

Arbeits-, Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität des Saarlandes

Erste Ergebnisse

AK-Forum 28.10.2015

Freya Gassmann Fike Fmrich



#### Überblick



- 1. Hintergrund
- 2. Rücklauf
- 3. Vertragsbedingungen
- 4. Arbeitszeit und Work-Life-Balance
- 5. Arbeitsgestaltung
- 6. Qualifikation
- 7. Kinder
- 8. Zukunftsaussichten und Veränderungswünsche
- 9. Zusammenfassung



#### Arbeits-, Beschäftigungs- und Qualifikationsbedingungen

- heute Arbeitsintellektuelle (A. Weber)
- Mehrheit: befristete Anstellung im öffentlichen Dienst und teilweise durch Privatdienstverträge bei Professoren
- WissZeitVG: Arbeiten mit Ablaufdatum (sechs Jahre vor und nach der Promotion)
- Vertragsverhältnis ersetzt das Vertrauensverhältnis (Abkehr vom Lehrer-Schüler-Verhältnis)

#### Rücklauf



- Erhebung im SS 2015 → Sparmaßnahmen noch nicht umgesetzt
- Befragung u.a. zur Art der Stelle, Verträge, Arbeitszeit, Beurteilung der Arbeitssituation, Qualifikation
- Befragt wurde der wissenschaftliche Mittelbau: keine Professoren, keine Juniorprofessoren, keine A-Hiwis (ohne Abschluss), keine WiMa mit Privatdienstverträgen
- 1.694 wissenschaftliche Mitarbeiter
- Brutto-Rücklauf (abgeschlossene Befragung): 539/1.694 ~32%
- Netto-Rücklauf (abgeschlossene Befragung): 539/1.390 ~39%

	Grundgesamtheit		Befragung	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
weiblich	740	44%	240	49%
männlich	954	56%	250	51%

#### Rücklauf



	Grundgesamtheit		Befragte Mitarbeiter	
		relative Häufigkeit	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
Rechts- und Wirtschaftsw.	170	10%	51	8%
Medizin	351	21%	113	17%
Phil. Fak I	72	4%	25	4%
Phil. Fak II	184	11%	71	11%
Phil. Fak III	137	8%	87	13%
Naturwtech. Fak I	211	13%	60	9%
Naturwtech. Fak II	177	11%	64	10%
Naturwtech. Fak III	295	18%	135	20%
Zentrale Einricht.	79	5%	51	8%
Verwaltung	5	0%	2	0%
Total	1681	100%	659	100%

→ Gewichtung nach Fakultät und Geschlecht





# Vertragsbedingungen

# Art der Anstellung



	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
wissenschaftliche Mitarbeiter	567	83%
akademischer Rat	15	2%
akademischer Oberrat und Direktor	28	4%
Lehrkraft für besondere Aufgaben	35	5%
Sonstige (w. Hilfskräfte/Lehrbeauftragte)	37	5%
Total	681	100%

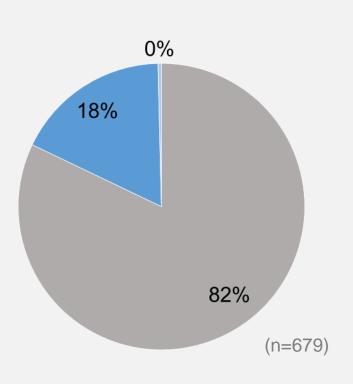
# Art der Finanzierung



	Anteil an Quellen (n=731)	Anteil an Personen (n=677)
Haushaltsmittel	44%	48%
Drittmittel	35%	38%
Stipendium	1%	1%
Kompensationsmittel	2%	2%
Sonstiges	3%	3%
Weiß nicht	13%	14%
Keine Angabe	2%	2%
Gesamt	100%	

## Befristung





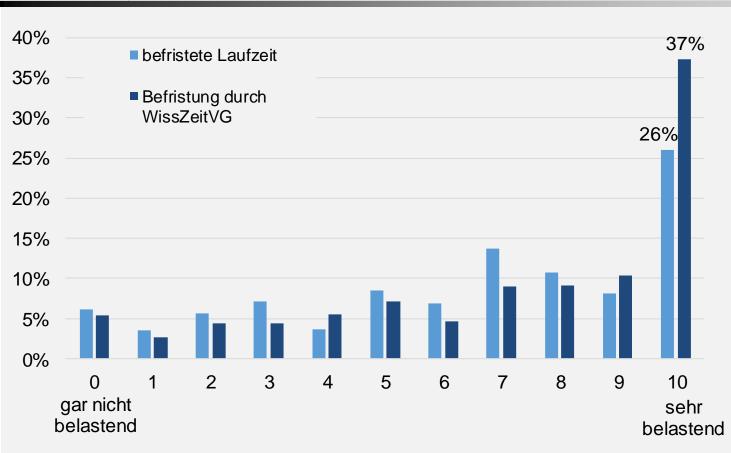
	Stellenumfang			
	<=50%	>50% und <100%	100%	Gesamt
befristete Stelle	39%	17%	44%	100%
unbefristete Stelle	14%	8%	78%	100%
Gesamt	34%	16%	50%	100%

