33	27
35-44 Jahre	72	47	13	42
45-54 Jahre	32	59	5	103
55-70 Jahre	2	31	3	48
Gesamt	408	155	61	228

Ein Vergleich mit dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass der Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer\_innen im Alter von 25 und mehr Jahren von 7,4% im Jahr 2005 auf 8,0% im Jahre 2009 angestiegen ist. Rund ein Drittel (33%) der Personen mit befristeten Arbeitsverträgen war unfreiwillig befristet beschäftigt, weil keine unbefristete Stelle gefunden werden konnte.<sup>13</sup>

Laut Statistischem Bundesamt hat die Zahl befristeter Arbeitsverträge in Deutschland in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen. Rund 2,8 Millionen (8,9%) der insgesamt 31,6 Millionen abhängig Beschäftigten hatten nach Ergebnissen des Mikrozensus 2011 einen Vertrag auf Zeit. Junge Menschen sind davon häufig betroffen: 17,2% der jungen Erwerbstätigen im Alter von 25 – 29 sind von einer Befristung betroffen. Vor allem junge Akademikerinnen und Akademiker, schreibt das Statistische Bundesamt weiter, müssen sich in vielen Fällen mit befristeten Verträgen zufrieden geben – der Durchschnittswert dieser von Akademiker\_innen im Alter von 25 – 29, fällt mit 29% deutlich höher aus, als der Gesamtdurchschnitt der Befristungen dieser Altersgruppe. Besonders an Hochschulen sei Befristung weit verbreitet: 80% der dort beschäftigten 25-29jährigen mit akademischem Abschluss hatten nur befristete Arbeitsverhältnisse.<sup>14</sup>

Zum Vergleich: In dem Sample dieser Befragung sind 87% der 25-35jährigen in befristeter Beschäftigung.

**87% der 25-35jährigen  
Mitarbeiter\_innen sind befristet  
beschäftigt.**

<sup>13</sup> Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) (Hg.): Qualität der Arbeit – ein internationaler Indikatorenrahmen, Düsseldorf 2011, S.5.

<sup>14</sup> Destatis, Statistisches Bundesamt: Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker ein Traum, 28.05.2013.

Betrachten wir die Frage nach Geschlechtern differenziert, zeigt sich, dass etwas mehr Männer in befristeten Stellen sind als Frauen. Umgekehrt gaben etwas mehr Frauen an, unbefristet beschäftigt zu sein.

Befristung				
	befristet		unbefristet	
	Geschlecht		Geschlecht	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Personalbereich	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Wissenschaft und Kunst	173	233	57	98
Verwaltung und Technik	40	20	147	81
nicht beantwortet	10	5	11	11
Gesamt	223	258	215	190

Von den Befragten an Universitäten sind 63% (334) befristet und 36% (192) unbefristet beschäftigt. Bei den Fachhochschulen sieht die Verteilung wie folgt aus: 41% (149) befristet und 58% (213) unbefristet.

Die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt, dass Wissenschaftler\_innen an Universitäten deutlich häufiger befristet beschäftigt sind (ca. 79%; 307) als an Fachhochschulen (57%, 100).

Befristung					
Hochschule		befristet	unbefristet	nicht beantwortet	Gesamt
nicht beantwortet	Anzahl	1	1	0	2
	in %	50,0%	50,0%	0%	100,0%
Universität	Anzahl	334	192	8	534
	in %	62,5%	36,0%	1,5%	100,0%
Fachhochschule	Anzahl	149	213	6	368
	in %	40,5%	57,9%	1,6%	100,0%
Gesamt	Anzahl	484	406	14	904
	in %	53,5%	44,9%	1,5%	100,0%

Personalbereich					
Wissenschaft und Kunst					
Befristung					
Hochschule		befristet	unbefristet	nicht beantwortet	Gesamt
nicht beantwortet	Anzahl	1	0	0	1
	in %	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Universität	Anzahl	307	81	3	391
	in %	78,5%	20,7%	,8%	100,0%
Fachhochschule	Anzahl	100	74	2	176
	in %	56,8%	42,0%	1,1%	100,0%
Gesamt	Anzahl	408	155	5	568
	in %	71,8%	27,3%	,9%	100,0%

Beschäftigte im Personalbereich Verwaltung und Technik an den Universitäten (103; 82%) sind zu einem geringfügig größeren Prozentsatz unbefristet beschäftigt als an Fachhochschulen (125; 73%).

Personalbereich					
Verwaltung und Technik					
Befristung					
Hochschule		befristet	unbefristet	nicht beantwortet	Gesamt
nicht beantwortet	Anzahl	0	1	0	1
	in %	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Universität	Anzahl	18	103	5	126
	in %	14,3%	81,7%	4,0%	100,0%
Fachhochschule	Anzahl	43	125	4	172
	in %	25,0%	72,7%	2,3%	100,0%
Gesamt	Anzahl	61	229	9	299
	in %	20,4%	76,6%	3,0%	100,0%

## 3.2. Stellenumfang

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung geben an, in Vollzeit beschäftigt zu sein (64%), 20% arbeiten in Halbtagsstellen. Die weiteren Kategorien nehmen zusammengenommen eine prozentuale Häufigkeit von 15% ein.

64% der Befragten arbeiten in Vollzeit, 20% in Halbtagsstellen, 15% in anderem Stellenumfang.

Stellenumfang			
	Häufigkeit	Prozent	
Gültig	Minijob	6	,7
	Stipendium	2	,2
	2/8 Stelle	4	,4
	4/8 Stelle (Halbtags)	180	19,9
	6/8 Stelle (Dreiviertelstelle)	67	7,4
	8/8 Stelle (Vollzeit)	575	63,6
	mehrere Teilzeitstellen gleichzeitig	30	3,3
	andere Regelung	30	3,3
	Gesamt	894	98,9
	Fehlend	nicht beantwortet	10
Gesamt		904	100,0

## 3.3. Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit

Bei der Bewertung der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit zeigt sich eine gestalterische Schwäche in der Konstruktion des Fragebogens. Nach der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande NRW (Arbeitszeitverordnung) § 2 (1) beträgt die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten 41 Stunden. Sie verringert sich mit vollendeten 55 Lebensjahren auf 40 Stunden und auf 39 Stunden mit 60 Jahren. In der Kategorie 41-45 Stunden finden sich daher auch die Beamtinnen und Beamten wieder, die im vertraglichen Rahmen Vollzeit ohne Überstunden arbeiten. Somit ist bei diesem Arbeitspensum nicht zwangsläufig von Mehrarbeit auszugehen.

Anhand der Entgeltgruppen (E für die Angestellten und A, B, C, W für die Beamtinnen und Beamten, siehe dazu Kapitel 4) konnten wir in unserer Befragung 129 Beamtinnen und Beamte identifizieren und rechnerisch aus der betreffenden Untersuchung ausschließen. Für die Angestellten im Öffentlichen Dienst und damit auch für die Angestellten der Hochschulen gilt der Tarifvertrag der Länder TV-L, demnach die Regelarbeitszeit bei 39,5 Stunden pro Woche liegt.

Im Folgenden werden also die Beamtinnen und Beamten aus der Berechnung herausgenommen, um valide Daten über die tatsächliche Arbeitszeit erhalten zu können. Außerdem wird die von den Beschäftigten angegebene tatsächliche Arbeitszeit in Relation zum Stellenumfang betrachtet.

### 3.3.1. Vollzeit: 8/8-Stellen

Angestellte mit einem Vollzeit-Arbeitsvertrag müssen in 296<sup>15</sup> Fällen länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Dies entspricht einem Prozentsatz von 61% aller Befragten in Vollzeitanstellung. Bei 180 (37%) Fällen liegt die Arbeitszeit innerhalb einer Spanne von 36-40 Stunden pro Woche und nur bei 7 Fällen unterhalb dieser (1%).<sup>16</sup> Anders gesagt: Zwei Drittel aller Vollzeit-Angestellten an Hochschulen machen regelmäßig Überstunden.

Zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten machen regelmäßig Überstunden.

Die Analyse der Arbeitszeiten nach dem Personalbereich verdeutlicht, dass Beschäftigte aus dem Bereich Wissenschaft und Kunst deutlich über die vertragliche Arbeitszeit hinaus beruflich eingebunden sind. Während 215 wissenschaftlich Beschäftigte (entspricht 70% dieser Gruppe) die

Marke der 40 Stunden pro Woche überschreiten, sind es bei der Verwaltung und Technik lediglich 71 Personen (spiegelt 43% dieser Gruppe wider). Weniger als 40 Stunden arbeiten Wissenschaftler\_innen in 87 Fällen (entspricht 28% dieser Gruppe). Verwaltungs- und technische Beschäftigte sind in 92 Fällen unterhalb einer Arbeitszeit von 40 Stunden die Woche (sind 56% der Gruppe)<sup>17</sup>.

Im Personalbereich Wissenschaft und Kunst wird zu 27% (83) 36-40 Stunden pro Woche gearbeitet, zu 41% (126) 41-45 Stunden und zu 29% mehr als 46 Stunden in der Woche.<sup>18</sup>

Stellenumfang							
8/8 Stelle (Vollzeit)							
Tatsächliche Arbeitszeit							
Personalbereich		nicht beantwortet	weniger als 36	36 -40	41 -45	mehr als 46 Stunden	Gesamt
Wissenschaft und Kunst	Anzahl	4	4	83	126	89	306
	in %	1,3%	1,3%	27,1%	41,2%	29,1%	100,0%
Verwaltung und Technik	Anzahl	1	3	89	61	10	164
	in %	,6%	1,8%	54,3%	37,2%	6,1%	100,0%
nicht beantwortet	Anzahl	0	0	8	6	4	18
	in %	,0%	,0%	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%
Gesamt	Anzahl	5	7	180	193	103	488
	in %	1,0%	1,4%	36,9%	39,5%	21,1%	100,0%

<sup>15</sup> Die Summe ergibt sich aus der Addition der Gesamtergebnisse der Kategorien 41-45 und mehr als 46 Stunden.

<sup>16</sup> 1% der Befragten hat keine Angabe zur tatsächlichen Arbeitszeit getätigt.

<sup>17</sup> Sowohl bei den Wissenschaftler\_innen als auch bei den Beschäftigten in der Verwaltung und Technik sind 1% der Angaben nicht beantwortet worden.

<sup>18</sup> Die restlichen 3% setzen sich zusammen aus fehlenden Angaben zum Stellenumfang und zum Personalbereich.

Im Personalbereich Verwaltung und Technik arbeiten 54% der Vollzeitangestellten im Rahmen der Arbeitszeit von 36-40 Stunden. 37 Prozent leisten mehr als 40 Stunden in der Woche und 6% sogar mehr als 46 Stunden.<sup>19</sup>

Grühn et al. kommen in ihrer Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus sogar zu noch deutlicheren Ergebnissen: Dort liegt die tatsächliche Gesamtarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bei 43 Stunden (Drittmittelstelle, vorlesungsfreie Zeit) bis 46 Stunden (Stelle aus Haushaltsmitteln in Vorlesungszeit). Bei dem in 4/8-Stellen beschäftigten Personal liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit bei 37 Stunden (Haushaltsmittel, Vorlesungszeit) bis 39 Stunden (Drittmittel).<sup>20</sup>

	Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit								Gesamt	
	Volle Stelle/ ca. 40 Std.		2/3 Stelle/ ca.30 Std.		halbe Stelle/ ca. 20Std.		weniger/ ca. 10 Std.			
	HH	DM	HH	DM	HH	DM	HH	DM	HH	DM
Befristet beschäftigte Mitarbeiter/ -innen	45%	40%	11%	14%	44%	46%	0%	1%	100%	100%
Tatsächlich wöchentliche Gesamtarbeitszeit in VZ	46 Std.	44 Std.	42 Std.	42 Std.	37 Std.	39 Std.	30 Std.	40 Std.	42 Std.	41 Std.
Tatsächlich wöchentliche Gesamtarbeitszeit in VfZ	45 Std.	43 Std.	42 Std.	42 Std.	38 Std.	39 Std.	20 Std.	40 Std.	41 Std.	41 Std.

(durchschnittliche Zeit in Stunden, in Prozent der jeweiligen "Gruppe": HH = Haushalt und DM= Drittmittel)

Quelle: Grühn et al. S. 27;  
eigene Darstellung.

Auch nach Esdar et al., die ebenfalls Nachwuchswissenschaftler\_innen befragt haben, liegt die tatsächliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bei 46,1 Stunden (vorlesungsfreie Zeit) bis 49,1 Stunden (Vorlesungszeit). Alle drei Befragungen ergeben also gleichermaßen, dass im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus in erheblichem Umfang Überstunden gemacht werden, also weit mehr gearbeitet wird als vertraglich vereinbart und damit weit mehr als vergütet wird.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Die fehlenden 3% setzen sich zusammen aus 2% (3 Fälle) die weniger als 36 Stunden arbeiten und 3% fehlend.

<sup>20</sup> Grühn, Dieter et. al. (2009): Der wissenschaftliche Mittelbau an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Studie im Auftrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di Berlin

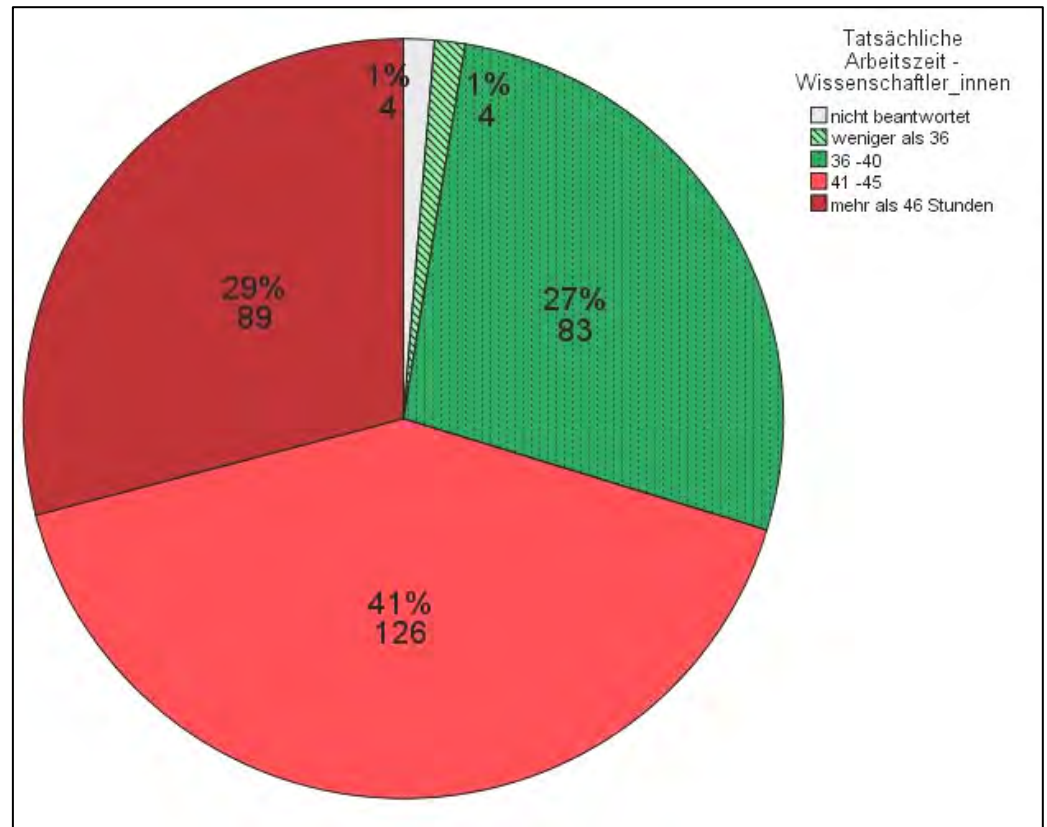
<sup>21</sup> Esdar, W., Gorges, J. & Wild, E. (2012). Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen - Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Winter, Martin; Würmann, Carsten (Hrsg.) *die hochschule*: Wettbewerb und Hochschulen .

6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011, 2/2012, Seite 273-290.



Das folgende Kreisdiagramm stellt die tatsächlichen Arbeitszeiten von Wissenschaftler\_innen in Vollzeitbeschäftigung dar. 70 Prozent der in Vollzeit Angestellten arbeiten regelmäßig mehr als vertraglich vereinbart, 30 Prozent arbeiten sogar jede Woche mehr als 46 Stunden.

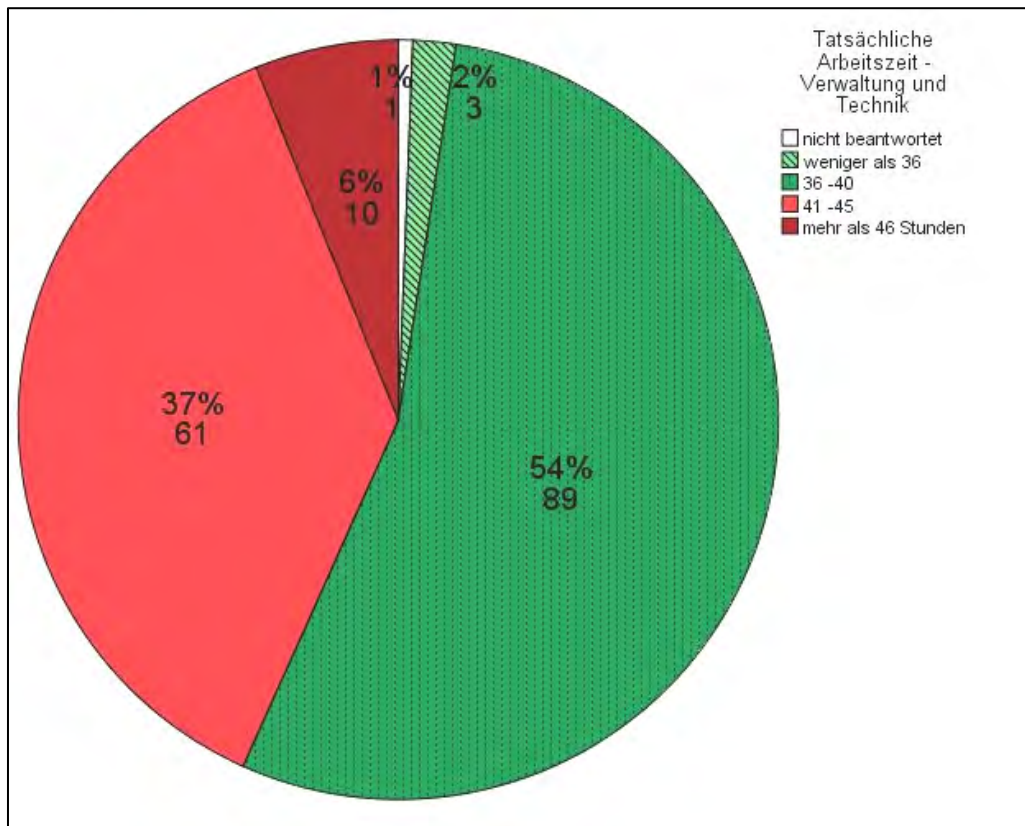
30% der Wissenschaftler\_innen in Vollzeitstellen arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche.



44% in Verwaltung und Technik machen regelmäßig Überstunden, 6% davon mehr als 45 Stunden pro Woche.

Die Darstellung der tatsächlichen Arbeitszeit von nicht verbeamteten Personen in Technik und Verwaltung mit einer Vollzeitanstellung (folgende Grafik), zeigt erhebliche Unterschiede zum vorangegangenen Kreisdiagramm. Zu 54%

liegt die überwiegende Stundenzahl pro Woche bei 36-40 Arbeitsstunden. Bei 61 Fällen – entspricht bei dieser Verteilung ca. 37% - wurden 41-45 Stunden pro Woche an Arbeitszeit ermittelt. Der größte Unterschied betrifft die Arbeitszeit von mehr als 46 Stunden die Woche. Von insgesamt 164<sup>22</sup> zutreffenden Personen, betrifft diese Kategorie nur 10 und spiegelt somit einen Prozentsatz von 6% wider.



Die Befragung ergab deutliche Unterschiede im Vergleich der Hochschultypen und der überlangen Überstunden. So arbeiten an den Universitäten deutlich mehr Beschäftigte länger als 46 Stunden pro Woche als an den Fachhochschulen. Bei Fachhochschulen liegt der Wert bei 13, bei Universitäten hingegen arbeiten 90 befragte Wissenschaftler\_innen länger als 46 Stunden pro Woche.

An Universitäten arbeiten deutlich mehr Beschäftigte länger als 46 Std./ Woche als an Fachhochschulen.

<sup>22</sup> Dies ist der gesamte Wert für alle Beschäftigte im Bereich der Verwaltung und der Technik, die nicht verbeamtet sind und Vollzeit arbeiten.

Tatsächliche Arbeitszeit – Vollzeit Gesamt							
		nicht beantwortet	weniger als 36	36 -40	41 -45	mehr als 46 Stunden	Gesamt
Universität	Anzahl	2	3	79	100	90	274
	in %	,7%	1,1%	28,8%	36,5%	32,8%	100,0%
Fachhochschule	Anzahl	3	4	101	93	13	214
	in %	1,4%	1,9%	47,2%	43,5%	6,1%	100,0%
Gesamt	Anzahl	5	7	180	193	103	488
	in %	1,0%	1,4%	36,9%	39,5%	21,1%	100,0%

Da an der Befragung in großem Umfang 25-34-Jährige teilgenommen haben, vergleichen wir zuletzt die Angaben zur Arbeitszeit mit der Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit über junge Beschäftigte.<sup>23</sup> Befragt wurden für diese Sonderauswertung abhängig Beschäftigte unter 35 Jahren verschiedenster Branchen: „Die überwiegende Mehrheit der jungen Beschäftigten (79%) hat eine Vollzeitstelle mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr, wobei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten jungen Arbeitnehmer\_innen in Ostdeutschland bei 39,6 Std. liegt, während es in Westdeutschland 38,9 Std. sind. In Westdeutschland haben 45% der jungen Beschäftigten eine Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr, während es in Ostdeutschland 62% sind. Entsprechend ist dort der Anteil derjenigen, die zwischen 35 und 39 Stunden arbeiten, mit 12% deutlich niedriger als in Westdeutschland mit 35%. [...] Nur eine Minderheit der jungen Beschäftigten arbeitet pro Woche so viele Stunden wie vertraglich vereinbart (27%). 70% arbeiten länger als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart wurde. 3% der jungen Beschäftigten arbeiten kürzer als vereinbart. Dabei leisten 28% aller jungen Beschäftigten wenig (bis unter fünf) Überstunden pro Woche, 22% jedoch fünf bis unter zehn Überstunden, 10% zehn bis unter 15 Stunden und 9% sogar 15 und mehr Überstunden pro Woche.“<sup>24</sup>

Ähnliche Ergebnisse zeigt unsere Befragung für junge Beschäftigte unter 35 Jahren an Hochschulen in NRW: Eine sehr geringe Anzahl der Befragten – sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen – arbeitet weniger als die vertraglich vorgeschriebene Zeit. Im

**41% der jungen Beschäftigten an Universitäten arbeiten mehr als 46 Stunden pro Woche.**

vertraglichen Rahmen befinden sich 17% (26) der Beschäftigten an Universitäten und 47% (30) der Beschäftigten an Fachhochschulen. Eine Arbeitszeit von 41 bis 45 Stunden ist an Fachhochschulen bei 44% (28) und an Universitäten bei 41% (63) der Fälle ermittelt worden. In der Stundenanzahl von mehr als 46 zeigt sich ein deutlicher Unterschied: Universitätsbeschäftigte erreichen in 40% (62) der Fälle dieses Pensum, Fachhochschulbeschäftigte hingegen nur in 3% (2) der Fälle. Insgesamt fällt auf, dass ca. 70% der Befragten dieser Altersgruppe über 40 Stunden pro Woche arbeiten.

<sup>23</sup> DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend und Jugendpolitik (Hg.): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten, 4. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit, 2012.

<sup>24</sup> Ebd.: S. 17-21.

Tatsächliche Arbeitszeit Vollzeit bei unter 35Jährigen							
		nicht beantwortet	weniger als 36	36 -40	41 -45	mehr als 46 Stunden	Gesamt
Universität	Anzahl	1	2	26	63	62	154
	in %	,6%	1,3%	16,9%	40,9%	40,3%	100,0%
Fachhochschule	Anzahl	2	2	30	28	2	64
	in %	3,1%	3,1%	46,9%	43,8%	3,1%	100,0%
Gesamt	Anzahl	3	4	56	91	64	218
	in %	1,4%	1,8%	25,7%	41,7%	29,4%	100,0%

Da wir in dieser Befragung nicht nach einem Ausgleich oder einer Vergütung der Überstunden gefragt haben, sei hier ein Verweis auf die WM-Studie 2007 der TU Berlin erlaubt: „WM [Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, d.Red.], die Überstunden leisten, erhalten nur in 6% der Fälle einen angemessenen Ausgleich dafür, bei 17% ist dies noch unklar. Gut drei Viertel (77%) der WM, die Überstunden in der Lehre leisten, tun dies, ohne dafür entschädigt zu werden.“<sup>25</sup>

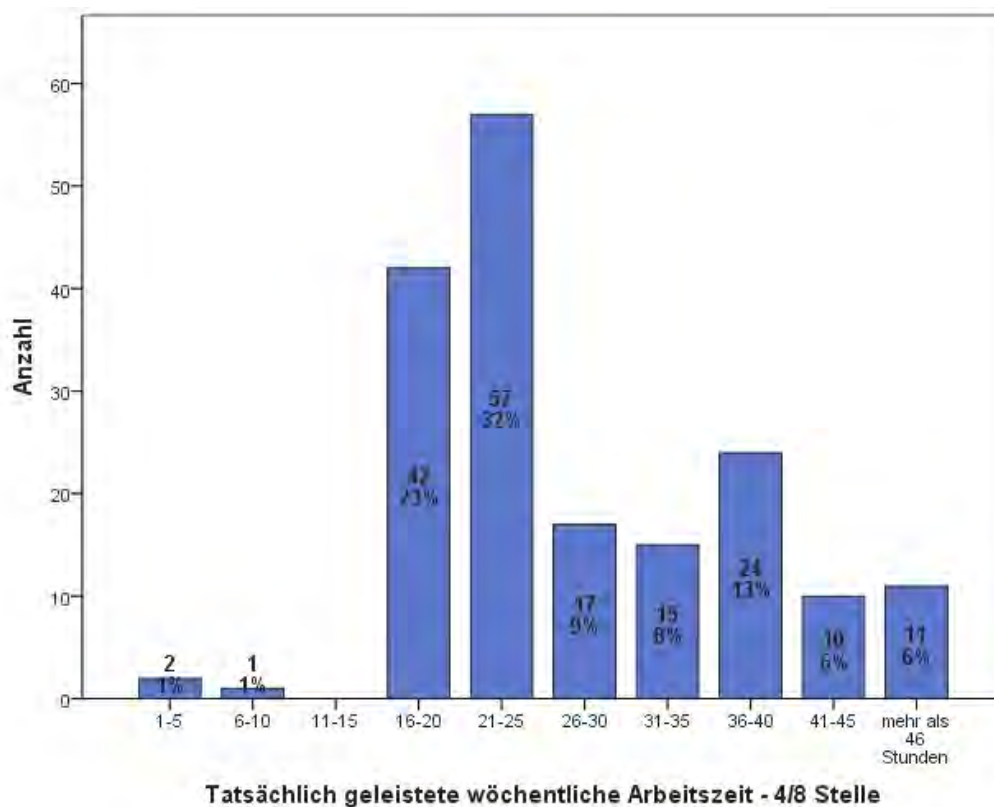
Eine nachfolgende Untersuchung mit einer präziseren Arbeitszeitkategorisierung über die tatsächliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten wäre sinnvoll, da mit dieser Umfrage hier leider keine Aussage getroffen werden kann.

