



Motivierende und demotivierende Faktoren im Arbeitsalltag

Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der
Universität Rostock

Juli 2010

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abkürzungsverzeichnis	2
Einleitung	3
1 Berufliche Situation und allgemeine Angaben.....	6
1.1 Demographische Angaben	8
1.2 Berufliche Situation.....	11
1.2.1 Zugehörigkeit der Umfrageteilnehmer zu den Fakultäten und Einrichtungen	11
1.2.2 Vertrags- und Beschäftigungsverhältnis	12
1.2.3 Umfang der Arbeitszeit	20
1.3 Persönliche und familiäre Situation.....	22
1.3.1 Persönliche Situation.....	23
1.3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	24
1.3.3 Familienpolitik im Wissenschaftszeitvertragsgesetz	26
1.3.3 Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen.....	28
2 Motivierende und demotivierende Faktoren	31
Graduiertenakademie an Universität Rostock – Beitrag der Prorektorin für Forschung und Forschungsbildung, Frau Prof. van Rienen.....	34
2.1 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	37
2.1.1 Arbeitsinhalte: Lehre und Forschung.....	39
2.1.2 Infrastruktur	42
2.1.3 Subjektive Faktoren.....	45
2.2 Mitarbeit an Publikationen ohne als Autor genannt zu werden	50
2.3 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	52
2.3.1 Bekanntheit und Nutzung der Angebote.....	52
2.3.2 Information	54
2.3.3 Freistellung.....	55
2.3.4 Kostenerstattung	57
2.4 Weitere wichtige die Motivation beeinflussende Faktoren	59
2.5 Promovierende und Habilitierende.....	62
2.5.1 Schwierigkeiten	62
2.5.2 Zeitmanagement	65
2.5.3 Verlauf der Qualifizierungsphase	66
2.5.4 Betreuer gleich Fachvorgesetzter.....	67
2.5.5 Verbesserungswünsche	67
3 Gremienarbeit	69
3.1 Universitäre Gremien.....	71
3.1.1 Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen	71
3.1.2 Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen	75
3.1.3 Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen	80
3.2 Außeruniversitäre Gremien.....	82
4 Zusammenfassung.....	84
Abbildungsverzeichnis	87
Tabellenverzeichnis	90
Anhang.....	93

Abkürzungsverzeichnis

Fakultäten, Einrichtungen und Vertretungen:

AUF	Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät
BW	Buchwissenschaften: JUF, PHF, THF, WSF, SZ
DVSE	Datenverarbeitung-Service-Einrichtung und Organisation des Universitätsklinikums Rostock
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
IEF	Fakultät für Informatik und Elektrotechnik
INF	Interdisziplinäre Fakultät
JUF	Juristischen Fakultät
MEF	Medizinische Fakultät
MNF	Mathematisch- und Naturwissenschaftliche Fakultät
MSF	Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik
NIW	Natur- und Ingenieurwissenschaften: AUF, IEF, MSF, MNF, INF
PHF	Philosophischen Fakultät
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SZ	Sprachenzentrum
THF	Theologische Fakultät
WPR	Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten
WSF	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
ZQS	Zentrum für Qualitätssicherung in Studium und Weiterbildung

weitere Abkürzungen:

k. A.	keine Angabe
stud. HK	studentische Hilfskraft
TV-Ä	Tarifvertrag – Ärzte
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
wiss. HK	wissenschaftliche Hilfskraft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Einleitung

Im Dezember 2008 führte der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR) eine Umfrage¹ an der Universität Rostock durch. Ein elektronischer Fragebogen, welcher über das Internet versendet wurde, richtete sich an den wissenschaftlichen Mittelbau der Universität, also die wissenschaftlich Beschäftigten und die Promovierenden der verschiedenen Fakultäten und Einrichtungen². Das in der Krankenversorgung tätige ärztliche Personal der Medizinischen Fakultät war nicht angesprochen.

Das Ziel dieser Umfrage war es, die Zufriedenheit bzw. motivierende und demotivierende Faktoren bei Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen der wissenschaftlich Beschäftigten zu ermitteln. Weiterhin wurden Meinungen zu Fort- und Weiterbildung und Gremienarbeit eingeholt und außerdem die berufliche und persönliche Situation sowie allgemeine Angaben erfasst.

Der Fragebogen gliederte sich dabei in fünf Teile:

1. Teil: Berufliche Situation, d. h. höchster Abschluss, Fakultät/Einrichtung, Vertragsverhältnis, Beschäftigungsverhältnis, Wochenarbeitszeit
2. Teil: Motivierende und hemmende Faktoren (vorrangig LIKERT- Skalen und offene Fragen), d. h. Zufriedenheit bzw. Motivation aufgrund von Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen. Ein gesonderter Abschnitt wandte sich an Promovierende und Habilitierende.
3. Teil: Fort- und Weiterbildung, d. h. Teilnahme an Weiterbildungen, Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber
4. Teil: Gremienarbeit, d. h. Mitarbeit in universitären und außeruniversitären Gremien
5. Teil: allgemeine Angaben, d. h. Angaben zur Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben, Anzahl der Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt lebend, Aufschub eines Kinderwunsches aus Gründen der beruflichen Entwicklung oder wegen beruflicher Erwägungen, Kenntnis der familienpolitischen Regelung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Angaben zur Pflege von Angehörigen sowie zu Alter, Geschlecht, Nationalität und persönlicher Situation der Umfrageteilnehmer

¹ Die Anregung zu dieser Umfrage war eine ähnliche Studie zum wissenschaftlichen Mittelbau, die einige Monate zuvor im Auftrag der Gewerkschaft ver.di an drei Universitäten Deutschlands durchgeführt wurde, siehe dazu <http://biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesse>: *Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen, 2009*.

² Der zur Versendung genutzte Mailverteiler enthielt auch die Professorinnen und Professoren, so dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass auch Personen aus dieser Gruppe sich beteiligt haben.

Das Interesse an der Umfrage war sehr groß. Der Fragebogen wurde insgesamt über fünfhundert Mal aufgerufen und dabei am Starttag und am Folgetag am häufigsten ausgefüllt.

Nach dem Herausfiltern von unvollständig ausgefüllten Fragebögen, wahrscheinlich verursacht durch das mehrfache Aufrufen der Seite auf Grund der technischen Mängel des genutzten Programms (siehe unten), konnten 352 Exemplare für die Auswertung genutzt werden.

Die vorliegende Broschüre fasst die Ergebnisse gegliedert nach den Schwerpunkten „Berufliche Situation und allgemeine Angaben“, „Motivierende und demotivierende Faktoren“ und „Gremienarbeit“ zusammen und gibt einen Einblick in erste Überlegungen und Schlussfolgerungen des Personalrats.

Jedes Kapitel beginnt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Danach erfolgt die Auswertung im Einzelnen.

Der Anhang enthält u. a. den Wortlaut des Fragebogens sowie alle freiformulierten Antworten auf die offenen Fragen des Umfragebogens. Den Bericht und den Anhang finden Sie in elektronischer Form auf den Web-Seiten der Personalräte:

<http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-umfrage.html>

Um Rückschlüsse auf Einzelpersonen ausschließen zu können, wurden die Einrichtungen der Universität in der Umfrage wie folgt zusammengefasst:

- Buchwissenschaften – Juristische Fakultät, Philosophische Fakultät, Theologische Fakultät, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Sprachenzentrum
- Natur- und Ingenieurwissenschaften – Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik, Interdisziplinäre Fakultät, Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät
- Medizinische Fakultät
- Andere Einrichtungen – z. B. Rechenzentrum, ZQS

Die Befragung der Teilnehmer war nur auf elektronischem Wege durchführbar, da andere Optionen zu aufwendig gewesen wären. Und auch zum über das ZQS zugänglichen Programm ELEVA gab es zum damaligen Zeitpunkt keine Alternative, da bei Nutzung eines im Internet vorhandenen kostenfreien Umfragetools die Ergebnisse der Umfrage nach außen gelangt wären. Alle berechtigten Beschwerden, wie z. B. fehlende Navigationsbuttons, die fehlende Einsicht in den Gesamtfragebogen, Unübersichtlichkeit oder die Häufigkeit des Weiterblättern, sind auf den Zustand von ELEVA Anfang Dezember 2008 zurückzuführen. Die größte Schwierigkeit beim Ausfüllen des Fragebogens allerdings war die Langsamkeit des Programms. Der Grund dafür war, dass sich unmittelbar nach Erhalt der Email mit dem Link zur Umfrage sehr viele Personen gleichzeitig in das Programm eingeloggt haben. Darauf

war der ELEVA-Server nicht vorbereitet. Auch die Nutzung des „Aktionscodes“, d. h. das Versenden des gleichen Zugangscodes an die gesamte Zielgruppe, erwies sich für die Erfassung und Auswertung der Ergebnisse als hinderlich. Aus datenschutzrechtlichen Gründen gab es dafür keine akzeptablen Alternativen. Mittlerweile verfügt das Rechenzentrum der Universität Rostock über eine Software, welche zukünftige Umfragen sehr viel unproblematischer ermöglichen wird.

Die Initiative des WPR wurde von der Universitätsleitung und dem Personaldezernat finanziell und ideell gefördert. Für die Unterstützung am Projekt danken wir außerdem den hilfsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Rechenzentrum, ZQS, Dezernat für Personal und Personalentwicklung sowie Personaldezernat und DVSE aus dem Bereich Medizin und dem Datenschutzbeauftragten.

Wichtige Hinweise gab uns auch Herr Herzog vom ZQS als Ansprechpartner in Fragen Promotion und die Gleichstellungsbeauftragte Frau Raffel. Wir bedanken uns bei den studentischen Hilfskräften Christian Jacobs, Janina Lange und Grit Müller, die mit ihren Kenntnissen auf dem Gebiet der empirischen Sozialforschung die Vorbereitung und Durchführung der Umfrage ermöglichten. Bei der Auswertung der Ergebnisse wurden wir unterstützt von den studentischen Hilfskräften Bianka Bülow, Susanne Felgner, Mareike Thureau und Tina Wienigk.

Ein besonderer Dank gilt den Mitgliedern des WPR für viele hilfreiche Hinweise und insbesondere den Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Personalangelegenheiten“ für die kontinuierlichen Zuarbeiten und Unterstützung.

1 Berufliche Situation und allgemeine Angaben

Repräsentative Ergebnisse

Bei einer Grundgesamtheit von 1200 (Anzahl der Wahlberechtigten zur Wahl des Personalrats für die wissenschaftlich Beschäftigten, Mai 2008) kann die Größe der Stichprobe mit 352 Teilnehmern (29,3%) als repräsentativ angesehen werden. Damit ist eine solide und aussagekräftige Grundlage für Bewertungen und Schlussfolgerungen gegeben.

Auch bei Betrachtung nach Herkunftsbereichen, Geschlecht, Vertragsart, Zweck der Beschäftigung (wissenschaftliche Qualifizierung, Drittmittelprojekt) kann eingeschätzt werden, dass die Antworten aus der Stichprobe in angemessener Weise die reale Situation widerspiegeln.

So entspricht z. B. die Zusammensetzung der Stichprobe in den Kategorien befristete/unbefristete Beschäftigung und Finanzierung über Haushaltsmittel oder Drittmittel – mit Abstrichen – der tatsächlichen Situation, sowohl insgesamt, als auch aufgeschlüsselt auf die Fakultätengruppen.

Befristungspraxis

Die Angaben zur Dauer der befristeten Arbeitsverträge lassen auf eine aus unserer Sicht unverhältnismäßig hohe Zahl kurzfristiger (12 Monate und weniger) Arbeitsverträge schließen. Verträge auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes – der üblichen Rechtsgrundlage – haben zwei Befristungsgründe: entweder die wissenschaftliche Qualifizierung oder eine an ein konkretes, über Drittmittel finanziertes Projekt gebundene Arbeitsaufgabe.

Im Falle der wissenschaftlichen Qualifizierung sollte als realistische Gestaltung der Befristungen der Ablauf 2 Jahre + 1 Jahr + x dem Zweck des Vertrages am besten entsprechen. Verträge mit einer Laufzeit von sechs Monaten sind gegen Ende der Qualifizierungsphase, wenn der Abschluss der Arbeit absehbar ist, sinnvoll. Für die zweite Variante, Drittmittelbefristung, bieten die Angaben zur Laufzeit der Projekte keine Erklärung für die hohe Zahl der kurzfristigen Arbeitsverträge.

Bei wissenschaftlich Beschäftigten, die ausdrücklich zum Zweck der Qualifizierung einen Arbeitsvertrag erhalten (Befristungsgrund laut WissZeitVG), sollte die entsprechende Erwähnung inklusive Zeitanteil in der Tätigkeitsbeschreibung selbstverständlich sein.

Die Tatsache, dass bei einem Viertel der über Drittmittel finanzierten Promovierenden/Habilitierenden unter den Befragten die Arbeit an der Promotion/Habilitation explizit in der Tätigkeitsbeschreibung genannt ist, macht die allgemein bekannte Tatsache der Verquickung von Drittmittelforschung und wiss. Qualifikation augenfällig. Vor diesem Hintergrund ist allerdings die gängige Praxis der quasi automatischen Drittmittelbefristung für promovierende Drittmittelbeschäftigte mit allen daraus folgenden Konsequenzen für die Betroffenen kritisch zu hinterfragen. Sobald die Ergebnisse der zurzeit laufenden Evaluierung des WissZeitVG durch die HIS GmbH vorliegen, sollte sich die Universitätsleitung

überlegen, ob die Universität Rostock weiterhin diesen hausgemachten Wettbewerbsnachteil (z. B. keine Anwendung der automatischen Vertragsverlängerung bei Mutterschutz/Elternzeit und der familienpolitischen Regelung, s. Kap. 1.3.3) hinnehmen will.

Arbeitszeit

Bei Betrachtung der Angaben zur Arbeitszeit fallen mehrere Aspekte auf:

Zum einen wäre der große Anteil der überwiegend nicht erfassten und weder durch Freizeit noch durch Geld abgegoltenen Mehrarbeit zu nennen. Sicherlich ist für die Berufsgruppe der Wissenschaftler eine Kategorie „tarifliche Arbeitszeit“ von eher marginaler Bedeutung – intrinsische Motivation, spezifischer Charakter und Inhalt der Arbeit – alles ist wichtiger als ein pünktlicher Feierabend. Anders ist Wissenschaft nicht denkbar. Trotzdem: Rein rechtlich erfüllen regelmäßige Arbeitszeiten von 40 Stunden und mehr bei einem Stellenumfang von 0,5 VK den Tatbestand des Lohnwuchers und Arbeitszeiten von 48 Stunden und mehr über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten widersprechen dem Arbeitszeitgesetz. Zu diesem Gesetz haben wir uns an anderer Stelle (Info-Heft der Personalräte 3/2008) bereits geäußert, interessierten Betroffenen – auch den Führungskräften – sei diese Lektüre empfohlen.

Ein zweiter Aspekt betrifft die angegebenen vertraglichen Arbeitszeiten, woraus sich die Stellenanteile folgern lassen. Unabhängig von den real geleisteten Arbeitszeiten haben rund ein Viertel aller Befragten bzw. ein Drittel der befragten Promovierenden/Habilitierenden einen Vertrag mit einem Stellenumfang von 0,5 VK oder weniger. Im Falle der wissenschaftlichen Qualifikation wird oft argumentiert, dass die Teilzeit-Stelle der Erfüllung der Arbeitsaufgabe dient und danach, in der restlichen (Arbeits-)Zeit, die Arbeit an der eigenen Qualifikation erfolgen kann. Diese tradierte Argumentation widerspricht Geist und Buchstaben des gültigen Tarifvertrages und des WissZeitVG. Sie widerspricht auch der Realität, die ja Vollzeitverträge für Promovierende kennt – z. B. in den Ingenieurwissenschaften. Es sollte offen gesagt werden: Diese Praxis entspringt einzig und allein der Unterfinanzierung des Wissenschaftssystems in Deutschland und der schamlosen Ausnutzung der Motivation der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie des Promotionsdrucks in bestimmten Fächern. Ein rechtlicher Anspruch auf unentgeltliche Mehrarbeit, wie er oft von Fachvorgesetzten formuliert wird, ergibt sich daraus nicht.

Persönliche und Familiäre Situation

Die Angaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spiegeln eine grundlegende Zufriedenheit als Folge der bekannten positiven Motivation von Beschäftigten in Wissenschaft und Lehre wider. Die Antworten auf die Frage nach den Einschränkungen zeigen allerdings die kritischen Punkte: Zeitmangel, bedingt durch weit über die vertraglichen Pflichten hinausgehenden und z. T. familienunfreundlichen Arbeitszeiten; Entgrenzung und Stress; Einschränkungen durch Befristung und Wohnungswechsel; finanzielle Probleme durch Teilzeitverträge.

Drei Viertel der Befragten haben keine Kinder unter 18 Jahre, mehr als die Hälfte der jüngeren Befragten hat einen Kinderwunsch schon einmal aus beruflichen Gründen aufgeschoben, wobei Frauen diese Antwort häufiger gaben als Männer, mehr als die Hälfte der jüngeren Befragten würden die Nutzung der familienpolitischen Regelung im WissZeitVG erwägen – die Zahlen sprechen für sich. Das Mindeste, was in diesem Zusammenhang getan werden muss, ist umfassende Information und korrekte Anwendung des WissZeitVG.

Die Universität Rostock wurde Ende 2009 als „Familienfreundliche Hochschule“ zertifiziert. Das sollte nur als Beginn eines Prozesses zur Gestaltung einer wirklich familienfreundlichen Kultur gesehen werden, für dessen Umsetzung die Universitätsleitung entscheidend verantwortlich ist. Die Personalräte werden alle diesem Ziel dienenden Initiativen voll unterstützen.

In Beratungsgesprächen wird oft deutlich, dass die für den Wissenschaftlerberuf typische Mobilität Konsequenzen hat, die sich in Krisensituationen manchmal besonders negativ auswirken. Wenn man an einer neuen Arbeitsstelle in einer unbekanntenen Stadt, in der man keinen Freundeskreis hat und auf Grund der Arbeitsbelastung auch nicht aufbauen kann, auf Schwierigkeiten trifft, kann es durch diese Isolation zu zusätzlichen psychischen Belastungen kommen. Dieser Aspekt spielt nach unserer Erfahrung bei den Überlegungen von Personalverantwortlichen vermeintlich kaum eine Rolle. Bei der Beurteilung von Krisensituationen wäre es u. E. wichtig zu wissen, ob die Betroffenen vor Ort über ein privates Umfeld verfügen, auf das sie ggf. zurückgreifen können. Aus den Ergebnissen lassen sich hierzu keine seriösen Schlussfolgerungen ableiten, immerhin gab aber jeder fünfte Befragte an, allein zu leben.

1.1 Demographische Angaben

An der Umfrage nahmen insgesamt 352 Personen teil. Davon waren 205 Männer (58,2%) und 144 Frauen (40,9%) – drei Personen (0,9%) machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht (Abb. 1a).

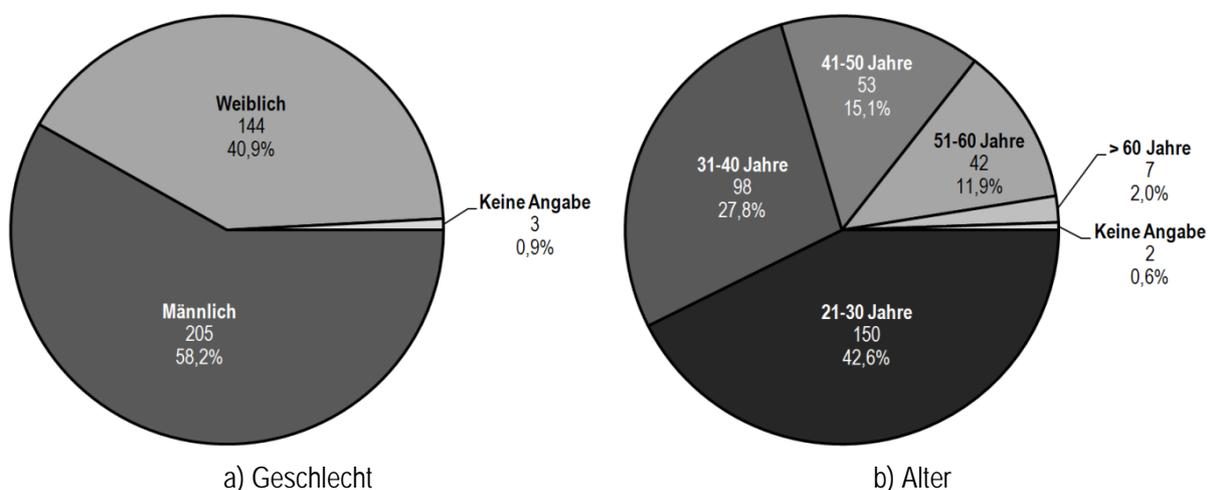


Abb. 1: Demographische Angaben – Geschlecht und Alter

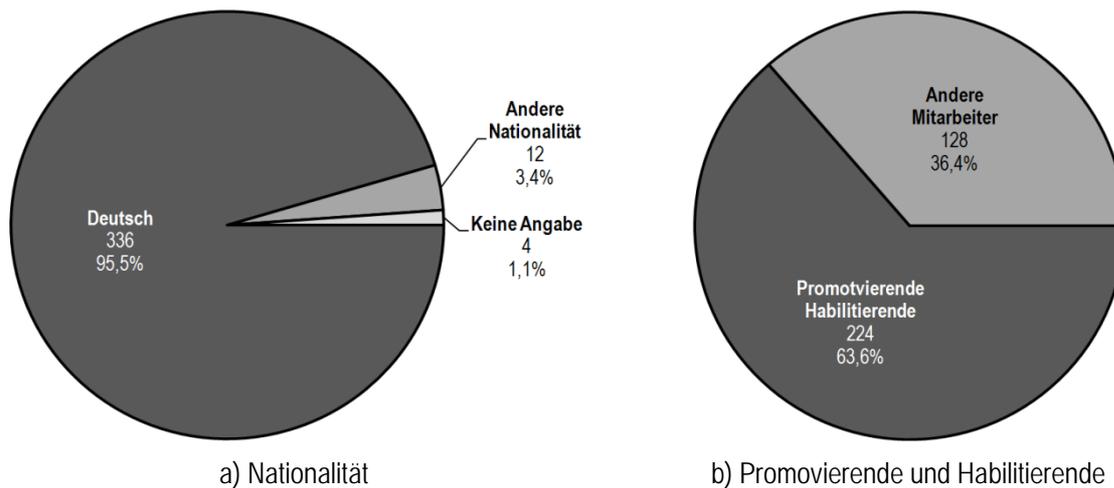


Abb. 2: Demographische Angaben – Nationalität sowie Promovierende und Habilitierende

Mehr als zwei Drittel (70,4%) der an der Umfrage teilnehmenden wissenschaftlich Beschäftigten waren zwischen 21 und 40 Jahren alt (Abb. 1b).