(n=674)

■ Befristete Stelle ■ Unbefristete Stelle ■ teils/teils

#### Belastung durch Befristung





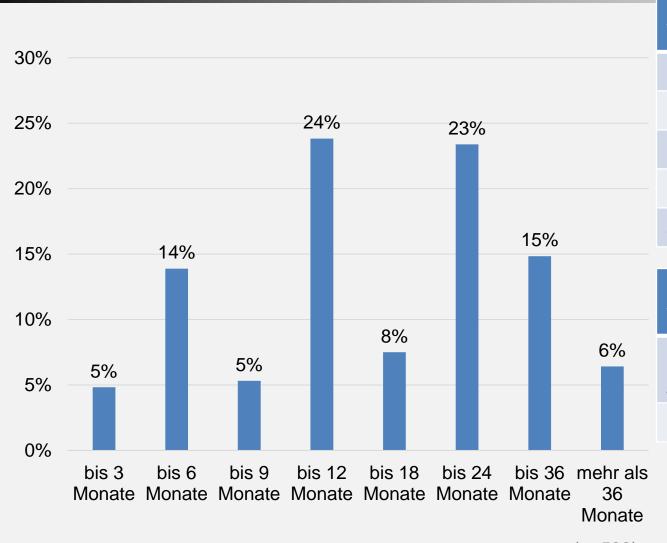
	M (SD)
Laufzeit	6,5 (3,2)
WissZeitVG	7,1 (3,2)

(n=520 und 450)

Multivariate lineare Regression: Laufzeit Männlich (-), Dauer an der UdS (+), Dauer an der UdS <sup>2</sup> (-), Qualifikationsphase (+), Fakultätsunterschiede

#### Dauer des Vertrages





Verträge	n) der
Mittelwert	18
Std.	13
Median	16
1. Quartil	11
3. Quartil	22

Dauer (in Monaten) Verträge	der
HIS WiNbus-Studie 2010	28
Hannover 2009	23

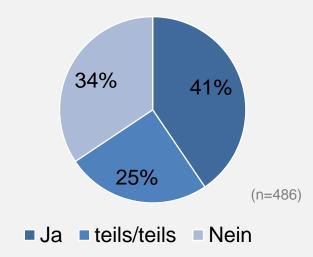
(n=533)

#### Grund für Laufzeit



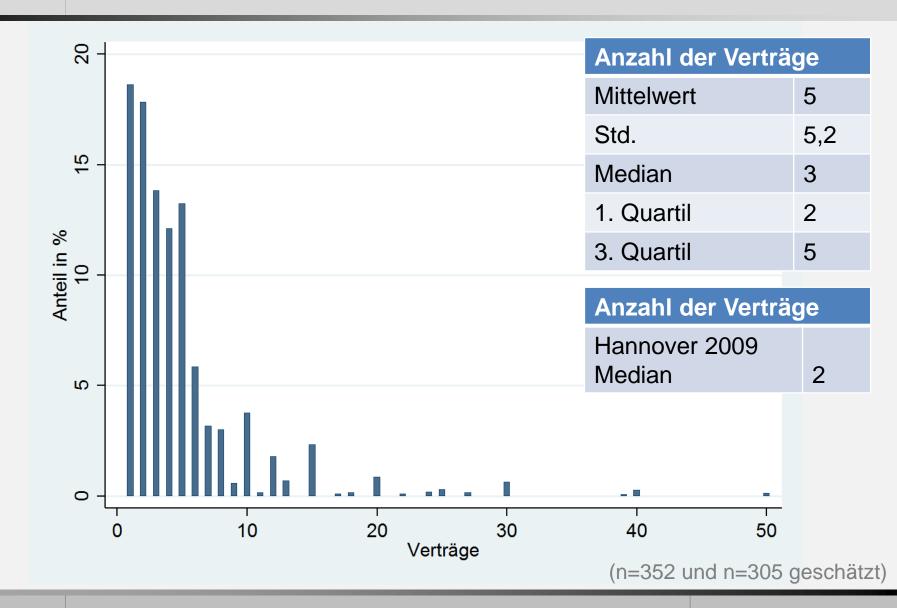
	Anteil an Antworten (n=569)	
Projektlänge	43%	46%
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	33%	34%
Mutterschutz	6%	6%
Sonstige	18%	19%
Gesamt	100%	

Wurde Ihr Vertrag aus Ihrer Sicht nach der maximal möglichen Vertragsdauer ausgerichtet?