<sup>25</sup> Kubath, Sascha; Leitner, Konrad: Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin. WM=Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen. Befragt wurden nur befristet Beschäftigte, S.11.

### 3.3.2. Halbtags: 4/8-Stellen <sup>26</sup>

Beschäftigte, die nach Vertrag über eine 4/8-Stelle verfügen, arbeiten im Regelfall deutlich mehr als die vorgegebene Stundenzahl. Dies ist an dem folgenden Balkendiagramm zu erkennen: 74% der Befragten in Halbtagsanstellung arbeiten mehr als 20 Stunden die Woche.

74% der Befragten in halben Stellen arbeiten mehr als 20 Std., 43% mehr als 25 Std./Woche.



Im Vergleich der befragten Personalgruppen zeigt sich deutlich, dass vor allem Beschäftigte aus dem Bereich Wissenschaft und Kunst von diesem Phänomen betroffen sind. 82% (105) der befragten Wissenschaftler\_innen, die in 4/8-Stellen beschäftigt sind, arbeiten mehr als 20 Stunden pro Woche.

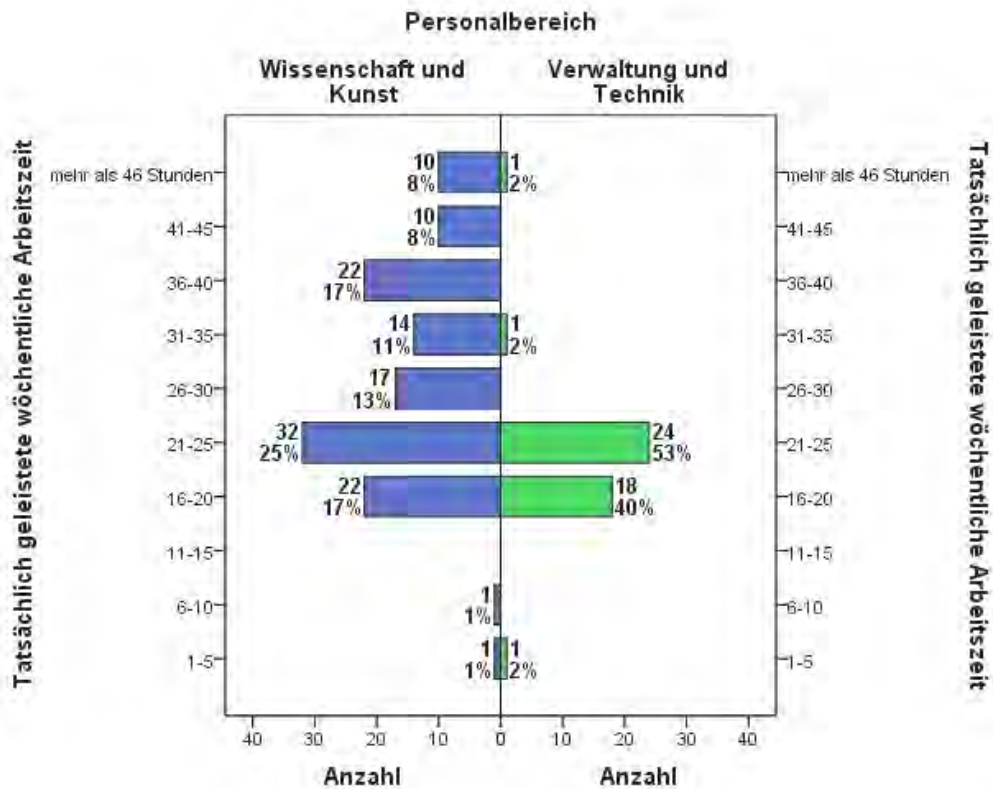
82% der Wissenschaftler\_innen in halben Stellen arbeiten mehr als 20 Std. / Woche.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei anderen Studien, so verwiesen Esdar et al. darauf, dass die tatsächliche Arbeitszeit von halben Stellen in der Wissenschaft sogar bei 37,1 Stunden in der vorlesungsfreien Zeit und bis zu 40,5 Stunden in der Vorlesungszeit andauern kann, hier werden also bis zu 19 Überstunden pro Woche verzeichnet.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Wie im Kapitel 4.2 geschildert wurde, sind die meisten Teilnehmer\_innen der Befragung entweder in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis oder in einer Halbtagsanstellung.

<sup>27</sup> Esdar, W., Gorges, J. & Wild, E. (2012). Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen - Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Winter, Martin; Würmann, Carsten (Hrsg.) *die hochschule*: Wettbewerb und Hochschulen . 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011, 2/2012, Seite 273-290.

Unsere Daten lassen vermuten, dass auch im Personalbereich Verwaltung und Technik Beschäftigte mit halben Stellen regelmäßig mehr als vertraglich vereinbart arbeiten. Weitere Befragungen mit höheren Fallzahlen sind notwendig.



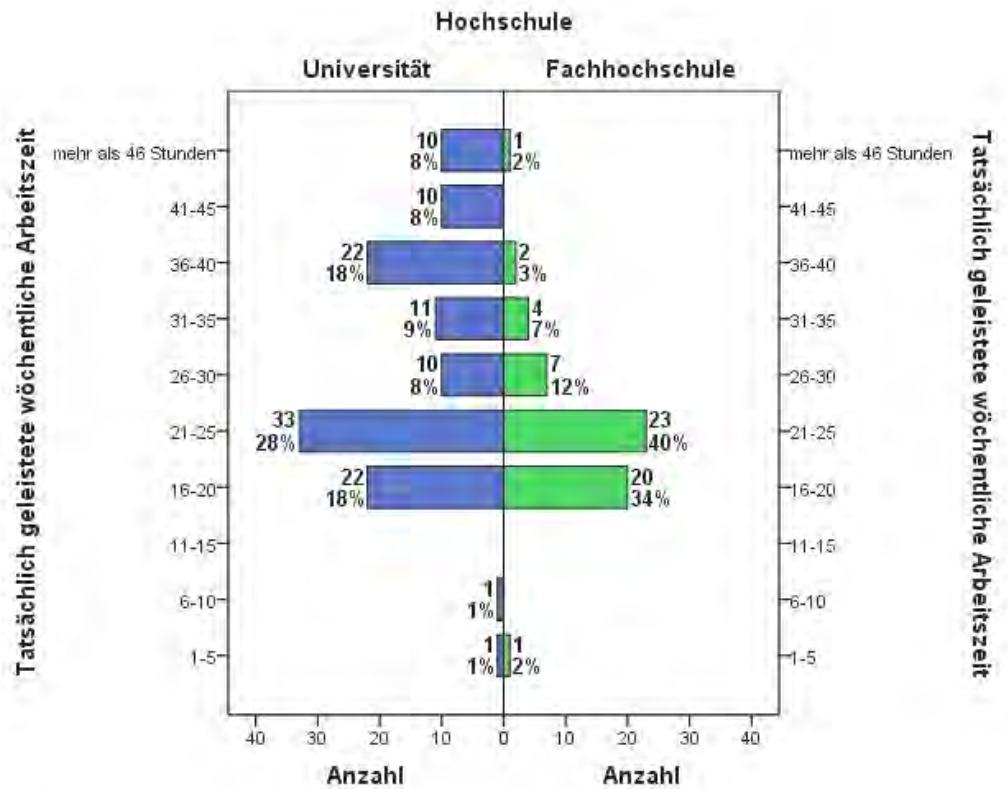
Halbtagsbeschäftigte leisten mehr Überstunden an Universitäten als an Fachhochschulen.

Leisten halbtagsbeschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an allen Hochschultypen gleichermaßen Überstunden? Nur 18% der Halbtagsbeschäftigten an Universitäten arbeiten innerhalb ihres vertraglichen Rahmens, wie die Grafik auf der folgenden Seite zeigt. 79% dagegen arbeiten

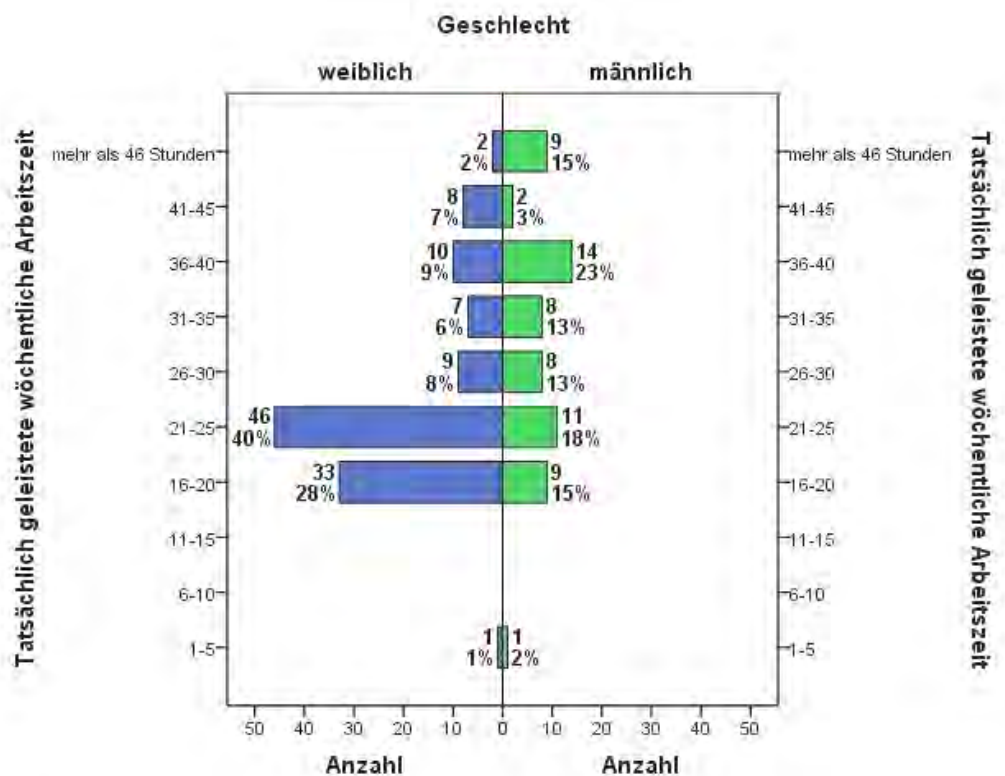
mehr als 20 Stunden in der Woche, 51% sogar mehr als 25 Stunden pro Woche. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten der Fachhochschulen ergibt sich eine andere Dimensionierung bezüglich der tatsächlichen Arbeitszeit von Halbtagsangestellten. Hier geben 64% an wöchentlich mehr als 20 Stunden zu arbeiten, immerhin 24% arbeiten mehr als 25 Stunden pro Woche. Überlange Überstunden sind in der Befragung häufig in der Wissenschaft festgestellt worden (siehe Grafik oben): 57% (73) arbeiten mehr als 25 Stunden die Woche. Bei Verwaltung und Technik fällt dies indes deutlich geringer aus: 4% (2).

Auch die bereits oben genannte WM-Studie beschreibt, dass Teilzeit-Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen deutlich mehr Überstunden leisten: „So berichten WM auf vollen Stellen 3,9 Überstunden, WM auf 2/3-Stellen 11,4 Überstunden und WM auf 1/2-Stellen sogar 17,8 Überstunden pro Woche. Damit arbeiten WM auf Teilzeit-Stellen beinahe Vollzeit.“<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Kubath, Sascha, Leitner, Konrad: Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin. WM= Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen. Befragt wurden nur befristet Beschäftigte, S.28.



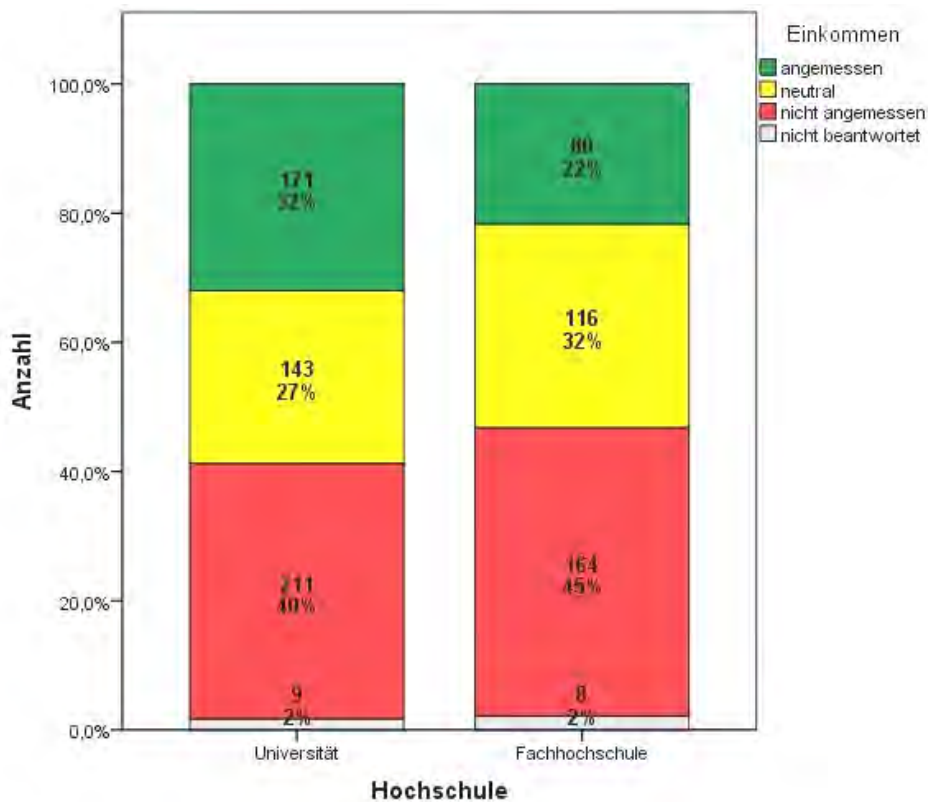
Die Aufteilung nach Geschlecht verdeutlicht, dass überwiegend Männer ein Arbeitspensum im Bereich der überlangen Überstunden absolvieren. 67% aller männlichen Halbtagsbeschäftigten arbeiten mehr als 25 Stunden die Woche – im Vergleich dazu sind es bei den Frauen nur 32% der Befragten – und nur 18% liegen zwischen 21 und 25 Arbeitsstunden. Die letzte Kategorie tritt bei Frauen am häufigsten auf: 40% der weiblichen Beschäftigten in Halbtagsanstellung arbeiten eine Stundenzahl von 21 – 25 Stunden pro Woche.



# 4. Einkommen

Halten die Beschäftigten an den Hochschulen ihr Einkommen entsprechend ihrer Tätigkeit, Qualifikation und Beschäftigung für angemessen? Vier von zehn der Befragten einer Universität beantworten diese Frage mit Nein. 40% (211 Fälle) halten ihr Einkommen nicht für angemessen, während 32% (171 Fälle) es für angemessen halten, wir können also bei knapp einem Drittel davon ausgehen, dass sie mit ihrem Einkommen zufrieden sind. Bei den Fachhochschulen ergibt sich folgendes Bild: 45% (164) der Befragten beschreibt das Einkommen als nicht angemessen und 22% (80) sind zufrieden. Beschäftigte einer Universität sind demnach mit ihrem Einkommen ein wenig zufriedener.

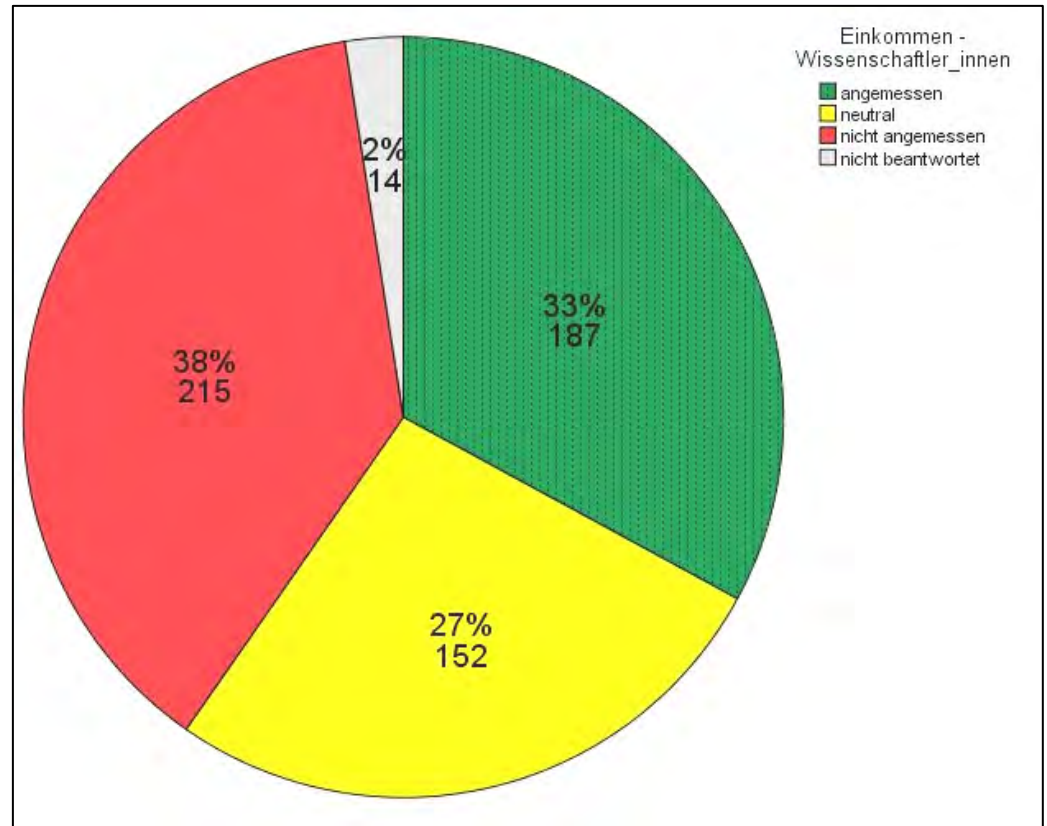
Vier von zehn Befragten halten ihr Einkommen nicht für angemessen.





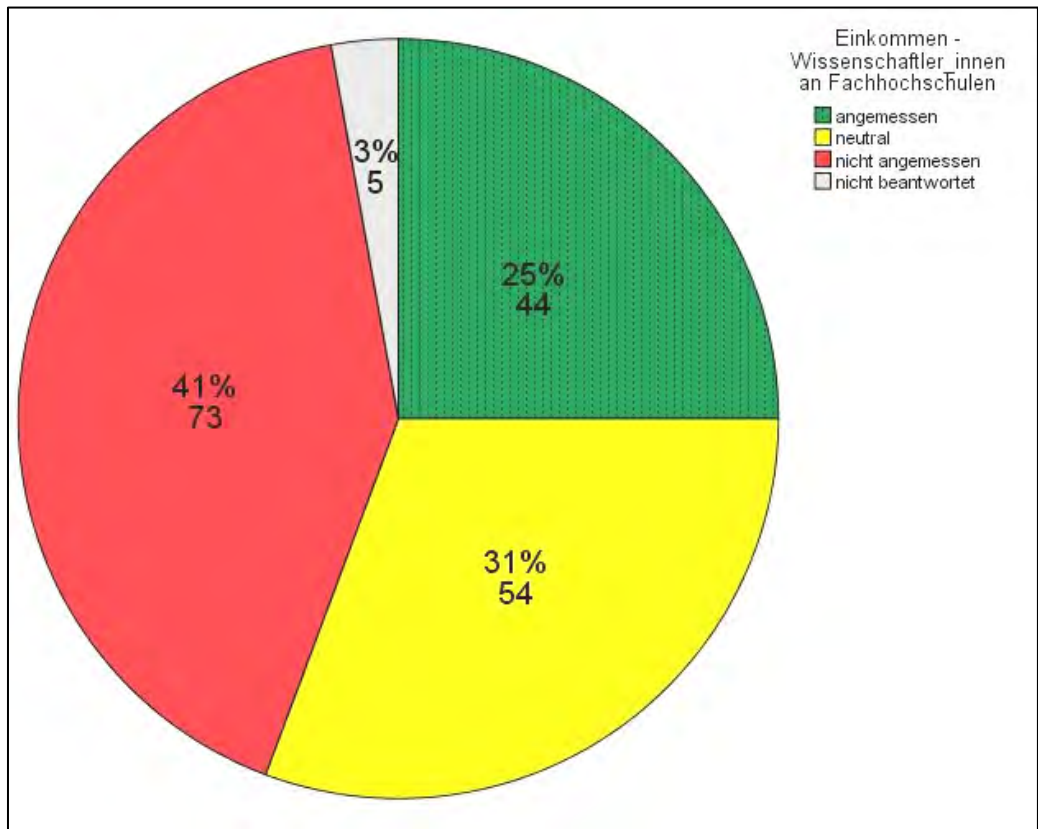
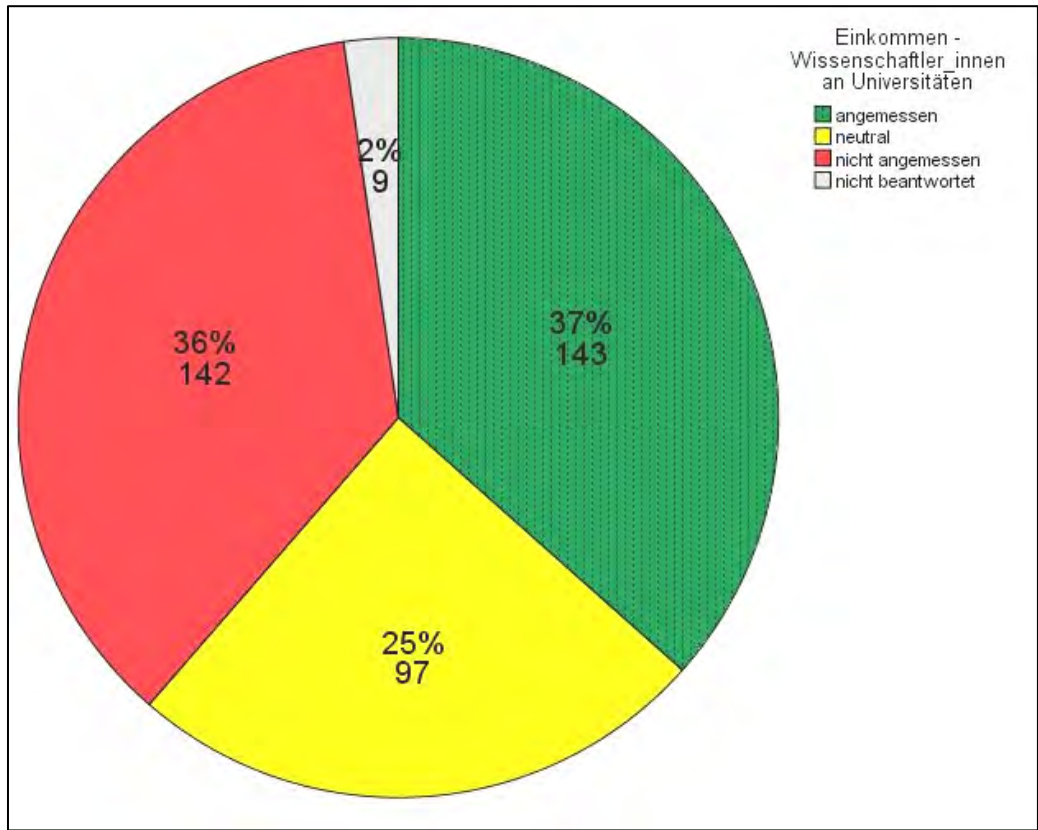
## 4.1. Bewertung des Einkommens nach Personalbereich und Hochschulen

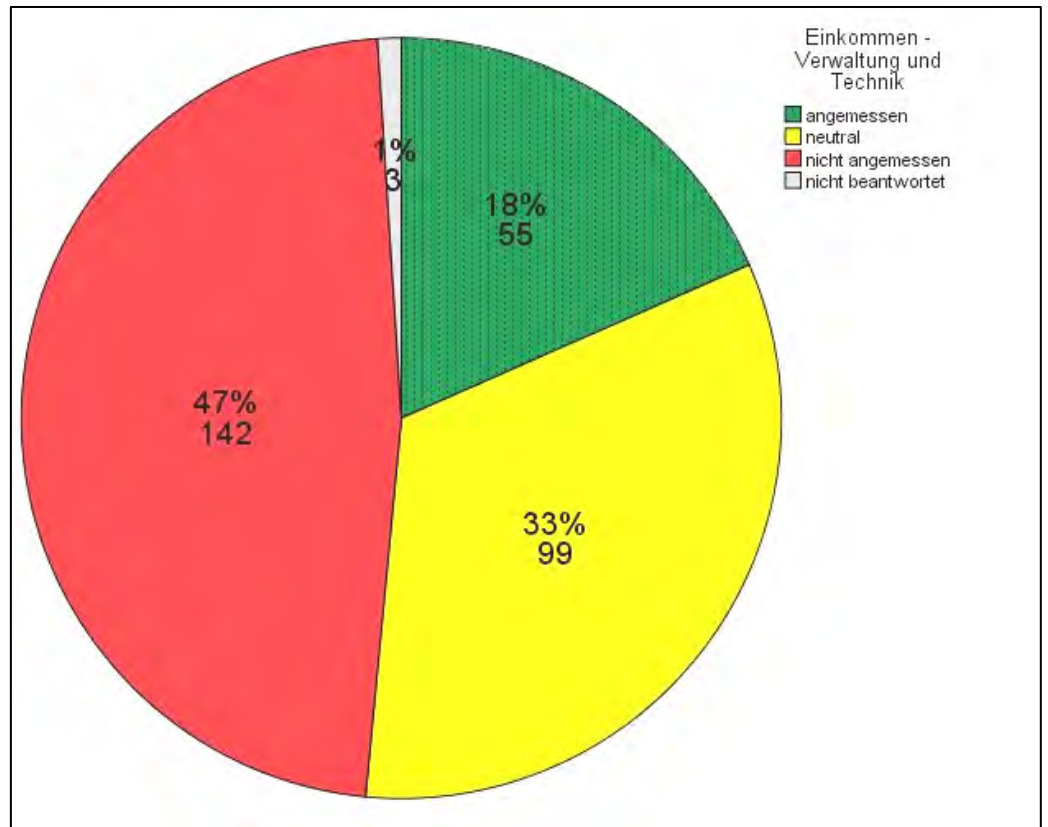
Damit diese Verteilung im Detail aufgeschlüsselt werden kann, wird im Folgenden die Frage differenziert nach dem Personalbereich vorgestellt. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten halten etwa 33% ihr Einkommen für angemessen, 38% für nicht angemessen und 27% für neutral.