Unter den 352 Befragten waren 336 Personen deutscher Nationalität (95,5%). Einer anderen Nationalität gehörten 12 Befragte an (3,4%), vier Personen machten keine Angabe (1,1%; Abb. 2a). Fast zwei Drittel (63,6%) qualifizieren sich im Rahmen einer Promotion bzw. Habilitation (Abb. 2b). An den Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften beteiligten sich fast doppelt so viele Männer wie Frauen an der Umfrage. Dagegen waren unter den Teilnehmenden von den Fakultäten der Buchwissenschaften, der Medizinischen Fakultät und von den anderen Einrichtungen männliche und weibliche Befragte in nahezu gleichem Verhältnis vertreten (Tab. 1).

Wie man der folgenden Tabelle 2 entnehmen kann, waren auch unter den insgesamt 224 Promovierenden und Habilitierenden die männlichen Befragten mit 58,0% (130 Personen) etwas häufiger

Tab. 1: Verteilung der Geschlechter an den Fakultäten und anderen Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Männlich		Weiblich		Keine Angabe		Gesamt	
Buchwissenschaften	62	53,4%	54	46,6%	0	0,0%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	118	64,5%	62	33,9%	3	1,6%	183	100%
Medizinische Fakultät	20	47,6%	22	52,4%	0	0,0%	42	100%
Andere Einrichtungen	5	45,5%	6	54,5%	0	0,0%	11	100%
Alle Befragte	205	58,2%	144	40,9%	3	0,9%	352	100%

Tab. 2: Verteilung der Geschlechter unter den Promovierenden und Habilitierenden

Kategorie	Männlich		Weiblich		Keine Angabe		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	130	58,0%	94	42,0%	0	0,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	75	58,6%	50	39,1%	3	2,3%	128	100%
Alle Befragte	205	58,2%	144	40,9%	3	0,9%	352	100%

Tab. 3: Alter der Teilnehmer an der Umfrage

	21-30 Jahre		31-40 Jahre		41-50 Jahre		51-60 Jahre		> 60 Jahre		Keine Angabe		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	135	60,3%	72	32,1%	13	5,8%	4	1,8%	0	0,0%	0	0,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	15	11,7%	26	20,3%	40	31,3%	38	29,7%	7	5,5%	2	1,6%	128	100%
Alle Befragte	150	42,6%	98	27,8%	53	15,1%	42	11,9%	7	2,0%	2	0,6%	352	100%

vertreten als ihre Kolleginnen mit 42,0% (94 Personen).

Die Analyse der Angaben zum Alter ergab, dass mehr als zwei Drittel (70,4%) der Umfrageteilnehmer zwischen 21 und 40 Jahren alt waren (Tab. 3).

Mit 60,3% (135 Personen) war die Mehrheit der befragten Promovierenden und Habilitierenden zwischen 21 und 30 Jahre alt (Tab. 3).

Wir beenden diesen Abschnitt mit der Übersicht der höchsten Abschlüsse der Umfrageteilnehmer:

Die Mehrheit der Befragten (204 Personen) nannte Diplom, Magister, Staatsexamen bzw. Master (gleichrangige Hochschulabschlüsse) als höchsten Abschluss, wobei das Diplom mit 153 Fällen der am häufigsten genannte Abschluss war. Weitere 107 Personen gaben als höchsten Abschluss Promotion an und 40 Befragte hatten ihre Habilitation abgeschlossen (Abb. 3, Tab. 4, Tab. 5).

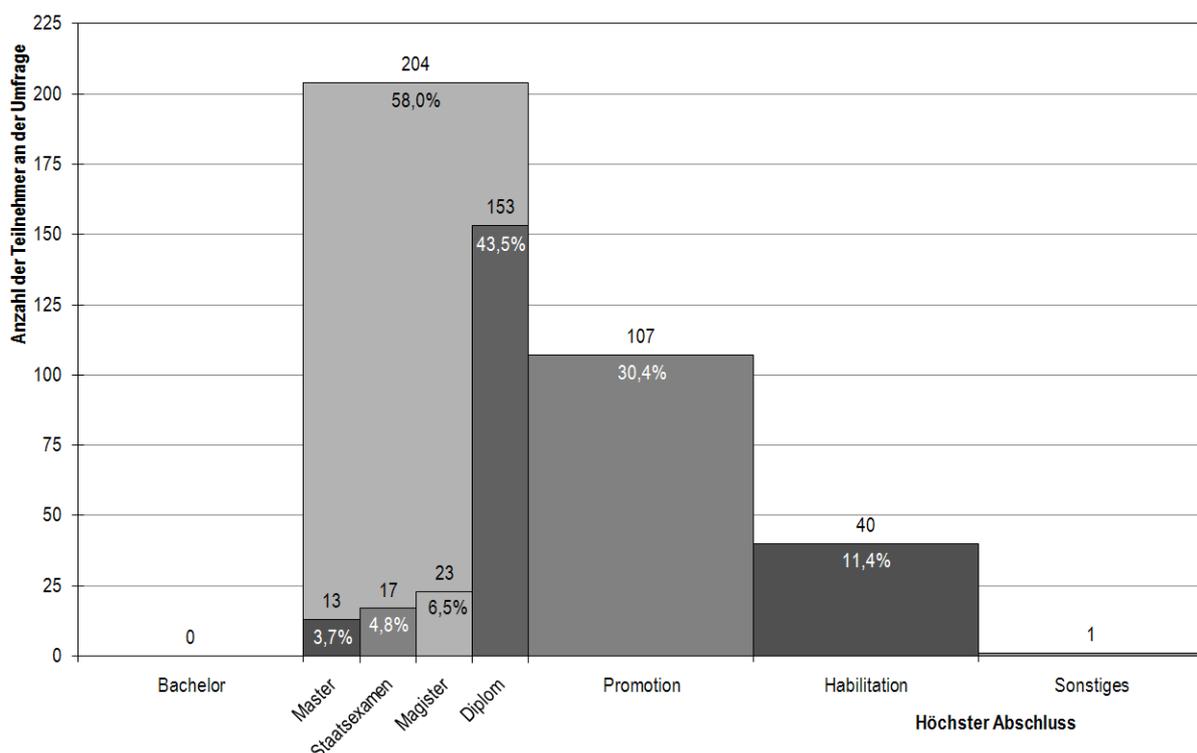


Abb. 3: Höchster Abschluss der Befragten (Mehrfachnennungen)

Tab. 4: Verteilung der höchsten Abschlüsse an den Fakultäten (Mehrfachnennungen)

Fakultät / Einrichtung	Bachelor		Gleichrangiger Hochschulabschluss		Promotion		Habilitation		Sonstiges		Gesamt	
Buchwissenschaften	0	0,0%	74	63,8%	28	24,1%	14	12,1%	0	0,0%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	0	0,0%	108	59,0%	51	27,9%	24	13,1%	0	0,0%	183	100%
Medizinische Fakultät	0	0,0%	13	31,0%	26	61,9%	2	4,8%	1	2,4%	42	100%
Andere Einrichtungen	0	0,0%	9	81,8%	2	18,2%	0	0,0%	0	0,0%	11	100%
Alle Befragte	0	0,0%	204	58,0%	107	30,4%	40	11,4%	1	0,3%	352	100%

Tab. 5: Verteilung der gleichrangigen Hochschulabschlüsse an den Fakultäten

Fakultät / Einrichtung	Diplom		Magister		Staatsexamen		Master		Gleichrangiger Hochschulabschluss	
Buchwissenschaften	36	31,0%	20	17,2%	15	12,9%	5	4,3%	74	63,8%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	98	53,6%	2	1,1%	1	0,5%	7	3,8%	108	59,0%
Medizinische Fakultät	12	28,6%	0	0,0%	1	2,4%	0	0,0%	13	31,0%
Andere Einrichtungen	7	63,6%	1	9,1%	0	0,0%	1	9,1%	9	81,8%
Alle Befragte	153	43,5%	23	6,5%	17	4,8%	13	3,7%	204	58,0%

1.2 Berufliche Situation

In diesem Kapitel werden die vertraglichen Rahmenbedingungen genauer betrachtet. Die Befragten machten Angaben zu Beschäftigungsverhältnis, Vertragsverhältnis sowie realer und vertraglicher wöchentlicher Arbeitszeit.

1.2.1 Zugehörigkeit der Umfrageteilnehmer zu den Fakultäten und Einrichtungen

Mit 52,0% (183 Personen) stellten die Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften die meisten Umfrageteilnehmer. Ein Drittel der Befragten (116 Personen) waren Mitglieder der Fakultäten der

Buchwissenschaften, 11,9% (42 Personen) waren an der medizinischen Fakultät beschäftigt und 3,1% (11 Personen) gehörte zu anderen Einrichtungen (Abb. 4).

Die Natur- und Ingenieurwissenschaften stellten mit 115 Personen auch die meisten Umfrageteilnehmer aus der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden. Mit 69,0% (80 von 116 Personen) hatte diese Gruppe den größten Anteil bei den Umfrageteilnehmern aus den Buchwissen-

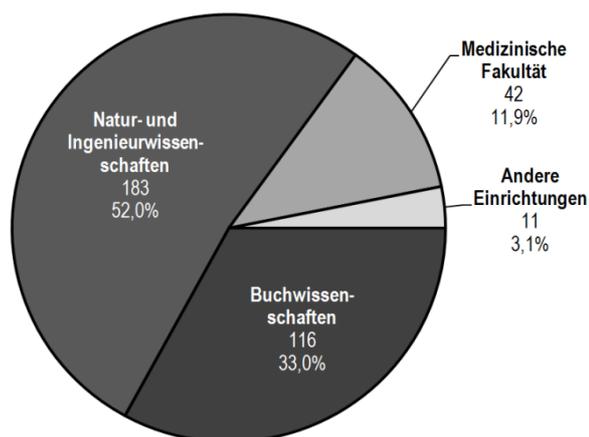


Abb. 4: Zugehörigkeit zu den Fakultäten und Einrichtungen

Tab. 6: Anteil der Promovierenden und Habilitierenden an den Fakultäten und anderen Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Promovierende und Habilitierende	Andere Mitarbeiter	Gesamt
Buchwissenschaften	80	36	116
Natur- und Ingenieurwissenschaften	115	68	183
Medizinische Fakultät	25	17	42
Andere Einrichtungen	4	7	11
Alle Befragte	224	128	352

schaften. Über die Hälfte der Umfrageteilnehmer aus der Medizinischen Fakultät und ca. ein Drittel der Befragten aus den anderen Einrichtungen befanden sich in einer Phase der wissenschaftlichen Qualifikation (Tab. 6).

1.2.2 Vertrags- und Beschäftigungsverhältnis

Rahmenbedingungen wie Status (Beamte oder Angestellte) und Finanzierungsart des Arbeitsvertrages (Haushalts- oder Drittmittel) haben Einfluss auf die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Weitere Optionen sind Beschäftigungen als wiss. Hilfskraft und die Finanzierung über Stipendien.

In den Tabellen 7 – 11 werden diese Angaben im Detail dargestellt.

Hinweis zum Umgang mit den Angaben aus der Teilnehmerkategorie „Beamte“:

Die Rundmail mit der Aufforderung sich an der Umfrage zu beteiligen wurde über einen Mailverteiler verschickt, der auch an die Professorinnen und Professoren adressiert war. Dieser Personenkreis gehörte aber nicht zur Zielgruppe der Umfrage. Es ist sehr wahrscheinlich, dass unter den Umfrageteilnehmern in der Kategorie „Beamte“ (36 Beamte, davon 26 Habilitierte) eine nicht unerhebliche Anzahl von Professorinnen und Professoren war. Aus diesem Grund haben wir auf eine detaillierte Analyse der Antworten aus dieser Gruppe verzichtet. Die

Tab. 7: Vertragsverhältnis der weiblichen und männlichen Befragten (Mehrfachnennungen)

Geschlecht	Haushalt		Drittmittel		Beamte		Wiss. Hilfskraft		Stipendium		Sonstiges		Gesamt	
Männlich	114	55,6%	51	24,9%	23	11,2%	4	2,0%	15	7,3%	16	7,8%	205	100%
Weiblich	72	50,0%	40	27,8%	12	8,3%	3	2,1%	15	10,4%	12	8,3%	144	100%
Keine Angabe	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100%
Alle Befragte	187	53,1%	92	26,1%	36	10,2%	7	2,0%	30	8,5%	28	8,0%	352	100%

Angaben dieser Umfrageteilnehmer sind aber in allen anderen Kategorien, zu denen sie gehören (männlich/weiblich, befristet/unbefristet, Fakultätengruppe) immer mit enthalten.

Unter den Befragten war der Anteil der über Haushaltsmittel finanzierten Männer etwas höher als der der Frauen, während der Anteil der über Drittmittel finanzierten Frauen etwas höher war als der der Männer (Tab. 7).

Bei Betrachtung der Verteilung der unterschiedlich ausgestalteten Arbeitsverhältnisse auf die Fakultätengruppen ergibt sich folgendes Bild (Tab. 8):

Jeweils mehr als ein Drittel der Umfrageteilnehmer aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften (34,4%) und der Medizinischen Fakultät (35,7%) gaben an, einen drittmittelfinanzierten Arbeitsvertrag zu haben. Dieser Anteil lag bei den Buchwissenschaften bei 10,3% und bei den anderen Einrichtungen bei 18,2%. Der Anteil von haushaltfinanzierten Stellen unter den Befragten reichte von rund 63% bei Buchwissenschaften, anderen Einrichtungen und MEF, bis zu fast 45% in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Der Anteil der Stipendiaten unter den Befragten der jeweiligen Einrichtungen

Tab. 8: Vertragsverhältnis an den Fakultäten und anderen Einrichtungen (Mehrfachnennungen)

Fakultät / Einrichtung	Haushalt		Drittmittel		Beamte		Wiss. Hilfskraft		Stipendium		Sonstiges		Gesamt	
Buchwissenschaften	73	62,9%	12	10,3%	15	12,9%	5	4,3%	9	7,8%	19	16,4%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	82	44,8%	63	34,4%	20	10,9%	1	0,5%	18	9,8%	8	4,4%	183	100%
Medizinische Fakultät	25	59,5%	15	35,7%	0	0,0%	1	2,4%	2	4,8%	0	0,0%	42	100%
Andere Einrichtungen	7	63,6%	2	18,2%	1	9,1%	0	0,0%	1	9,1%	1	9,1%	11	100%
Alle Befragte	187	53,1%	92	26,1%	36	10,2%	7	2,0%	30	8,5%	28	8,0%	352	100%

Tab. 9: Vertragsverhältnis der unbefristeten und befristeten Befragten (Mehrfachnennungen)³

	Haushalt	Drittmittel	Beamte	Wiss. Hilfskraft	Stipendium	Sonstiges	Gesamt
Unbefristet	63 63,0%	(1 1,0%)	35 35,0%	(1 1,0%)	(1 1,0%)	7 7,0%	100 100%
Befristet	115 53,7%	90 42,1%	1 0,5%	5 2,3%	3 1,4%	10 4,7%	214 100%
Anderes	9 23,7%	1 2,6%	0 0,0%	1 2,6%	26 68,4%	11 28,9%	38 100%
Alle Befragte	187 53,1%	92 26,1%	36 10,2%	7 2,0%	30 8,5%	28 8,0%	352 100%

war in allen vier Kategorien unter 10%, wobei die Natur- und Ingenieurwissenschaften den höchsten Anteil (9,8%) und die MEF den geringsten Anteil (4,8%) hatten. Die Buchwissenschaften stellten dagegen den größten Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte unter den Befragten und der Umfrageteilnehmer mit keinem der genannten Vertragsverhältnisse.

Bei der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten gaben 60,8% der Befragten (214 Personen) an, dass ihre Beschäftigung befristet sei. Für 28,4% der Befragten (100 Personen) ist ihre Beschäftigung unbefristet. 10,8% der Umfrageteilnehmer (38 Personen) machten dazu keine näheren Angaben.

Bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen überwog die Finanzierung über Haushaltsmittel bzw. das Beamtenverhältnis. Auch mehr als die Hälfte der befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Umfrageteilnehmer waren haushaltsfinanziert (Tab. 9).

Im Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse der Umfrageteilnehmer nach Geschlecht ist zu erkennen, dass mit rund 24,3% der Anteil der weiblichen Befragten in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis erheblich geringer ist als der Anteil der Frauen an den Umfrageteilnehmern insgesamt (40,9%). Bemerkenswert ist auch der hohe Anteil von Frauen (14,6%) im Vergleich zum Anteil bei den Männern (8,3%) bei den Umfrageteilnehmern, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Tab. 10).

Tab. 10: Beschäftigungsverhältnis der weiblichen und männlichen Befragten

Geschlecht	Unbefristet	Befristet	Anderes	Gesamt
Männlich	63 30,7%	125 61,0%	17 8,3%	205 100%
Weiblich	35 24,3%	88 61,1%	21 14,6%	144 100%
Keine Angabe	2 66,7%	1 33,3%	0 0,0%	3 100%
Alle Befragte	100 28,4%	214 60,8%	38 10,8%	352 100%

³ Einige Angaben in Tabelle 9 (unbefristete Beschäftigung bei Drittmittelfinanzierung bzw. als wissenschaftliche Hilfskraft, unbefristetes Stipendium) sind vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen unwahrscheinlich.

Tab. 11: Beschäftigungsverhältnis an den Fakultäten und anderen Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Unbefristet		Befristet		Anderes		Gesamt	
Buchwissenschaften	31	26,7%	69	59,5%	16	13,8%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	50	27,3%	114	62,3%	19	10,4%	183	100%
Medizinische Fakultät	14	33,3%	26	61,9%	2	4,8%	42	100%
Andere Einrichtungen	5	45,5%	5	45,5%	1	9,1%	11	100%
Alle Befragte	100	28,4%	214	60,8%	38	10,8%	352	100%

Bei Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse an den Fakultäten fällt auf, dass der Anteil der Befragten mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis in der Medizinischen Fakultät und besonders an den anderen Einrichtungen vergleichsweise hoch war (Tab. 11).

Die Länge eines befristeten Arbeitsvertrages richtet sich nach dem Befristungsgrund. An einer Universität kommen als Befristungsgründe für das wissenschaftliche Personal am häufigsten die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), in Einzelfällen auch die des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zur Anwendung.

Im Falle der sogenannten Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) erfolgt die Einstellung entsprechend der Zweckbestimmung der Drittmittel für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer. Aus diesem Grund fragten wir die drittmittelfinanzierten Beschäftigten nach der Laufzeit ihrer Projekte. Diese Frage wurde von 83 Teilnehmern beantwortet (Tab. 12).

Ein Vergleich der Angaben von Befragten mit über Drittmittel finanziertem Arbeitsverhältnis zu Befristungsdauer und Projektlaufzeit zeigt, dass die Arbeitsverträge in einem Drittel der Fälle kürzer befristet waren als die der Befristung zugrunde liegenden Projekte (Tab. 13, Abb. 5).