#### Anzahl der Verträge bislang an der UdS

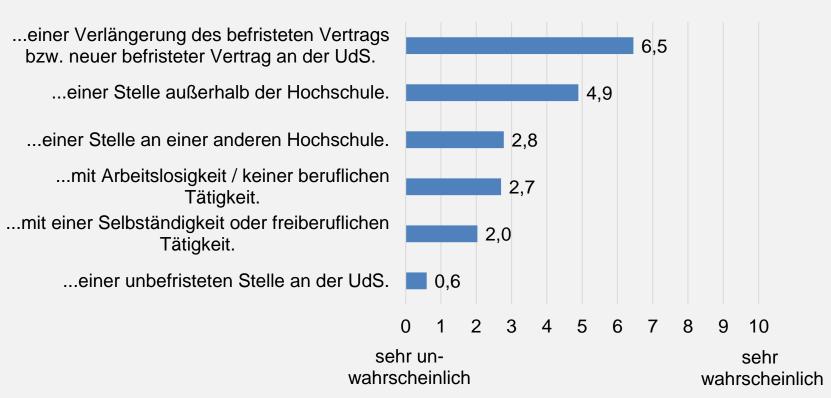




#### Nach Ablauf des Vertrages



#### Ich rechne mit...



(n=395 bis 482, je nach Item)





# Arbeitszeiten & Work –Life-Balance

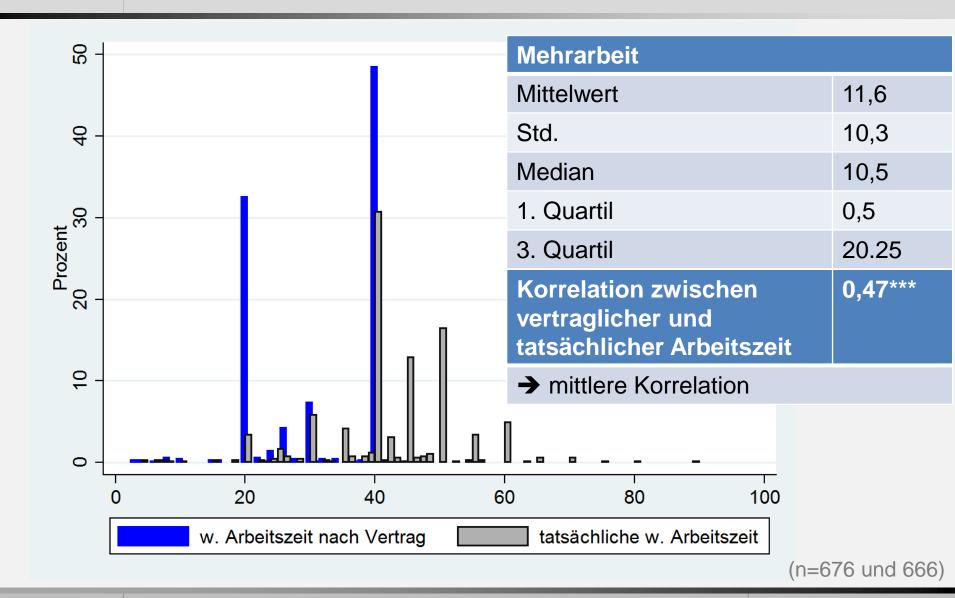
#### Arbeitszeit - Mehrarbeit



		relative Häufigkeit
Jede Woche im Monat	318	55%
In drei Wochen im Monat	83	14%
In zwei Wochen im Monat	70	12%
In einer Woche im Monat	42	7%
Seltener	49	8%
Nie	19	3%
Gesamt	581	100%