Wird die Einschätzung nach dem Hochschultypus separiert (das Kreisdiagramm veranschaulicht die Einkommensbewertung der Wissenschaftler\_innen an Universitäten) zeigt sich eine Gleichverteilung derer, die ihr Einkommen nicht angemessen finden (142 Fälle; 36%) zu denen, die es für angemessen halten (143 Fälle; 37%). Obwohl die Fallzahl der Wissenschaftler\_innen aus Fachhochschulen in der Befragung deutlich geringer ist (176) und der Vergleich somit erschwert wird, ist ein Ungleichgewicht zwischen denjenigen, die ihr Einkommen angemessen finden (44 Fälle; 25%) und denjenigen, die unzufrieden sind (73 Fälle; 41%) erkennbar (Siehe dazu das zweite Kreisdiagramm auf der folgenden Seite). An den Fachhochschulen halten also mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihr Einkommen für nicht angemessen als an Universitäten. Diese Unzufriedenheit, die hier zum Ausdruck kommt, erklärt sich leicht vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Eingruppierungspraxis an Fachhochschulen und Universitäten.

An den Fachhochschulen sind mehr Wissenschaftler\_innen mit ihrem Einkommen unzufrieden als an Universitäten.



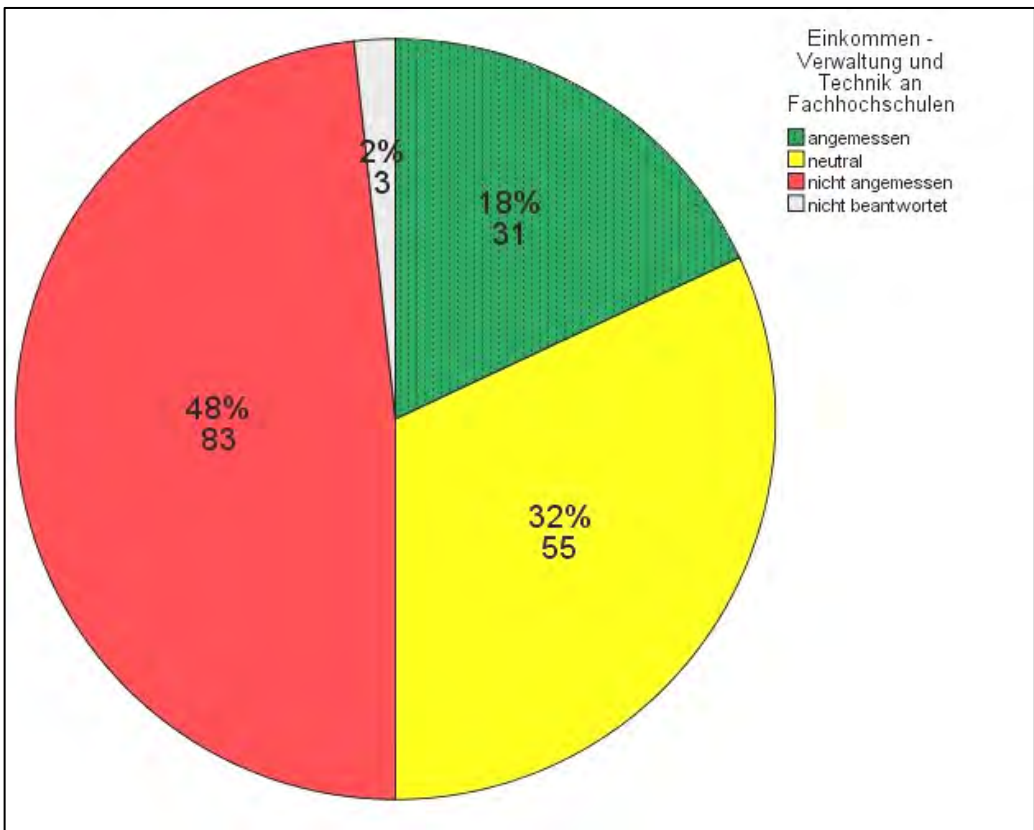
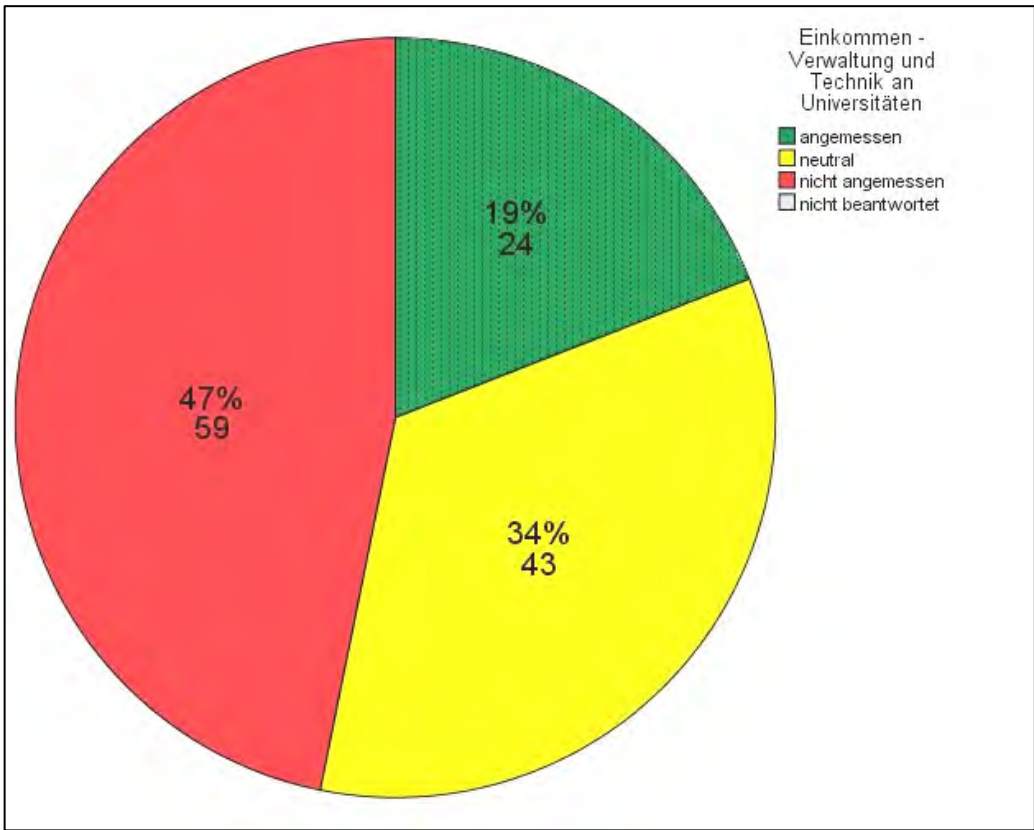


In Verwaltung und Technik sagt jede\_r Zweite, dass das Einkommen nicht angemessen ist.

Während im Personalbereich Wissenschaft und Kunst ein Drittel zufrieden ist, halten im Personalbereich Verwaltung und Technik deutlich mehr Beschäftigte ihr Einkommen für nicht angemessen. 47% (142) sagen, dass ihr Einkommen nicht angemessen ist, während nur 18% (55) es angemessen finden (siehe dazu das Kreisdiagramm). Die Aufteilung nach dem Hochschultypus verdeutlicht, dass die Zufriedenheit – mit etwa knapp 1% Unterschied – gleich hoch ausfällt (Universität: 24, 19% und Fachhochschule: 31, 18%). Fast gleichverteilt ist ebenso die Unzufriedenheit an Fachhochschulen (83; 48%) und an Universitäten (59; 47%). Sowohl an Fachhochschulen wie an Universitäten beurteilt also fast jede\_r zweite Beschäftigte in Verwaltung und Technik sein Einkommen als nicht angemessen.

Vergleichen wir hier mit dem Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen 2010. Auch hier bewerteten die Beschäftigten in Verwaltung und Technik besonders ihre Einkommenssituation als belastend, aber auch die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten und die Arbeitsintensität.<sup>29</sup>

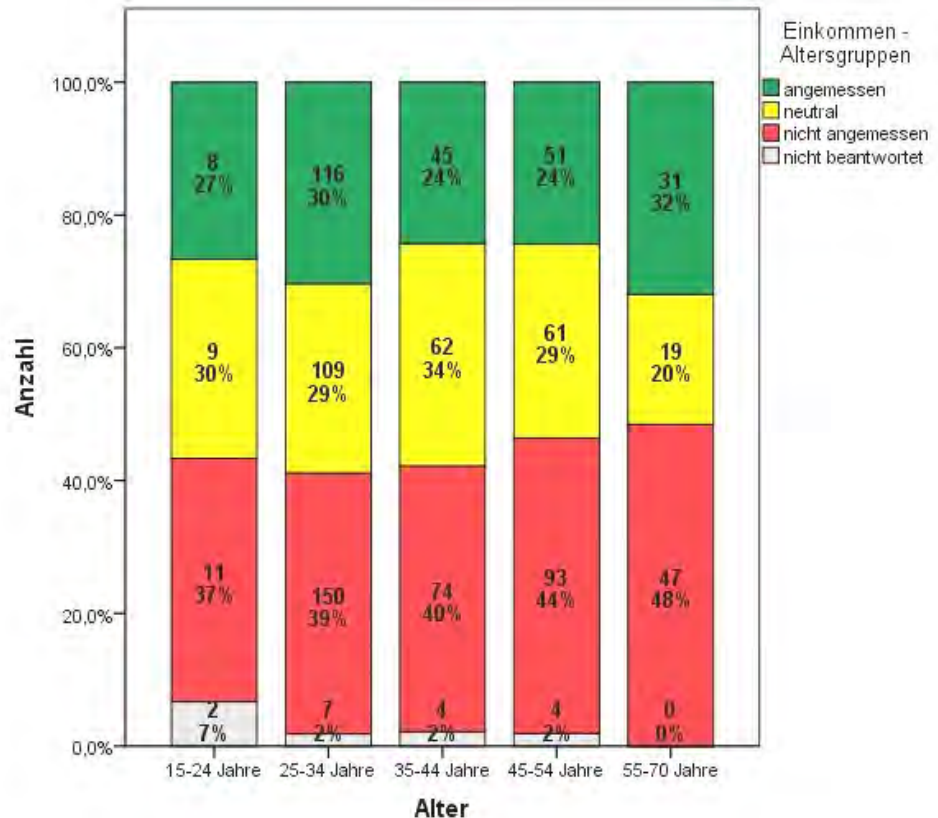
<sup>29</sup> Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung der Universität Göttingen 2010, S. 12-13



## 4.2. Bewertung des Einkommens nach Alter und Stellenumfang

Fast alle Altersgruppen bewerten die Angemessenheit ihres Einkommens ähnlich.<sup>30</sup> Als angemessen empfinden ihr Einkommen jeweils 24% bis 32% der Befragten jeder Gruppe. Die Einkommensunzufriedenheit steigt jedoch mit jeder Alterskategorie prozentual an – von 39% (150) in der zweiten Gruppe (25-34Jahre) bis zu 48% (47) in der letzten (55-70Jahre).

Viele ältere Beschäftigte sind mit ihrem Einkommen unzufrieden.

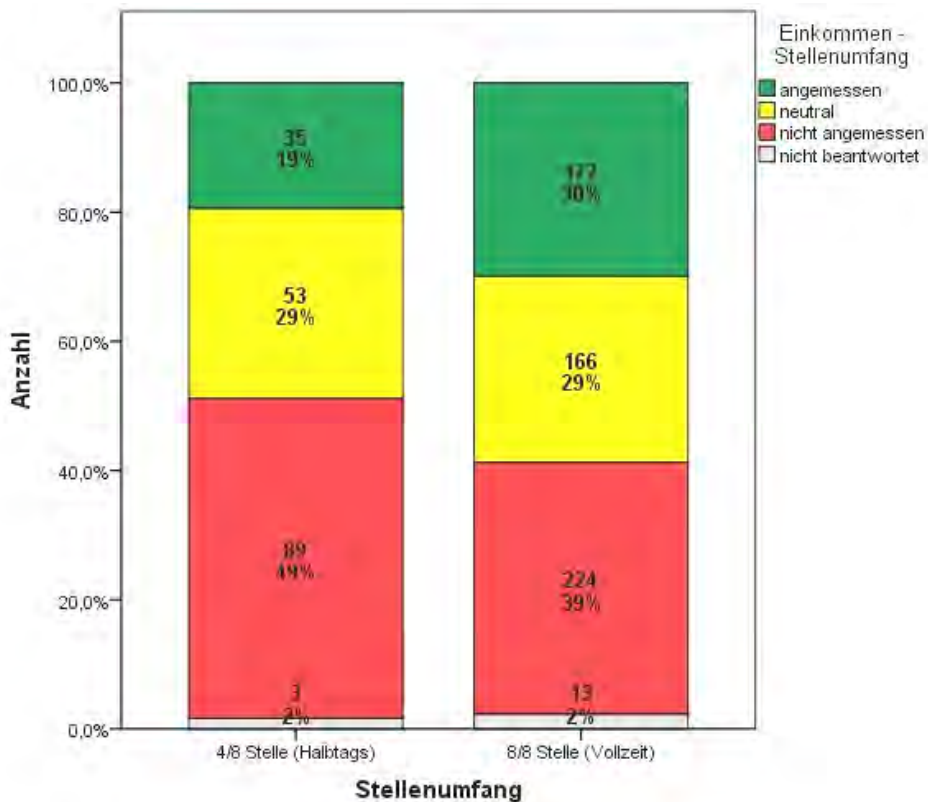


Deutlich mehr Halbtagsbeschäftigte halten ihr Einkommen für nicht angemessen als Vollzeitbeschäftigte.

Unterschiedlich fällt die Bewertung des Einkommens je nach Stellenumfang aus. Deutlich mehr Halbtagsbeschäftigte halten ihr Einkommen für nicht angemessen als dies bei den Vollzeitbeschäftigten der Fall ist. So werten rund 49% (89) der Halbtagsbeschäftigten das Einkommen als nicht

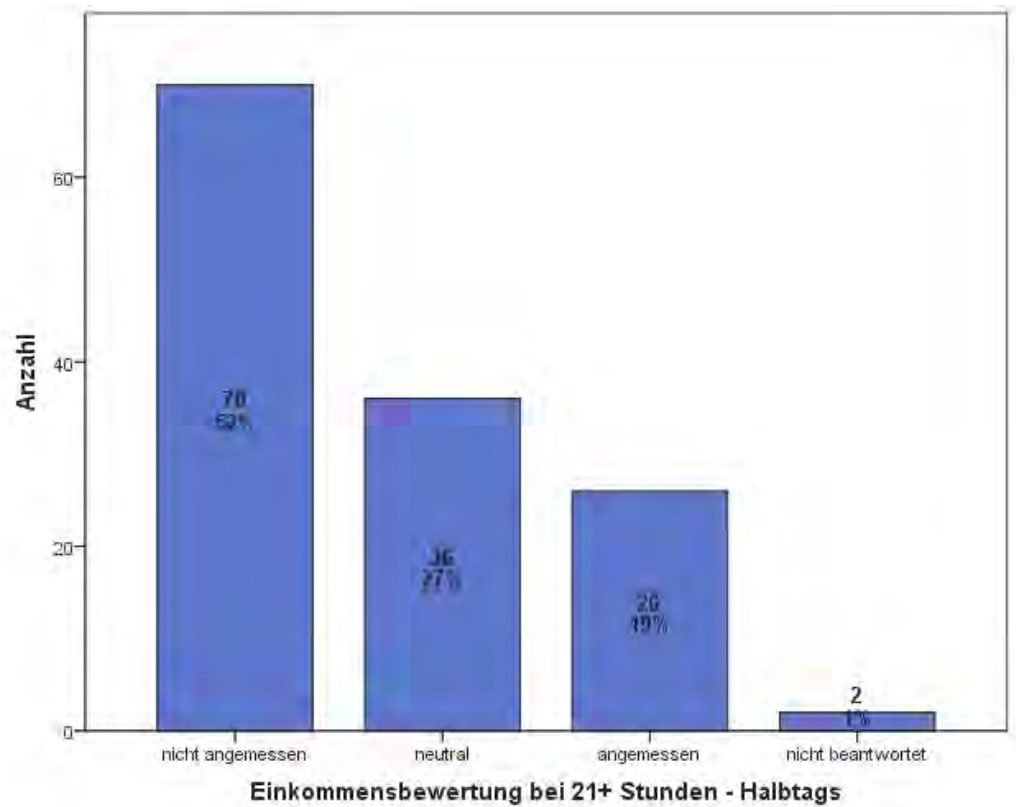
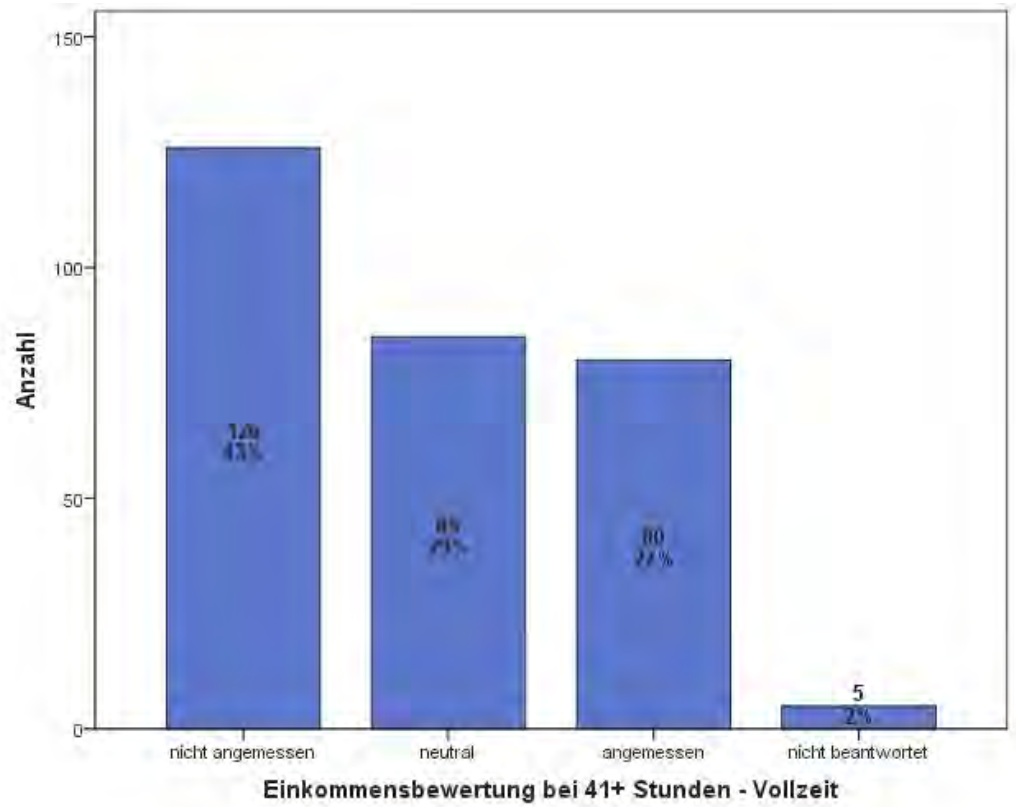
angemessen, zufrieden damit sind 19% (35). Die Bewertung fällt bei Beschäftigten mit einer Vollzeitstelle nicht so deutlich aus: 39% (224) werten das Einkommen als nicht angemessen, 30% (172) als angemessen (siehe dazu folgende Abbildung).

<sup>30</sup> Die Altersgruppe der 15-24jährigen weist eine Gesamtanzahl von 30 auf und wurde aufgrund der geringen Anzahl nicht in die Grafik aufgenommen. Die Verteilung auf die Angemessenheitskategorien in dieser Gruppe fällt mit jeweils ca. 30% gleich hoch aus.



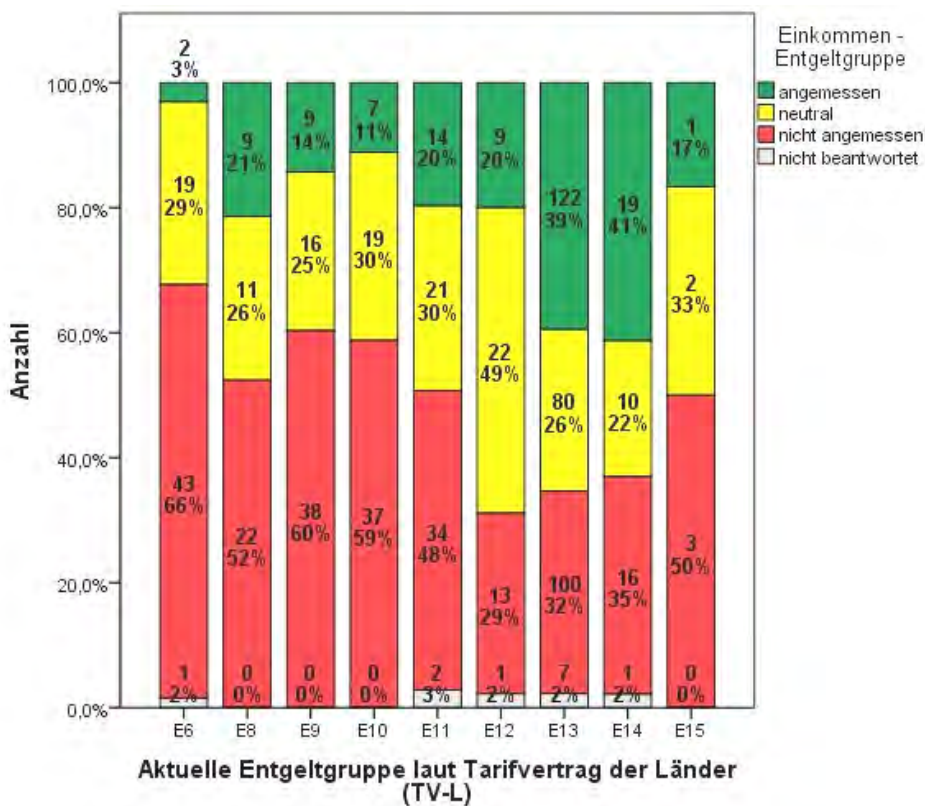
Wird der Fokus um die Arbeitsstunden pro Woche erweitert und dabei berücksichtigt, inwiefern bei einer Vollzeitanstellung ein Schwellenwert von 40 Stunden pro Woche und bei einer Halbtagsanstellung ein Wert von 20 Stunden die Woche überschritten wird, ist zu erkennen, dass die Zufriedenheit mit dem Einkommen bei Überstunden deutlich sinkt. 126 Befragte (43%) der Vollzeitbeschäftigten, die regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, sind mit ihrem Einkommen unzufrieden. Nur 80 Personen (27%) sind – trotz der Arbeitszeit – mit ihrer Vergütung zufrieden. Ein ähnliches Muster ist auch bei den Halbtagsbeschäftigten deutlich: 70 Beschäftigte (52%) sind unzufrieden, andererseits äußern sich 26 Befragte (19%) als zufrieden.

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen sinkt mit den Überstunden.