Tab. 12: Dauer der Projektlaufzeit, falls aus Drittmitteln finanziert, in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	1-6 Monate		7-12 Monate		13-18 Monate		19-24 Monate		25-30 Monate		31-36 Monate		> 36 Monate		Keine Angabe	Gesamt		
Promovierende Habilitierende	2	3,1%	4	6,2%	1	1,5%	14	21,5%	6	9,2%	25	38,5%	9	13,8%	4	6,2%	65	100%
Andere Mitarbeiter	1	4,0%	3	12,0%	0	0,0%	5	20,0%	1	4,0%	7	28,0%	5	20,0%	3	12,0%	25	100%
Alle Befragte	3	3,3%	7	7,8%	1	1,1%	19	21,1%	7	7,8%	32	35,6%	14	15,6%	7	7,8%	90	100%

Tab. 13: Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten⁴

Befristungsdauer	1-6 Monate	7-12 Monate	13-18 Monate	19-24 Monate	25-30 Monate	31 bis 36 Monate	> 36 Monate	Gesamt
Gleich der Projektlaufzeit	2	6	1	14	3	20	4	50
Kürzer als die Projektlaufzeit	6	10	2	4	3	2	0	27
Länger als die Projektlaufzeit	0	0	0	0	1	0	0	1
Auswertbare Angaben	8	16	3	18	7	22	4	78

In 50 Fällen entsprach die Dauer des Arbeitsvertrages der Projektlaufzeit, so wie es das Gesetz vorsieht. Dagegen war in 27 Fällen der Arbeitsvertrag kürzer als die Projektlaufzeit – z. T. erheblich kürzer – wie Abb. 5 zu entnehmen ist. In einem Fall war der Arbeitsvertrag über die Projektlaufzeit hinaus befristet. Fünf der Befragten erhielten ein Stipendium – auf diese Fälle ist das WissZeitVG nicht anwendbar.

Tabelle 14 zeigt, dass die Mehrheit der in diesen Zusammenhang gemachten Angaben sich auf Drittmittelprojekte in den Natur- und Ingenieurwissenschaften beziehen. Bei etwa zwei Drittel der Fälle

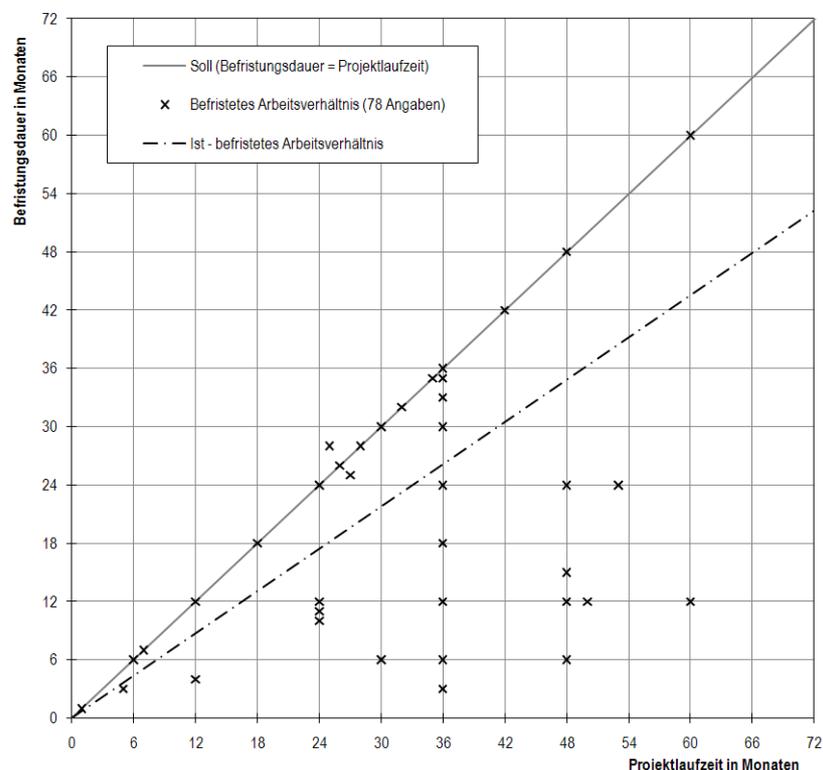


Abb. 5: Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten

⁴ Von 90 Drittmittelbeschäftigten konnten die Angaben von 78 Personen ausgewertet werden. Eine Befristungsdauer länger als eine Projektlaufzeit ist wohl auf eine fehlerhafte Eingabe im Umfrageformular zurückzuführen.

Tab. 14: Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten in den Fakultäten und Einrichtungen⁵

Befristungsdauer	Buchwissenschaften	Natur- und Ingenieurwissenschaften	Medizinische Fakultät	Andere Einrichtungen	Gesamt
Gleich der Projektlaufzeit	7	35	7	1	50
Kürzer als die Projektlaufzeit	3	18	5	1	27
Länger als die Projektlaufzeit	1	0	0	0	1
Auswertbare Angaben	11	53	12	2	78

in diesen Fakultäten entsprach die Laufzeit der Arbeitsverträge der Befragten der Projektlaufzeit, in etwa einem Drittel der Fälle waren die Arbeitsverträge kürzer befristet. Für die Buchwissenschaften wurden im Verhältnis ähnliche Zahlen genannt, während in der MEF in fünf von zwölf Fällen, also 42%, die Arbeitsverträge kürzer befristet waren als die Projekte.

Die Detailauswertung für die Natur- und Ingenieurwissenschaften zeigt eine vergleichsweise hohe Zahl von Verträgen mit einer Laufzeit von bis zu sechs bzw. zwölf Monaten, die kürzer sind als die Laufzeit der sie finanzierenden Projekte (Tab. 15). Die vorliegenden Angaben lassen sich wie folgt zusammenfassen: Je länger die Projektlaufzeit, desto eher entspricht ihr auch die Dauer des Arbeitsvertrages.

In Tabelle 16 werden die Vertrags- und Beschäftigungsverhältnisse der Promovierenden und Habilitierenden genauer betrachtet.

Tab. 15: Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften⁶

Befristungsdauer	1-6 Monate	7-12 Monate	13-18 Monate	19-24 Monate	25-30 Monate	31-36 Monate	> 36 Monate	Gesamt
Gleich der Projektlaufzeit	1	5	0	7	0	19	3	35
Kürzer als die Projektlaufzeit	4	7	2	3	1	1	0	18
Länger als die Projektlaufzeit	0	0	0	0	0	0	0	0
Auswertbare Angaben	5	12	2	10	1	20	3	78

⁵ Von 90 Drittmittelbeschäftigten konnten die Angaben von 78 Personen ausgewertet werden. Eine Befristungsdauer länger als eine Projektlaufzeit ist wohl auf eine fehlerhafte Eingabe im Umfrageformular zurückzuführen.

⁶ Von 63 Drittmittelbeschäftigten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften konnten die Angaben von 53 Personen ausgewertet werden.

Tab. 16: Beschäftigungs- und Vertragsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)⁷

Promovierende Habilitierende	Haushalt		Drittmittel		Beamte		Wiss. Hilfskraft		Stipendium		Sonstiges		Gesamt	
Unbefristet	17	85,0%	1	5,0%	1	5,0%	1	5,0%	1	5,0%	5	25,0%	20	100%
Befristet	93	56,0%	65	39,2%	1	0,6%	5	3,0%	3	1,8%	8	4,8%	166	100%
Anderes	9	23,7%	1	2,6%	0	0,0%	1	2,6%	26	68,4%	11	28,9%	38	100%
Alle	119	53,1%	67	29,9%	2	0,9%	7	3,1%	30	13,4%	24	10,7%	224	100%

Von den insgesamt 224 Befragten aus dieser Gruppe waren 119, d. h. mehr als die Hälfte auf eine Haushaltsstelle beschäftigt, weniger als ein Drittel (67 Personen) wurden über Drittmittel finanziert, zwei waren Beamte. Dass die 30 beteiligten Stipendiaten der Gruppe Promovierende/Habilitierende angehören, erscheint logisch. Bemerkenswert ist dagegen, dass sich auch alle sieben an der Umfrage beteiligten wissenschaftlichen Hilfskräfte dieser Gruppe zuordneten. Vierundzwanzig Personen qualifizierten sich ohne in einem regulären Beschäftigungsverhältnis mit der Universität zu stehen.

In dieser Gruppe war mit 74,1% (166 Personen) der Anteil der befristet Beschäftigten erwartungsgemäß überdurchschnittlich hoch. Nur knapp 9% (20 Personen) der befragten Promovierenden und Habilitierenden hatten ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Unter diesen 20 Beschäftigten waren 17 Personen über Haushaltsmittel angestellt, eine Person befand sich im Beamtenverhältnis und fünf kreuzten für sich die Kategorie „Sonstiges“ an. Von den 166 befristet beschäftigten Promovierenden und Habilitierenden hatten 93 einen über Haushaltsmittel und 65 einen über Drittmittel finanzierten Arbeitsvertrag.

Tab. 17: Dauer der Beschäftigung bei Befristung der Promovierenden und Habilitierenden

	1-6 Monate		7-12 Monate		13-18 Monate		19-24 Monate		25-30 Monate		31-36 Monate		> 36 Monate		Keine Angabe	Gesamt		
Promovierende Habilitierende	21	10,3%	34	16,7%	10	4,9%	32	15,7%	10	4,9%	67	32,8%	10	4,9%	20	9,8%	204	100%
Andere Mitarbeiter	6	12,5%	10	20,8%	2	4,2%	8	16,7%	4	8,3%	16	33,3%	1	2,1%	1	2,1%	48	100%
Alle Befragte	27	10,7%	44	17,5%	12	4,8%	40	15,9%	14	5,6%	83	32,9%	11	4,4%	21	8,3%	252	100%

⁷ Einige Angaben in Tabelle 16 (unbefristete Beschäftigung bei Drittmittelfinanzierung bzw. als wissenschaftliche Hilfskraft, unbefristetes Stipendium) sind vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen unwahrscheinlich.

Tab. 18: Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppe

	21-30 Jahre		31-40 Jahre		41-50 Jahre		51-60 Jahre		> 60 Jahre		Keine Angabe		Gesamt	
Unbefristet	4	4,0%	13	13,0%	36	36,0%	39	39,0%	7	7,0%	1	1,0%	100	100%
Befristet	116	54,2%	77	36,0%	17	7,9%	3	1,4%	0	0,0%	1	0,5%	214	100%
Anderes	30	78,9%	8	21,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	38	100%
Alle Befragte	150	42,6%	98	27,8%	53	15,1%	42	11,9%	7	2,0%	2	0,6%	352	100%

Zur Laufzeit der Verträge der befristet beschäftigten Promovierenden und Habilitierenden unter den Umfrageteilnehmern lässt sich zusammenfassend sagen, dass mehr als ein Viertel (27%) von Ihnen einen Vertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr und weniger hatte. Ein Fünftel (20,5%) der Befragten hatte einen Vertrag über 13 - 24 Monate, ein reichliches Drittel hatte einen Vertrag mit einer Laufzeit von zwei bis drei Jahren und knapp 5% hatten einen Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren (Tab. 17).

Als weiteres Kriterium wird in Tabelle 18 das Alter der Befragten betrachtet. Den Angaben zufolge hatten jüngere Umfrageteilnehmer häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Mehrheit der unbefristet Beschäftigten unter den Befragten war 41 Jahre und älter, wobei der Anteil der über 50jährigen bei 46% lag.

Wie bereits erwähnt, besteht ein Zusammenhang zwischen den Rahmenbedingungen des Vertragsverhältnisses und der Tätigkeitsdarstellung. Auf die Frage, ob den Befragten der Inhalt ihrer Tätigkeitsdarstellung bekannt sei, antworteten 296 von ihnen (84,1%) mit „Ja“ und nur 13 Personen (3,7%) verneinten diese Frage. 42 Personen (12,2%) wählten die Antwort „Weiß nicht / keine Angabe“ (Abb. 6a).

Von den Promovierenden/Habilitierenden gaben 185 Personen (82,5%) an, ihre Tätigkeitsdarstellung zu kennen und neun Personen (4,0%) verneinten diese Frage. 30 Personen (13,4%) antworteten mit „Weiß nicht / keine Angabe“ (Abb. 6b).

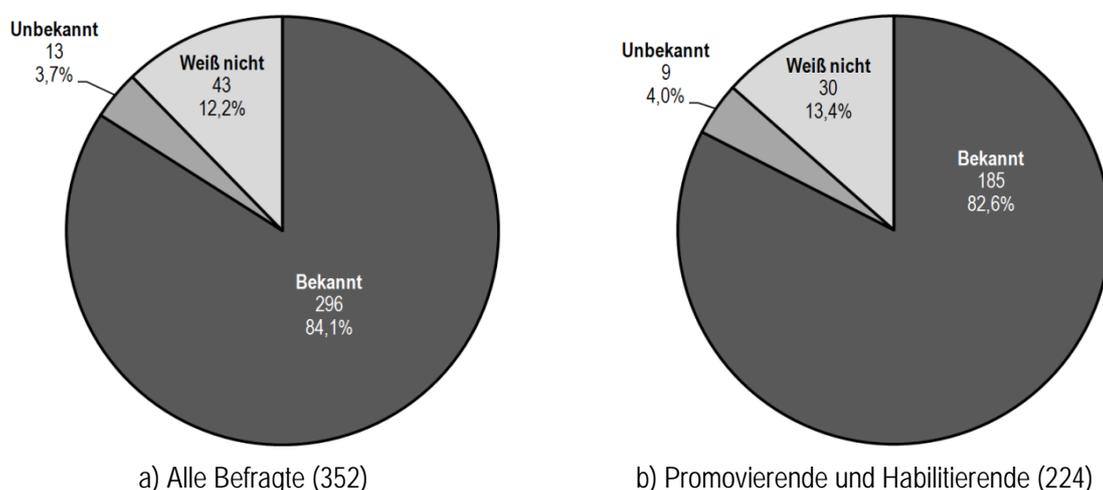


Abb. 6: Bekanntheit der Tätigkeitsdarstellung

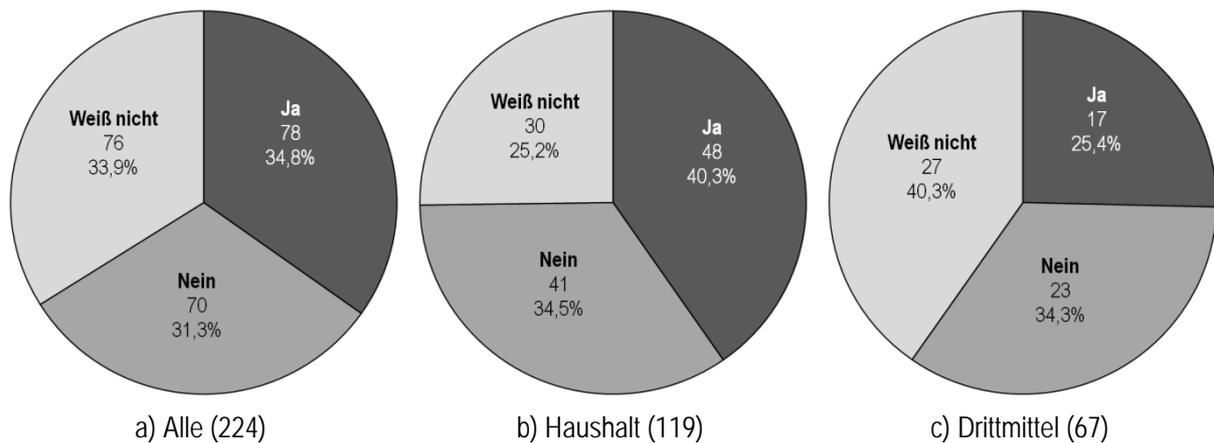


Abb. 7: Ist der Zeitanteil für die Promotion bzw. die Habilitation in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführt?

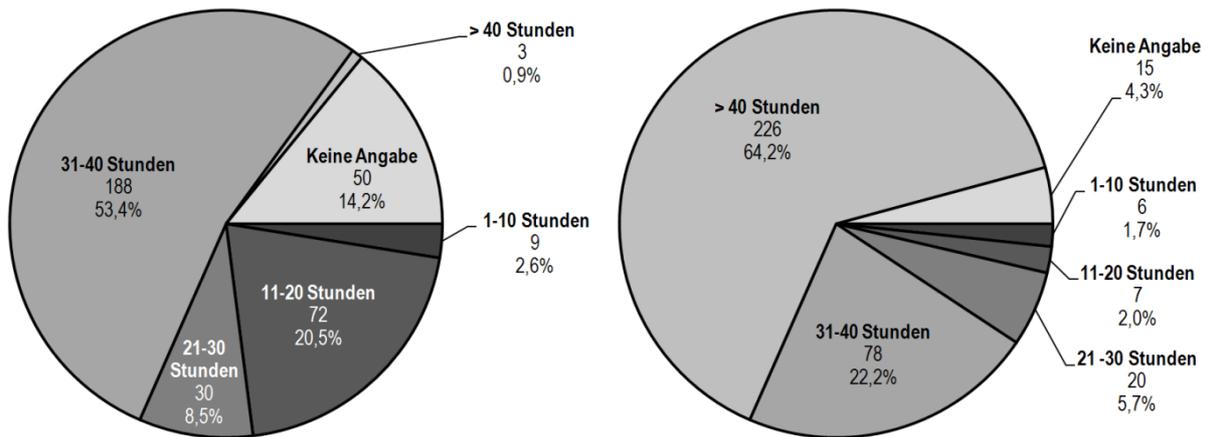
Abbildung 7 macht deutlich, dass die Arbeit an der Promotion bzw. Habilitation in den Tätigkeitsdarstellungen sehr unterschiedlich behandelt wird. Bei 78 von 224 Promovierenden und Habilitierenden war die Arbeit an der eigenen Qualifizierung in den Tätigkeitsdarstellungen genannt, während 70 Personen das verneinten. 41 Befragte auf haushaltfinanzierten Qualifizierungsstellen, das ist knapp ein Drittel, gaben an, dass in Ihrer Tätigkeitsbeschreibung die Qualifizierung nicht genannt sei, und weniger als die Hälfte der Befragten (48) aus dieser Gruppe waren sich sicher, dass ihre Tätigkeitsbeschreibung die Qualifizierung erwähnt. Der Anteil der befragten drittmittelfinanzierten Promovierenden/Habilitierenden, die angaben, dass ihre Tätigkeitsbeschreibung die Qualifizierung erwähnt, ist mit 25,4% beachtlich.

1.2.3 Umfang der Arbeitszeit

Aus den Antworten zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit der befragten wissenschaftlich Beschäftigten der Universität Rostock lässt sich folgern, dass 221 Personen (61,9%) einen Arbeitsvertrag im Umfang von mind. 0,5 bis 1 VK und 81 Personen (23,1%) einen Stellenanteil von bis zu 0,5 VK hatten (Abb. 8a, Tab. 19).

Von den teilnehmenden Promovierenden und Habilitierenden hatten weniger als ein Drittel (68 von 224) einen Stellenanteil von bis zu 0,5 VK. 115 Personen (51,5%) hatten einen Arbeitsvertrag im Umfang von 0,5 bis 1,0 VK (Tab. 19).

Bei Betrachtung der Angaben zur tatsächlichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wird deutlich, dass die 40-Stunden-Grenze (111 Personen) statistisch gesehen nicht einmal von allen Beschäftigten mit bis zu 20 Stunden vertraglicher Arbeitszeit (83 Personen) unterschritten wird. Fast zwei Drittel der Befragten (226 Personen) gab an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten (Abb. 8b, Tab 20). Ähnlich sind die Werte für die Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden: 81 Personen gaben an, bis zu 40 Stunden pro Woche zu arbeiten (Anzahl der



a) Arbeitsvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit⁸ b) Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Abb. 8: Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit⁹

Tab. 19: Arbeitsvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit⁹

	1-10 Stunden	11-20 Stunden	21-30 Stunden	31-40 Stunden	> 40 Stunden	Keine Angabe	Gesamt
Promovierende Habiltierende	8 3,6%	60 26,8%	17 7,7%	98 43,8%	1 0,4%	40 17,9%	224 100%
Andere Mitarbeiter	1 0,8%	8 6,3%	13 10,2%	90 70,3%	2 1,6%	10 7,8%	128 100%
Alle Befragte	9 2,6%	72 20,5%	30 8,5%	188 53,4%	3 0,9%	50 14,2%	352 100%

Tab. 20: Tatsächliche Wochenarbeitszeit⁹

	1-10 Stunden	11-20 Stunden	21-30 Stunden	31-40 Stunden	> 40 Stunden	Keine Angabe	Gesamt
Promovierende Habiltierende	5 2,2%	6 2,7%	13 5,8%	57 25,4%	131 58,5%	12 5,4%	224 100%
Andere Mitarbeiter	1 0,8%	1 0,8%	7 5,5%	21 16,4%	95 74,2%	3 2,3%	128 100%
Alle Befragte	6 1,7%	7 2,0%	20 5,7%	78 22,2%	226 64,2%	15 4,3%	352 100%

Promovierenden/Habiltierenden mit Stellenumfang bis zu 0,5 VK: 68) und 131 Personen aus dieser Gruppe arbeiteten den Angaben zufolge regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche (Tab. 20).

Die folgende Grafik (Abb. 9) veranschaulicht den Umfang der geleisteten Mehrarbeit, insbesondere den Anteil der arbeitsrechtlich bedenklichen Arbeitszeiten von 50 Stunden und mehr.

⁸ Die drei Personen mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden gehören vermutlich dem Gültigkeitsbereich des TV-Ä an.

⁹ Der Datensatz „Keine Angabe“ beinhaltet auch die Angabe von 0 Stunden Wochenarbeitszeit.