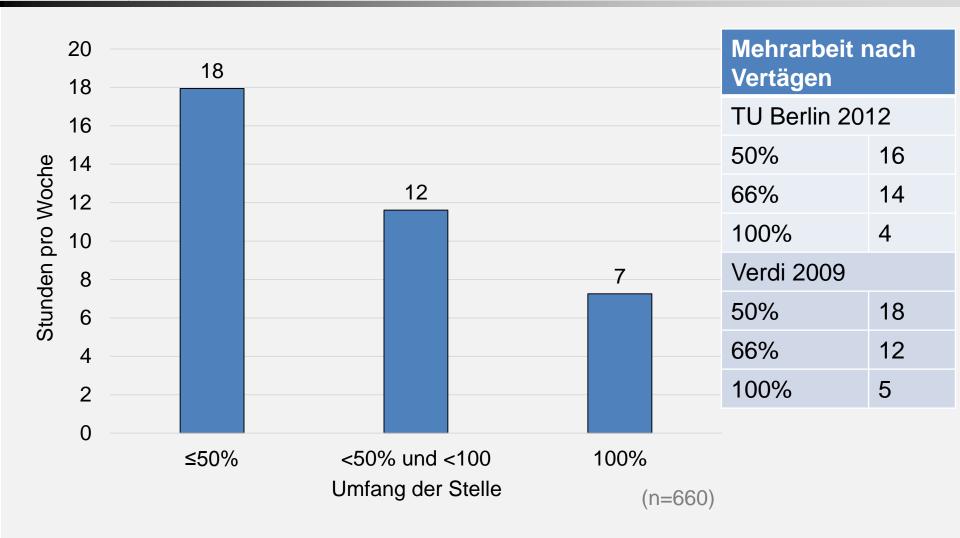
#### Arbeitszeit - Mehrarbeit





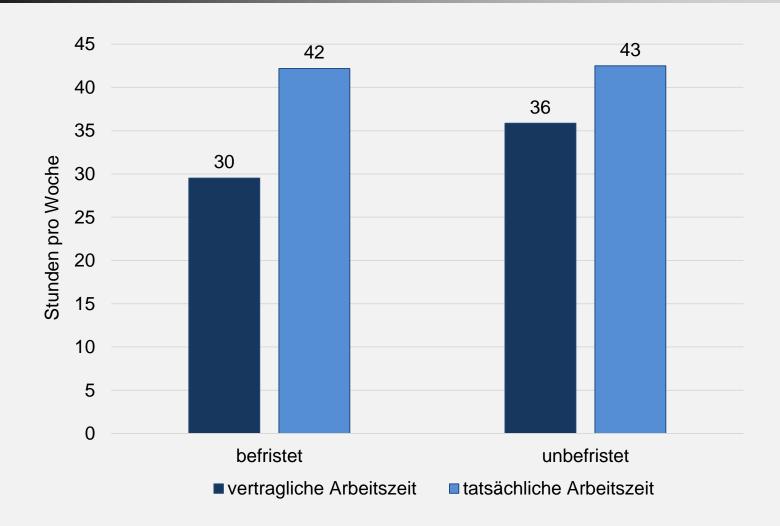
#### Arbeitszeit – Mehrarbeit nach Stellenumfang





## Arbeitszeit - Arbeitszeiten nach Befristung





(n=664 und 674)



#### Multivariate lineare Regression:

- Kein Effekt der Befristung im multivariaten Modell
- Positiver Effekt mit Qualifikationsphase (sowohl Promovierende (etwas mehr) und Habilitierende)
- Negativer Effekt mit vertraglicher Arbeitszeit
- Signifikante Unterschiede zwischen den Fakultäten
- Kein Geschlechtseffekt
- Kein Alterseffekt
- 35% Varianzaufklärung

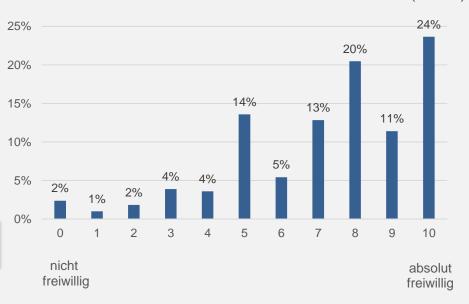
(n=586)

#### Arbeitszeit – Mehrarbeit

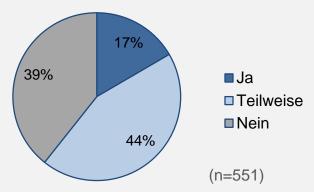


	Anteil an Tätigkeiten (n=1367)	Anteil an Personen (n=528)
Drittmittelprojekte	17%	45%
Verwaltungsaufgaben	12%	30%
Projekte des Lehrstuhls	13%	32%
Eigene Forschung / Qualifikation	27%	70%
Weiterbildung	8%	20%
Lehre (incl. Prüfungen und Betreuung)	20%	52%
Sonstiges	4%	10%
Gesamt	100%	