### 4.3. Bewertung des Einkommens nach Entgeltgruppen

Bewerten Beschäftigte aus verschiedenen Entgeltgruppen ihr Einkommen unterschiedlich? Im direkten Vergleich der Entgeltgruppen<sup>31</sup> zeigen sich erhebliche Unterschiede in der Beurteilung der Frage, ob das eigene Einkommen angemessen ist oder nicht. Auffallend sind diese Diskrepanzen vor allem bei denjenigen, die in E6 eingruppiert sind. 43 (66%) der Befragten halten ihr Einkommen für nicht angemessen, nur 2 (3%) finden das Einkommen zufriedenstellend. Überwiegend negativ wird das Einkommen auch in den Gruppen E8, E9, E10 und E11 bewertet. In der Entgeltgruppe E12 fällt der Unterschied zwischen der Angemessenheit und Unangemessenheit der Einkommensbewertung mit ca. 9% am geringsten aus. Auffallend innerhalb dieser Gruppe ist die neutrale Haltung, die mit 49% (22) am häufigsten auftritt. Die Gruppen E13 und E14 werten – beide zu 40% - das Einkommen als angemessen und sind somit die einzigen Gruppen mit einer positiven Bilanz.



Die Aufschlüsselung der Entgeltgruppenzusammensetzung<sup>32</sup> nach Geschlecht, Personalbereich und Hochschule ergibt für die Gruppe E6 Folgendes: Von den insgesamt 65 Personen in dieser Kategorie sind 56 weiblich und 9 männlich. Von den 56 Frauen dieser Entgeltgruppe sind 46 in der Verwaltung und Technik beschäftigt – davon 21 an Universitäten und 24 an Fachhochschulen – und 6 in der Wissenschaft (Universität=5 und Fachhochschule=1).<sup>33</sup> Von den 9 männlichen Mitgliedern der Entgeltgruppe sind 2 Wissenschaftler\_innen (Universität) und 7 in Verwaltung und Technik tätig (Universität=3 und

<sup>31</sup> In dieser Darstellung wurden nur die Entgeltgruppen berücksichtigt, die ausreichend in der Untersuchung vertreten sind. Hierbei wurde ein Schwellenwert von 5% ausgewählt: Alle Gruppen die in der Gesamthäufigkeit der Entgeltgruppen, mit einem Wert von unter 5% aufgeführt sind, wurden in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

<sup>32</sup> Aufgeschlüsselt werden nur die drei Gruppen, die in der Erhebung am größten ausfallen: E6, E9, E13.

<sup>33</sup> In dieser Aufschlüsselung werden fehlende Antworten nicht berücksichtigt. Daher stimmt oftmals die Addition der Einzelwerte nicht mit dem Gesamtergebnis überein. Diese Angaben, sowie eine detaillierte Darstellung der Verteilungen, sind in der Tabelle Entgeltgruppe nach Personalbereich, Hochschulen und Geschlecht im Anhang einsehbar.



Fachhochschule=4). In E6 werden viele Verwaltungsangestellte, zum Beispiel die Sekretärinnen und Sekretäre der Lehrstühle, eingruppiert

Die Gruppe der mit E9 vergüteten (insgesamt 63 Personen) besteht aus 43 Frauen und 20 Männern. Von den Frauen sind 27 in Verwaltung und Technik beschäftigt (Universität=14 und Fachhochschule=13) und 13 in der Wissenschaft (Universität=6 und Fachhochschule=7). Die 20 Männer bestehen aus 3 Wissenschaftlern einer Fachhochschule und 15 Beschäftigten in Verwaltung und Technik (Universität=6 und Fachhochschule=9). In E9 werden zum Beispiel Finanzsachbearbeiter\_innen, Bibliothekar\_innen oder wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen mit FH-Diplom eingruppiert.

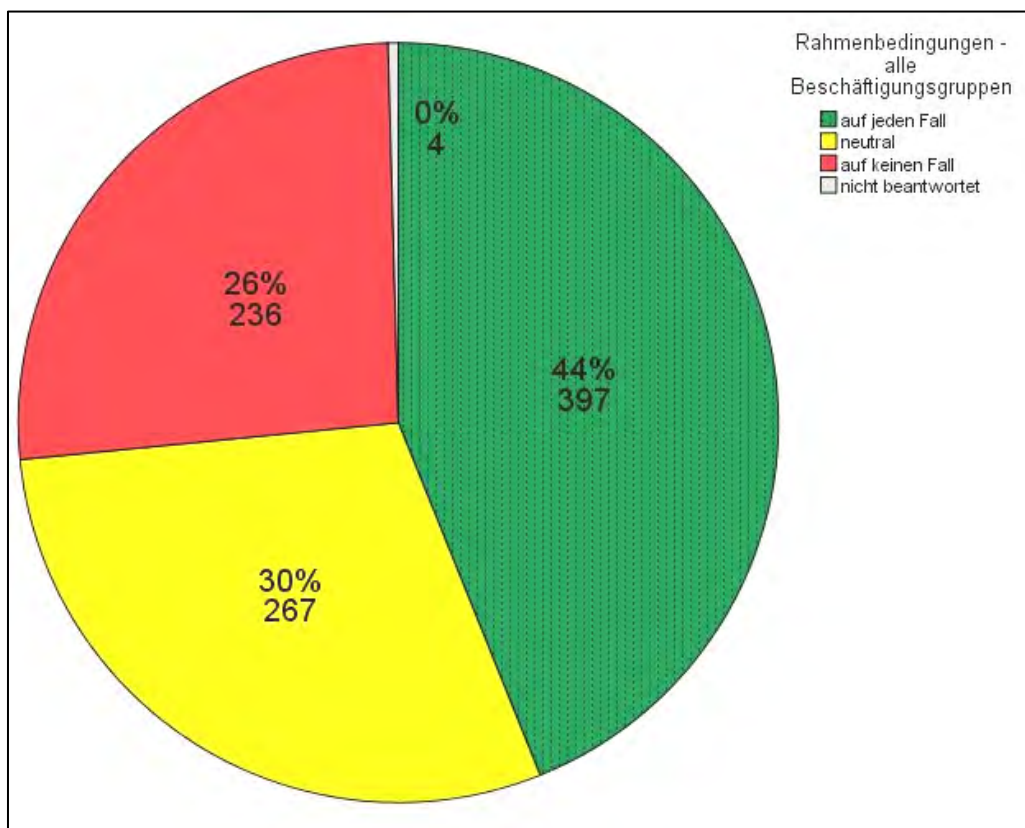
In der mit E13 vergüteten Gruppe – mit einer Anzahl von 309 die größte Gruppe der Erhebung – befinden sich 130 Frauen und 176 Männer. Die 130 Frauen teilen sich auf in 111 aus der Wissenschaft (Universität=94 und Fachhochschule=17) und 14 aus Verwaltung und Technik (Universität=9 und Fachhochschulen=5). Die Anzahl der Männer unterteilt sich wie folgt: Größtenteils – 162 – sind diese in der Wissenschaft beschäftigt (Universität=150 und Fachhochschule=12). Für den Personalbereich Verwaltung und Technik sind 7 Fälle ermittelt worden (Universität=2 und Fachhochschule=5). In E13 werden zum Beispiel wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen an Universitäten auf Promotionsstellen mit abgeschlossenem Master/Magister/Uni-Diplom eingestellt.

# 5. Karriere und Perspektive

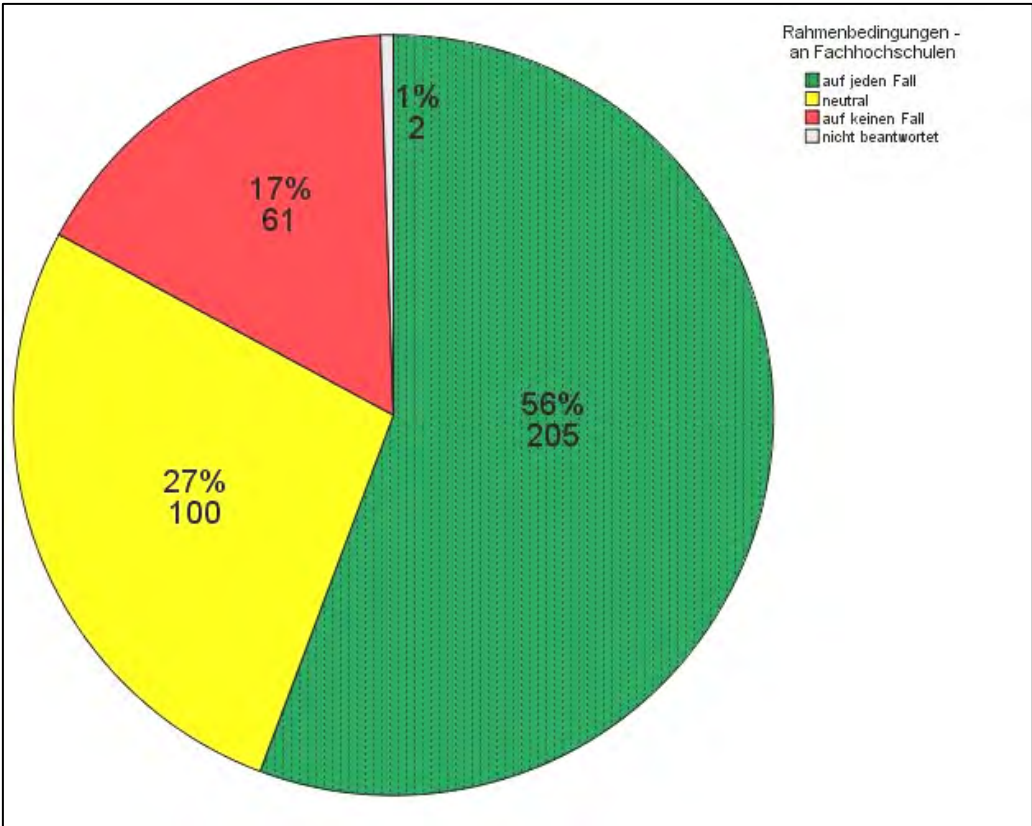
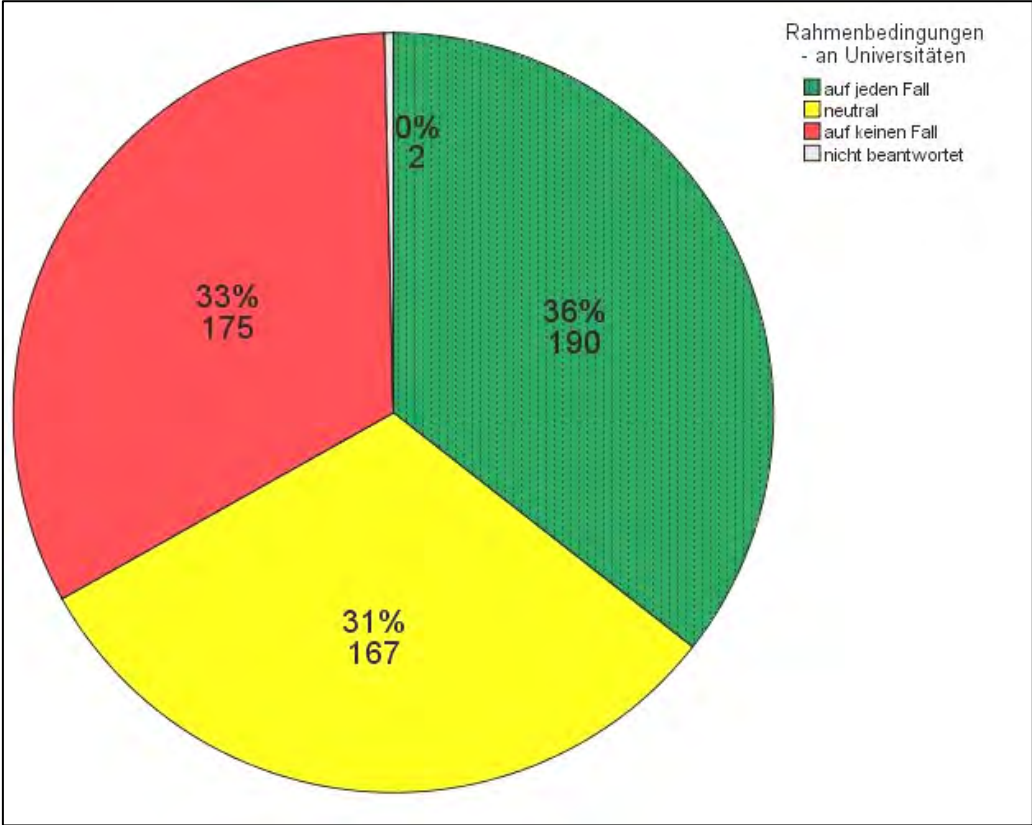
## 5.1. Zufriedenheit bezüglich der Rahmenbedingungen an der Hochschule nach Hochschultyp, Personalbereich und Befristung

Nur vier von zehn Beschäftigten an Hochschulen in NRW (397, 44%) sagen, dass die Rahmenbedingungen an ihrer Hochschule so gestaltet sind, dass sie langfristig dort arbeiten möchten. 267 (30%) haben eine mittelmäßige, neutrale Bewertung angegeben, aber jede\_r Vierte (236, 26%) sieht in den Rahmenbedingungen einen Grund nicht langfristig an einer Hochschule tätig sein zu wollen.

Jede\_r Vierte sieht in den Rahmenbedingungen einen Grund nicht langfristig an einer Hochschule arbeiten zu wollen.



Die Bewertung der Rahmenbedingungen an Universitäten (erste Grafik auf der folgenden Seite) ist nahezu dreigeteilt. 190 (36%) Beschäftigte sehen in den Rahmenbedingungen einen Grund, eine langfristige Berufstätigkeit an Universitäten anzustreben. Eine Anzahl von 175 Personen (33%) hat eine konträre Auffassung diesbezüglich und eine Gruppe bestehend aus 167 (31%) universitärer Beschäftigter vertritt einen neutralen Standpunkt.

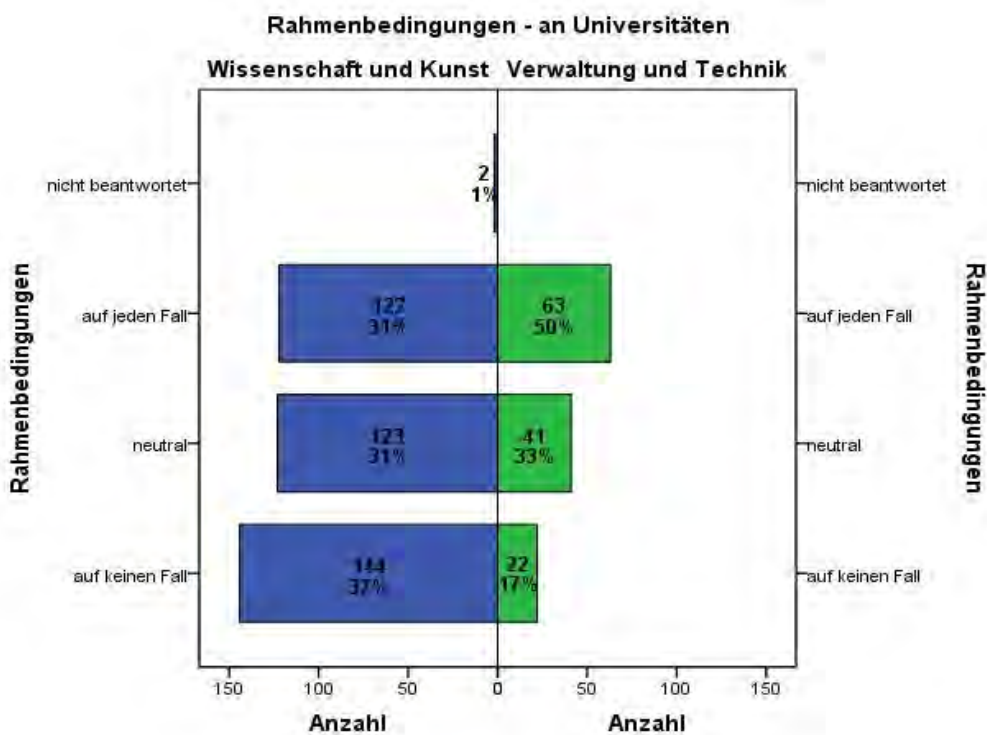


37% der Wissenschaftler\_innen an Universitäten beklagen schlechte Rahmenbedingungen, 17% aus Verwaltung und Technik.

Das Verteilungsbild an Fachhochschulen fällt indes deutlich positiver aus. Von insgesamt 368 Erwerbstätigen empfinden 205 (56%) die Rahmenbedingung als positiv und nur 61 (17%) als negativ. 100 (27%) dieser 368

Beschäftigten an Fachhochschulen bewerten die Rahmenbedingungen neutral. Anders gesagt: An den Fachhochschulen werden die Rahmenbedingungen für eine langfristige Berufstätigkeit beim Arbeitgeber Hochschule deutlich besser bewertet als an den Universitäten.

Wissenschaftler\_innen an Universitäten bewerten die Rahmenbedingungen zu 37% als unzureichend. Anders sieht es in Verwaltung und Technik aus. Hier bewerten mehr Beschäftigte die Rahmenbedingungen positiv. Jede\_r Zweite sagt, dass die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass er oder sie langfristig dort arbeiten möchte. Etwa ein Drittel hat eine neutrale Bewertung gewählt, während 17% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik an Universitäten sagen, dass sie aufgrund der Rahmenbedingungen nicht dauerhaft an der Hochschule arbeiten möchten.<sup>34</sup>

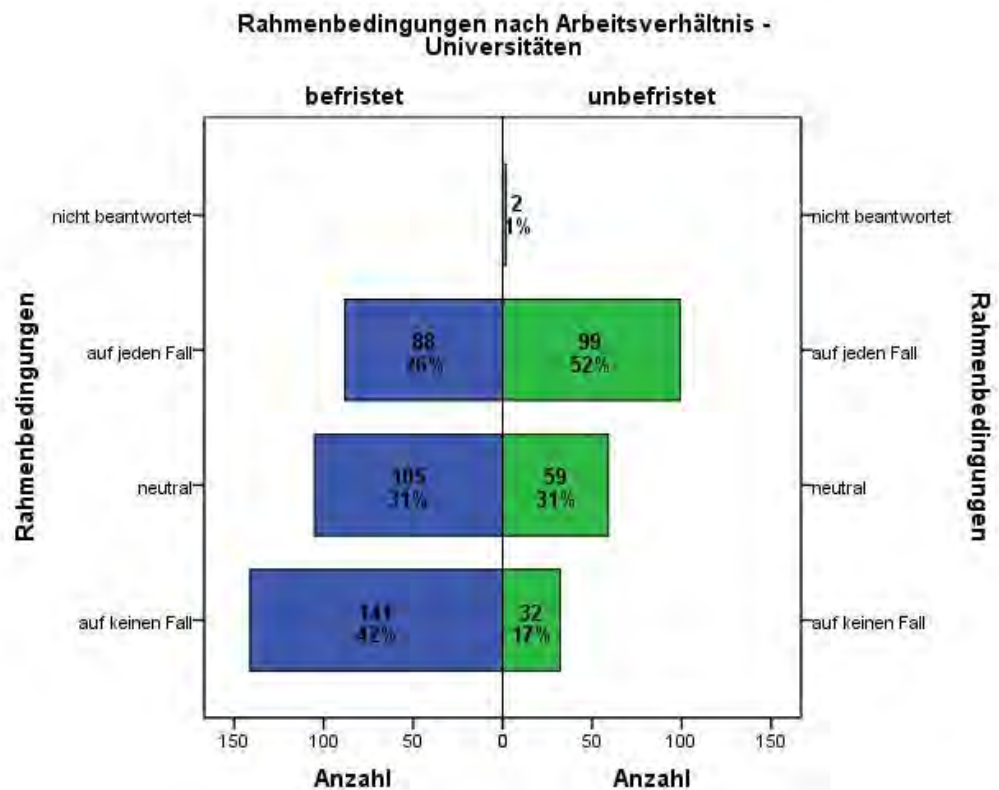


Wie haben die befristet Beschäftigten an den Universitäten die Rahmenbedingungen bewertet? Das Ergebnis fällt vergleichbar negativ aus: 141 (42%) befristet Beschäftigte sind der Ansicht, dass die Rahmenbedingungen auf gar keinen Fall förderlich sind, um langfristige Karriereplanungen zu betreiben. 105 (31%) der befristet Beschäftigten stehen der Beurteilung neutral gegenüber und 88 (26%) werten die Bedingung als positiv. Umgekehrt kann festgestellt werden, dass unbefristet Beschäftigte die Rahmenbedingungen deutlich positiver bewerten. 52% sind zufrieden (99), 31%

Befristet Beschäftigte werten die Rahmenbedingungen besonders schlecht.

<sup>34</sup> Die absoluten Werte, die in diesem Absatz erläutert und in der Grafik unten sichtbar sind, entsprechen nicht den absoluten Werten aus den Kreisdiagrammen auf der vorhergehenden Seite, weil 37 Personen die Frage nach dem Personalbereich nicht beantwortet haben.

haben eine neutrale Haltung (59), 17% vertreten die Meinung, dass die Rahmenbedingungen den Wunsch langfristig an einer Universität tätig zu sein, negativ beeinflussen (32).

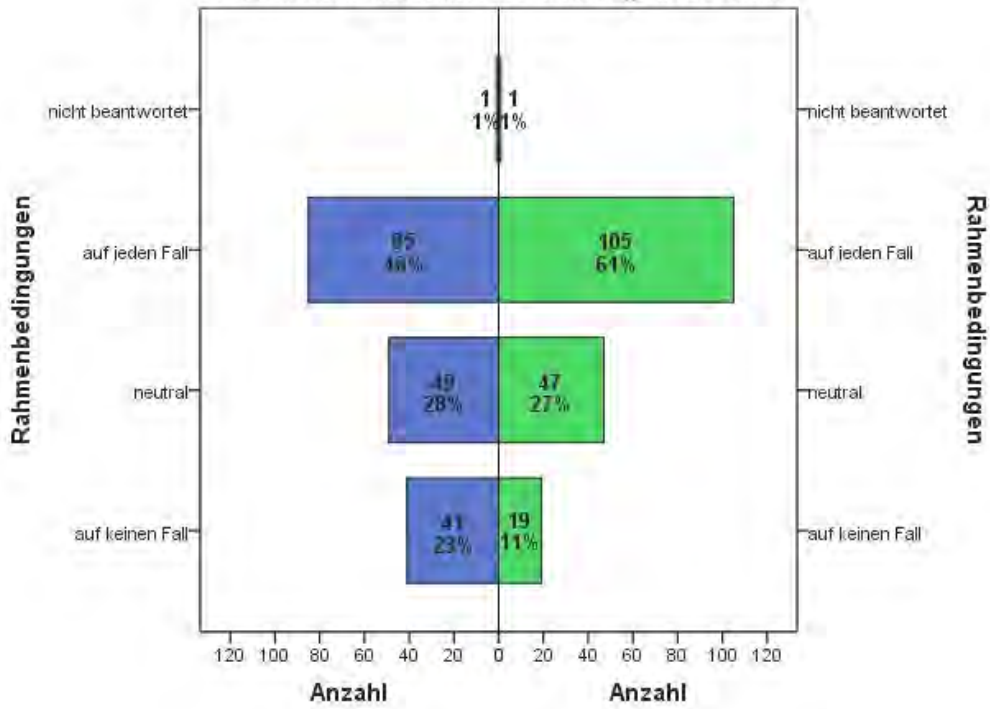


An den Fachhochschulen bewerten im Unterschied zu den Universitäten deutlich weniger Befragte die Rahmenbedingungen negativ (Grafik folgende Seite). 23% der Wissenschaftler\_innen und 11% der Beschäftigten aus Verwaltung und Technik meinen, dass die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass sie langfristig nicht dort arbeiten möchten. 48% der Wissenschaftler\_innen und 61% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik betrachten die Rahmenbedingungen an ihrer Fachhochschule als förderlich. In der Differenzierung der Bewertung von befristeten und unbefristeten Stellen, ist das Resultat der Befragten an Fachhochschulen ähnlich zu der Bewertung an Universitäten. Eine überwiegende Anzahl an unbefristet Beschäftigten (133; 62%) beschreiben die Rahmenbedingungen als förderlich. Nur jede zehnte Person mit einer unbefristeten Beschäftigung wertet die Rahmenbedingungen negativ. 58 (27%) nehmen eine neutrale Haltung ein. Befristet Beschäftigte einer Fachhochschule schätzen die Rahmenbedingung vorteilhafter ein (67; 45%), als dieselbe Gruppe an Universitäten. 40 (ca. 27%) beurteilen die Rahmenbedingung als nachteilig und 41 (28%) als neutral.

23% der Wissenschaftler\_innen an Fachhochschulen kritisieren die Rahmenbedingungen, 11% aus Verwaltung und Technik.