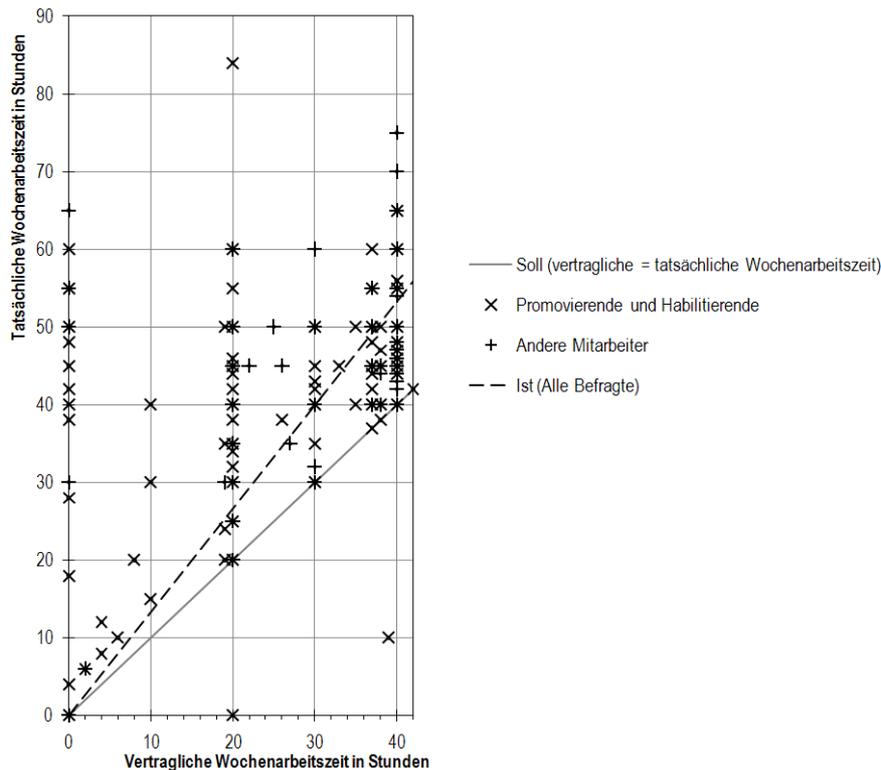


Abb. 9: Tatsächliche und vertragliche Wochenarbeitszeit

Tab. 21: Umgang mit Mehrarbeitsstunden und deren Ausgleich durch Freizeit

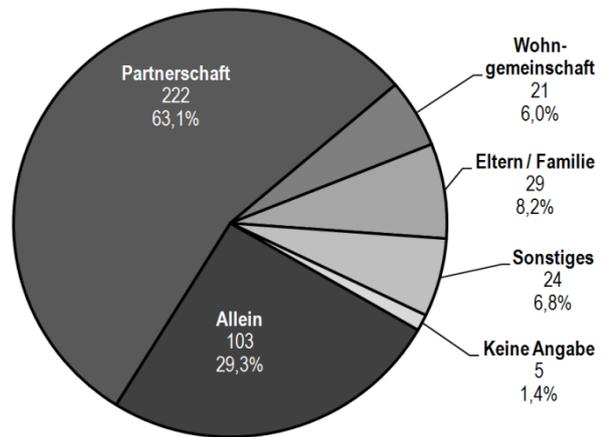
	Nicht erfasst		Erfasst und nicht kompensiert		Erfasst und teilweise kompensiert		Erfasst und kompensiert		Gesamt	
Promovierende Habilitierende	195	87,1%	8	3,6%	12	5,4%	9	4,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	112	87,5%	3	2,3%	6	4,7%	7	5,5%	128	100%
Alle Befragte	307	87,2%	11	3,1%	18	5,1%	16	4,5%	352	100%

Die Mehrarbeitsstunden der Umfrageteilnehmer wurden mehrheitlich nicht erfasst (87,2%). Nur 34 der Befragten, das sind knapp 10%, gaben an, dass ihre Mehrarbeitsstunden erfasst und vollständig (16 Personen) oder teilweise (18 Personen) durch Freizeit kompensiert würden (Tab. 21).

1.3 Persönliche und familiäre Situation

Dieses Kapitel verschafft einen Überblick über die persönliche und familiäre Situation der Umfrageteilnehmer, vorrangig im Hinblick auf eigene Kinder und Angaben zur Pflege von Angehörigen. Der zweite Abschnitt widmet sich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im dritten Abschnitt wird der Bekanntheitsgrad der familienpolitischen Regelung zur Qualifizierungsbefristung im Wissenschafts-

zeitvertragsgesetz untersucht und der vierte Abschnitt enthält die Antworten auf die Frage, ob die Umfrageteilnehmer schon einmal die Erfüllung eines Kinderwunsches aus Gründen der beruflichen Entwicklung oder wegen beruflicher Erwägungen aufgeschoben haben.



1.3.1 Persönliche Situation

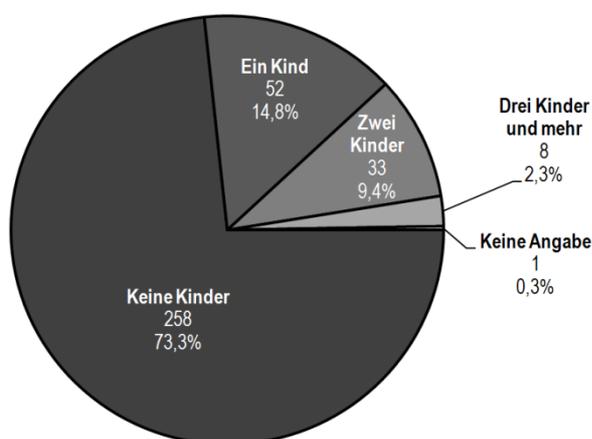
Eine Frage zu den allgemeinen Angaben im Fragebogen bezog sich auf die persönliche Situation der Umfrageteilnehmer. Mit 63,1% lebte die Mehrheit der Befragten (222 Personen) in einer Partnerschaft. Insgesamt 103 der befragten Beschäftigten (29,3%) lebten allein. Nur Wenige lebten noch bei den Eltern oder der Familie (29 Personen bzw. 8,2%) bzw. in einer Wohngemeinschaft (21 Personen bzw. 6,0%) (Abb. 10, Tab. 22).

Abb. 10: Persönliche Situation der Befragten (Mehrfachnennungen)

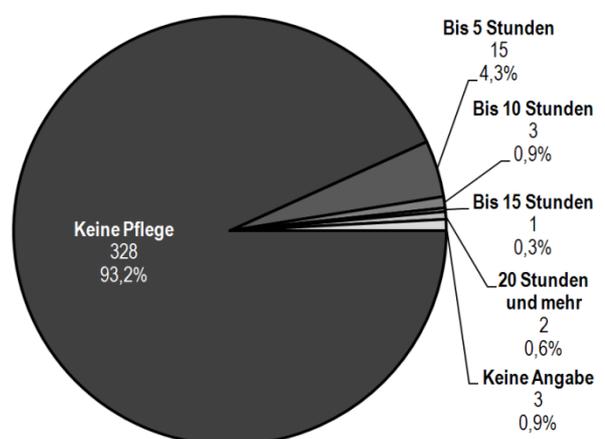
Wie Abbildung 11 a) zu entnehmen ist, haben nur wenige der befragten Mitarbeiter (93 Personen bzw. 26,4%) Kinder unter 18 Jahren, die im eigenen Haushalt leben.

Tab. 22: Persönliche Situation der Befragten (Mehrfachnennungen)

	Allein	Partnerschaft	Wohn-gemeinschaft	Eltern / Familie	Sonstiges	Keine Angabe	Gesamt
Promovierende Habiltierende	71 31,7%	140 62,5%	18 8,0%	15 6,7%	17 7,6%	1 0,4%	224 100%
Andere Mitarbeiter	32 25,0%	82 64,1%	3 2,3%	14 10,9%	7 5,5%	4 3,1%	128 100%
Alle Befragte	103 29,3%	222 63,1%	21 6,0%	29 8,2%	24 6,8%	5 1,4%	352 100%



a) Kinder unter 18 Jahren im eigenen Haushalt



b) Pflege von Angehörigen (Zeitaufwand pro Woche)

Abb. 11: Familiäre Situation – Kinder im eigenen Haushalt und Pflege von Angehörigen

Die familiäre Situation wird nicht allein durch die Erziehung von Kindern geprägt. Weil auch die Pflege von Angehörigen ein Aspekt des Familienlebens ist, wurde eine entsprechende Kategorie in die Umfrage aufgenommen. Für 21 der Befragten (6,0%) bedeutet Privatleben auch, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Der Zeitaufwand schwankt zwischen weniger als fünf und mehr als zwanzig Stunden pro Woche (Abb. 11b).

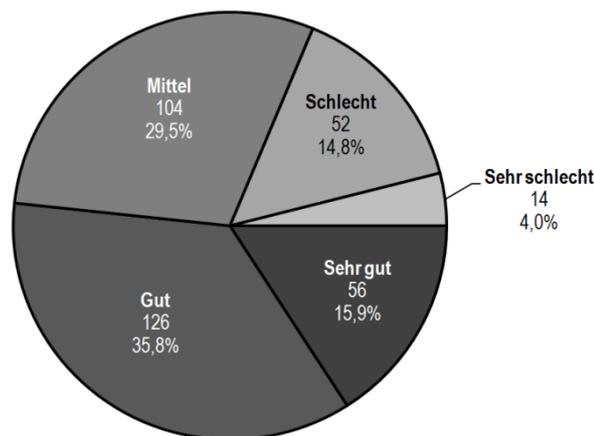


Abb. 12: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1.3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Der Gesamtüberblick zeigt ein durchaus positives Ergebnis: Rund die Hälfte aller Befragten gaben an, Beruf und Privatleben gut bzw. sehr gut miteinander vereinbaren zu können. Weniger als 20% gelang das schlecht bzw. sehr schlecht (Abb. 12).

Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen zeigen die in Tabelle 23 zusammengetragenen Ergebnisse die Tendenz, dass es den Befragten der Altersgruppe der über 50jährigen offenbar am besten gelang, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren, während die 41- bis 50jährigen damit von allen Befragten offensichtlich die größten Probleme hatten.

Der Vergleich der Geschlechter bei dieser Frage zeigt, dass die befragten Männer nach eigenen

Tab. 23: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Altersgruppen

Altersgruppen	Sehr gut	Gut	Mittel	Schlecht	Sehr schlecht	Gesamt
21-30 Jahre	25 16,7%	56 37,3%	40 26,7%	21 14,0%	8 5,3%	150 100%
31-40 Jahre	16 16,3%	29 29,6%	35 35,7%	15 15,3%	3 3,1%	98 100%
41-50 Jahre	7 13,2%	15 28,3%	17 32,1%	11 20,8%	3 5,7%	53 100%
51-60 Jahre	6 14,3%	24 57,1%	8 19,0%	4 9,5%	0 0,0%	42 100%
> 60 Jahre	2 28,6%	1 14,3%	4 57,1%	0 0,0%	0 0,0%	7 100%
Keine Angabe	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100%
Alle Befragte	56 15,9%	126 35,8%	104 29,5%	52 14,8%	14 4,0%	352 100%

Tab. 24: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Geschlecht

Geschlecht	Sehr gut	Gut	Mittel	Schlecht	Sehr schlecht	Gesamt
Männlich	34 16,6%	86 42,0%	48 23,4%	29 14,1%	8 3,9%	205 100%
Weiblich	22 15,3%	39 27,1%	55 38,2%	22 15,3%	6 4,2%	144 100%
Keine Angabe	0 0,0%	1 33,3%	1 33,3%	1 33,3%	0 0,0%	3 100%
Alle Befragte	56 15,9%	126 35,8%	104 29,5%	52 14,8%	14 4,0%	352 100%

Tab. 25: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Sehr gut		Gut		Mittel		Schlecht		Sehr schlecht		Gesamt	
Promovierende Habilitierende	36	16,1%	79	35,3%	67	29,9%	33	14,7%	9	4,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	20	15,6%	47	36,7%	37	28,9%	19	14,8%	5	3,9%	128	100%
Alle Befragte	56	15,9%	126	35,8%	104	29,5%	52	14,8%	14	4,0%	352	100%

Angaben Beruf und Privatleben besser vereinbaren konnten als die befragten Frauen (Tab. 24).

Der Vergleich der Antworten der Promovierenden/Habilitierenden mit denen der Befragten, die sich nicht in einer Qualifizierungsphase befanden, zeigte keine signifikanten Unterschiede (Tab. 25).

Tabellen mit Differenzierung nach Fakultätengruppen, Vertrags- und Beschäftigungsverhältnis befinden sich im Anhang.

An dieser Stelle enthielt der Fragebogen eine offene Frage. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Einschränkungen für ihr Privatleben, die sich aus der beruflichen Tätigkeit ergeben, zu benennen. Die frei formulierten Antworten können in folgende Schwerpunkte unterteilt werden (Abb. 13).

Als eine der größten Einschränkungen für das Privatleben (103 Nennungen) wurde Zeitmangel identifiziert. Die zeitlichen Einschränkungen wirken sich laut Angaben ganz allgemein auf das alltägliche Leben (z. B. im Haushalt), aber auch auf die Planung von Freizeit und Hobby aus. Es bleibt weniger Zeit für Familie und Freunde und für die eigene Erholung und Urlaub. In diesem Zusammenhang stehen auch die 78 Erwähnungen von Problemen durch Lage und Länge der Arbeitszeit. Gründe für die auftretenden Probleme sind laut Angaben z. B. die Mehrarbeit an Wochenenden und in der Nacht, allgemein familienunfreundliche Arbeitszeiten sowie ein kaum geregelter Feierabend. Auch lange

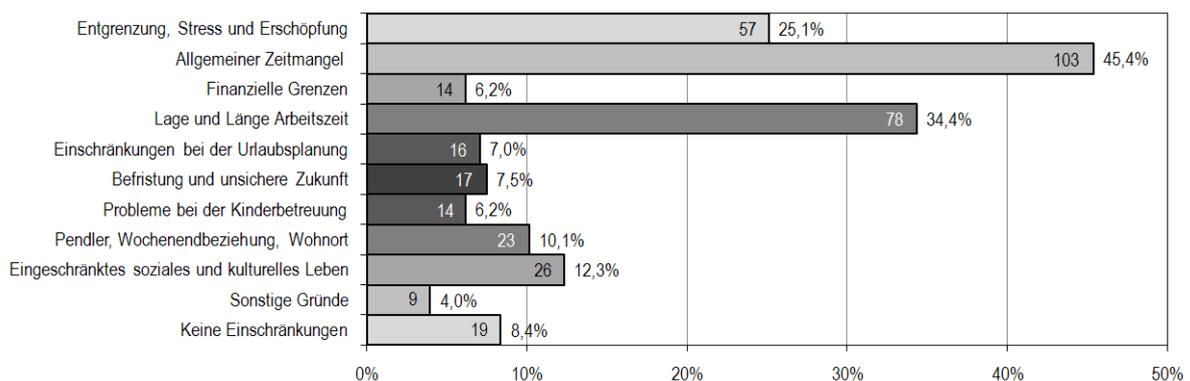


Abb. 13: Einschränkungen für das Privatleben der Befragten, die sich aus ihrer beruflichen Tätigkeit ergeben (Offene Frage, Mehrfachnennungen)¹⁰

¹⁰ Es konnten die Angaben von 227 Befragten ausgewertet werden.

Anfahrtswege, das Pendeln zum Arbeitsplatz und Wochenendbeziehungen (23 Nennungen) stehen mit Zeitmanagementproblemen im Zusammenhang. Ebenfalls zu Zeitmanagementproblemen zu rechnen sind Einschränkungen im sozialen und kulturellen Leben (28 Nennungen) und die 16 erwähnten Einschränkungen in der Urlaubsplanung.

Ein zweiter großer Problembereich wird durch die 57 Erwähnungen von Entgrenzung, Stress und Erschöpfung beschrieben.

Unsicherheiten hinsichtlich Familienplanung und Wahl des Wohnorts aufgrund befristeter Arbeitsverträge wurden von 17 Personen genannt. Vierzehn Teilnehmer gaben an, dass sich Einschränkungen für ihr Privatleben durch finanzielle Engpässe ergeben würden. Das Einkommen sei zu niedrig und Mehrarbeitsstunden würden nicht entlohnt.

Als eine weitere Einschränkung für das Privatleben wurden von vierzehn Befragten Probleme bei der Kinderbetreuung genannt.

Neunzehn der Befragten gaben bei dieser Frage zu Antwort, dass sich aus ihrer beruflichen Tätigkeit keinerlei Einschränkungen für das Privatleben ergeben würden.

1.3.3 Familienpolitik im Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz räumt die Möglichkeit ein, die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung, die in der Regel zweimal sechs Jahre beträgt, um bis zu zwei Jahre pro Kind zu verlängern, wenn der/die Beschäftigte ein Kind/Kinder unter 18 Jahren betreut. Laut Ergebnissen der Umfrage war 251 Personen – mit 71,3% einem Großteil der Befragten – diese Regelung nicht bekannt (Abb. 14a).

Auf die Frage, ob die Teilnehmer von der Möglichkeit Gebrauch machen würden, über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Höchstbefristungsdauer ihrer Qualifizierungsbefristung zu verlängern,

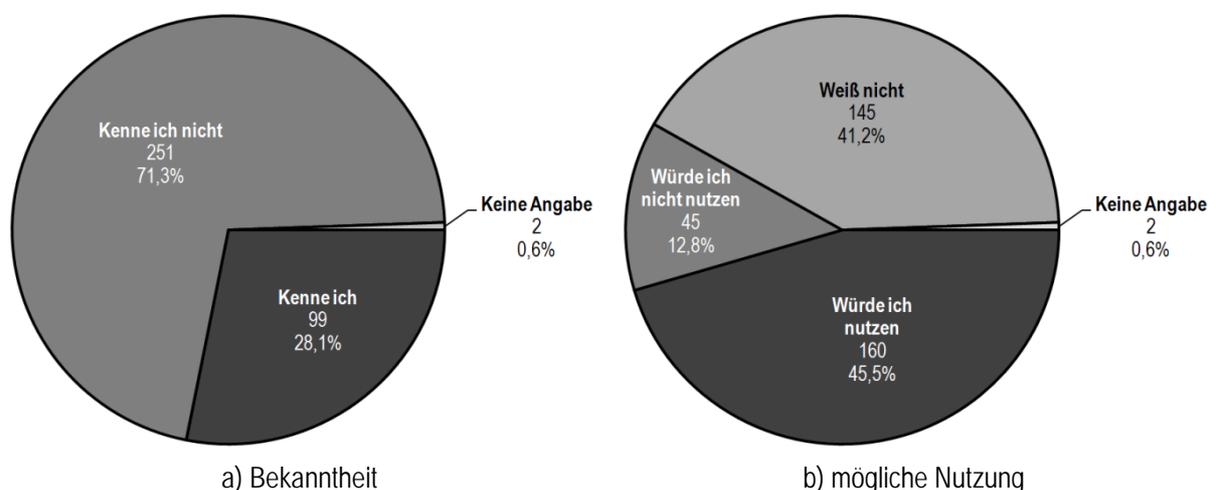


Abb. 14: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

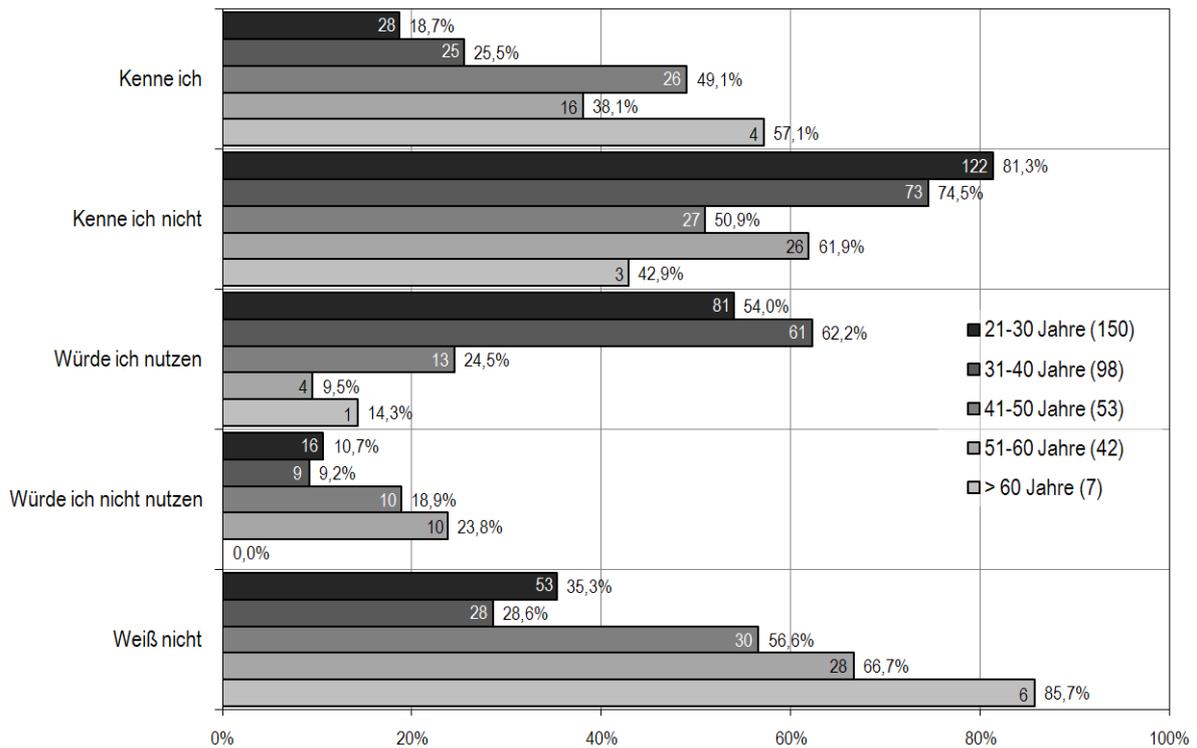


Abb. 15: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Altersgruppen

gaben 160 Personen (45,5%) an, dass sie dies tun würden, 145 der Befragten (41,2%) ließen ihre Entscheidung offen und 45 Personen (12,8%) gaben an, dass sie von dieser Verlängerungsmöglichkeit keinen Gebrauch machen würden (Abb. 14b).