#### Leisten Sie diese Mehrarbeit freiwillig? (n=528)

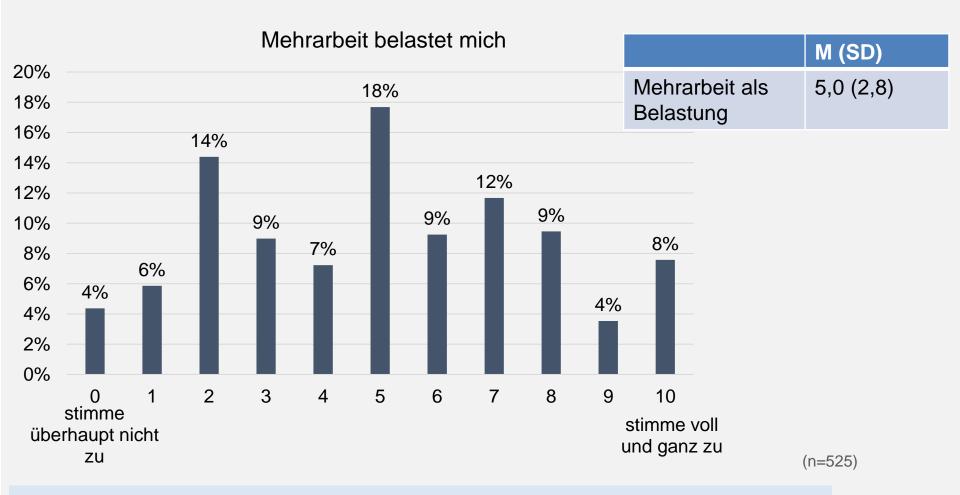


#### Mehrarbeit durch Freizeit ausgleichen?



#### Arbeitszeit - Mehrarbeit - Belastung





Multivariate lineare Regression: Mehrarbeit als Belastung Männlich (-), Alter (+), Alter² (-), Qualifikationsphase: Promotion (+), Mehrarbeit (+)

#### Work -Life-Balance -Trierer Kurzskala



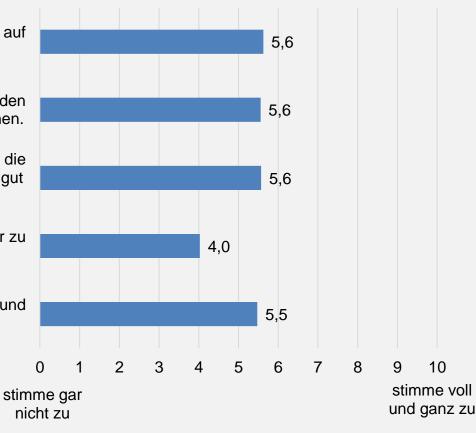
Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf mein Berufs- und Privatleben verteilt sind.

Es gelingt mir, einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.

Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.

Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.



(n=598 bis 605)

Multivariate lineare Regression: Erfüllung der Anforderungen aus dem Privatleben und dem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen

Männlich (+), Alter (-), Alter<sup>2</sup> (+), Mehrarbeit (-), Stellenumfang (-)

#### "Arbeitssucht"



Schneider & Bühler: Skala zur Erfassung von Arbeitssucht

Arbeitssüchtig: der unaufhörliche Drang oder Zwang, ständig arbeiten zu müssen Auswirkungen auf Gesundheit, Wohlbefinden und private Beziehungen (Oates, 1971) z.B.

- Ich denke sehr häufig an meine Arbeit z.B. beim Einschlafen, Essen...
- Ich habe Mühe, mich zu entspannen und nichts zu tun.
- Ich investiere mehr Energie, Zeit und Denken in meine Arbeit, als in meine Familie und Freunde.
- Mein ganzer Lebensablauf orientiert sich an meiner Arbeit.
- Ich habe Gewissensbisse, wenn ich nicht arbeite.

#### → Ausmaß in dem das Leben durch die Arbeit bestimmt wird

	Normwerte	Befragte Mitarbeiter (n=566)
	M (SD)	M (SD)
Gesamt	5,8 (4,7)	9,1 (4,6)
Frauen	5,7 (4,6)	9,4 (4,6)
Männer	5,9 (4,8)	9,1 (4,6)

Qualifikations- phase	N	M (SD)
Promotion	285	9,3 (4,6)
Habilitation	78	10,7 (4,0)
keine	124	8,1 (4,7)