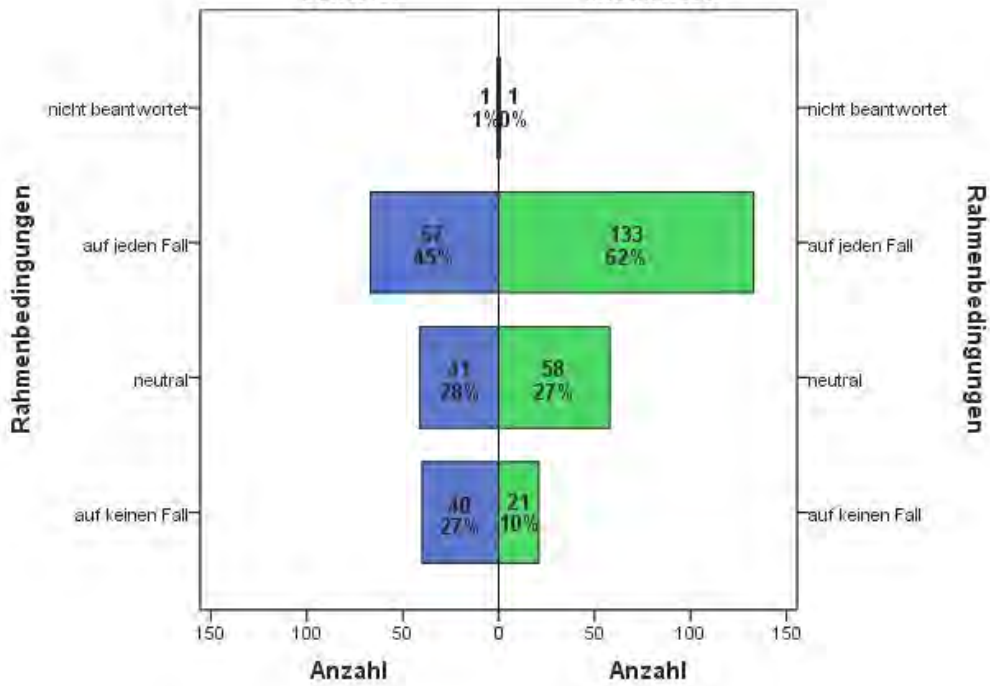
### Rahmenbedingungen an Fachhochschulen

Wissenschaft und Kunst    Verwaltung und Technik



### Rahmenbedingungen nach Arbeitsverhältnis - Fachhochschulen

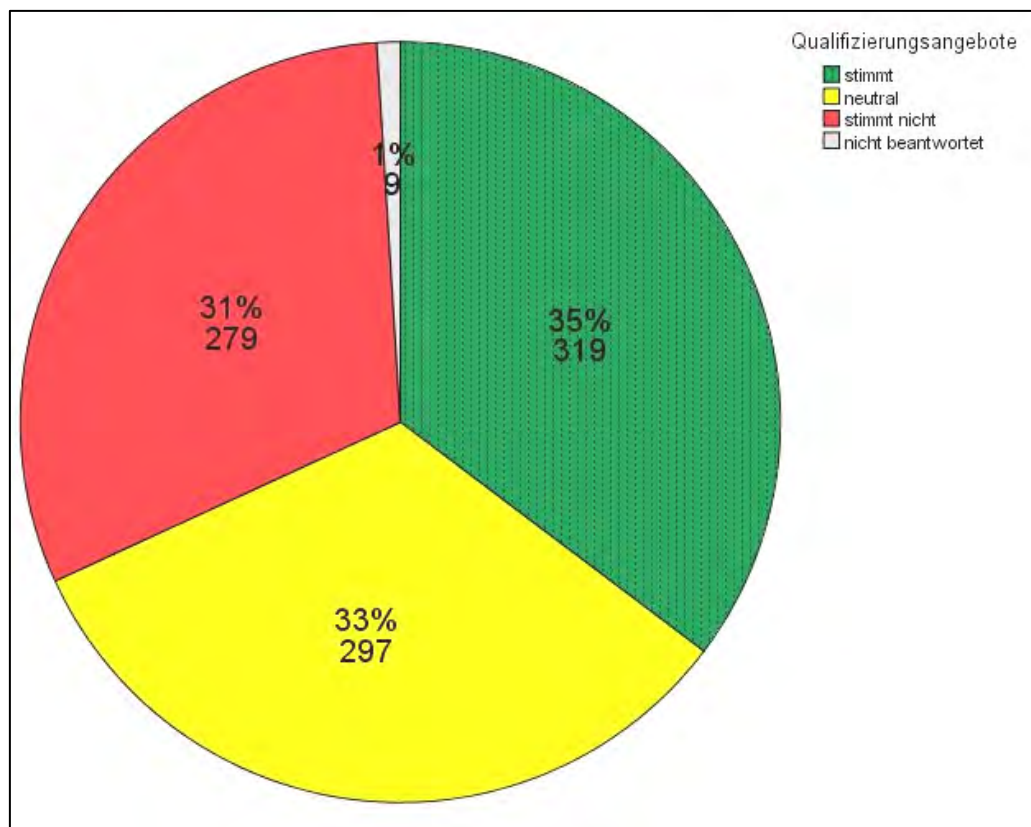
befristet    unbefristet



## 5.2. Unterstützung der beruflichen Laufbahn – unterteilt nach Personalbereich, Hochschule, Geschlecht, Alter und Qualifikation

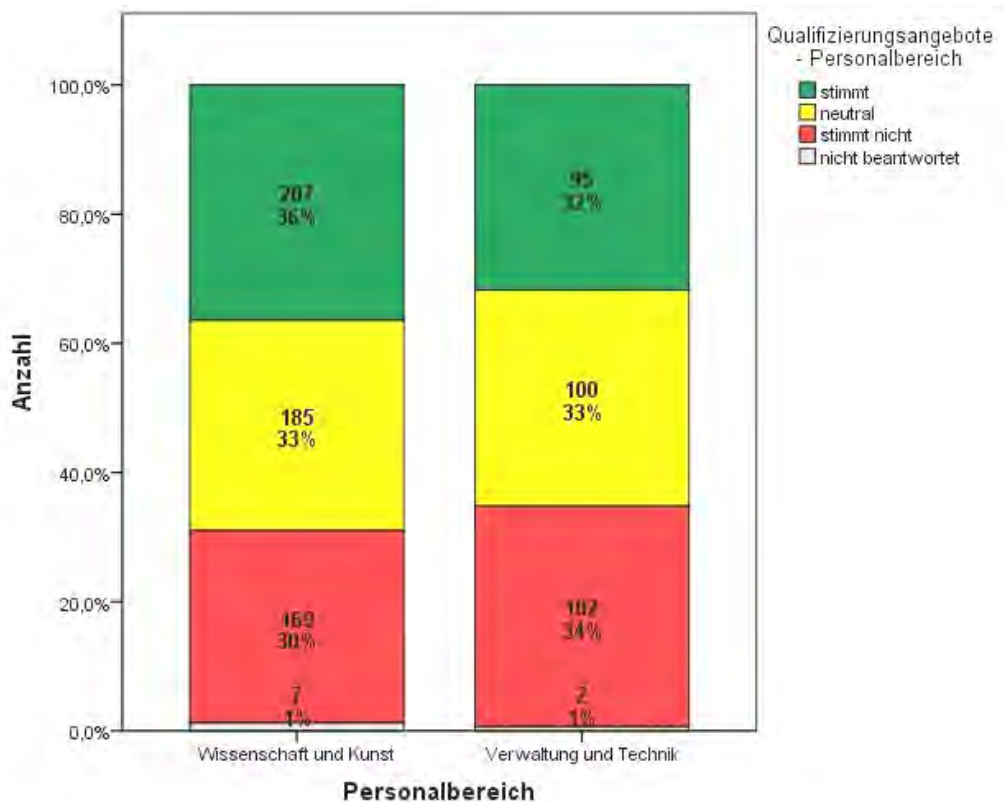
Die Aussage, dass die Hochschule die individuelle Laufbahn durch regelmäßige Qualifizierungs- und Beratungsangebote fördert und unterstützt<sup>35</sup>, zeigt eine fast identische Aufteilung der drei Zustimmungsrubriken. Der Unterschied fällt marginal aus: Als zutreffend empfanden dies ca. 35%; neutral definierten dies ca. 33% und als unzutreffend ca. 31%.

Ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich nicht durch Qualifizierung und Beratung unterstützt.



Auffällige Unterscheidungen zwischen den Personalbereichen (siehe Grafik folgende Seite) sind nicht feststellbar. Die prozentualen Häufigkeiten der Rubriken weisen im direkten Vergleich nur minimale Differenzen zueinander auf: 36% der Beschäftigten aus der Wissenschaft finden, dass die Aussage zutrifft – in Verwaltung und Technik sind dies 32%. Einen neutralen Standpunkt nehmen 33% der Wissenschaftler\_innen und 33% der Verwaltungs- und technischen Beschäftigten ein und als unzutreffend wird diese Aussage von ca. 30% der Wissenschaftler\_innen und 34% der Beschäftigten aus dem Bereich Verwaltung und Technik beschrieben.

<sup>35</sup> Im Fragebogen ist die Aussage folgendermaßen formuliert: Meine Hochschule unterstützt meine berufliche Laufbahn durch regelmäßige Qualifizierungs- und Beratungsangebote.



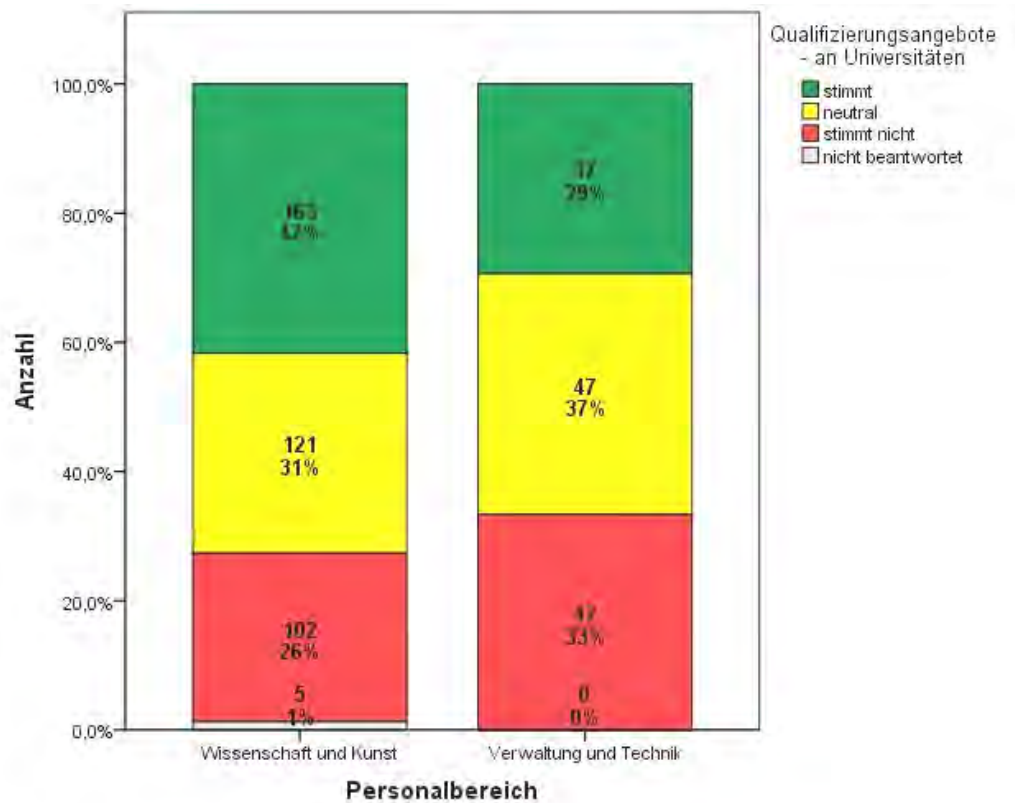
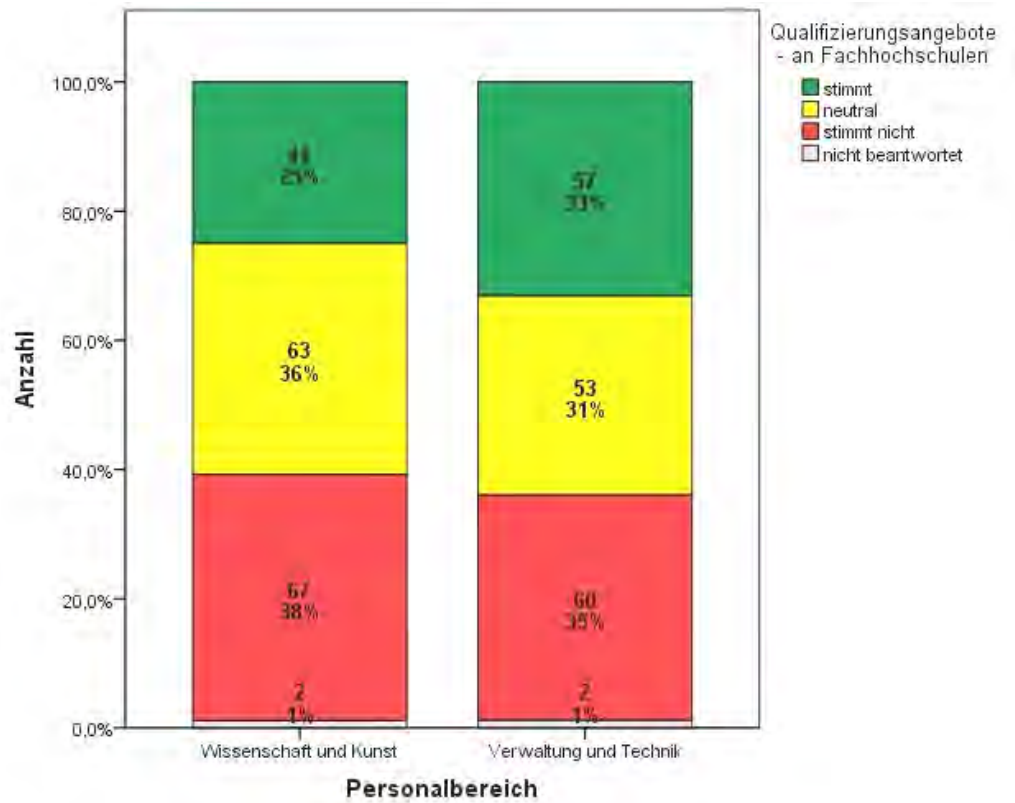
Eine Differenzierung nach Personalbereichen und Hochschulen zeigt, dass die Beschäftigten im Bereich Verwaltung und Technik sowohl an den Universitäten als auch den Fachhochschulen die Beratung und Qualifizierung ganz ähnlich bewerten (Grafik folgende Seite).

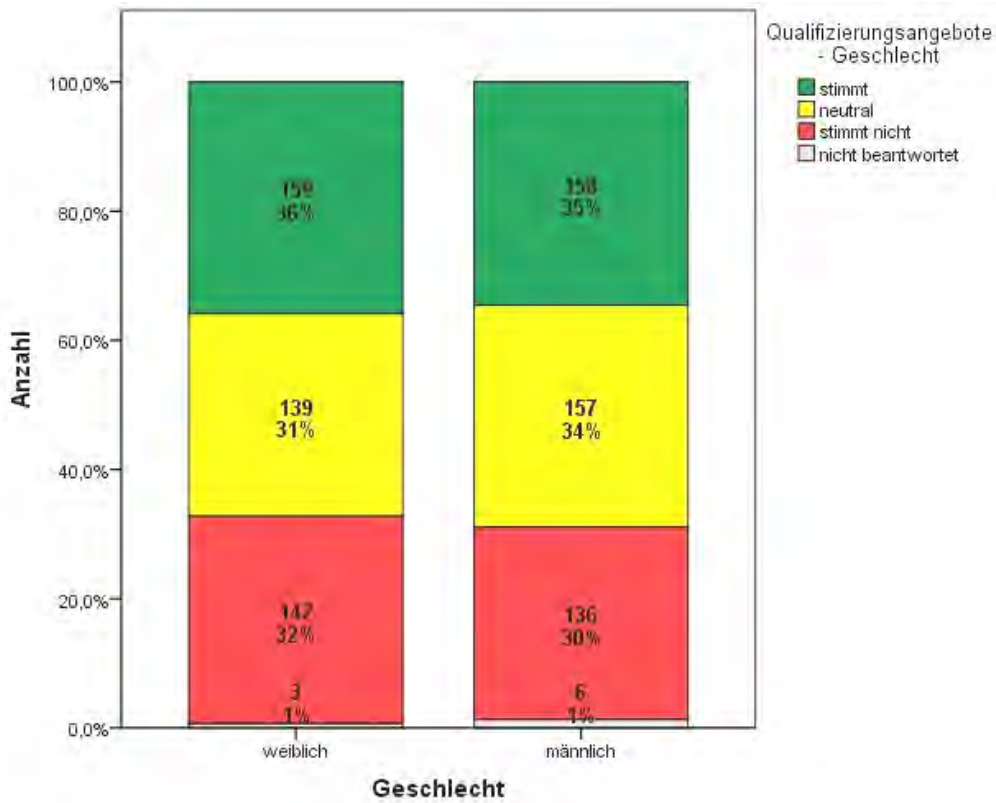
Anders sieht es für die Wissenschaftler\_innen aus. Schauen wir zuerst auf die Fachhochschulen. 38% (67) der befragten Wissenschaftler\_innen sind hier der Auffassung, nicht von der jeweiligen Fachhochschule durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote in ihrer beruflichen Laufbahn unterstützt zu werden. Ein geringerer Anteil von 25% (44) sehen sich durch solche Angebote gefördert. Indifferent beurteilen diese Aussage ca. 36% (63).

Genau umgekehrt ist das Bild diesbezüglich in Universitäten: 42% (163) der befragten Wissenschaftler\_innen sehen sich durch regelmäßige Angebote gefördert – die positive Zustimmung fällt also höher aus, als an Fachhochschulen. 31% (121) sind neutral und mit 26% (102) der Befragten sind - im Vergleich zu den Fachhochschulen ein geringerer Anteil - der Ansicht, dass Laufbahnen an Universitäten nicht gefördert werden.

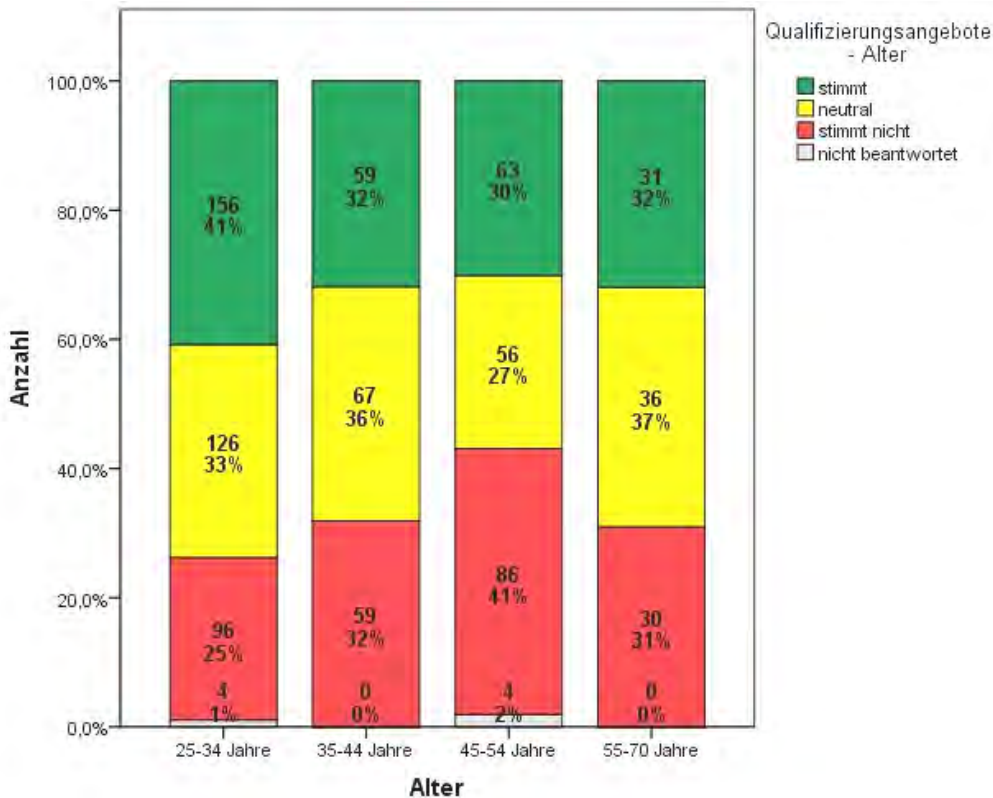
38% der Wissenschaftler\_innen an Fachhochschulen vermissen Qualifizierung und Beratung – 26% an Universitäten.







Eine Aufschlüsselung der Zustimmung zu den angebotenen Beratungs- und Qualifikationsmaßnahmen nach dem Geschlecht ergibt ein nahezu identisches Bild – es ergeben sich also keine geschlechtsspezifischen Bewertungen.



Eine Unterscheidung nach dem Alter verdeutlicht (Siehe Grafik zu Alter auf Seite 49), dass sich die jungen Beschäftigten am besten durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote unterstützt fühlen. Die Häufigkeit der Zustimmungen in der Gruppe der 25-34-Jährigen fällt am größten aus (41%; 156). In den anderen drei Alterskategorien, sind die Zustimmungswerte um eine Marke von 30% bis 32% verteilt. Als auffällig erweisen sich die hoch ausfallenden Ablehnungswerte bei den 45-54-Jährigen (41%; 86). Die 45-54-Jährigen fühlen sich also am wenigsten durch Qualifizierung und Beratung in ihrer Laufbahn unterstützt.

Bezüglich der bislang erreichten Qualifikation (siehe Grafik auf folgender Seite), werden die Verteilung der Gruppen<sup>36</sup> Fach-/Hochschulreife, Berufsausbildung, BA/ FH-Diplom, Master / Uni-Diplom / Magister und Promotion dargestellt.<sup>37</sup>

**Die 45 bis 54-Jährigen fühlen sich am wenigsten durch Qualifizierung und Beratung in ihrer Laufbahn unterstützt.**

Besonders schlecht fühlen sich bereits Promovierte von ihrer Hochschule durch Qualifizierungs- und Beratungsangebote unterstützt. Vier von zehn gaben in der Befragung eine schlechte Bewertung, nur ein Drittel fühlt sich individuell gut gefördert. 24% gaben eine mittlere Bewertung an. Befragte, die als bislang höchste erreichte Qualifikationsstufe Master / Uni-Diplom / Magister angegeben haben, sind dagegen nur zu 25% (91) nicht mit der abgefragten Aussage konform. 35% (129) sind neutral und 40% (147) bewerten das Qualifizierungs- und Beratungsangebot ihrer Hochschule positiv. Je ein Drittel der Beschäftigten mit dem Grad Bachelor / FH-Diplom sagen, dass sie gut unterstützt werden, wählen eine mittlere Bewertung oder sagen, dass sie keine Unterstützung durch Qualifizierung und Beratung erfahren.

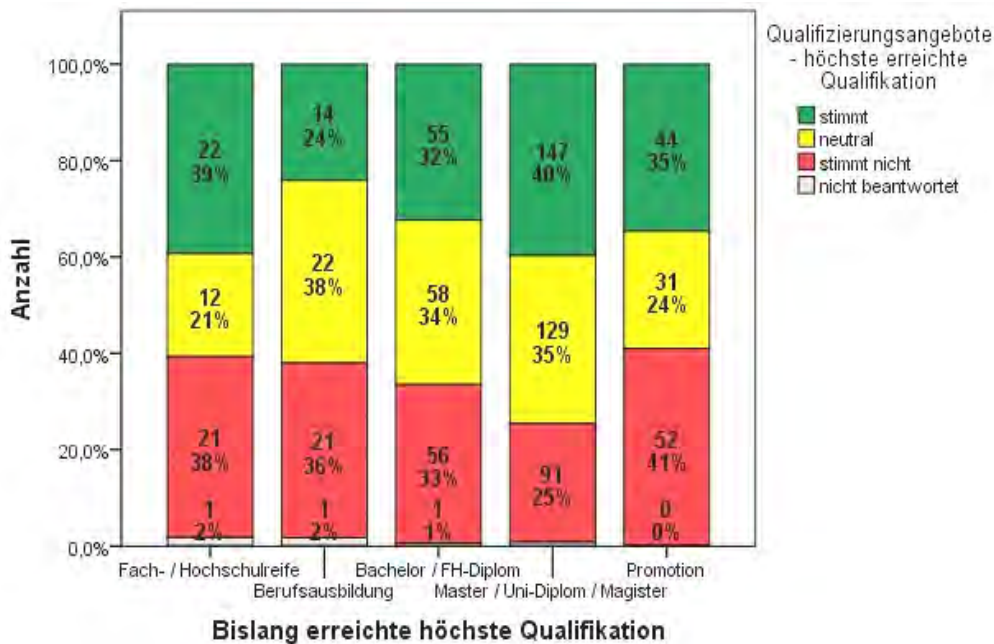
Bei den eben genannten drei Gruppen können wir davon ausgehen, dass es sich um Personen im wissenschaftlichen Mittelbau handelt, von denen viele auf Qualifikationsstellen mit den Zielen einer Promotion oder Habilitation arbeiten.

**Promovierte urteilen besonders schlecht über Beratungs- und Qualifizierungsangebote.**

---

<sup>36</sup>Beschäftigte mit den Qualifikationsgraden Hauptschulabschluss (9), Realschulabschluss (20), Habilitation (17) und Anderen (19), sind zu gering vertreten, um veranschaulicht zu werden.

<sup>37</sup> Obwohl die Fallzahlen der angeführten beiden Gruppen (Fach-/Hochschulreife und Berufsausbildung) niedriger ausfallen, als in den übrigen drei, werden diese aus Gründen der Darstellung trotzdem angeführt.



Bei den 56 Befragten, die Fach-/Hochschulreife als bislang höchste erreichte Qualifikation angegeben haben, arbeiten 12 in Wissenschaft und Kunst, 43 in Verwaltung und Technik, vermutlich handelt es sich um studentische Hilfskräfte. Da dies in der Befragung nicht konkreter gefragt wurde, können wir hier nur von der Vermutung ausgehen. In dieser Gruppe fühlt sich eine Zahl von 39% (22) gut beraten und unterstützt, aber eine fast gleich große Zahl von 38% (21) gibt eine schlechte Bewertung für die Unterstützung und Beratung. Weitere Befragungen und Studien mit höheren Fallzahlen sind zu den Arbeitsbedingungen der studentischen Hilfskräfte erforderlich. Dabei sollte berücksichtigt werden bei der Abfrage der Entgeltgruppe auch „Honorar“ oder „Bezahlung nach Stunde“ als Option anzubieten. Leider fehlte diese Kategorie in unserem Fragebogen, so dass einige Studentische Hilfskräfte und Lehrkräfte sich an der Befragung nicht wiederfanden und daraufhin auch nicht teilnahmen.

58 Befragte gaben an, dass ihre höchste bislang erreichte Qualifikation eine Berufsausbildung ist. 46 von ihnen arbeiten in Verwaltung und Technik. Nur jede\_r Vierte von ihnen fühlt sich gut durch Qualifizierung und Beratung in der individuellen beruflichen Laufbahn unterstützt. 36% bewerteten die Unterstützung als schlecht, 38% gaben eine mittlere Bewertung ab.