Im Folgenden sollen die Daten zum Bekanntheitsgrad und zum Interesse an der Nutzung der Regelung nach Alter, Geschlecht, Zugehörigkeit zu Fakultät, Promovierenden/Habilitierenden, Beschäftigungs- und Vertragsverhältnis analysiert werden.

Abbildung 15 zeigt, dass der Bekanntheitsgrad der familienpolitischen Regelung gerade bei der eigentlichen Zielgruppe der 21- bis 40jährigen ernüchternd gering (18,7% bzw. 25,5%) war, während sich die 41- bis 50jährigen vergleichsweise gut informiert zeigten (49,1%).

Das Bild ändert sich bei der Frage nach einer etwaigen Nutzung dieser Regelung: Hier ist der Anteil der 21- bis 40jährigen, die diese Frage bejahten, bemerkenswert hoch (54,0% bzw. 62,2%).

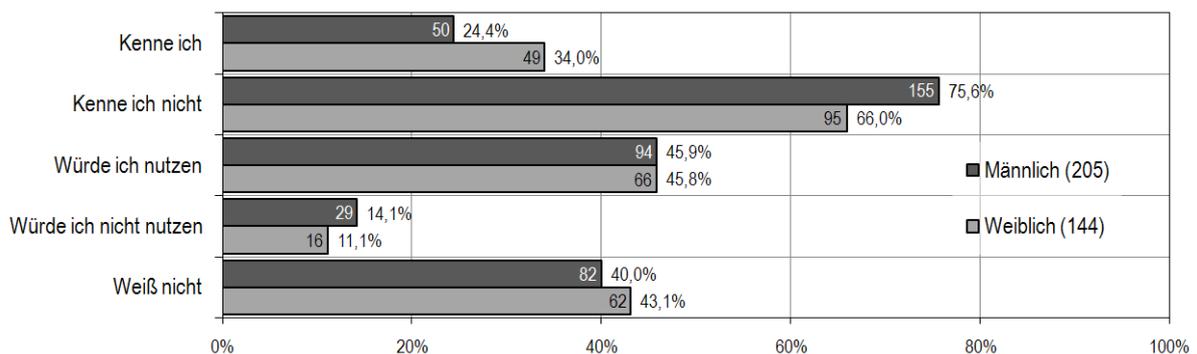


Abb. 16: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Geschlecht

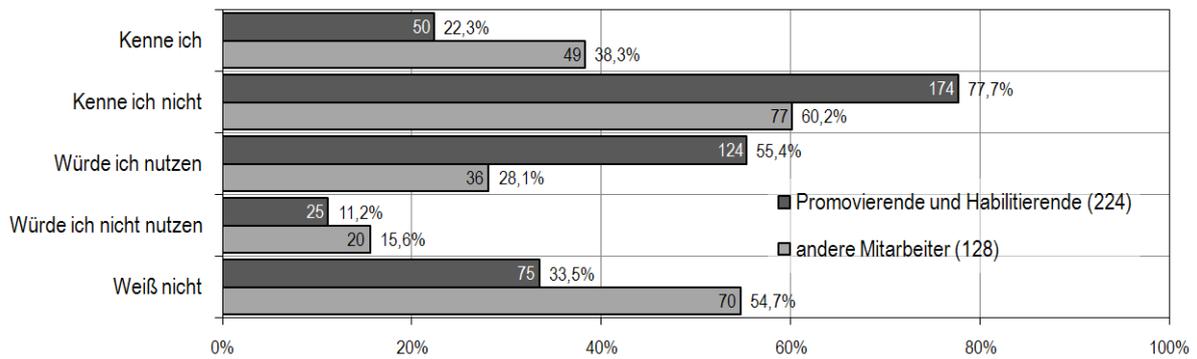


Abb. 17: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

Insgesamt zeigten sich die befragten Frauen besser informiert als ihre männlichen Kollegen (34,0% bzw. 24,4%). Das Interesse an einer Nutzung der Regelung war dagegen bei Frauen und Männern gleich (45,8% bzw. 45,6%) (Abb. 16).

Die vom Gesetz intendierte Zielgruppe für diese Regelung sind die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, die sich während eines befristeten Arbeitsverhältnisses ihrer wissenschaftlichen Qualifikation widmen. Gerade in dieser Gruppe war, wie die Umfrageergebnisse zeigen, diese Regelung über drei Viertel (77,7%) der Befragten nicht bekannt. Andererseits konnte sich mehr als die Hälfte der Promovierenden und Habilitierenden (55,4%) vorstellen, von dieser Regelung Gebrauch zu machen (Abb. 17).

Die Abbildungen zur Differenzierung nach Fakultätengruppen, Vertrags- und Beschäftigungsverhältnis finden Sie im Anhang.

1.3.3 Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen

Die Umfrageteilnehmer wurden befragt, ob sie einen Kinderwunsch schon einmal aus Gründen der beruflichen Entwicklung bzw. wegen beruflicher Erwägungen verschoben hätten (Abb. 18).

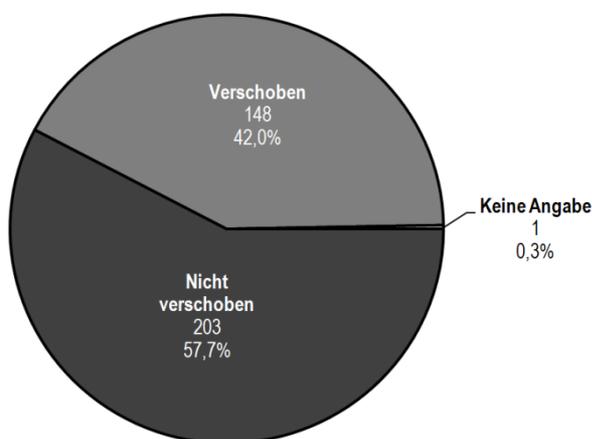


Abb. 18: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (148 Personen bzw. 42,0%) gab an, einen Kinderwunsch aufgrund genannter Überlegungen schon einmal verschoben haben. Diese Frage war eine zum Teil offene Frage. Die Teilnehmer hatten dabei die Möglichkeit anzugeben, warum sie schon einmal die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben haben. Dazu äußerten sich insgesamt 113 Teilnehmer. Die frei formulierten Antworten auf die offene Frage können in den in Abbildung 19 aufgeführten Schwerpunkten

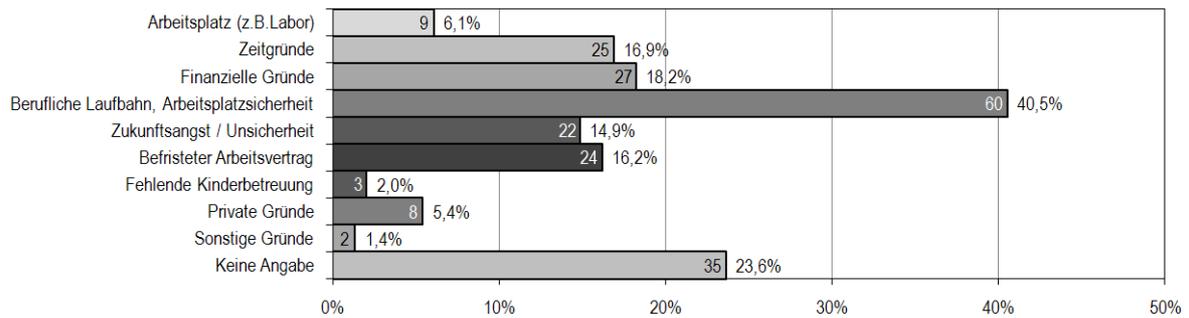


Abb. 19: Gründe für einen Aufschub des Kinderwunsches (Offene Frage, Mehrfachnennungen)

zusammengefasst werden. Mehrfachnennungen waren möglich.

Am häufigsten wurden Gründe in Zusammenhang mit der beruflichen Laufbahn und Arbeitsplatzsicherheit (60 Nennungen) genannt, gefolgt von finanziellen Gründen (27), der Tatsache des befristeten Arbeitsvertrages (24) und Zukunftsangst/Unsicherheit (22). Weitere Gründe waren zeitlicher Art (25 Antworten), die eigene Tätigkeit oder die Bedingungen am Arbeitsplatz, wie z. B. die Arbeit mit radioaktiven Stoffen oder giftigen Substanzen (9) und private Gründe (8). Unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten wurden nur dreimal angeführt.

Im Folgenden werden die Antworten auf die Frage nach dem Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen näher betrachtet, differenziert nach Alter, Geschlecht, Fakultät, Promovierende/Habilitierende, Beschäftigungsverhältnis und Vertragsverhältnis der Befragten.

Bei der Betrachtung der einzelnen Altersgruppen fällt besonders ins Auge, dass etwa die Hälfte der unter 40jährigen (49,3% bzw. 51,0%) angab, schon einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen aufgeschoben zu haben. Befragte aus den höheren Altersgruppen gaben diese Antwort seltener (34,0% in Gruppe 41-50 Jahre) bzw. viel seltener (11,9% in Gruppe über 51-60 Jahre) (Abb. 20).

Über die Hälfte der weiblichen Befragten (54,9%) gaben an, ihren Kinderwunsch schon einmal aus beruflichen Gründen aufgeschoben zu haben, während nur knapp ein Drittel der befragten Männer (33,7%) diese Antwort gaben (Abb. 21).

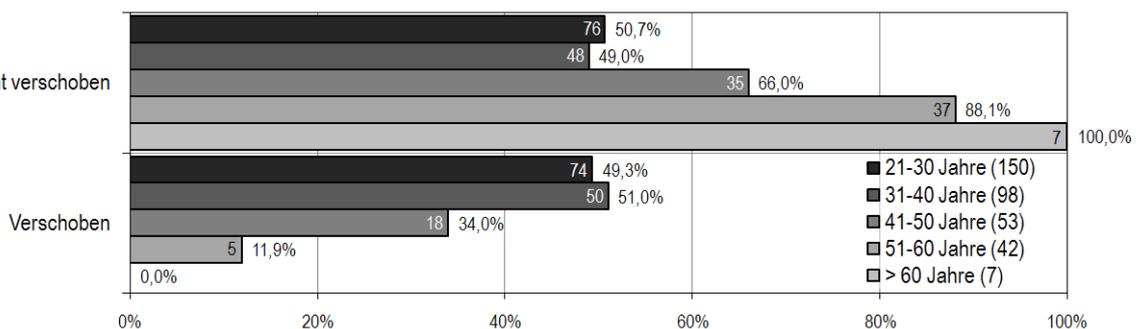


Abb. 20: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Altersgruppen

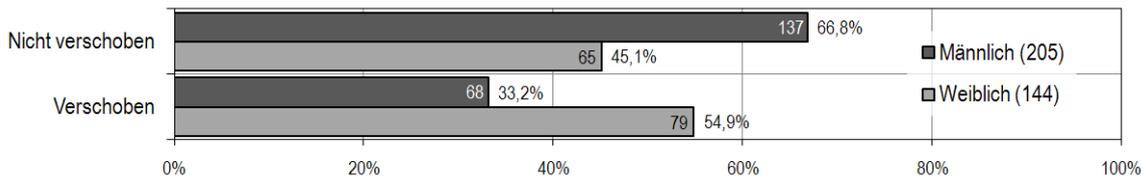


Abb. 21: Aufschieb eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Geschlecht

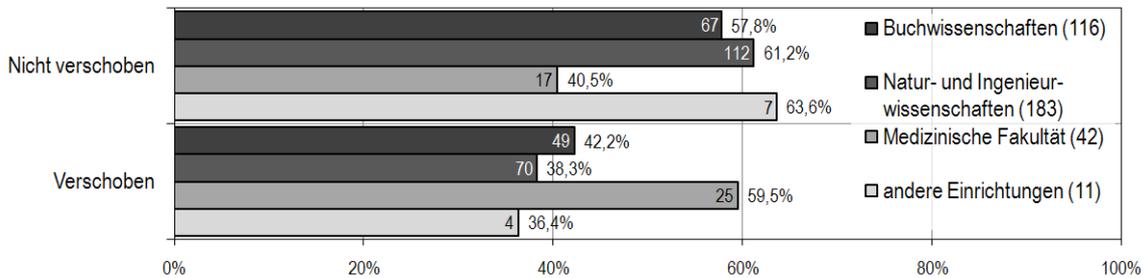


Abb. 22: Aufschieb eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Fakultät / Einrichtung

Im Vergleich der Fakultäten untereinander fällt auf, dass an der Medizinischen Fakultät knapp 60% der Befragten einen Kinderwunsch aus Gründen der beruflichen Entwicklung oder wegen beruflicher Erwägungen aufgeschoben hatten. An den übrigen Fakultäten betraf dies einen geringeren Prozentsatz der Umfrageteilnehmer – 42,2% an den Fakultäten der Buchwissenschaften, 38,3% an den Fakultäten der Natur- und Ingenieurwissenschaften und 36,4% an den übrigen Einrichtungen (Abb. 22).

Von den Promovierenden und Habilitierenden gaben 45,5% an, schon einmal einen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen aufgeschoben zu haben (Abb. 23).

Etwa die Hälfte der Umfrageteilnehmer mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis gaben an, einen Kinderwunsch wegen beruflicher Erwägungen schon einmal aufgeschoben zu haben, während bei den Befragten mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis dieser Anteil bei nur einem Viertel lag (Abb. 24).

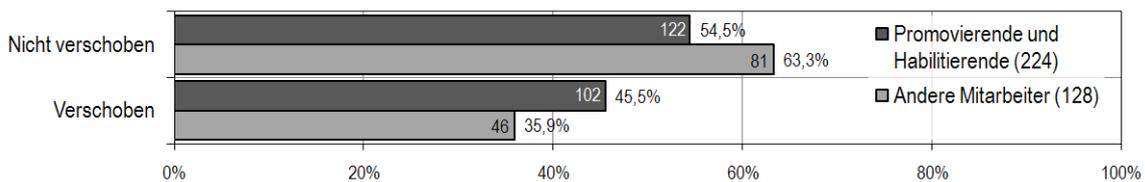


Abb. 23: Aufschieb eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

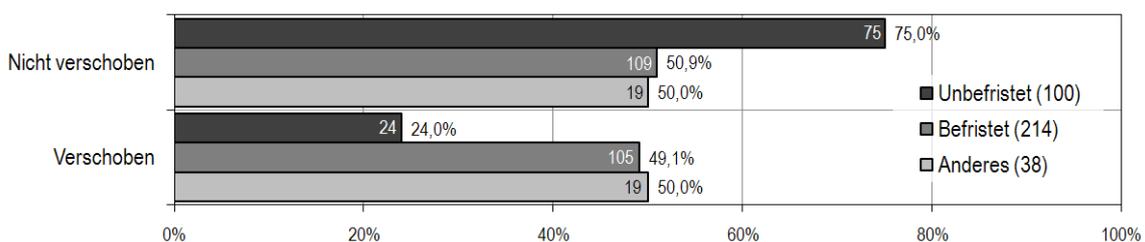


Abb. 24: Aufschieb eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Beschäftigungsverhältnis

2 Motivierende und demotivierende Faktoren

Eine insgesamt positive Beurteilung der Arbeitsbedingungen verdeutlicht die intrinsische Motivation der wissenschaftlich Beschäftigten – auch wenn in Einzelfragen berechtigte Kritik geäußert wird – die Arbeit motiviert und macht Spaß.

Frauen beurteilen die Situation i. d. R. etwas kritischer als Männer, Ältere zeigten sich zufriedener als Jüngere. Interessanterweise äußerten sich auch befristet Beschäftigte und Drittmittelbeschäftigte zufrieden.

Motivationspotential und Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

In der Umfrage wurden die drei Kategorien „Arbeitsinhalte“, „Infrastruktur“ und „subjektive Faktoren“ untersucht.

Das motivierende Potential der **Arbeitsinhalte** wurde erwartungsgemäß am positivsten von allen drei Kategorien beurteilt. Interessant sind einige Unterschiede zwischen den Fächergruppen: Die Antworten aus den Buchwissenschaften waren am positivsten, gefolgt von den Natur- und Ingenieurwissenschaften und der Medizinischen Fakultät. Die unbefristet Beschäftigten gaben fast durchgehend positivere Bewertungen zu allen Items in der Kategorie Arbeitsinhalte. Damit können einige langlebige Vorurteile widerlegt werden. In den leicht abweichend negativeren Beurteilungen von Lehre bzw. Betreuung Studierender durch Promovierende und Habilitierende spiegelt sich vielleicht deren besondere Prioritätensetzung oder auch die ungenügende Vorbereitung dieser Beschäftigtengruppe auf diese Anforderung wider.

Die **Infrastruktur** wirkte insgesamt weniger zufrieden stellend bzw. motivierend auf die Umfrageteilnehmer. Deutlich wurde der Mangel an personellen Ressourcen als größtes Manko. Im Vergleich von Beschäftigtengruppen zeigte sich eine größere Zufriedenheit bei den befragten Frauen, unbefristet Beschäftigten und bei Drittmittelbeschäftigten im Vergleich zu über Haushaltsmittel finanzierten Befragten. Vielleicht wirken sich die Finanzierungsquellen hier direkt aus. Deutliche Unterschiede in einzelnen Punkten gibt es zwischen den einzelnen Fakultätengruppen bzw. Einrichtungen.

Im Bereich der **subjektiven Faktoren** erhielten die Items, die mit dem unmittelbaren Arbeitsgeschehen im Kollegenkreis und mit Fachvorgesetzten im Zusammenhang stehen, und die flexible Arbeitszeitgestaltung die besten Werte. Gerade die Möglichkeit, die Arbeitszeit in gewissem Umfang selbst zu gestalten, scheint die im Kapitel 1 erwähnte unentgeltliche Mehrarbeit in gewissem Maße akzeptabel zu machen.

Wieder waren hier Frauen und die Befragten aus der MEF kritischer. Drittmittelbeschäftigte dagegen äußerten sich eher positiv, außer beim Item Vertragsgestaltung, das sie, ebenso wie die befristet Beschäftigten, als demotivierend/unbefriedigend empfanden.

In dieser Kategorie zeigen sich die Felder mit dem größten Handlungsbedarf:

Es besteht ein großer Bedarf an Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universitätslaufbahn. Die in der Einleitung erwähnte Studie der Gewerkschaft ver.di war zu ähnlichen Ergebnissen gekommen und hatte die Forderung „Career Center für Wissenschaftler“ formuliert.

Der Umgang mit Befristungen muss deutlich verbessert werden. Die im Zusammenhang mit der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule gemachte Ankündigung, sechs Monate vor Ablauf über geplante Vertragsverlängerungen zu informieren, ist ein sehr begrüßenswerter Schritt in die richtige Richtung – vorausgesetzt, sie wird konsequent umgesetzt. Das genügt aber nicht. Die Laufzeiten der Verträge müssen dringend überprüft werden. Laufzeiten von weniger als 12 Monaten sind nur in begründeten Ausnahmefällen berechtigt. Die im Juni 2009 gefundene Regelung für den SFB 652 ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Die Aussagen zum Item Bezahlung/Vergütung machen deutlich, dass die Praxis der Teilzeitbeschäftigung ein eindeutig demotivierender Faktor ist.

Gut durchdachte Einweisungen von neu eingestellten Beschäftigten dürften die deutlich gewordenen Defizite bei der Klarheit von Abläufen, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten beseitigen. Eine vorbereitete Routine, mit Checklisten, Ansprechpartnern, ggf. Laufzetteln für den jeweiligen Bereich erfordert einen einmaligen Vorbereitungsaufwand, dürfte sich auf lange Sicht aber auszahlen. Der Bedarf zeigt sich insbesondere in den Antworten der befristet Beschäftigten und der Promovierenden/Habilitierenden.

Die Bewertung des Items Arbeitsbelastung lässt darauf schließen, dass trotz der positiv empfundenen Flexibilität die freiwillig geleistete Mehrarbeit demotivierend wirkt. Auch die Bewertung des Items „Zuarbeit für Vorgesetzte“ könnte in diesem Kontext gesehen werden.