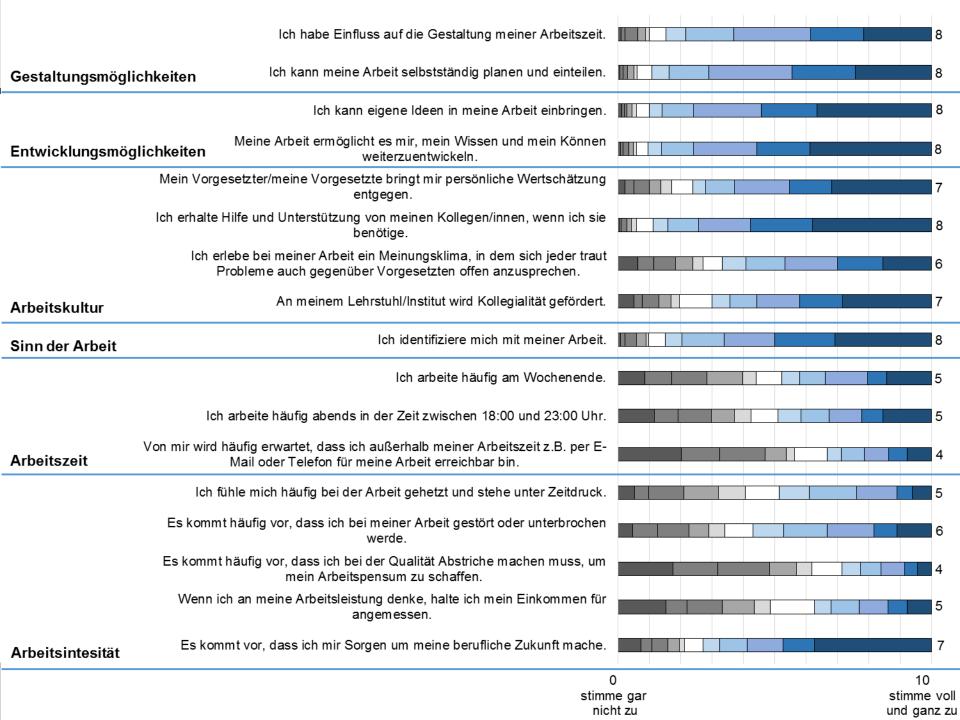
Multivariate lineare Regression:

Männlich (-), Stellenumfang (+), Mehrarbeit (+), Alter (+), Alter² (-), Qualifikationsphase (+)





# Arbeitsgestaltung



#### Konflikte/ Probleme Arbeitsbedingungen

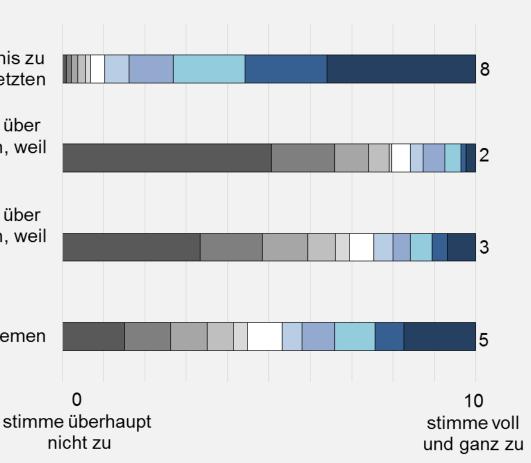


Ich habe persönlich ein gutes Verhältnis zu meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten

Es ist für mich schwierig, Streitigkeiten über meine Arbeitsbedingungen auszutragen, weil ich dadurch Probleme bei meiner Promotion/Habilitation befürchte.

Es ist für mich schwierig, Streitigkeiten über meine Arbeitsbedingungen auszutragen, weil ich um die Verlängerung meines Arbeitsvertrages fürchte

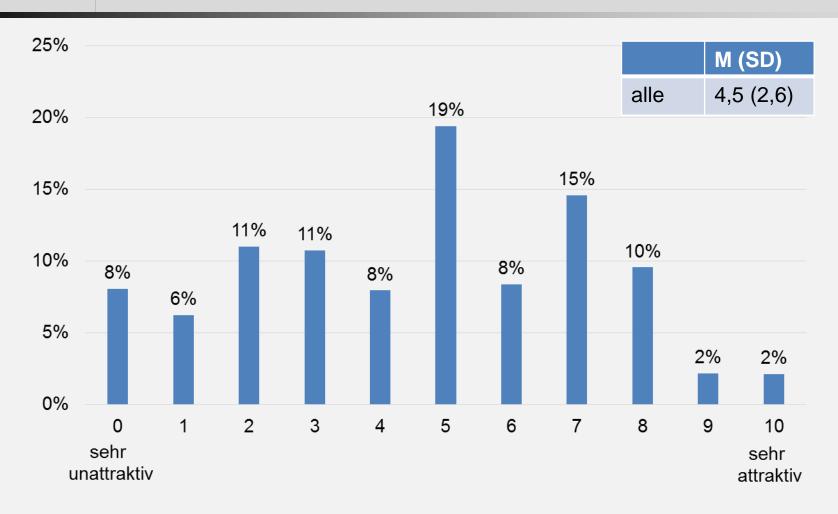
Ich weiß, an wen ich mich bei arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen wenden kann.