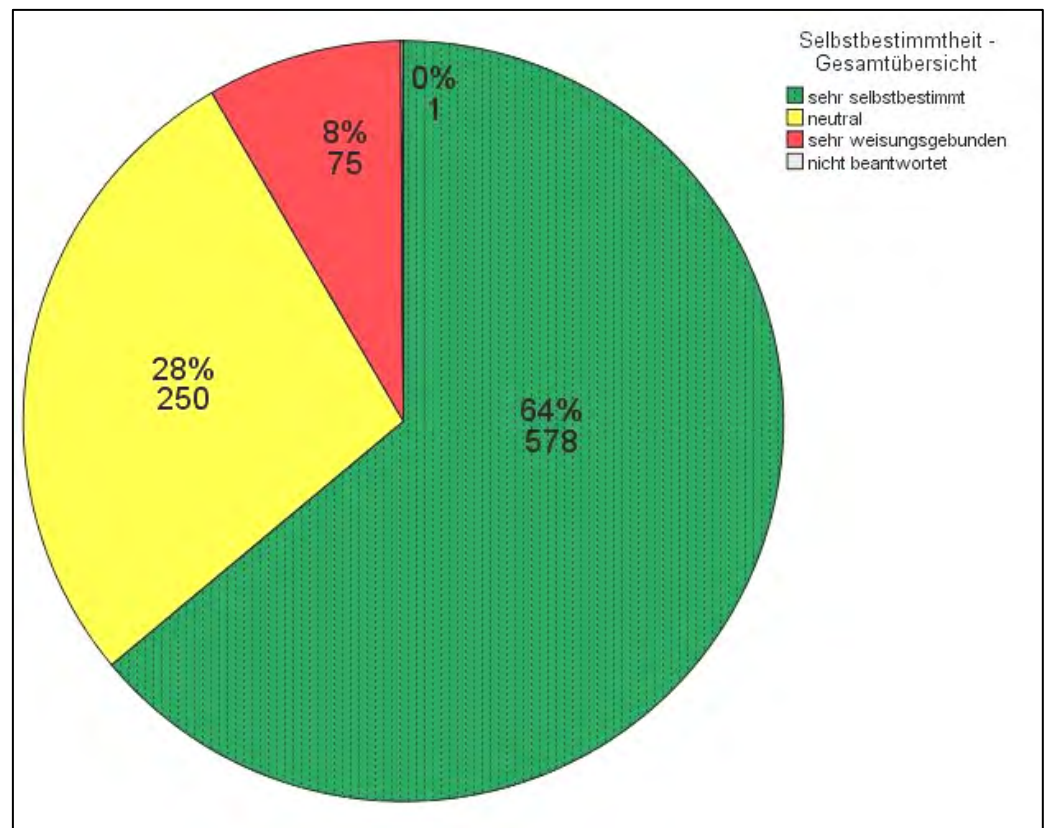
# 6. Arbeitsbelastung

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf der subjektiven Einschätzung der individuellen Arbeitsbelastung. Im Fragebogen wurden diesbezüglich zwei Aussagen formuliert: *Ich arbeite in meinem Tätigkeitsfeld* mit der Antwortmöglichkeit von *sehr weisungsgebunden* bis zu *sehr selbstbestimmt* und *Ich bin mit meiner Arbeitsbelastung insgesamt* mit einer Bandbreite von *sehr unzufrieden* bis zu *sehr zufrieden*.

## 6.1. Selbstbestimmtheit im Tätigkeitsfeld nach Personalbereich, Hochschule und Geschlecht

Im Gesamtüberblick ist auffällig, dass die überwiegende Zahl der Hochschulbeschäftigten sehr selbstbestimmt arbeitet (578; 64%). Ein knappes Drittel (250; 28%) wertet die persönliche Gestaltungsfreiheit als neutral und nur eine geringe Anzahl (75; 8%) empfindet die Arbeit als sehr weisungsgebunden.<sup>38</sup>

Die meisten Hochschulbeschäftigten können sehr selbstbestimmt arbeiten.



In beiden Personalbereichen wird überwiegend sehr selbstbestimmt gearbeitet. Die Anzahl an Beschäftigten, die ihre Tätigkeit als insgesamt sehr weisungsgebunden beschreiben, beläuft sich auf eine Summe von 75. Hingegen fällt die Wahrnehmung einer großen Selbstbestimmtheit mit 578 deutlich höher aus. Im Vergleich der beiden Personalgruppen ist erkennbar, dass sowohl in Verwaltung und Technik als auch in Wissenschaft und Kunst, sehr wenige ihre Tätigkeit als weisungsgebunden einschätzen und zum

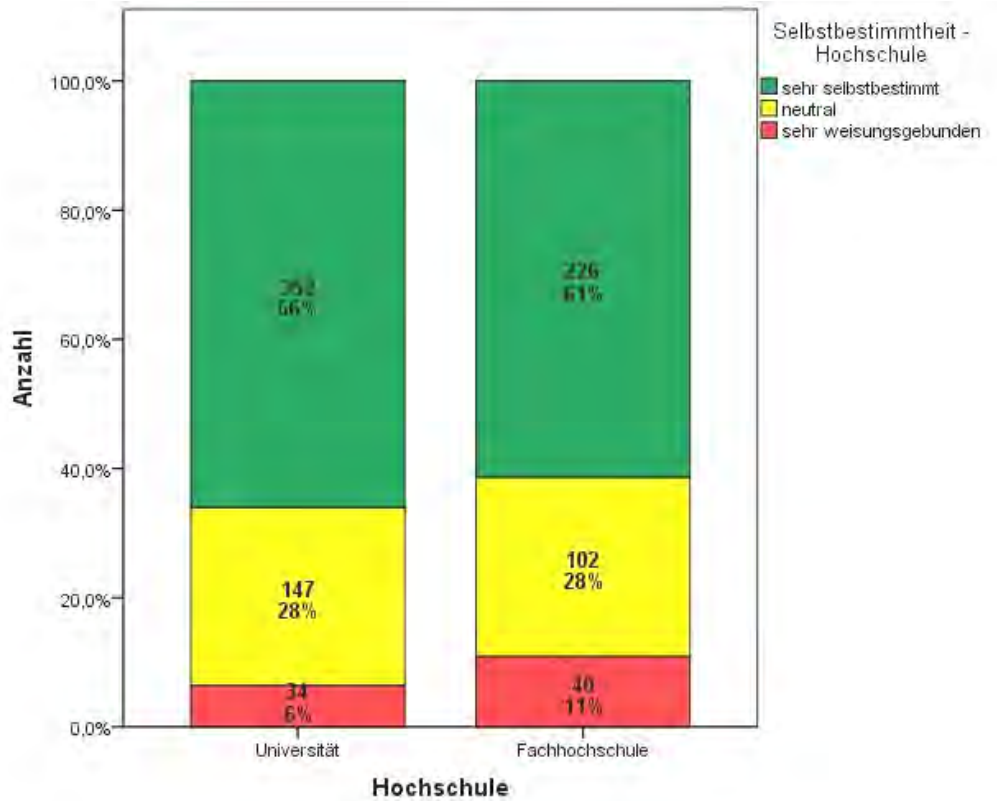
<sup>38</sup> Die Kategorie „nicht beantwortet“ tritt nur einmal auf und spiegelt 0,1% wider.

großen Anteil – in Relation zur personalbereichsspezifischen Gesamtanzahl – sehr selbstbestimmt arbeiten können.

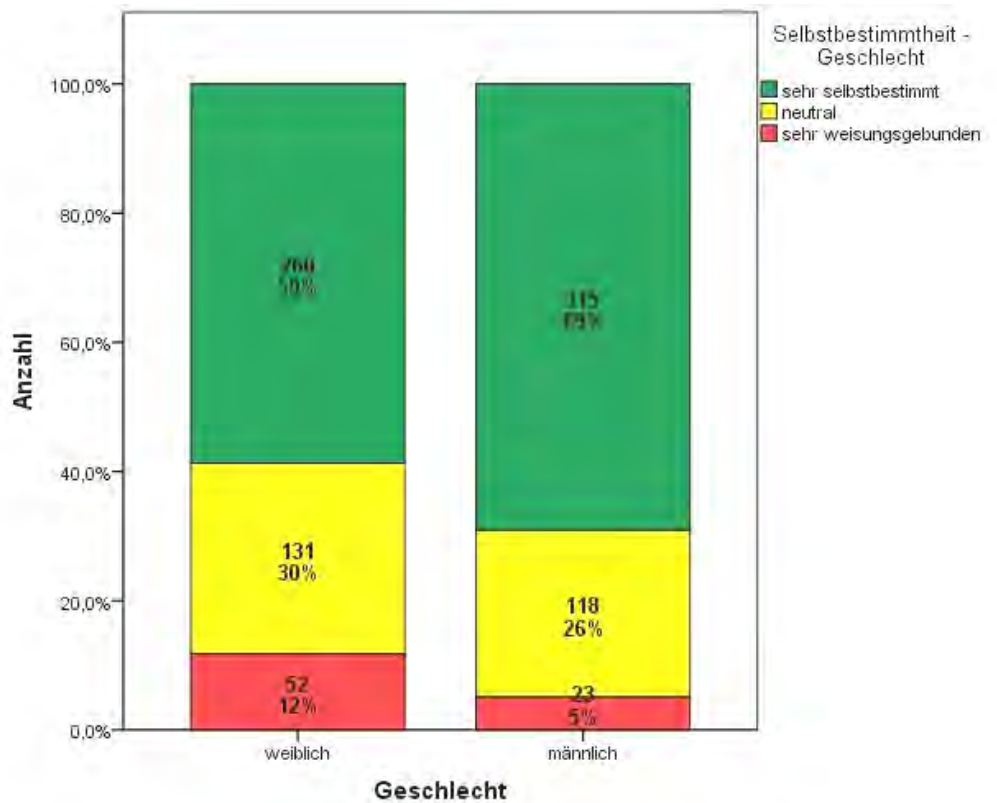
Selbstbestimmtheit				
	sehr weisungsgebunden	neutral	sehr selbstbestimmt	Gesamt
Personalbereich	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Wissenschaft und Kunst	34	139	394	567
Verwaltung und Technik	37	106	156	299
nicht beantwortet	4	5	28	37
Gesamt	75	250	578	903 <sup>39</sup>

Bei der Kategorisierung nach dem Hochschultypus äußert sich die gleiche Art der Verteilung. Beschäftigte an Fachhochschulen und an Universitäten fühlen sich überwiegend (bei beiden Typen trifft dies auf über 60% der Befragten zu) in ihrer Tätigkeit als selbstbestimmt agierend. Ein Prozentsatz von um die 28% schätzt die Selbstbestimmtheit als neutral ein. Nur die Anzahl derjenigen, die die eigene Tätigkeit als sehr weisungsgebunden beschreiben, unterscheiden sich marginal bei den beiden Hochschularten – 34 (ca. 6%) Befragten einer Universität zu 40 (ca. 11%) Befragten einer Fachhochschule.

<sup>39</sup> Eine Person hat die Frage nach der Selbstbestimmtheit nicht beantwortet, daher beläuft sich der Wert auf 903 statt 904. In den weiteren graphischen Darstellungen wurde diese aus Übersichtsgründen ausgeschlossen.



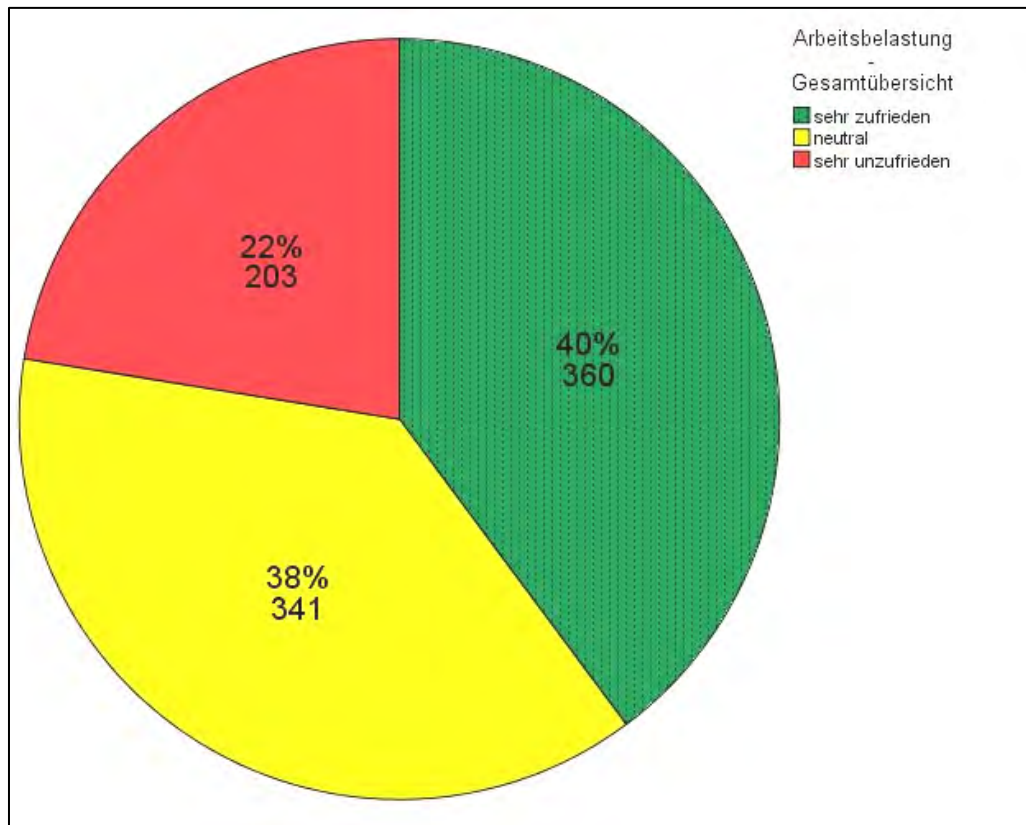
Die geschlechtsspezifische Darstellung der Selbstbestimmtheit verdeutlicht ebenso, dass die überwiegende Zahl der Befragten ihre Tätigkeit selbstbestimmt organisieren kann – 315 (69%) Männer und 260 (59%) Frauen sind dieser Ansicht. Demnach empfinden mehr Männer ihre Arbeit als selbstbestimmt, während mehr Frauen weisungsgebunden arbeiten. 52 (ca. 12%) Frauen und 23 (ca. 5%) Männer empfinden ihre Tätigkeit als sehr weisungsgebunden.



## 6.2. Arbeitsbelastung nach Personalbereich

Jede\_r fünfte Beschäftigte empfindet seine/ihre Arbeitsbelastung als zu hoch. 360 (ca. 40%) der Befragten beschreiben die individuelle Arbeitsbelastung als zufriedenstellend. 341 (38%) werten die empfundene Belastung als neutral und die restlichen 203 (22%) sind mit ihrer Arbeitsbelastung unzufrieden.<sup>40</sup>

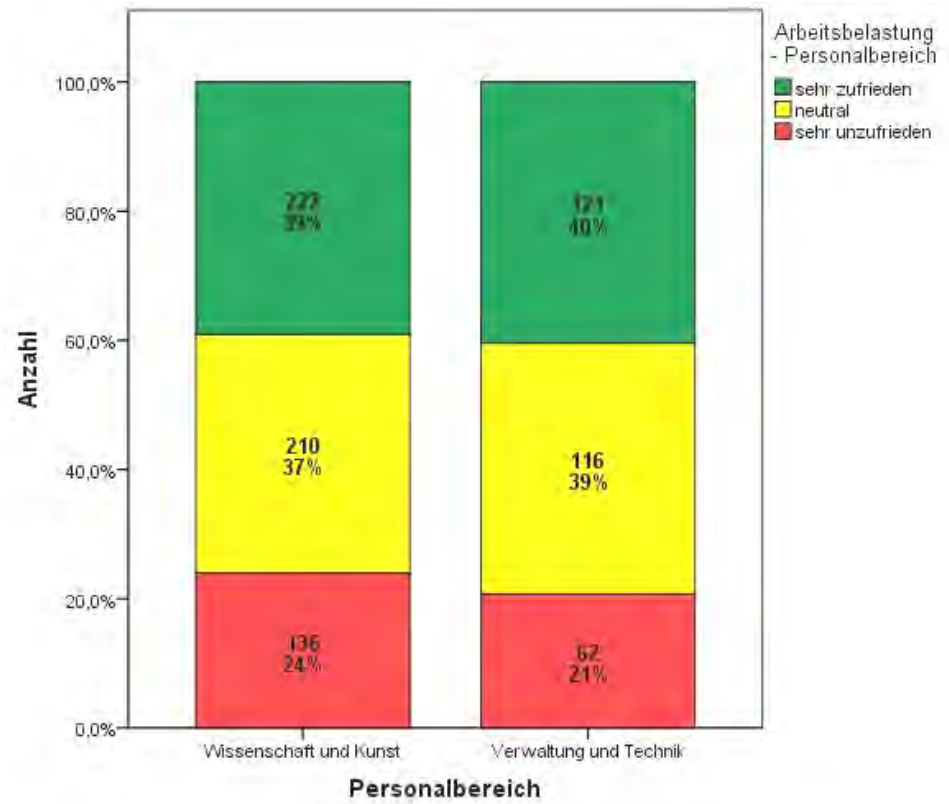
Jede\_r fünfte Beschäftigte klagt über eine zu hohe Arbeitsbelastung.



<sup>40</sup> Die Frage zu der Arbeitsbelastung wurde von jedem Befragten beantwortet.



Im direkten Vergleich der beiden Personalbereiche ist zu erkennen, dass die Arbeitsbelastung in Wissenschaft und Kunst und in Verwaltung und Technik ganz ähnlich von den Betroffenen eingeschätzt wird.

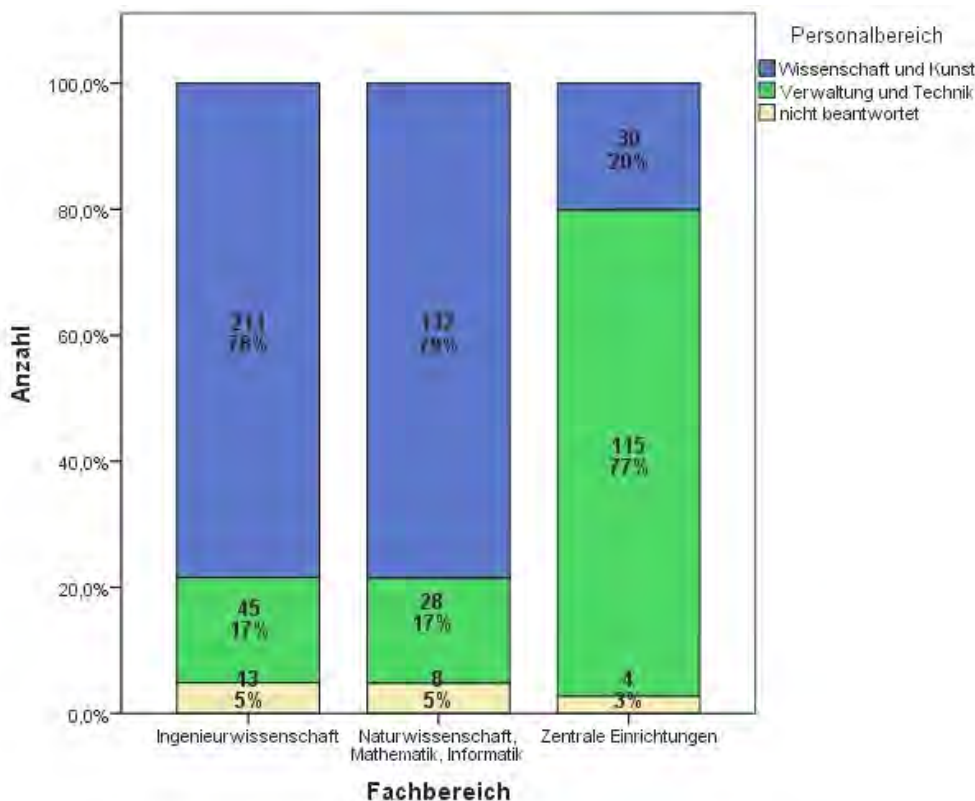


# 7. Unterschiede nach Fachbereichen

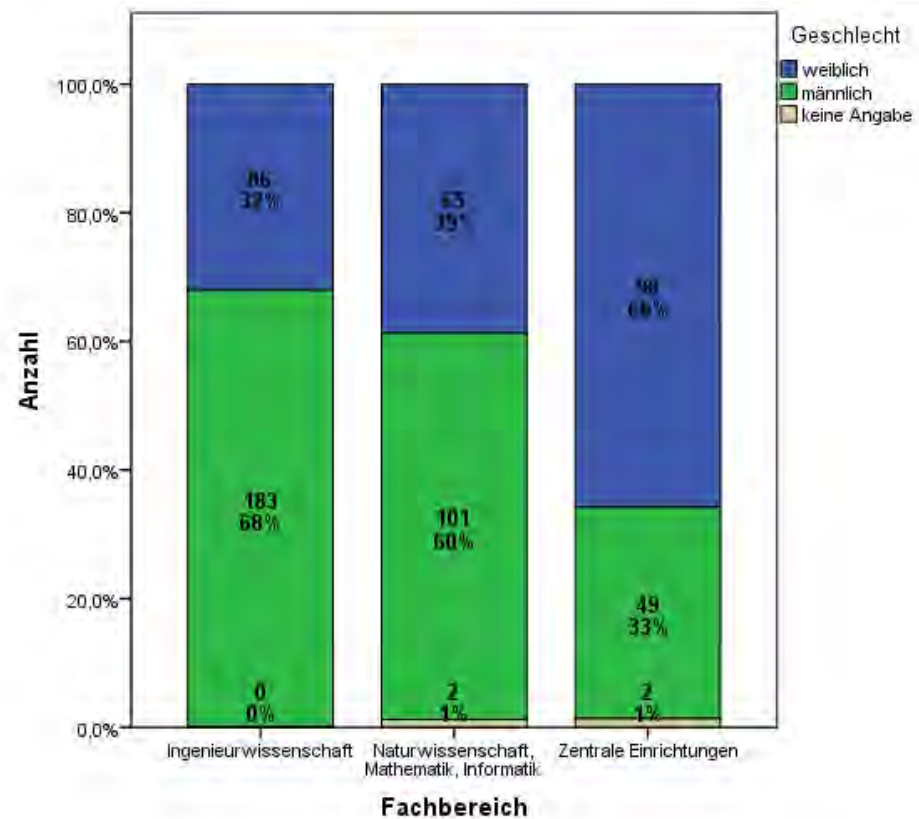
In der vorliegenden Befragung haben überwiegend Beschäftigte aus den Fachbereichen der Ingenieurwissenschaft (269; 30%), dem Bereich der Naturwissenschaften, der Mathematik und der Informatik (168; 19%), sowie aus den Zentralen Einrichtungen (149; 17%) teilgenommen. Alle weiteren Fachbereiche sind in der Umfrage nur geringfügig repräsentiert – oftmals mit einer Anzahl im unteren zweistelligen Bereich. Spezifische Verteilungstendenzen bezüglich des Geschlechts, der Befristung, des Personalbereichs und der Arbeitszeiten werden im Laufe dieses Kapitels dargestellt. Im Allgemeinen muss ergänzt werden, dass die dargestellten Kontraste – innerhalb der Fachbereiche – oftmals wenige Fälle aufweisen, sodass die ermittelten Tendenzen durch fachbereichsspezifische Untersuchungen konkretisiert werden müssen.

## 7.1. Fachbereiche unterteilt nach Personalbereich und Geschlecht

Aus dem Fachbereich der Ingenieurwissenschaft haben überwiegend Personen aus Wissenschaft und Kunst (211 Befragte; 78%) an der Befragung teilgenommen, weniger Personen aus Verwaltung und Technik (45; 17%). In der Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik überwiegt ebenso die Wissenschaft und Kunst: 132 (79%) zu 28 (17%). In den zentralen Einrichtungen dagegen haben überwiegend Beschäftigte aus dem Personalbereich Verwaltung und Technik teilgenommen: 115 (77%) aus der Verwaltung und Technik und nur 30 (20%) aus Wissenschaft und Kunst.



Aus den Ingenieurwissenschaften haben 86 (32%) Frauen und 183 (68%) Männer an unserer Umfrage teilgenommen. Ähnlich gestaltet sich das Geschlechterverhältnis in Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik: 65 (39%) Frauen zu 101 (60%) Männern. Aus den zentralen Einrichtungen haben dagegen zu 66% (98) Frauen teilgenommen, 33% (49) Männer.

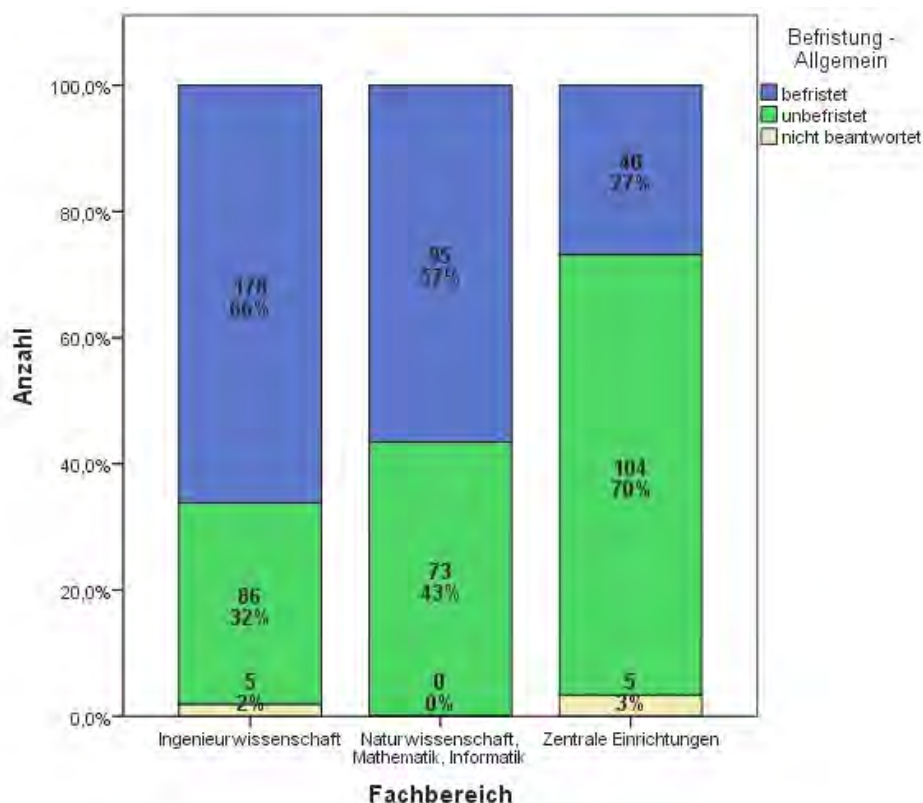


Die Geschlechterverteilung im Personalbereich Wissenschaft und Kunst weicht davon ab: Von 211 befragten Wissenschaftler\_innen in der Ingenieurwissenschaft sind 157 (74%) Männer und 54 (26%) Frauen vertreten – dies entspricht fast einem Verhältnis von 1 zu 3. Ähnlich dazu fallen die Ergebnisse in Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik aus: 84 (64%) Männer zu 46 Frauen (35%). Bei den zentralen Einrichtungen sind mehr Frauen (60%; 18) als Männer (40%; 12) in diesem Sample wissenschaftlich beschäftigt.