Anerkennung der Autorenschaft

Die Ergebnisse zu den Fragen zur Autorenschaft zeigen einen Missstand, der die Zuständigen in Universitätsleitung und akademischen Gremien sofort zum Handeln bewegen sollte. Kritische Angaben kamen insbesondere von Männern, Beschäftigten aus der MEF und Haushaltsbeschäftigten. Andererseits lassen die Antworten nicht klar auf positive oder negative Diskriminierung schließen.

Weiterbildung

Informationsgrad und Nutzung von Weiterbildungsangeboten zeigen ein gemischtes Bild. Spezifische Angebote werden leider wenig genutzt, von den Promovierenden und Habilitierenden sogar noch weniger als von anderen Beschäftigten des Mittelbaus. Das unbefriedigende Bild wird ergänzt durch die Angaben, dass die Informationen zu Angeboten zur Fort- und Weiterbildung unzureichend sind und die Ermutigung durch Fachvorgesetzte dringend verbesserungswürdig ist. Die größten Defizite zeigten sich

dabei in den Buchwissenschaften. Auch der Umfang der Freistellungen und Kostenübernahme lässt Verbesserungsspielräume erkennen, besonders wieder bei den Buchwissenschaften. Die Tatsache, dass Promovierende und Habilitierende sich in einer Qualifizierungsphase befinden und entsprechend gezielt gefördert werden müssten, spiegelte sich zwar in den Antworten der Befragten zur Kostenerstattung, nicht aber zur Freistellung wider.

Weitere Faktoren und Verbesserungswünsche

Die Befragten hatten die Möglichkeit weitere Faktoren zu nennen.

Am häufigsten (28 bzw. 27 Nennungen) wurden als Einflussfaktoren auf die Motivation genannt. Als demotivierend wurden am häufigsten Verwaltungs- und Gremienarbeit – kurz Bürokratie – und Arbeitsklima/Leistungsanerkennung genannt, wozu wir hier auch die mangelhafte bzw. fehlende Kommunikation innerhalb und zwischen Fakultäten und Einrichtungen zählen. Inwieweit der Bürokratieaufwand reduziert werden kann, entzieht sich weitgehend unserer Beurteilung. Klar ist aber, dass Arbeitsklima und Kommunikation von Menschen gemacht und also auch veränderbar sind. Von den Promovierenden und Habilitierenden wurden neben den oben genannten Faktoren explizit Vernetzung und Zusammenarbeit genannt, die auch dem größeren Kontext Kommunikation zugeordnete werden können.

Die am häufigsten genannten Wünsche auf Verbesserung bezogen sich auf die Servicebereiche (Bibliothek, Rechenzentrum/interne Administratoren), die personelle Ausstattung und auf die Anwesenheit bzw. Ansprechbarkeit der Fachvorgesetzten. Zumindest der letztgenannte Punkt ließe sich ohne großen Aufwand verbessern.

Arbeitsbedingungen der Promovierenden und Habilitierenden

Aus den Angaben der Promovierenden und Habilitierenden ist ersichtlich, dass Probleme beim Zeitmanagement und unklare Weiterbeschäftigung/Befristung als belastende Faktoren empfunden werden. Obwohl die Betreuung selbst nicht negativ bewertet wurde, lassen sowohl die Zeitmanagementprobleme als auch die Nennung von inhaltlichen und planerisch-organisatorischen Problemen auf Unterstützungsbedarf schließen. Auffällig sind die abweichenden Bewertungen der Items Betreuung, finanzielle Unsicherheit, Arbeitsbelastung durch fremde Forschungsaufgaben und Verwaltungsaufgaben durch die Umfrageteilnehmer aus den verschiedenen Fakultätengruppen bzw. Bereichen. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Promovierenden der Ingenieur- und Naturwissenschaften ihre Lage etwas positiver sehen als die der anderen Wissenschaften.

Bei Befragten aller Richtungen zeigte sich der Anspruch, mehr Zeit in die eigene Qualifikation und Forschung investieren zu können, und das trotz der mehrfach erwähnten freiwilligen Mehrarbeit.

Die Frage zum Verlauf der Promotion/Habilitation richtete sich an alle Umfrageteilnehmer. Bei jedem Dritten kam es zu einer Verzögerung des Vorhabens und fast 30% gaben an, einen Abbruch schon

einmal in Erwägung gezogen zu haben. Sind diese Zahlen akzeptabel? Es handelt sich um Ressourcen, die eingesetzt werden und – aus unserer Sicht wichtiger – Lebenszeit, Engagement und Einsatz von Menschen, für die die Universität sowie die wissenschaftlichen Betreuerinnen und Betreuer eine Verantwortung übernommen haben. Für uns sind diese Zahlen nicht akzeptabel, und das im folgenden Beitrag beschriebene Vorhaben signalisiert uns, dass die Universitätsleitung diese Meinung teilt.

Die am häufigsten benannten Ursachen für den Abbruch waren Betreuungsprobleme, Motivationsprobleme, unsichere Perspektive (Befristung, finanzielle Situation) und Arbeitsbelastung. Folgerichtig sollte sich nach Meinung der Befragten vor allem die Betreuung verbessern, ebenso Kommunikation und Informationsweitergabe. Die Arbeitsbelastung sollte sinken. Den oben gemachten Ausführungen zum Umgang mit Befristungen und Teilzeitverträgen ist hier nichts hinzuzufügen.

Viele der hier identifizierten Defizite ließen sich durch Promotionsvereinbarungen beseitigen oder zumindest verringern. Eine solche Vereinbarung enthält gewöhnlich Festlegungen zu vertraglichen und finanziellen Rahmenbedingungen, Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuern inklusive Zeitpläne und Termine, Weiterbildungspläne mit Regelungen zu Kosten und Freistellung u.v.m. National und international liegen überwiegend positive Erfahrungen mit Promotionsvereinbarungen vor. Ein Muster kann unter http://pi.stco.de/materialien/pv_pgdok_pi.pdf eingesehen werden.

Dieser Gedanke wurde auch von der Universitätsleitung aufgegriffen und ist Bestandteil des im Frühjahr 2010 vorgestellten Konzepts einer Graduiertenakademie. Mit der Umsetzung dieses Vorhabens eröffnet sich die Möglichkeit, viele der in dieser Umfrage deutlich gewordenen Defizite anzugehen.

Wir konnten die Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, Frau Prof. van Rienen, gewinnen, an dieser Stelle dieses Vorhaben näher zu erläutern:

Graduiertenakademie an Universität Rostock – Beitrag der Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung, Frau Prof. van Rienen

Liebe Leserinnen und Leser!

Während ich im letzten Jahr mit einem kleinen Kreis die ersten Gedanken zum Konzept einer universitätsweiten Graduiertenakademie austauschte, saß der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten an der Auswertung der hier vorgestellten Ergebnisse seiner Umfrage unter Doktorandinnen und Doktoranden. Als ich die erste Kurzauswertung zu Gesicht bekam, war unser Konzept schon recht weit gediehen und ich freute mich zu sehen, dass unsere Pläne für viele der in den Antworten formulierten Probleme eine Lösung anzubieten schienen. Daraufhin lud ich den Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten zu einem Gespräch. Dieses verlief außerordentlich konstruktiv, wofür ich mich auch an dieser Stelle erneut insbesondere bei Frau Fleischer bedanken möchte, die mir auch bei der weiteren Ausarbeitung hilfreich mit Reflektionen zur Seite stand.

Was können Sie sich denn nun unter der Graduiertenakademie vorstellen?

Die Graduiertenakademie greift viele positive Elemente auf, die uns aus DFG-Graduiertenkollegs an unserer Universität bereits wohlbekannt sind und macht diese aber nun allen Doktorandinnen und Doktoranden, die daran teilhaben wollen, zugänglich. Mit der Einrichtung einer universitätsweiten Graduiertenakademie im April 2010 möchte die Universität Rostock unter Erhaltung der Vielfalt der Promotionswege wesentliche Elemente der strukturierten Promotion für alle Doktorandinnen und Doktoranden anbieten.

Die entscheidenden Ziele der Graduiertenakademie liegen in

- einer guten Betreuung,*
- der Ermöglichung intensiven wissenschaftlichen Austauschs in einem Netzwerk von Promovierenden sowie*
- flankierenden Qualifizierungsmaßnahmen.*

Dabei wird die Promotionszeit als erste Phase der Berufstätigkeit angesehen, die aber dennoch mit einer intensiven Betreuung einhergehen soll. Die Förderung von Kreativität, Selbstständigkeit und Kompetenz gehört zu den Kerngedanken des disziplinenübergreifenden Unterstützungsangebotes für alle Wege zur Promotion. Die fachspezifische Betreuung und Qualifizierung verbleibt im wissenschaftlichen Umfeld des Promotionsthemas. Die Graduiertenakademie ergänzt diese gezielt durch bedarfsgerechte, fachübergreifende Qualifikationsangebote. Zusammen mit neuen Betreuungskonzepten dient dies der Gewährleistung einer Doktorandenausbildung auf höchstem Niveau.

An dieser Stelle ist nicht der Platz, um alle Details des Konzepts zu schildern. Deshalb liegen das Konzept und die Richtlinie zur Einrichtung der Graduiertenakademie auch im Web:

<http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-umfrage.html>

Hier seien nur einige wenige Punkte herausgegriffen, die einen direkten Bezug zu den Ergebnissen der Umfrage haben:

- Verbesserung der Betreuung: Das Konzept der Graduiertenakademie sieht für die Mitgliedschaft in der Graduiertenakademie vor, dass insbesondere die Festlegung einer Ko-Betreuung sowie die Unterzeichnung einer Betreuungsvereinbarung inklusive einer thematischen Festlegung und einem Arbeits- und Zeitplan vor, ohne dabei natürlich die in der Forschung notwendige Flexibilität bzgl. unvorhergesehener leichter thematischer Abweichungen oder Verfolgung sich auftuender spannender Fragestellungen auszuschließen. Die Betreuungsvereinbarung soll allen Beteiligten u.a. mehr Planungssicherheit geben. Neben den regelmäßigen fachlichen Besprechungen sollten ergänzend im Arbeitsplan auch fixe Zeitpunkte für*

Besprechungen über die Gesamtfortschritte und die Planung von Qualifizierungsangeboten vorgesehen werden.

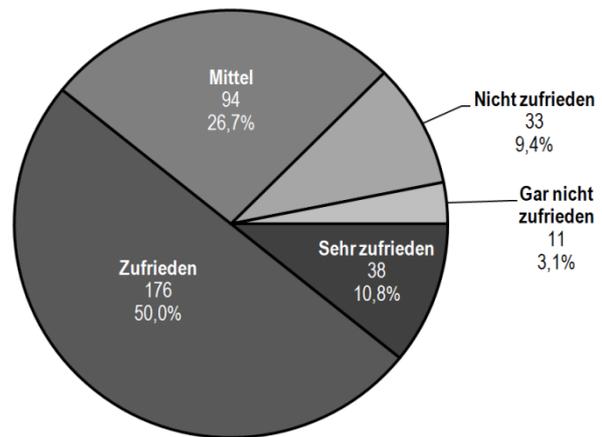
- *Anerkennung der Autorenschaft: Die Anerkennung der Autorenschaft gehört zu den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis. Die Befolgung derselbigen wird ein Punkt der abzuschließenden Betreuungsvereinbarung sein.*
- *Verbesserung des Kommunikations- und Informationsflusses: Einerseits sind Informationsveranstaltungen zu Themen wie etwa Forschungsförderung, Karrierewege inner- und außerhalb der Wissenschaft, Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis, Publikationswesen in den verschiedenen Fächergruppen und vielem mehr im Rahmen der Graduiertenakademie geplant. Andererseits soll ein Netzwerk der Promovierenden aufgebaut werden, welches der besseren Kommunikation unterhalb der Doktorandinnen und Doktoranden dienen soll.*
- *Arbeitsbelastung: Hier kann die Graduiertenakademie sicher nur in begrenztem Umfang hilfreich tätig werden, aber durch Kurse zum Zeitmanagement und durch die Kommunikation mit anderen Promovierenden im Rahmen des geplanten Netzwerkes ist doch etwas Hilfestellung zu erwarten.*
- *Vertragliche Gestaltung: Die Graduiertenakademie wird darauf achten, dass möglichst Verträge nach dem Schema 2 Jahre + 1 Jahr + x Monate für die Promovierenden vergeben werden. Bei der Finanzierung über Drittmittel aus der Industrie wird sich dies allerdings nicht immer realisieren lassen. Über Verbesserungsmöglichkeiten auch für diese Fälle wird nachzudenken sein.*
- *Weiterbildung: Die in der Erstellung befindlichen Webseiten für die Graduiertenakademie werden neben dem spezifischen Qualifizierungsprogramm auch Links zu Informationsquellen über weitere Weiterbildungsangebote geben. Die Betreuer werden angehalten, ihren Promovierenden die aktive Teilnahme an nationalen und internationalen Tagungen zu ermöglichen. Informationen über Fördermöglichkeiten für Auslandsaufenthalte werden das Thema von Informationsveranstaltungen sein, Links dazu auf den Webseiten eingestellt werden.*
- *Klarheit von Verantwortlichkeiten etc.: Hier kann die Graduiertenakademie gerne behilflich dabei sein, Checklisten u. ä. zu erstellen.*

Jede Fakultät wird eine Doktorandin bzw. einen Doktoranden in den im Juli 2010 zu gründenden Graduiertenrat entsenden. Auf diese Weise soll eine ständige enge Kommunikation mit diesen Vertreterinnen und Vertretern der Promovierenden dafür sorgen, dass Anregungen und Wünsche ebenso wie Informationen über Missstände schnell Gehör finden, so dass die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin daran arbeiten kann, ein möglichst attraktiver Ort für die Zeit der Promotion zu sein.

Prof. Dr. Ursula van Rienen, Prorektorin für Forschung und Forschungsausbildung

2.1 Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Abbildung 25 zeigt die Antworten auf die allgemeine Frage nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Über die Hälfte der Befragten gaben an, zufrieden (50,0%) bzw. sehr zufrieden (10,8%) zu sein, während knapp 14% der Befragten nicht bzw. gar nicht zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen waren.



Aufgeschlüsselt nach männlichen und weiblichen Beschäftigten zeigt sich folgendes Bild: Von den befragten Männern sind mit insgesamt knapp zwei Drittel mehr Befragte zufrieden (50,2%) bzw. sehr zufrieden (12,7%) mit den Arbeitsbedingungen, als bei den Frauen (49,3% und 8,3%). Dagegen sind insgesamt 11,8% der männlichen und 13,2% der weiblichen Teilnehmer nicht bzw. gar nicht zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen (Tab. 26).

Abb. 25: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt, dass die über 50jährigen sich eher klar positiv bzw. negativ äußerten, während zwischen einem Viertel und einem Drittel der Befragten aus den unteren Altersgruppen die Antwort „mittel“ gaben (Tab. 27).

Die Aufschlüsselung nach Fakultätengruppen zeigt eine vergleichsweise große Unzufriedenheit der

Tab. 26: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Geschlecht

Geschlecht	Sehr zufrieden	Zufrieden	Mittel	Nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt
Männlich	26 12,7%	103 50,2%	52 25,4%	18 8,8%	6 2,9%	205 100%
Weiblich	12 8,3%	71 49,3%	42 29,2%	14 9,7%	5 3,5%	144 100%
Keine Angabe	0 0,0%	2 66,7%	0 0,0%	1 33,3%	0 0,0%	3 100%
Alle Befragte	38 10,8%	176 50,0%	94 26,7%	33 9,4%	11 3,1%	352 100%

Tab. 27: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen

Altersgruppe	Sehr zufrieden	Zufrieden	Mittel	Nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden	Gesamt
21-30 Jahre	15 10,0%	79 52,7%	40 26,7%	11 7,3%	5 3,3%	150 100%
31-40 Jahre	14 14,3%	45 45,9%	26 26,5%	9 9,2%	4 4,1%	98 100%
41-50 Jahre	3 5,7%	24 45,3%	20 37,7%	6 11,3%	0 0,0%	53 100%
51-60 Jahre	5 11,9%	22 52,4%	8 19,0%	5 11,9%	2 4,8%	42 100%
> 60 Jahre	1 14,3%	5 71,4%	0 0,0%	1 14,3%	0 0,0%	7 100%
Keine Angabe	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100%
Alle Befragte	38 10,8%	176 50,0%	94 26,7%	33 9,4%	11 3,1%	352 100%

Tab. 28: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Sehr zufrieden		Zufrieden		Mittel		Nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
Buchwissenschaften	18	15,5%	52	44,8%	35	30,2%	9	7,8%	2	1,7%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	16	8,7%	95	51,9%	51	27,9%	14	7,7%	7	3,8%	183	100%
Medizinische Fakultät	2	4,8%	22	52,4%	7	16,7%	10	23,8%	1	2,4%	42	100%
Andere Einrichtungen	2	18,2%	7	63,6%	1	9,1%	0	0,0%	1	9,1%	11	100%
Alle Befragte	38	10,8%	176	50,0%	94	26,7%	33	9,4%	11	3,1%	352	100%

Befragten aus der Medizinischen Fakultät und eine relativ große Zufriedenheit der Teilnehmer aus den anderen Einrichtungen gegenüber den anderen Fakultäten. Mit 42 bzw. 11 Personen sind diese Befragtegruppen aber relativ klein (Tab. 28).

Im Vergleich der über Haushalt finanzierten Beschäftigten und der Drittmittelbeschäftigten zeigte sich, dass die Befragten aus der letztgenannten Gruppe sich insgesamt positiver äußerten. Die Antwort „sehr zufrieden“ wurde interessanterweise am häufigsten von Befragten außerhalb regulärer Arbeitsverhältnisse (Stipendium, Sonstige) gegeben (Tab. 29).

Tab. 29: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Sehr zufrieden		Zufrieden		Mittel		Nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
Haushalt	19	10,2%	89	47,6%	53	28,3%	20	10,7%	6	3,2%	187	100%
Drittmittel	8	8,7%	50	54,3%	23	25,0%	8	8,7%	3	3,3%	92	100%
Beamte	3	8,3%	16	44,4%	11	30,6%	5	13,9%	1	2,8%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	1	14,3%	3	42,9%	2	28,6%	1	14,3%	0	0,0%	7	100%
Stipendium	7	23,3%	16	53,3%	6	20,0%	0	0,0%	1	3,3%	30	100%
Sonstiges	7	25,0%	8	28,6%	10	35,7%	3	10,7%	0	0,0%	28	100%
Mehrfachnennung	7	25,0%	6	21,4%	11	39,3%	4	14,3%	0	0,0%	28	100%
Alle Befragte	38	10,8%	176	50,0%	94	26,7%	33	9,4%	11	3,1%	352	100%

Tab. 30: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Sehr zufrieden		Zufrieden		Mittel		Nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
Unbefristet	9	9,0%	48	48,0%	27	27,0%	14	14,0%	2	2,0%	100	100%
Befristet	21	9,8%	108	50,5%	59	27,6%	17	7,9%	9	4,2%	214	100%
Anderes	8	21,1%	20	52,6%	8	21,1%	2	5,3%	0	0,0%	38	100%
Alle Befragte	38	10,8%	176	50,0%	94	26,7%	33	9,4%	11	3,1%	352	100%

Tab. 31: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Sehr zufrieden		Zufrieden		Mittel		Nicht zufrieden		Gar nicht zufrieden		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	29	12,9%	105	46,9%	64	28,6%	20	8,9%	6	2,7%	224	100%
Andere Mitarbeiter	9	7,0%	71	55,5%	30	23,4%	13	10,2%	5	3,9%	128	100%
Alle Befragte	38	10,8%	176	50,0%	94	26,7%	33	9,4%	11	3,1%	352	100%

Tabelle 30 zeigt, dass unbefristet Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen etwas kritischer sahen als die befristet beschäftigten Befragten.

Der Vergleich der Antworten der Promovierenden/Habilitierenden mit den anderen Befragten lässt keine klaren Schlüsse zu: 59,8% der Promovierenden/Habilitierenden und 62,5% der anderen Mitarbeiter waren sehr zufrieden bzw. zufrieden; 11,6% der Promovierenden/Habilitierenden und 14,1% der anderen Mitarbeiter waren nicht bzw. gar nicht zufrieden (Tab. 31).

Die Einschätzungen der Beteiligten über das motivierende Potential von bzw. die Zufriedenheit mit Arbeitsinhalten (9 Items), Infrastruktur (8 Items) und subjektiven Faktoren (12 Items) wurden anhand einer fünfstufigen Skala (1 = sehr zufrieden/motivierend bis zu 5 = sehr unzufrieden/demotivierend) bewertet. Die Abschnitte 2.1.1 bis 2.1.3 beschäftigen sich mit den Antworten zu den Schwerpunkten Arbeitsinhalte: Lehre und Forschung, Infrastruktur und subjektive Faktoren.

2.1.1 Arbeitsinhalte: Lehre und Forschung

Insgesamt waren die Befragten mit den Arbeitsinhalten bei Lehre und Forschung zufrieden bzw. empfanden sie als motivierend. Das gilt besonders für die Items Themenschwerpunkt der eigenen Arbeit, Forschungstätigkeit, Arbeit an der Promotion/Habilitation und Betreuung von Studierenden (Abb. 26).