(n=510 bis 181)

#### Attraktivität der UdS als Arbeitgeber





Multivariate lineare Regression: Männlich (+), Mehrarbeit (-), Unbefristet (+), Fakultätsunterschiede



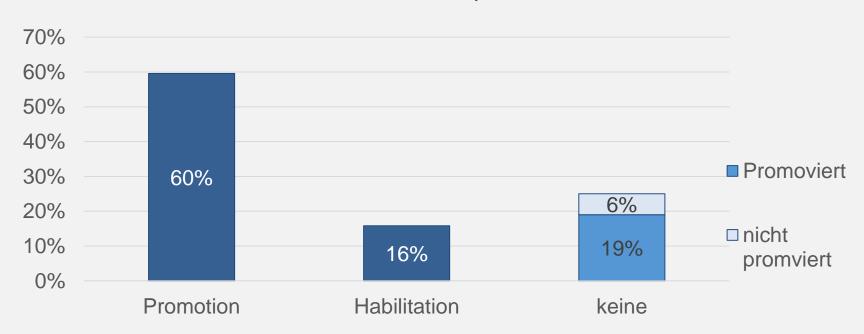


# Qualifikation

## Qualifikation



## Qualifikationsphase



(n=568)

#### Qualifikationsphase - Promotion

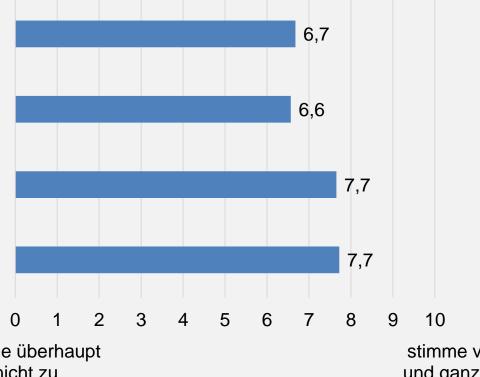


Ich bin zufrieden mit der Betreuung meiner Promotion durch meinen Betreuer/meine Betreuerin.

Mein/e Betreuer/Betreuerin nimmt sich ausreichend Zeit für die Betreuung meiner Promotion.

Mein/e Betreuer/Betreuerin kann mir bei methodischen Fragen zu meiner Promotion weiterhelfen.

Mein/e Betreuer/Betreuerin kann mir bei inhaltlichen Fragen zu meiner Promotion weiterhelfen.



stimme überhaupt nicht zu

stimme voll und ganz zu

(n=291 bis 293)

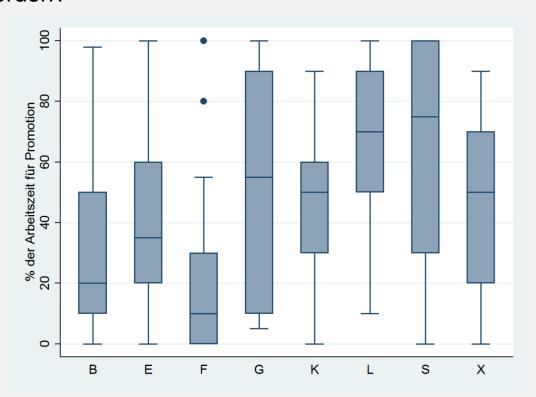
## Qualifikationsphase - Promotion



Wieviel Prozent der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit kann im Durchschnitt für die Promotion verwendet werden?

N	256	
M	47,6	
SD	32,1	
Median	50	
1. Quartil	20	
3. Quartil	80	

Im Mittel 12 Stunden pro Woche



nach Fakultäten (pseudonymisiert)

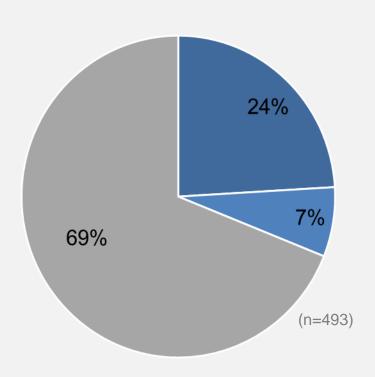
20% der Varianz kann durch die Fakultät erklärt werden



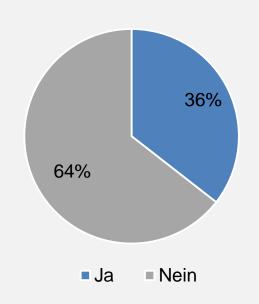


# Kinder





# Wunsch nach Kindern aus berufl. Gründen zurückgestellt?



(n=486)