In Verwaltung und Technik (siehe dazu die Grafik) fallen die Resultate der Befragung unterschiedlich zur ersten aus. Auf den ersten Blick überwiegt durchweg der Anteil an weiblichen Beschäftigten. In der Ingenieurwissenschaft ist dies nur leicht feststellbar: 25 (56%) Frauen zu 20 (44%) Männern. Im Fachbereich der Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik, fällt die Diskrepanz – mit 17 (61%) Frauen zu 11 (39%) – Männern etwas auffallender aus. Wesentlich ist dieser Unterschied in den Zentralen Einrichtungen ersichtlich, welcher mit 77 (67%) Frauen zu 36 (31%) Männern prägnant ausfällt.

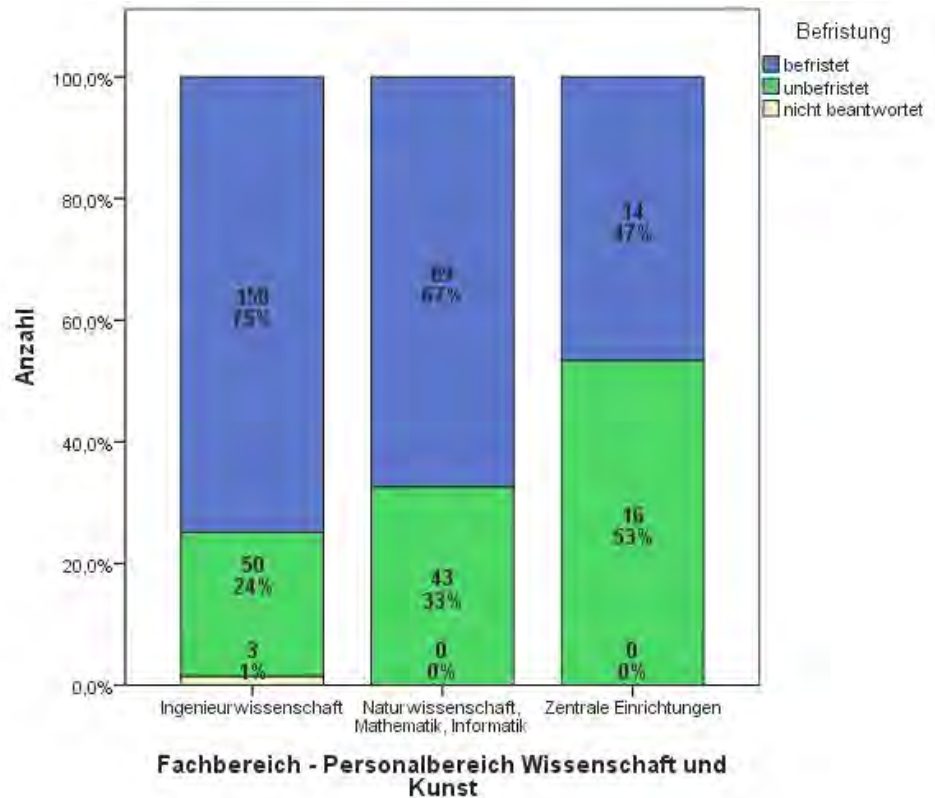
## 7.2. Befristung nach Personalbereich

Hinsichtlich der Befristung ergeben sich im Vergleich der Ingenieurwissenschaften, der Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik und der Zentralen Einrichtungen markante Unterschiede. Die Ingenieurwissenschaft verfügt mit 67% (178) über den höchsten prozentualen Anteil an befristeten Stellen und folglich auch über den geringsten (32%; 86) Anteil an unbefristeten Verträgen. Der Fachbereich der Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik hat mit 57% (95) den zweithöchsten Anteil an befristeten Stellen und liegt mit 43% (73) im Mittelfeld bezüglich der unbefristeten Anstellungen. Der auffälligste Unterschied ist in den Zentralen Einrichtungen feststellbar: 40 (27%) Befragte sind befristet, hingegen 104 (70%) unbefristet.

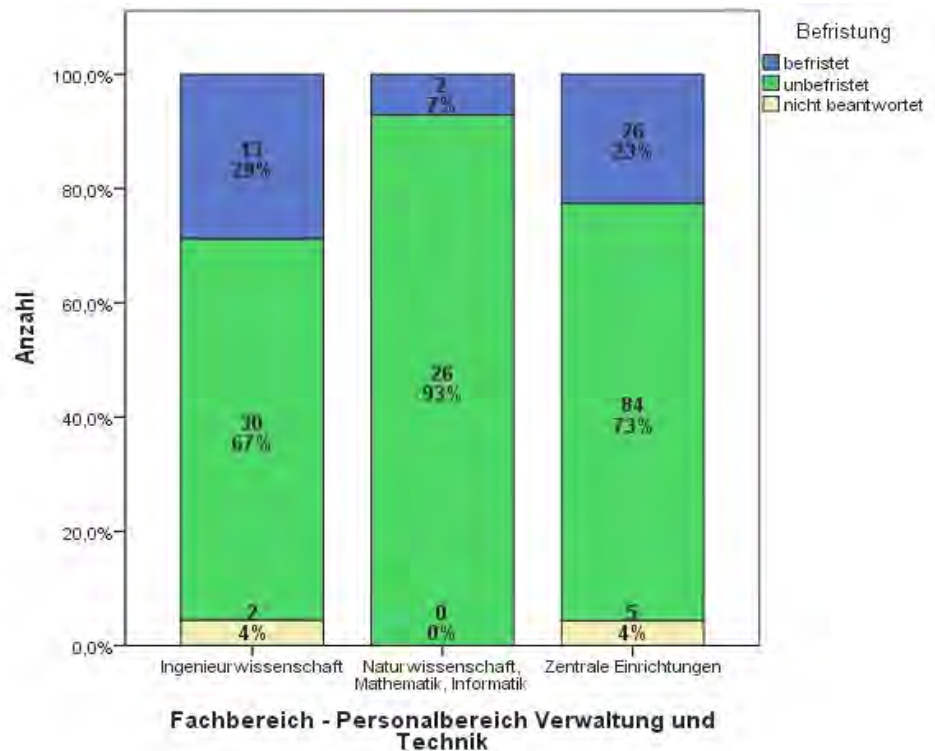


Wissenschaftler\_innen in den untersuchten Fachbereichen sind zum Großteil befristet beschäftigt. 158 (75%) der befragten Wissenschaftler\_innen aus den Ingenieurwissenschaften sind befristet, hingegen nur 50 (24%) unbefristet. Dieses Bild ist auch in der Naturwissenschaft, Mathematik und der Informatik feststellbar: 89 (67%) der Befragten sind befristet und 43 (33%) unbefristet. Für die Zentralen Einrichtungen liegt die Anzahl der Unbefristeten bei 16 (53%) und bei 14 (47%) Befristeten zu niedrig als dass konkrete Unterschiede benannt werden können. Besonders hoch ist der Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftler\_innen in dieser Untersuchung demnach in den Ingenieurwissenschaften.

Besonders hoch ist der Anteil der befristet Beschäftigten in den Ingenieurwissenschaften.



Auch im Personalbereich Verwaltung und Technik gibt es die meisten befristet Beschäftigten in den Ingenieurwissenschaften: 30 (67%) Befragte sind unbefristet und 13 (29%) befristet. 26 (93%) Befragte aus den Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik sind in einer unbefristeten Anstellung und nur 2 (7%) in einer befristeten. Zentrale Einrichtungen weisen – mit 84 (73%) Befragten – einen hohen Anteil an unbefristet Beschäftigten auf, demgegenüber haben nur 26 (23%) Teilnehmer\_innen der Umfrage einen befristeten Vertrag.

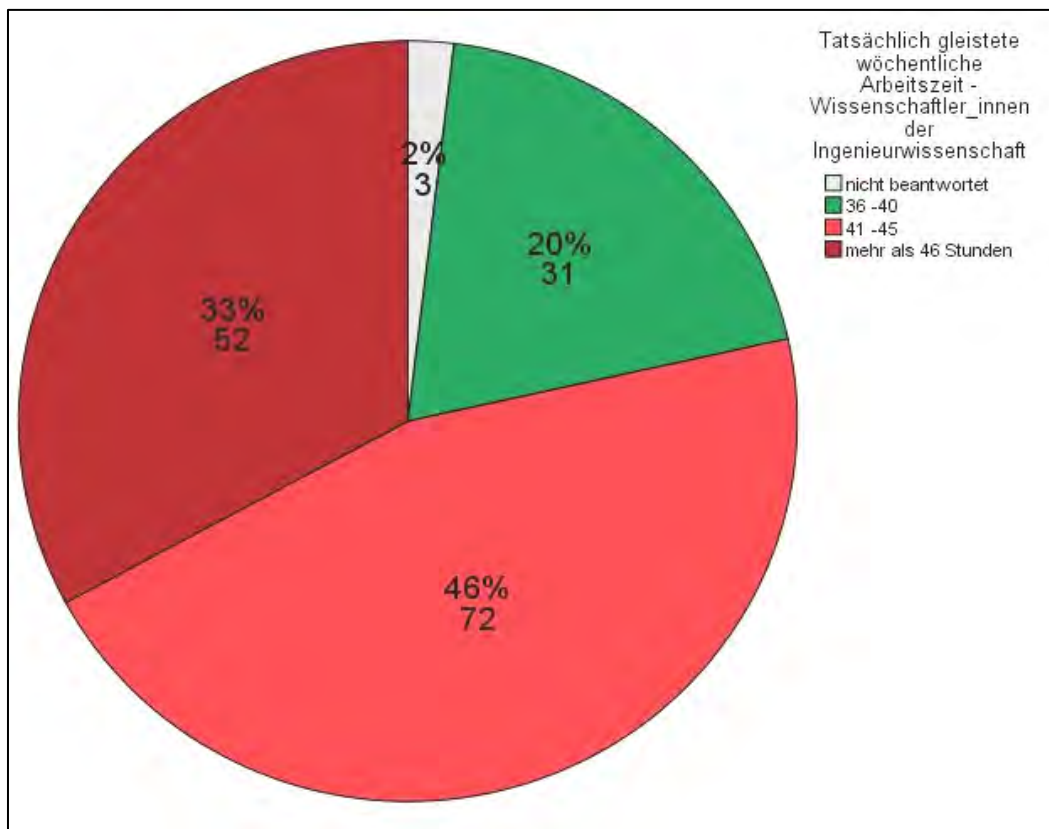


## 7.3. Fachbereiche und Arbeitszeiten

### 7.3.1. Vollzeitbeschäftigte der ausgewählten Fachbereiche

In den ausgewählten Fachbereichen sind überwiegend Beschäftigte in Vollzeitanzstellung (413). 89 Beschäftigte arbeiten in 4/8-Stellen.<sup>41</sup>

Aus den Ingenieurwissenschaften haben 170 (83% dieses Fachbereichs) Wissenschaftler\_innen in Vollzeit und 36 (17%) vollzeitbeschäftigte Personen aus der Verwaltung und Technik teilgenommen.<sup>42</sup> Von den 158 Wissenschaftler\_innen dieses Fachbereichs liegt die tatsächliche Arbeitszeit von 31 (20%) Befragten bei 36-40 Stunden die Woche. 72 (46%) Personen aus dieser Gruppe liegen bei einem Pensum von 41-45 Stunden. Mehr als 46 Stunden arbeiten 52 (33%) Befragte dieser Erhebung.<sup>43</sup> Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass in den Ingenieurwissenschaften in größerem Umfang überlange Arbeitszeiten Praxis sind als in anderen Fachbereichen. Weitere Studien sind notwendig.



Von den 36 Personen in Verwaltung und Technik (Vollzeit, Ingenieurwissenschaften) sind 28 Personen nicht verbeamtet. 17 (61%) Befragte aus dieser Gruppe arbeiten im Rahmen der 36-40 Stunden pro Woche. 11 (39%) liegen oberhalb der 40 Stunden.<sup>44</sup>

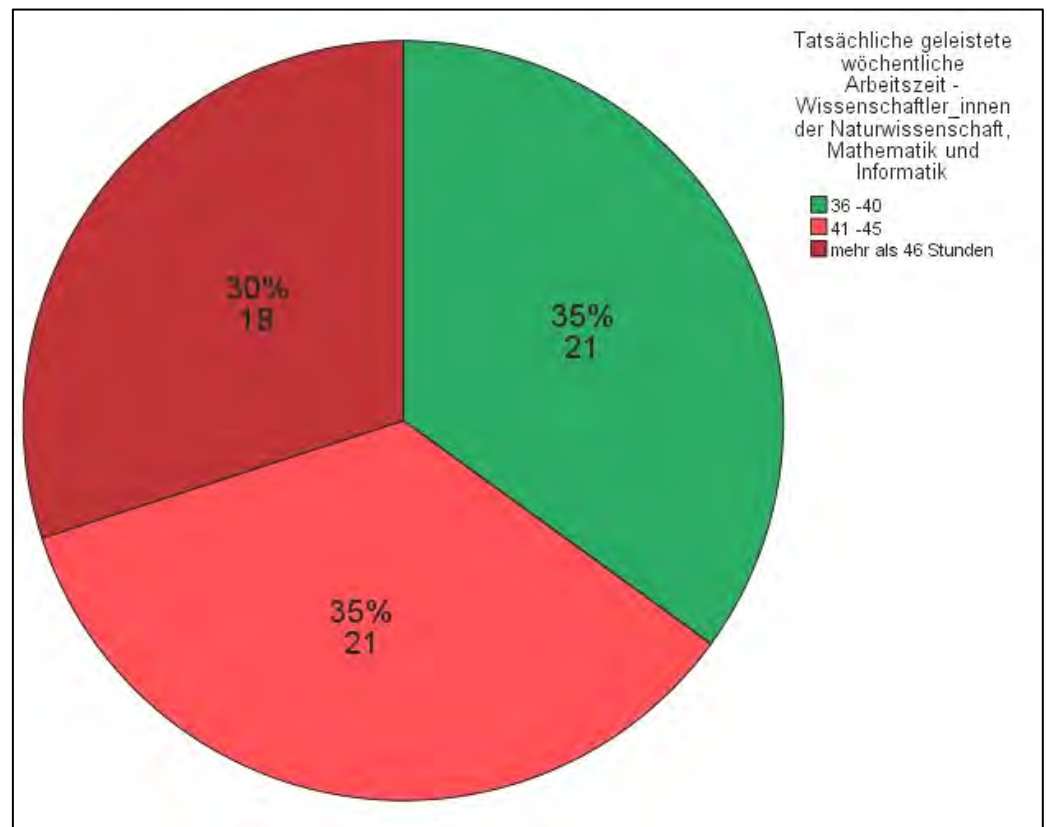
<sup>41</sup> Alle weiteren Werte liegen unterhalb von 10% und bleiben in weiteren Darstellungen ausgeschlossen.

<sup>42</sup> Beschäftigte mit einem Beamtenstatus wurden hierbei nicht berücksichtigt. Diese müssen ein Soll von 41 Stunden pro Woche erfüllen und würden somit die Aussage über die tatsächliche Arbeitszeit verzerren.

<sup>43</sup> Fälle bei denen die Arbeitszeit unter 36 Stunden liegt, wurden nicht ermittelt.

<sup>44</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl wird diese Verteilung graphisch nicht illustriert.

Wissenschaftler\_innen des Fachbereichs der Naturwissenschaft, Mathematik und Informatik arbeiten in 21 (35%) Fällen 36-40 Stunden die Woche. 21 Beschäftigte geben an, 41- 45 Stunden pro Woche zu arbeiten und mehr als 46 Stunden arbeiten 18 (30%) Befragte.<sup>45</sup> Insgesamt fällt die Gruppe der Wissenschaftler\_innen in diesem Fachbereich sehr gering aus. Für Verwaltung und Technik – die Bedingungen Vollzeitanstellung, Fachbereich und nicht Verbeamtung, treffen nur auf 18 Personen zu – ist eine Anzahl von 6 (33% dieser Gruppe) Personen mit der individuellen Arbeitszeit oberhalb der 40 Stunden festgestellt worden und 12 (in dem Zusammenhang 67%) Personen liegen bei 36-40 Stunden die Woche.



Das Personal in Verwaltung und Technik<sup>46</sup> der zentralen Einrichtung arbeitet in 34 (53%) der Fälle der Erhebung wöchentlich 36-40 Stunden. 25 Befragte liegen mit ihrer Arbeitszeit bei 41-45 (39%) Stunden und nur 3 (5%) arbeiten mehr als 46 Stunden die Woche.

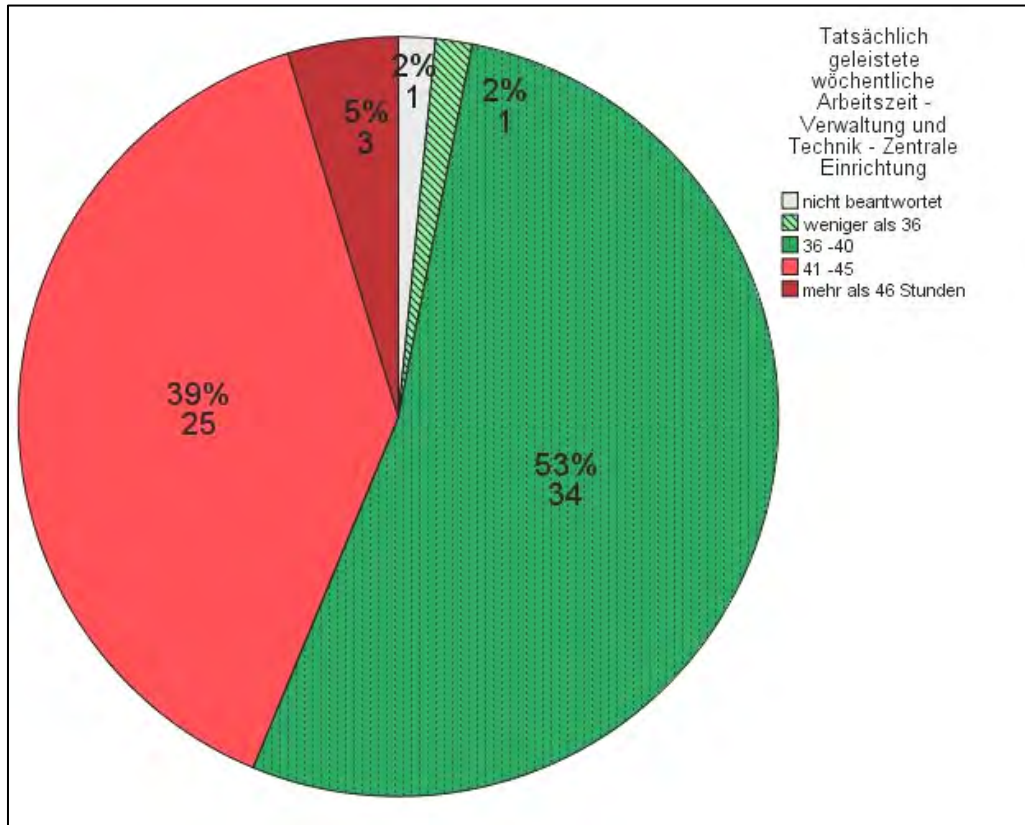
Für den geringen Anteil an Wissenschaftler\_innen in den Zentralen Einrichtungen ist Folgendes festgestellt worden: 14 (70%) Personen liegen oberhalb einer Schwelle von 40 Stunden die Woche und 6 (30%) Personen unterhalb der 40-Stunden-Schwelle.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> 13 Beamte sind in dieser Gruppe ermittelt worden. Die Angabe „nicht beantwortet“ und „weniger als 36 Stunden“ sind nicht aufgetreten.

<sup>46</sup> Insgesamt sind 16 Beamte in dieser Kategorie festgestellt worden.

### 7.3.2. Halbtagsbeschäftigte der ausgewählten Fachbereiche

Insgesamt sind 89 Personen in diesen Fachbereichen halbtags beschäftigt. Eine Aufschlüsselung nach Fachbereichen ist – in Anbetracht der geringen Fallzahl – wenig sinnvoll. Eine Unterscheidung nach Personalbereich erscheint ebenso wenig aussagekräftig, aufgrund des Verhältnisses von 62 Wissenschaftler\_innen zu 24 Verwaltungs- und technisch Beschäftigten. Aus diesem Grund können hier keine Aussagen getroffen werden.



<sup>47</sup> Hierbei wurden 2 Beamte ermittelt.



# 8. Zusammenfassung und Bewertung

Im Zeitraum vom 06. Februar bis 12. April 2013 befragte der DGB NRW an mindestens 20 Hochschulstandorten die Beschäftigten der Universitäten und Fachhochschulen nach ihren Arbeitsbedingungen. Von 1.082 abgegebenen Fragebögen konnten 904 ausgewertet werden.

Es handelt sich bei diesem Papier um einen Ergebnisbericht, der Trendaussagen ermöglicht. Ausführliche sozialwissenschaftliche Studien sollten folgen, da ist auch das MIWF gefragt.

An der Umfrage haben etwa gleich viele Frauen und Männer teilgenommen. Zwei Drittel der Befragten kommen aus Wissenschaft und Kunst, ein Drittel aus Verwaltung und Technik. Die Verteilung der Geschlechter in den Personalbereichen entspricht der Beschäftigtenstruktur. 59% der Befragten arbeiten an Universitäten, 41% an Fachhochschulen. Die Umfrage erlaubt Aussagen über Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften mit Mathematik und Informatik und die Zentralen Einrichtungen. Beschäftigte aller Altersgruppen haben sich an der Befragung beteiligt. Besonders viele Fragebögen wurden von 25-34Jährigen abgegeben (42% der Befragten). Es nahmen viele Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Befragung teil.

## **Befristung**

An der Befragung nahmen etwa gleich viele befristet und unbefristet Beschäftigte teil. 72% in Wissenschaft und Kunst und 21% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik sind in dieser Umfrage befristet beschäftigt. An den Universitäten ist das Verhältnis für die Wissenschaftler\_innen noch ungünstiger: Hier sind 79% befristet beschäftigt. An Fachhochschulen sind 57% befristet beschäftigt – immer noch eine hohe Zahl, aber besser als an den Universitäten. Da an unserer Befragung proportional mehr Beschäftigte aus Fachhochschulen teilgenommen haben als der gesamten Beschäftigungsstruktur entsprechen, liegt der Gesamtwert mit 72% niedriger. Besonders hoch ist der Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftler\_innen in den Ingenieurwissenschaften. Unsere Befragung bestätigt insgesamt, dass es an den Hochschulen in NRW eine ausufernde Befristungspraxis gibt. Es fehlt insbesondere im wissenschaftlichen Arbeitsfeld an unbefristeten Dauerstellen, die den Beschäftigten eine mittel- oder langfristige Perspektive am Arbeitsplatz Hochschule bieten.

## **Arbeitszeit**

Zwei Drittel der Befragten arbeiten in Vollzeit, 20% in Halbtagsstellen, 15% in anderem Stellenumfang. Zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten machen regelmäßig Überstunden. 30% der Wissenschaftler\_innen in Vollzeitstellen arbeiten regelmäßig mehr als 45 Stunden pro Woche. 44% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik machen regelmäßig Überstunden, 6% arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche.

Ähnlich wie beim Thema Befristung schneiden die Universitäten auch beim Thema Arbeitszeit schlechter ab: An Universitäten arbeiten deutlich mehr Beschäftigte länger als 45 Std./Woche als an Fachhochschulen.

Dramatisch ist, dass 74% der Befragten in 4/8-Stellen mehr arbeiten als 20 Std., 43% mehr als 25 Std./Woche. Acht von zehn Wissenschaftler\_innen in 4/8-Stellen arbeiten jede Woche mehr als 25 Stunden. Halbtagsbeschäftigte leisten mehr Überstunden an Universitäten als an Fachhochschulen.

Insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau wird weit mehr gearbeitet als vertraglich vereinbart und letztlich weit mehr als vergütet wird. Die unentgeltliche Mehrarbeit ist an den Hochschulen in erheblichem Umfang gängige Praxis.

## **Einkommen**

Vier von zehn Befragten halten ihr Einkommen nicht für angemessen. In dieser Frage schneiden einmal die Fachhochschulen schlechter ab als die Universitäten, was angesichts der ungleichen Eingruppierung nach Hochschultypen zu erwarten war: An den Fachhochschulen sind mehr Wissenschaftler\_innen mit ihrem Einkommen unzufrieden als an Universitäten.

Die Unzufriedenheit ist vor allem in Verwaltung und Technik groß. Hier sagt sogar jede\_r Zweite, dass das Einkommen nicht angemessen ist.

Insgesamt sind viele ältere Beschäftigte mit ihrem Einkommen unzufrieden. Deutlich mehr Halbtagsbeschäftigte halten ihr Einkommen für nicht angemessen als Vollzeitbeschäftigte. Und die Zufriedenheit mit dem Einkommen sinkt mit den Überstunden.