Die weiblichen Befragten äußerten sich bei einigen Items ein wenig kritischer als die männlichen Befragten. Deutlich positiver beurteilten Frauen das Angebot von Auslandsaufenthalten (Abb. 27).

Die Aufschlüsselung nach Fakultätengruppen/ anderen Einrichtungen ergab folgendes Bild (Abb. 28):

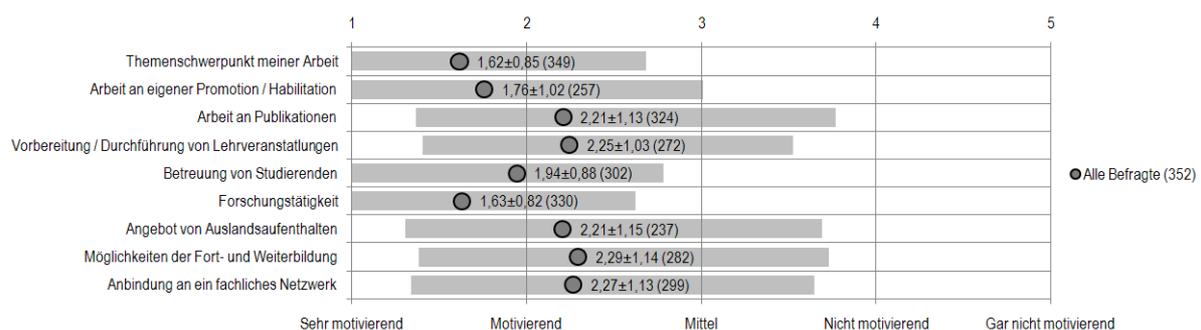


Abb. 26: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung

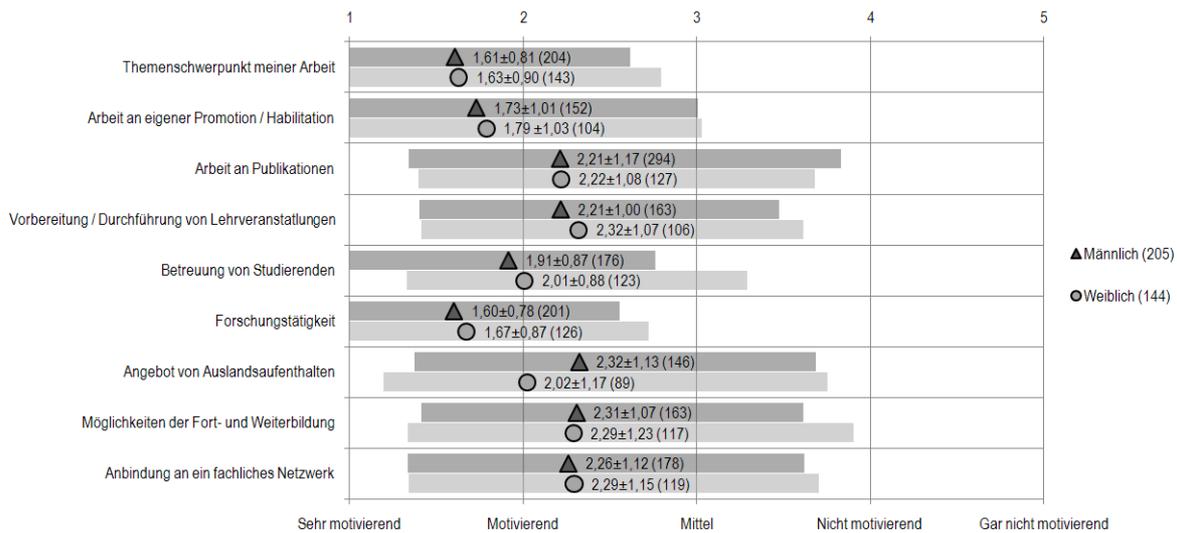


Abb. 27: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Geschlecht

Im Vergleich der Fakultäten schneiden die Buchwissenschaften am besten ab, gefolgt von den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Mit Ausnahme der drei letzten Items (Auslandsaufenthalte, Fort- und Weiterbildung, fachliches Netzwerk) gaben die Befragten der Medizinischen Fakultät die jeweils kritischste Antwort.

Auf Grund der etwas anders gelagerten Arbeitsschwerpunkte sind die Befragten aus den anderen Einrichtungen hier gesondert zu betrachten. Lehrveranstaltungen und Betreuung von Studierenden, Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildung sowie Anbindung an fachliches Netzwerk wurden positiv und sehr positiv bewertet, während Arbeit an Promotion bzw. Habilitation und Publikationen vergleichsweise

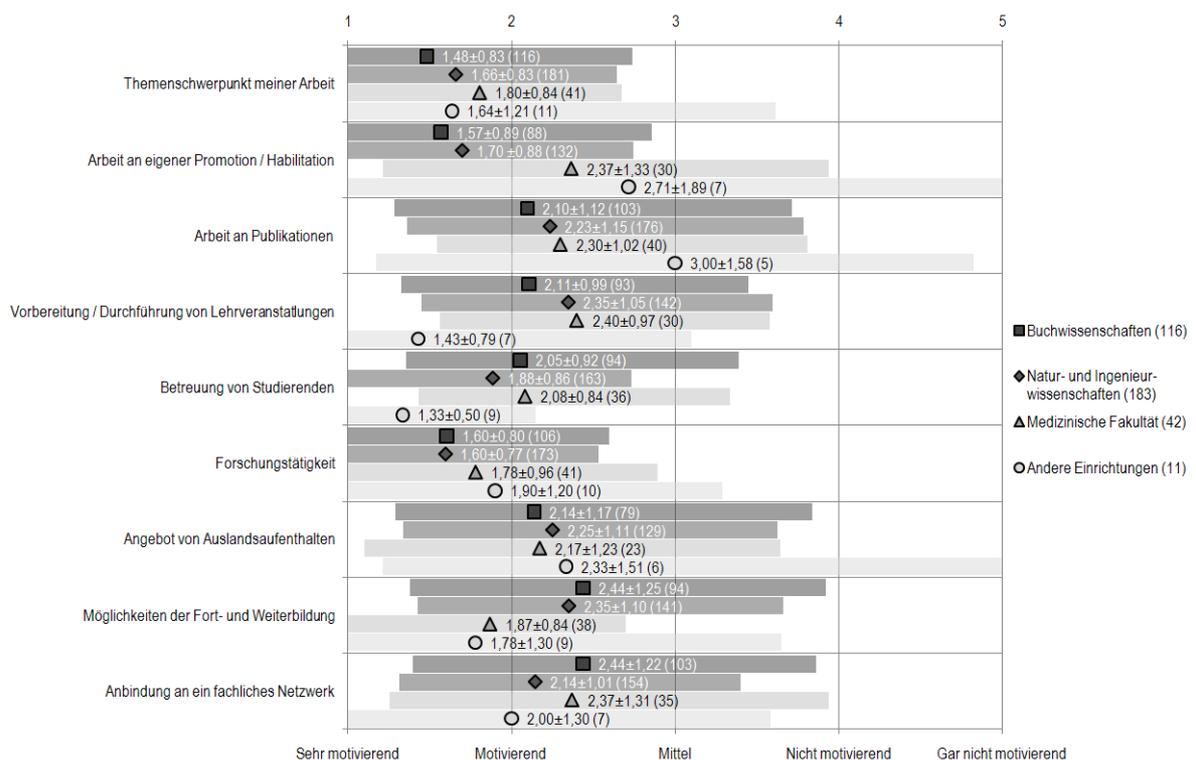


Abb. 28: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Fakultäten und Einrichtungen

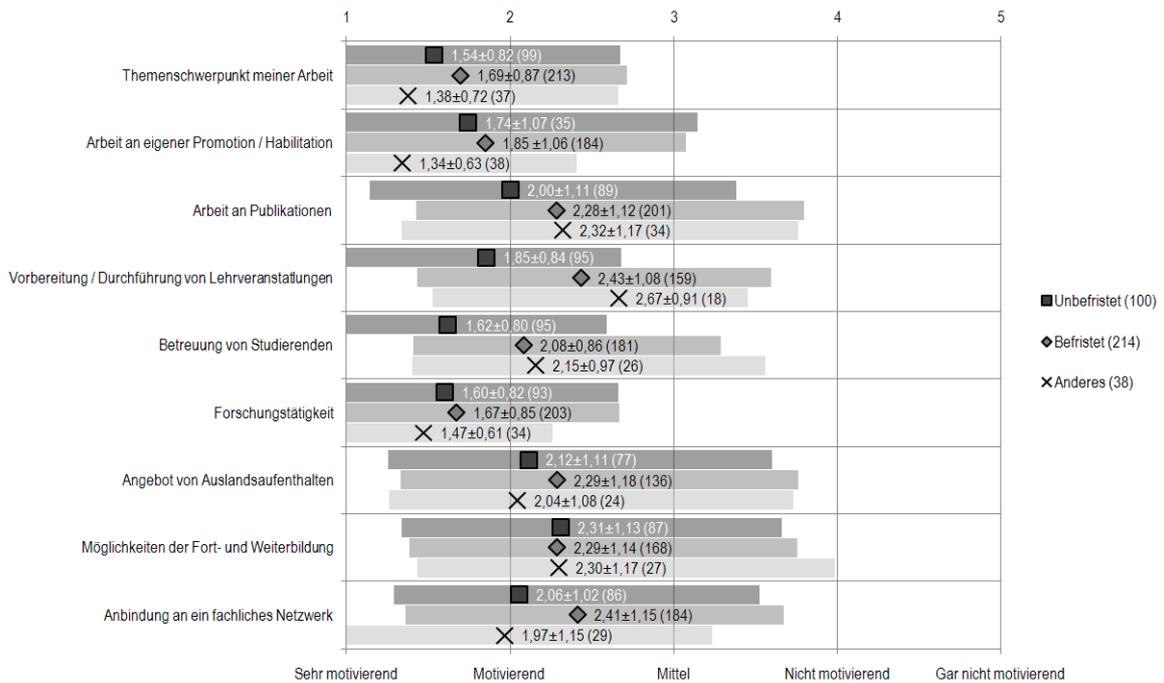


Abb. 29: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Beschäftigungsverhältnis

am wenigsten als motivierend/zufriedenstellend bewertet wurden.

Die Auswertung der Antworten der befristet und unbefristet Beschäftigten ergab, dass die unbefristet beschäftigten Umfrageteilnehmer bezüglich der Arbeitsinhalte fast ausnahmslos zufriedener waren bzw. sich besser motiviert fühlten als die befristet Beschäftigten. Dieser Unterschied wird besonders bei den Items Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Betreuung von Studierenden, Anbindung an ein fachliches Netzwerk und Arbeit an Publikationen deutlich (Abb. 29).

Einzig das Item Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung wirkte auf die befristet Beschäftigten um ein wenig motivierender bzw. zufrieden stellender.

Der Vergleich der Antworten der Promovierenden/Habilitierenden mit denen der anderen Befragten

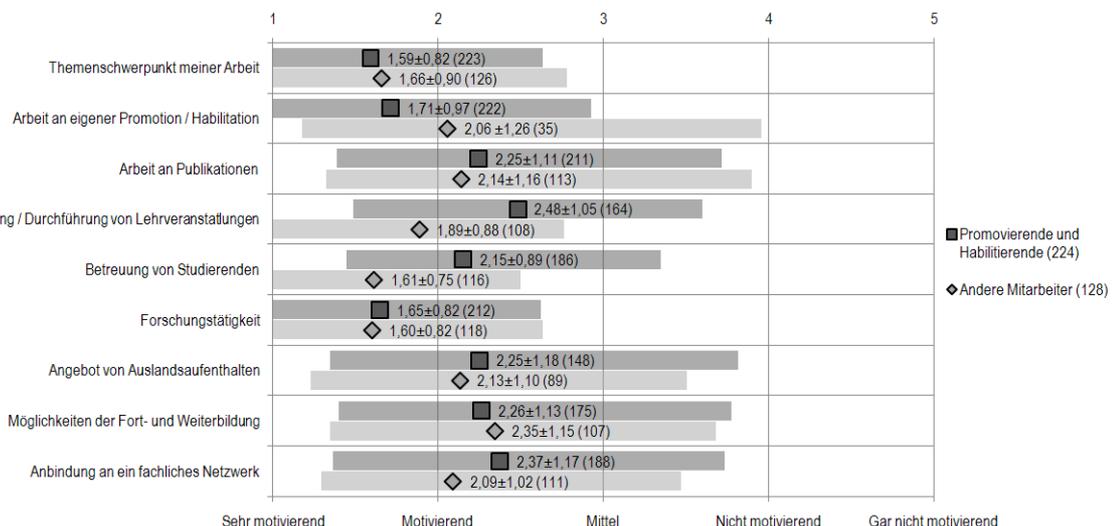


Abb. 30: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

zeigt nur in zwei Items deutliche Unterschiede: Promovierende/Habilitierende bewerteten die Items Vorbereitung/Durchführung von Lehrveranstaltungen und Betreuung von Studierenden deutlich weniger motivierend/befriedigend als die anderen Befragten (Abb. 30).

Die Abbildungen mit der Aufbereitung der Antworten nach Altersgruppen und Vertragsverhältnis befinden sich im Anhang.

2.1.2 Infrastruktur

Die Infrastruktur wirkte insgesamt weniger zufrieden stellend bzw. motivierend auf die Umfrageteilnehmer. Defizite wurden besonders bei der Verfügbarkeit personeller Ressourcen, Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung, Zustand und Verfügbarkeit von Seminarräumen und Ausstattung der Bibliotheken empfunden (Abb. 31).

Die weiblichen Befragten äußerten sich insgesamt etwas weniger kritisch, besonders was Verfügbarkeit und Zustand der Seminarräume betrifft. Die entsprechende Abbildung befindet sich im Anhang.

Die Analyse der Antworten nach Fakultätengruppen und Bereichen zeigt, dass es hier bei der Beurteilung der Items Ausstattung des Arbeitsplatzes und Zustand/Aktualität der technischen Geräte kaum Abweichungen gab (Abb. 32).

Die Teilnehmer der Medizinischen Fakultät bewerteten die Infrastruktur in einzelnen Punkten klar positiver als die Befragten aus anderen Fakultäten. Das betrifft die Items Verfügbarkeit und Zustand der Seminarräume und Ausstattung der Labore und sogar das Item Verfügbarkeit personeller Ressourcen. Die Befragten der Buchwissenschaften sahen die größten Defizite bei den Items Verfügbarkeit personeller Ressourcen, Reisemöglichkeiten, Verfügbarkeit von Seminarräumen und Ausstattung der Bibliotheken.

Die befragten Natur- und Ingenieurwissenschaftler sahen die größten Probleme bei der Verfügbarkeit personeller Ressourcen. Vergleichsweise positiv wurde die Ausstattung der Bibliotheken beurteilt.

Die Befragten aus den anderen Einrichtungen beurteilten zum Teil stark abweichend von den Befragten aus den Fakultäten, die Items Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung, Verfügbarkeit und Zustand von

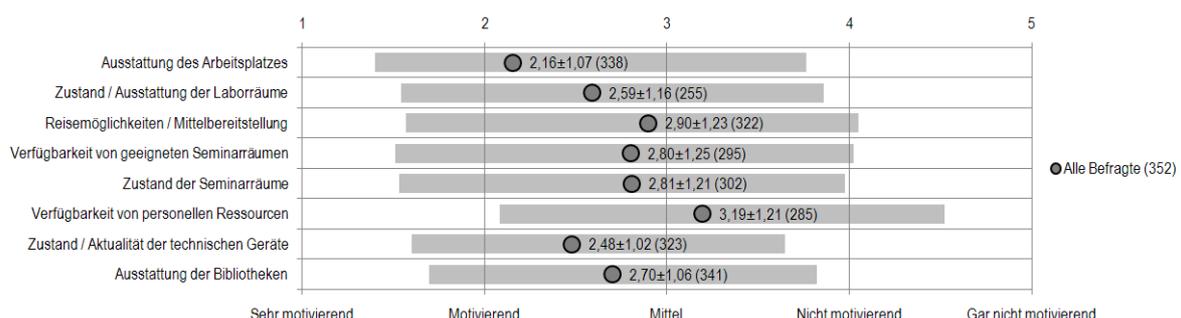


Abb. 31: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur

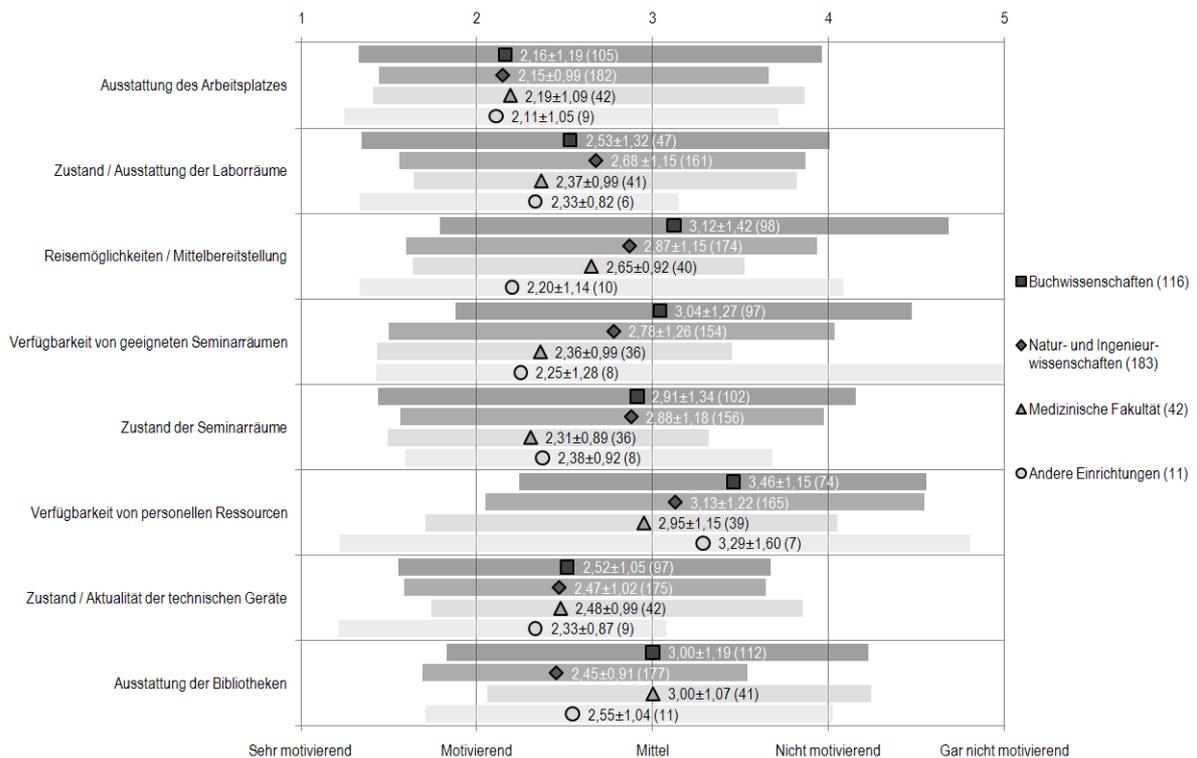


Abb. 32: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Fakultäten und Einrichtungen

Seminarräumen und Ausstattung der Bibliotheken am positivsten.

Aufgeschlüsselt nach dem Vertragsverhältnis der Antwortenden ergibt sich folgendes Bild (Abb. 33):

Bei den befragten Drittmittelbeschäftigten erhielten die folgenden vier Items die positivste Beurteilung (aufsteigend von 2,13 bis 2,44): Ausstattung des Arbeitsplatzes, Zustand/Aktualität der technischen Geräte, Ausstattung Bibliothek, Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung. Die beiden Items mit den negativsten Bewertungen waren Zustand der Seminarräume (2,94) und Verfügbarkeit personeller Ressourcen (2,96).

Die Antworten der aus dem Haushalt finanzierten befragten Angestellten besagen folgendes: Die vier Items mit der positivsten Beurteilung (aufsteigend von 2,27 bis 2,88) waren: Ausstattung Arbeitsplatz Zustand/Aktualität der techn. Geräte, Zustand/Ausstattung der Labore, Ausstattung Bibliothek. Die vier Items mit den negativsten Bewertungen waren Zustand der Seminarräume (2,95), Verfügbarkeit von geeigneten Seminarräumen (3,01), Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung (3,06) und Verfügbarkeit personeller Ressourcen (3,28).

Bei den Stipendiaten ergibt sich folgendes Bild: Die vier Items mit der positivsten Beurteilung (aufsteigend von 1,54 bis 2,46) waren: Ausstattung Arbeitsplatz, Zustand/Ausstattung der Laborräume, Zustand/Aktualität der technische Geräte, Verfügbarkeit von geeigneten Seminarräumen. Die zwei Items mit den negativsten Bewertungen waren Zustand der Seminarräume (2,54) und Verfügbarkeit personeller Ressourcen (2,81).