■ Ja, unter 14 Jahre ■ Ja, alle über 14 Jahre ■ Nein

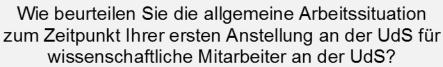




# Zukunftsaussichten & Veränderungswünsche

#### Zukunft - Arbeitssituation an der UdS

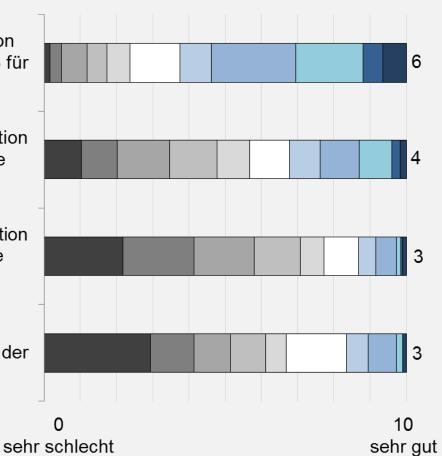




Wie beurteilen Sie die allgemeine Arbeitssituation zum jetzigen Zeitpunkt für wissenschaftliche Mitarbeiter an der UdS?

Wie denken Sie, wird die allgemeine Arbeitssituation im Jahr 2020 an der UdS für wissenschaftliche Mitarbeiter aussehen?

Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Karrieremöglichkeiten und Ihre Entwicklung an der UdS in den nächsten Jahren ein?



→ Teilweise Ausdruck der Diskussion um die Sparmaßnahmen

(n=508 bis 470)

## Zukunft – Wunschbereiche für spätere Arbeit



	bereichen	Anteil an Personen (n=501)
Universität in der Forschung/Lehre	28%	70%
Fachhochschule in der Forschung/Lehre	10%	25%
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	17%	44%
Öffentlicher Dienst in staatlichen Einrichtungen (Verwaltung, Ministerien, Politik)	11%	27%
Privatwirtschaft im Bereich Forschung und Entwicklung	18%	46%
Privatwirtschaft in der Verwaltung	5%	11%
Privatwirtschaft im Vertrieb	2%	6%
Selbstständigkeit	7%	17%
Sonstiges	2%	5%
Gesamt	100%	

## Zukunft – Wunschbereiche für spätere Arbeit



		Anteil an Personen (n=501)	Mittelwert 0 "sehr unrealistisch" bis 10 "sehr realistisch"
Universität in der Forschung/Lehre	28%	70%	5,5
Fachhochschule in der Forschung/Lehre	10%	25%	5,1
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	17%	44%	5,6
Öffentlicher Dienst in staatlichen Einrichtungen (Verwaltung, Ministerien, Politik)	11%	27%	5,4
Privatwirtschaft im Bereich Forschung und Entwicklung	18%	46%	6,9
Privatwirtschaft in der Verwaltung	5%	11%	6,4
Privatwirtschaft im Vertrieb	2%	6%	6,9
Selbstständigkeit	7%	17%	6,2
Sonstiges	2%	5%	7,0
Gesamt	100%		

# Veränderungswünsche der Mitarbeiter



		Anteil an Personen (n=519)
Umwandlung des befristeten in einen unbefristeten Vertrag	21%	56%
Erhöhung der Bezahlung	20%	55%
Verlängerung der Vertragslaufzeit	20%	53%
Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb der Universität	10%	28%
Einhaltung der Arbeitszeiten	7%	18%
Erhöhung der vertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit	6%	17%
Verringerung des Arbeitspensums	6%	15%
flexiblere Arbeitszeiten	5%	14%
geregeltere Arbeitszeiten	4%	11%
Verringerung der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit	1%	3%

#### Zusammenfassung und Fazit



- über 80% sind befristet beschäftigt, Belastung durch Befristung
- im Durchschnitt 1,5 Jahre Vertragslaufzeit, rund fünf Verträge pro Person
- Mehrarbeit die Regel und nicht die Ausnahme, im Schnitt 12 Stunden die Woche
- Mehrarbeit ist nicht abhängig von der Befristung (multiple Regression)
- Mehrarbeit eher keine Belastung
- Arbeit nimmt einen großen Anteil im Leben ein
- Work-Life-Balance vergleichbar zu Führungspersonen
- Hohe Werte für Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten,
  Arbeitskultur und Sinn der Arbeit → hohe Zufriedenheit mit der Arbeit
- Hohe Zufriedenheit mit den Vorgesetzten
- Fast 70% der Mitarbeiter haben keine Kinder
- Etwa ein Drittel hat aus beruflichen Gründen schon den Kinderwunsch zurückgestellt
- UdS wird als AG nicht sonderlich attraktiv eingeschätzt, Zukunft als noch schlechter
- Wunsch nach längeren Vertragslaufzeiten und unbefristeten Arbeitsverträgen





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.