## **Karriere und Perspektive**

Jede\_r Vierte sieht in den Rahmenbedingungen einen Grund nicht langfristig an einer Hochschule arbeiten zu wollen. 37% der Wissenschaftler\_innen an Universitäten beklagen schlechte Rahmenbedingungen. Aus Verwaltung und Technik üben 17% diese Kritik. Befristet Beschäftigte werten die Rahmenbedingungen besonders schlecht. Ihnen mangelt es an einer Perspektive für einen längeren Verbleib an der Hochschule. An den Fachhochschulen wird nicht so hart geurteilt wie an den Universitäten: 23% der Wissenschaftler\_innen an Fachhochschulen kritisieren die Rahmenbedingungen und lediglich 11% der Beschäftigten aus Verwaltung und Technik.

Ein Drittel der Befragten fühlt sich nicht hinreichend durch Qualifizierung und Beratung seitens ihres Arbeitgebers Hochschule gefördert und unterstützt. Besonders deutlich üben Wissenschaftler\_innen an Fachhochschulen hier Kritik: 38% von ihnen vermissen Qualifizierung und Beratung – an den Universitäten sind es 26%. Die 45-54Jährigen fühlen sich am wenigsten in ihrer Laufbahn unterstützt. Bereits Promovierte urteilen besonders schlecht über Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

## **Arbeitsbelastung**

Die meisten Hochschulbeschäftigten können sehr selbstbestimmt arbeiten. Zwei Drittel der Befragten haben dies angegeben, rund ein Drittel hat eine mittlere Bewertung gewählt, aber nur 6% der Befragten von Universitäten und 11% an Fachhochschulen gaben an sehr weisungsgebunden zu arbeiten. Unterschiede lassen sich hier jedoch bei den Geschlechtern feststellen: Demnach empfinden mehr Männer ihre Arbeit als selbstbestimmt, während mehr Frauen weisungsgebunden arbeiten.

Jede\_r fünfte Beschäftigte klagt über eine zu hohe Arbeitsbelastung, rund 40% haben eine mittlere Bewertung abgegeben und rund 40% sind mit ihrer Arbeitsbelastung zufrieden. Dabei wird die

Arbeitsbelastung in Wissenschaft und Kunst und in Verwaltung und Technik ganz ähnlich eingeschätzt. Nach den vorherigen Angaben zur Arbeitsplatzunsicherheit (Befristung) und zu den Überstunden hätten wir hier eine andere Bewertung erwartet. Vermutlich ist der Arbeitsethos, die ideelle Verbundenheit mit der eigenen Tätigkeit so hoch, dass auch die Arbeit selbst weniger belastend empfunden wird. Hilfreich wären weitere Untersuchungen, die z.B. Krankheitsstand, Burnout-Vorkommen und andere Indikatoren einbeziehen, um mehr Informationen über die Belastungen am Arbeitsplatz Hochschule zu erhalten.

# 9. Anhang

## 9.1. Angaben zur Methodik

Der Rücklauf der Fragebögen belief sich auf 1.082 (N= 1.082). 150 Fälle wurden im Prozess der Digitalisierung als Betrugsfälle gewertet, aufgrund von jeweils fünfzigfacher Fotokopien dreier Fragebögen.<sup>48</sup>

Des Weiteren sind im Datensatz 16 Duplikate aufgefallen, die auf eine wiederholte Eingabe im Zuge der Digitalisierung zurückzuführen sind. Diese Dopplungen waren anhand des periodischen Musters der Fragebogennummerierung erkennbar. So entsprachen die Fragebögen mit der Nummerierung 403 - 408 in jeder Variable den Fragebögen 455 - 460. Identisch waren ebenso die Fragebögen 448 – 452 zu denen von 461 – 465 und die von 785 – 789 zu denen von 794-798. Die primären Fälle wurden in der Untersuchung behalten, während die höher bezifferten als Duplikate entfernt wurden.

Fälle mit mehr als 4 fehlenden Werten wurden als Ausreißer gekennzeichnet und aus dem Umfang der Untersuchung entfernt. Zwecks der weiteren Verdichtung des Datenmaterials wurde eine 80% Hürde<sup>49</sup> – im Sinne einer Mindestprozentzahl an beantworteten Fragen – eingeführt. Resultierend daraus wurden in die Auswertung nur Fragebögen aufgenommen, in denen maximal drei Fragen unbeantwortet blieben. Als Gesamtergebnis dieser Prozeduren ist der Datensatz hinsichtlich der Anfangsgröße von N=1.082 auf N=904 reduziert worden.

Ziel dieser Befragung ist das Sammeln diverser Informationen über Beschäftigte an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens, sowie des Vergleichs zwischen den beiden Hochschultypen und der Personalbereiche. Befragungen von Hochschulbeschäftigten befassen sich mit mehreren Teilgruppen, wobei in vielerlei Hinsicht unterschieden werden kann.<sup>50</sup> Die vorliegende Erhebung stellt eine allgemeine Übersicht über alle Typen von Beschäftigten an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens dar und unterteilt diese nach Hochschultyp und Personalbereiche. Die Stichprobengröße für solche eine Unterteilung fällt jedoch zu gering aus, um repräsentativ zu sein.<sup>51</sup>

Aus diesem Grund, ebenso wie aus der Tatsache der Verzerrung der befragten Gruppen, wurde auf eine Gewichtung verzichtet. Die Gewichtung könnte dazu dienen, das Verhältnis in der Stichprobe an das Verhältnis in der Grundgesamtheit anzupassen – z.B. eine Anpassung an die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten der jeweiligen Hochschulart. Bei unterschiedlichen Gewichtungen traten diesbezüglich jedoch Verhältnisungleichgewichte auf, die Aussagen (bzw. die Möglichkeit zur Aussage) über die tatsächlich abgegebenen Meinungen (=Fragebögen) teilweise obsolet gemacht hätten. Eine Gewichtung nach dem Hochschultypus zum Beispiel, hätte alle Fälle insofern gewichtet, dass ein Verhältnis von 767 Beschäftigten einer Universität zu 136 Beschäftigten einer Fachhochschule entstanden wäre. Ungewichtet

---

<sup>48</sup> Auffällige Charakteristika der Schreibweise sowie identisches Antwortverhalten waren ausschlaggebend für diese Feststellung und die Identifikation dieser Fragebögen.

<sup>49</sup> Die 80%-Hürde ist durch die Anzahl der Variablen begründbar. Bei insgesamt 16 Variablen sollten Fälle ausgeschlossen werden, die eine Nichtbeantwortung von 4 Variablen aufweisen (= ¼ unbeantwortet). Aus diesem Zweck wurde der Filter auf den Schwellenwert von 80% gesetzt.

<sup>50</sup> Es steht ein breites Spektrum an zur untersuchenden Gruppen zur Auswahl: z.B. können Erhebungen gänzlich auf Post-Docs gerichtet sein, einen Fokus auf befristete oder unbefristete Stellen legen etc.

<sup>51</sup> Z.B. unter Berücksichtigung der folgenden Schichten: Wissenschaftler\_innen an einer Universität, Wissenschaftler\_innen an einer Fachhochschule, Verwaltungspersonal einer Universität und Verwaltungspersonal einer Fachhochschule, ergibt sich eine Mindestgröße von 1492 Stichproben.

liegt das Verhältnis in dieser Erhebung bei 534 (Universität) zu 368 (Fachhochschule) – aufgerundet wäre also fast jede Dritte abgegebene Meinung aus einer Fachhochschule nicht berücksichtigt worden.<sup>52</sup>

Die Veröffentlichung dieser Umfrage stellt also ausdrücklich keine umfassende sozialwissenschaftliche Studie dar und erhebt auch nicht den Anspruch die gesammelten Ergebnisse auf die Arbeitsbedingungen sämtlicher Hochschulbeschäftigten zu übertragen. Aussagen, die im Rahmen der Analyse gemacht werden, beziehen sich ausschließlich auf die ermittelten Fälle und erlauben somit Trendaussagen aus der Sicht der befragten Beschäftigten. Ausführlichere Forschungen über die Arbeitsbedingungen an Hochschulen sind von Nöten, um weitergehende Erkenntnisse zu erlangen.

## 9.2. Literatur

Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland 2013, Kurzfassung.

DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend und Jugendpolitik (Hg.) (2012): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten, 4. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit.

Gröhn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen – Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen, Studie im Auftrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di Berlin.

Kubath, Sascha; Leitner, Konrad. (2007): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin. Einzusehen auf: [http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle\\_Endversion.pdf](http://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710/Publikationen/Offizielle_Endversion.pdf) Stand: 28.05.2013.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2011) Dokument Nr. 14.9101: Personal an Hochschulen Nordrhein-Westfalens. Einzusehen auf: [http://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2012/pdf/182\\_12.pdf](http://www.it.nrw.de/presse/pressemitteilungen/2012/pdf/182_12.pdf) Stand: 28.05.2013.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2011): Qualität der Arbeit – ein internationaler Indikatorenrahmen. Einzusehen auf: [http://www.it.nrw.de/statistik/querschnittsveroeffentlichungen/Statistik\\_kompakt/ausgabe9\\_2011/index.html](http://www.it.nrw.de/statistik/querschnittsveroeffentlichungen/Statistik_kompakt/ausgabe9_2011/index.html) Stand: 28.05.2013.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen (2012): Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Statistik kompakt - Ausgabe 2012. Einzusehen auf: <https://webshop.it.nrw.de/gratis/Z209%20201251.pdf> Stand: 28.05.2013.

Statistisches Bundesamt (2013): Jobs ohne Befristung: Für viele Jungakademiker ein Traum. Einzusehen auf: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013\\_05/2013\\_05Beschaefigt\\_e.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2013_05/2013_05Beschaefigt_e.html) Stand: 28.05.2013.

Universität Göttingen (2010): Ergebnisbericht der Beschäftigtenbefragung in der Zentralverwaltung. Einzusehen auf: <http://www.uni-goettingen.de/de/306327.html> Stand: 28.05.2013.

Winter, Martin; Würmann, Carsten (Hrsg.) *die hochschule*: Wettbewerb und Hochschulen . 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011, 2/2012.

---

<sup>52</sup> In der realen Gesamtheit aller Hochschulbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen, fällt die Relation der Beschäftigten einer Universität zu den Beschäftigten einer Fachhochschule deutlich größer aus. Eine Justierung hätte demnach die universitär Beschäftigten aufgewertet.

## 9.3. Tabellarische Darstellungen

### Personalbereich, Alter und Geschlecht

		Alter						
		15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-70 Jahre	Keine Angabe	Gesamt
Personalbereich	Geschlecht	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
<b>Wissenschaft und Kunst</b>	weiblich	6	116	58	41	10	0	231
	männlich	7	191	63	51	23	0	335
	keine Angabe	0	2	0	0	0	0	2
	Gesamt	13	309	121	92	33	0	568
<b>Verwaltung und Technik</b>	weiblich	9	40	38	76	28	0	191
	männlich	7	21	19	33	25	1	106
	keine Angabe	0	2	0	0	0	0	2
	Gesamt	16	63	57	109	53	1	299
<b>Nicht beantwortet</b>	weiblich	0	7	4	5	5	0	21
	männlich	1	3	3	3	6	0	16
	Gesamt	1	10	7	8	11	0	37
<b>Gesamt</b>	weiblich	15	163	100	122	43	0	443
	männlich	15	215	85	87	54	1	457
	keine Angabe	0	4	0	0	0	0	4
	Gesamt	30	382	185	209	97	1	904

## Hochschule, Fachbereich, Geschlecht und Alter

		Alter							
			15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-70 Jahre	keine Angabe	Gesamt
Hochschule	Fachbereich	Geschlecht	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Nicht beantwortet	Sozial- und Verhaltenswissenschaft	weiblich	0	1	0	0	0	0	1
	Zentrale Einrichtungen	weiblich	1	0	0	0	0	0	1
Universität	Nicht beantwortet	weiblich	0	4	2	2	2	0	10
		männlich	0	4	1	4	1	0	10
	Medizin	weiblich	0	0	0	1	0	0	1
		männlich	0	0	0	0	1	0	1
	Lehramt	weiblich	0	2	2	2	1	0	7
		männlich	1	1	1	0	1	0	4
	Kunst, Musik	weiblich	0	1	0	0	0	0	1
		männlich	0	1	0	1	0	0	2
	Geisteswissenschaft	weiblich	0	12	10	6	6	0	34
		männlich	1	14	5	2	3	0	25
	Wirtschaftswissenschaft	weiblich	1	7	4	1	0	0	13
		männlich	0	5	0	0	0	0	5
	Sozial- und Verhaltenswissenschaft	weiblich	1	11	5	2	1	0	20
		männlich	0	11	4	3	1	0	19
	Ingenieurwissenschaft	weiblich	0	29	5	12	3	0	49
		männlich	2	92	12	12	8	0	126
	Naturwissenschaft, Mathematik, Informatik	weiblich	3	23	7	9	3	0	45
		männlich	1	33	15	12	6	0	67
		Keine Angabe	0	2	0	0	0	0	2
	Zentrale Einrichtungen	weiblich	0	13	9	14	4	0	40
männlich		5	2	9	7	3	1	27	
Andere	weiblich	0	6	1	6	2	0	15	
	männlich	0	4	3	3	1	0	11	
Fachhochschule	Nicht beantwortet	weiblich	0	4	8	6	2	0	20
		männlich	1	2	2	6	6	0	17
	Medizin	weiblich	0	1	0	0	0	0	1
	Lehramt	weiblich	0	1	0	0	0	0	1
	Jura	weiblich	0	0	1	0	0	0	1
	Kunst, Musik	weiblich	1	1	2	1	0	0	5
	Geisteswissenschaft	weiblich	0	0	0	2	0	0	2
	Wirtschaftswissenschaft	weiblich	1	3	7	9	3	0	23
		männlich	0	2	1	2	1	0	6
	Sozial- und Verhaltenswissenschaft	weiblich	0	3	0	1	0	0	4
		männlich	0	0	0	2	0	0	2
	Ingenieurwissenschaft	weiblich	1	7	13	9	7	0	37
		männlich	1	19	11	14	12	0	57
	Naturwissenschaft, Mathematik, Informatik	weiblich	1	5	3	9	2	0	20
		männlich	2	13	5	11	3	0	34
	Zentrale Einrichtungen	weiblich	3	17	13	19	5	0	57
		männlich	0	7	8	3	4	0	22
		Keine Angabe	0	2	0	0	0	0	2
	Andere	weiblich	2	12	8	11	2	0	35
		männlich	1	5	8	5	3	0	22
	<b>Gesamt</b>		<b>30</b>	<b>382</b>	<b>185</b>	<b>209</b>	<b>97</b>	<b>1</b>	<b>904</b>

## Gesamtübersicht der Qualifikationsstufen

Personalbereich				
	Wissenschaft und Kunst	Verwaltung und Technik	nicht beantwortet	Gesamt
<b>Bislang erreichte höchste Qualifikation</b>	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Hauptschulabschluss	2	3	1	6
Realschulabschluss	1	23	0	24
Fach- / Hochschulreife	12	43	1	56
Berufsausbildung	10	46	2	58
Bachelor / FH-Diplom	98	64	8	170
Master / Uni-Diplom / Magister	298	57	15	370
Promotion	113	11	3	127
Habilitation	14	0	1	15
Andere	9	12	1	22
nicht beantwortet	11	40	5	56
Gesamt	568	299	37	904



## Gesamtübersicht der Entgeltgruppen

Aktuelle Entgeltgruppe laut Tarifvertrag der Länder  
(TV-L) bzw. Besoldung für Beamtinnen und Beamte  
Ergebnisse der Stichprobe

Entgeltgruppen		Häufigkeit	Prozent
Gültig	E1	1	,1
	E2	1	,1
	E2Ü	1	,1
	E3	2	,2
	A5	1	,1
	E4	1	,1
	A6	3	,3
	E5	14	1,5
	A7	2	,2
	E6	65	7,2
	A8	3	,3
	B7	1	,1
	E7	12	1,3
	A9	8	,9
	E8	42	4,6
	A10	5	,6
	E9	63	7,0
	A11	7	,8
	E10	63	7,0
	A12	7	,8
	E11	71	7,9
	A13	28	3,1
	E12	45	5,0
	A14	20	2,2
	E13	309	34,2
	A15	5	,6
	C3	1	,1
	E13Ü	28	3,1
	C4	1	,1
	E14	46	5,1
	E15	6	,7
	E15Ü	2	,2
	W1	3	,3
W2	2	,2	
W3	1	,1	
	Gesamt	870	96,2
Fehlend	nicht beantwortet	34	3,8
Gesamt		904	100,0

## Personalbereich, Alter und Befristung

		Alter							
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-70	Keine	Gesamt	
		Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Angabe		
Personalbereich	Befristung	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
<b>Wissenschaft und Kunst</b>	befristet	13	299	72	32	2	0	408	
	unbefristet	0	18	47	59	31	0	155	
	nicht beantwortet	0	2	2	1	0	0	5	
	Gesamt	13	309	121	92	33	0	568	
<b>Verwaltung und Technik</b>	befristet	7	33	13	5	3	0	61	
	unbefristet	8	27	42	103	48	1	229	
	nicht beantwortet	1	3	2	1	2	0	9	
	Gesamt	16	63	57	109	53	1	299	
<b>Nicht beantwortet</b>	befristet	1	10	2	1	1	0	15	
	unbefristet	0	0	5	7	10	0	22	
	nicht beantwortet	0	0	0	0	0	0	0	
	Gesamt	1	10	7	8	11	0	37	
<b>Gesamt</b>	befristet	21	332	87	38	6	0	484	
	unbefristet	8	45	94	169	89	1	406	
	nicht beantwortet	1	5	4	2	2	0	14	
	Gesamt	30	382	185	209	97	1	904	

## Personalbereich, Geschlecht und Befristung

		Befristung			
		befristet	unbefristet	nicht beantwortet	Gesamt
Personalbereich	Geschlecht	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
<b>Wissenschaft und Kunst</b>	weiblich	173	57	1	231
	männlich	233	98	4	335
	keine Angabe	2	0	0	2
	Gesamt	408	155	5	568
<b>Verwaltung und Technik</b>	weiblich	40	147	4	191
	männlich	20	81	5	106
	keine Angabe	1	1	0	2
	Gesamt	61	229	9	299
<b>nicht beantwortet</b>	weiblich	10	11	0	21
	männlich	5	11	0	16
	keine Angabe	0	0	0	0
	Gesamt	15	22	0	37
<b>Gesamt</b>	weiblich	223	215	5	443
	männlich	258	190	9	457
	keine Angabe	3	1	0	4
	Gesamt	484	406	14	904

Entgeltgruppen – nach Personalbereich, Hochschulen und Geschlecht

Geschlecht		Aktuelle Entgeltgruppe laut Tarifvertrag der Länder (TV-L)																
		E6				E9				E13				Gesamt				
		Personalbereich				Personalbereich				Personalbereich				Personalbereich				
		Wissen- schaft und Kunst	Verwal- tung und Technik	Nicht beant- wortet	Gesamt	Wissen- schaft und Kunst	Verwal- tung und Technik	nicht beant- wortet	Gesamt	Wissen- schaft und Kunst	Verwal- tung und Technik	nicht beant- wortet	Gesamt	Wissen- schaft und Kunst	Verwal- tung und Technik	nicht beant- wortet	Gesamt	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
	weiblich	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
		5	21	0	26	6	14	0	20	94	9	5	108	105	44	5	154	
	Fachhoch- schule	1	24	4	29	7	13	3	23	17	5	0	22	25	42	7	74	
	<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>111</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>130</b>	<b>130</b>	<b>87</b>	<b>12</b>	<b>229</b>	
	männlich	2	3	0	5	0	6	1	7	150	2	5	157	152	11	6	169	
	Fachhoch- schule	0	4	0	4	3	9	1	13	12	5	2	19	15	18	3	36	
	<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>162</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>176</b>	<b>167</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>205</b>	
	Keine Angabe	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	0	0	2	
	Fachhoch- schule	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	
	<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	
	Gesamt	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
	Universität	7	24	0	31	6	20	1	27	246	11	10	267	259	55	11	325	
	Fachhoch- schule	1	28	4	33	10	22	4	36	29	11	2	42	40	61	10	111	
	<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>63</b>	<b>275</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>309</b>	<b>299</b>	<b>117</b>	<b>21</b>	<b>437</b>	



Markieren Sie so:      Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.  
 Korrektur:      Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Deutsche Gewerkschaftsbund benötigt Informationen über die Arbeitsbedingungen an Hochschulen. Daher bitten wir Sie herzlich um die Teilnahme an dieser kurzen Befragung. Vielen Dank!

## 1. Allgemeine Angaben

### 1.1 Alter

- 15-24 Jahre  25-34 Jahre  35-44 Jahre  
 45-54 Jahre  55-70 Jahre  keine Angabe

### 1.2 Geschlecht

- weiblich  männlich  keine Angabe

### 1.3 Hochschule

- Universität  Fachhochschule  Kunst- und Musikhochschulen

### 1.4 Personalbereich

- Wissenschaft und Kunst  Verwaltung und Technik

### 1.5 Fachbereich

- Medizin  Lehramt  Jura  
 Kunst, Musik  Geisteswissenschaft  Wirtschaftswissenschaft  
 Sozial- und Verhaltenswissenschaft  Ingenieurwissenschaft  Naturwissenschaft, Mathematik, Informatik  
 Zentrale Einrichtungen  Andere

### 1.6 Bislang erreichte höchste Qualifikation

- Hauptschulabschluss  Realschulabschluss  Fach- / Hochschulreife  
 Berufsausbildung  Bachelor / FH-Diplom  Master / Uni-Diplom / Magister  
 Promotion  Habilitation  Andere

## 2. Information zur Stelle

### 2.1 Befristung

- befristet  unbefristet

### 2.2 Stellenumfang

- Minijob  Stipendium  2/8 Stelle  
 4/8 Stelle (Halbtags)  6/8 Stelle (Dreiviertelstelle)  8/8 Stelle (Vollzeit)  
 mehrere Teilzeitstellen gleichzeitig  andere Regelung

### 2.3 Tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit

- 1-5  6-10  11-15  
 16-20  21-25  26-30  
 31-35  36-40  41-45  
 mehr als 46 Stunden

## 2. Information zur Stelle [Fortsetzung]

## 2.4 Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit

- |  |                                |                                |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-5                 | <input type="checkbox"/> 6-10  | <input type="checkbox"/> 11-15 |
| <input type="checkbox"/> 16-20               | <input type="checkbox"/> 21-25 | <input type="checkbox"/> 26-30 |
| <input type="checkbox"/> 31-35               | <input type="checkbox"/> 36-40 | <input type="checkbox"/> 41-45 |
| <input type="checkbox"/> mehr als 46 Stunden |                                |                                |

## 2.5 Aktuelle Entgeltgruppe laut Tarifvertrag der Länder (TV-L) bzw. Besoldung für Beamtinnen und Beamte

- |                               |                              |                               |
|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> E1   | <input type="checkbox"/> A2  | <input type="checkbox"/> B1   |
| <input type="checkbox"/> E2   | <input type="checkbox"/> A3  | <input type="checkbox"/> B2   |
| <input type="checkbox"/> E2Ü  | <input type="checkbox"/> A4  | <input type="checkbox"/> B3   |
| <input type="checkbox"/> E3   | <input type="checkbox"/> A5  | <input type="checkbox"/> B4   |
| <input type="checkbox"/> E4   | <input type="checkbox"/> A6  | <input type="checkbox"/> B5   |
| <input type="checkbox"/> E5   | <input type="checkbox"/> A7  | <input type="checkbox"/> B6   |
| <input type="checkbox"/> E6   | <input type="checkbox"/> A8  | <input type="checkbox"/> B7   |
| <input type="checkbox"/> E7   | <input type="checkbox"/> A9  | <input type="checkbox"/> B8   |
| <input type="checkbox"/> E8   | <input type="checkbox"/> A10 | <input type="checkbox"/> B9   |
| <input type="checkbox"/> E9   | <input type="checkbox"/> A11 | <input type="checkbox"/> B10  |
| <input type="checkbox"/> E10  | <input type="checkbox"/> A12 | <input type="checkbox"/> B11  |
| <input type="checkbox"/> E11  | <input type="checkbox"/> A13 | <input type="checkbox"/> C1   |
| <input type="checkbox"/> E12  | <input type="checkbox"/> A14 | <input type="checkbox"/> C2   |
| <input type="checkbox"/> E13  | <input type="checkbox"/> A15 | <input type="checkbox"/> C3   |
| <input type="checkbox"/> E13Ü | <input type="checkbox"/> A16 | <input type="checkbox"/> C4   |
| <input type="checkbox"/> E14  | <input type="checkbox"/> E15 | <input type="checkbox"/> E15Ü |
| <input type="checkbox"/> W1   | <input type="checkbox"/> W2  | <input type="checkbox"/> W3   |

- 2.6 Mein Einkommen ist meiner Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung angemessen. nicht angemessen        voll angemessen

## 3. Karriere und Perspektive

- 3.1 Die Rahmenbedingungen in der Hochschule sind so gestaltet, dass ich langfristig dort arbeiten möchte. auf keinen Fall        auf jeden Fall
- 3.2 Meine Hochschule unterstützt meine berufliche Laufbahn durch regelmäßige Qualifizierungs- und Beratungsangebote. stimmt nicht        stimmt

## 4. Arbeitsbelastung

- 4.1 Ich arbeite in meinem Tätigkeitsfeld. sehr weisungsgebunden        sehr selbstbestimmt
- 4.2 Ich bin mit meiner Arbeitsbelastung insgesamt sehr unzufrieden        sehr zufrieden

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung !

Bitte senden Sie den ausgefüllten Bogen an:

DGB NRW  
Hochschulen, Wissenschaft und Forschung  
Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf

**Impressum**

DGB NRW  
Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf  
[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

Wissenschaftliche Mitarbeit und Redaktion:  
Antonia Kühn  
Ashraf Ibrahim