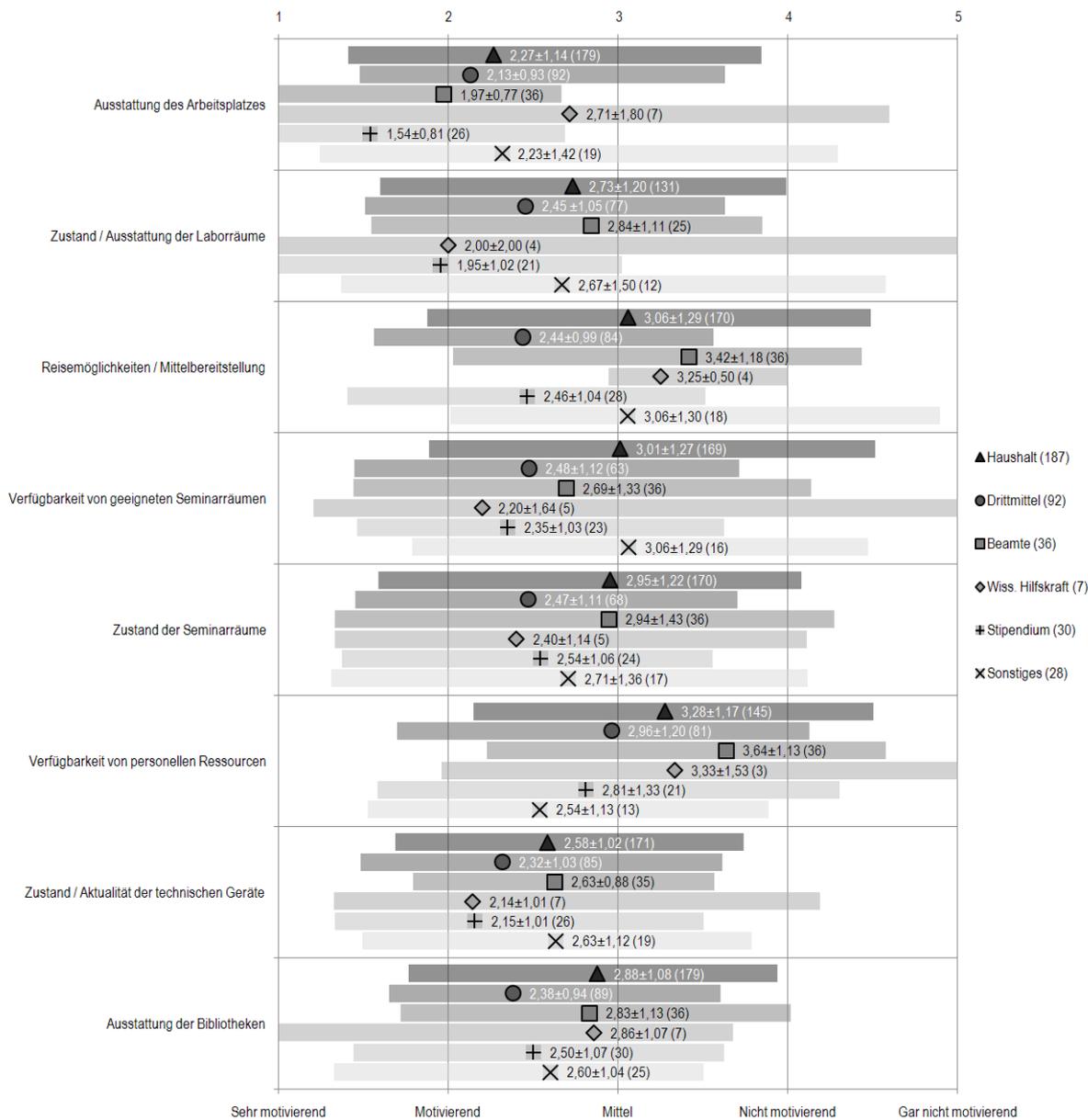


Abb. 33: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Vertragsverhältnis

Insgesamt gaben die befragten Haushaltbeschäftigten ein kritisches, z. T. deutlich kritischeres Urteil als die diese Frage beantwortenden Drittmittelbeschäftigten und Stipendiaten.

Der Vergleich der Antworten der befristet und unbefristet Beschäftigten zeigt Abweichungen bei den Items Reisemöglichkeiten und Verfügbarkeit personeller Ressourcen. In diesen Items sahen die unbefristet Beschäftigten die größeren Defizite. Nachholbedarf meldeten die befristet Beschäftigten beim Item Ausstattung des Arbeitsplatzes an. Auch bei anderen Items äußerten sich die befristet Beschäftigten etwas kritischer als die unbefristet beschäftigten Befragten (Abb. 34).

Die befragten Promovierenden und Habilitierenden sahen bei der Beantwortung dieser Fragen die Ausstattung des Arbeitsplatzes und der Bibliotheken sowie Verfügbarkeit und Zustand der Seminarräume kritischer als die anderen Beschäftigten. Positiver dagegen beurteilten sie Zustand und Ausstattung der Seminarräume, Zustand und Aktualität der technischen Geräte und Verfügbarkeit

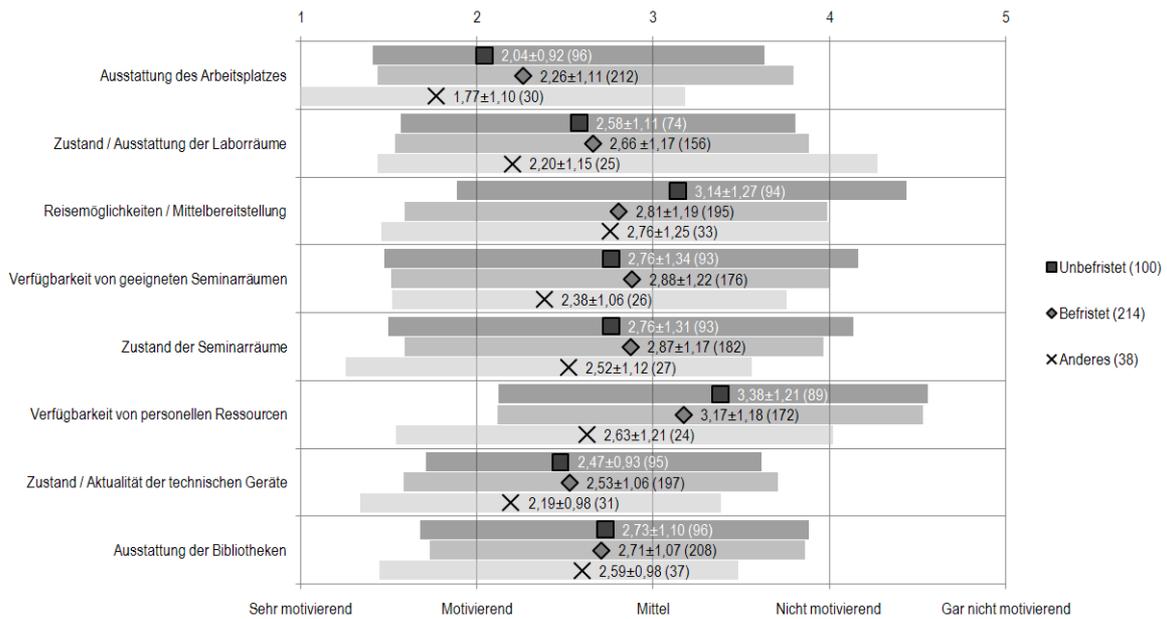


Abb. 34: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Beschäftigungsverhältnis

personeller Ressourcen. Allerdings gab es zwischen den beiden hier betrachteten Gruppen keine großen Abweichungen in der Beurteilung der Infrastruktur.

Die grafische Aufbereitung der Antworten der Promovierenden und Habilitierenden sowie nach Altersgruppen befindet sich im Anhang.

2.1.3 Subjektive Faktoren

Als motivierend/zufrieden stellend bis sehr motivierend/zufrieden stellend empfanden die Befragten die Möglichkeiten flexibler Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung sowie die Zusammenarbeit mit Kollegen, die Leitung von Mitarbeitern und die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten.

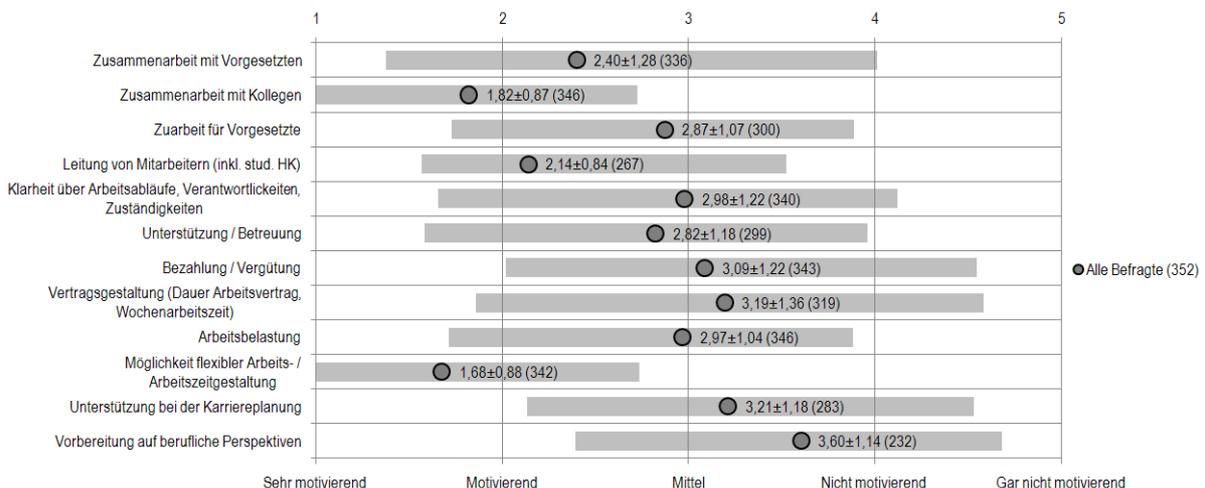


Abb. 35: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren

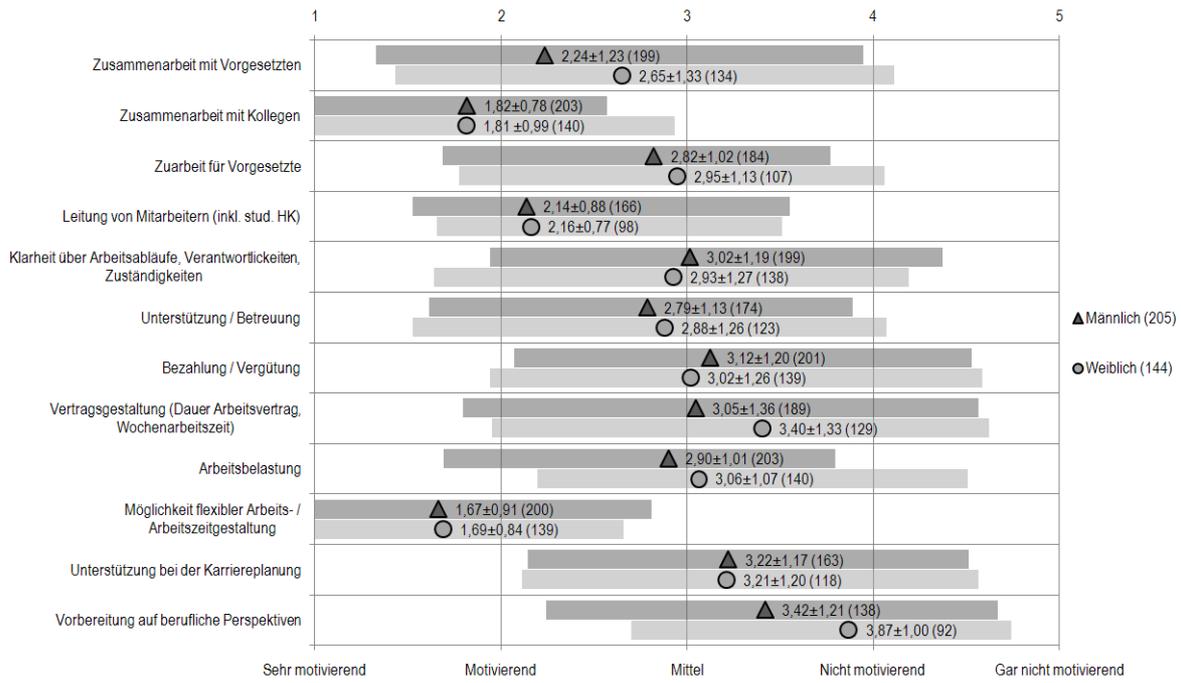


Abb. 36: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Geschlecht

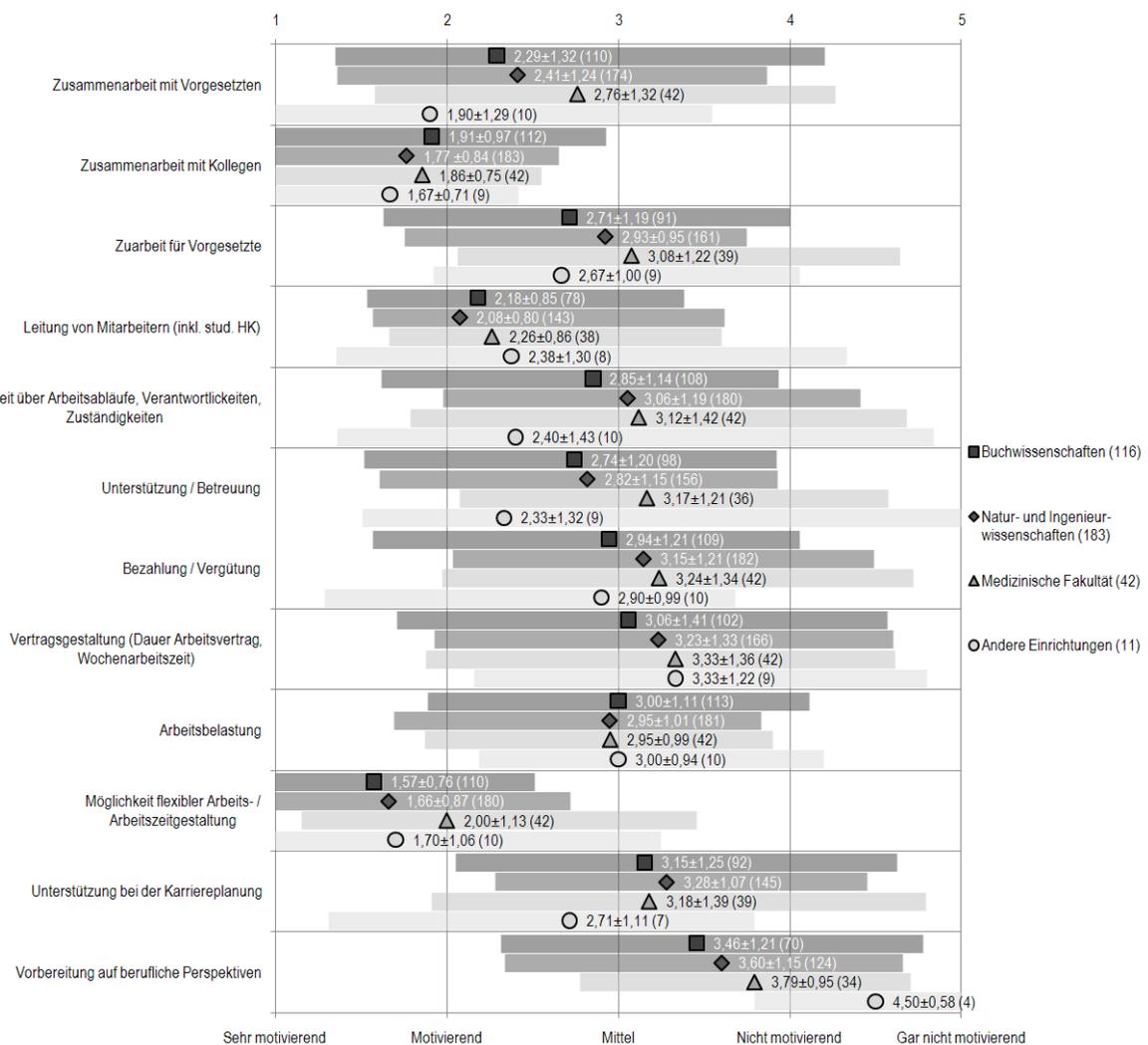


Abb. 37: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Fakultäten und Einrichtungen

Die Items Zuarbeiten für Vorgesetzte und Unterstützung/Betreuung werden als eher zufriedenstellend bzw. motivierend beurteilt. Im Grenzbereich liegen die Bewertungen der Items Arbeitsbelastung und Klarheit der Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten.

Am ehesten demotivierend wurde die Vorbereitung auf die berufliche Perspektiven beurteilt. Auch mit der Unterstützung der Karriereplanung und der Vertragsgestaltung waren die Befragten unzufrieden. Das Item Bezahlung ist ebenfalls dem demotivierenden Bereich zuzuordnen (Abb. 35).

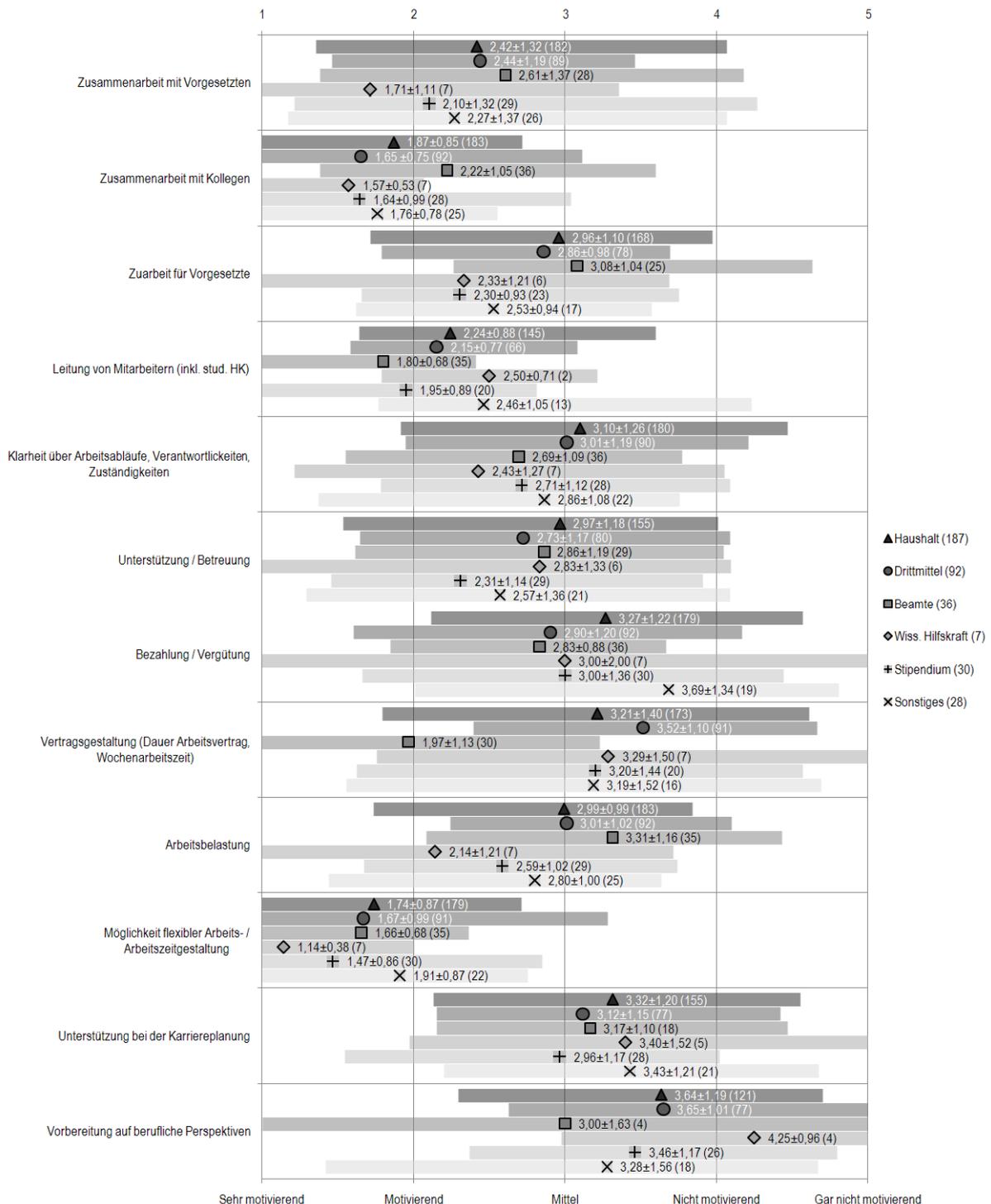


Abb. 38: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Vertragsverhältnis

Die Analyse der Antworten der männlichen und weiblichen Umfrageteilnehmer zeigt, dass die befragten Frauen die subjektiven Faktoren insgesamt kritischer sahen als die Männer. Die größten Diskrepanzen zeigten sich bei den Items Vorbereitung auf die beruflichen Perspektiven, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Vertragsgestaltung, welche die weiblichen Befragten negativer beurteilten. Etwas positiver als bei den männlichen Befragten fiel die Bewertung der Items Bezahlung/Vergütung und Arbeitsbelastung und Klarheit der Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten aus (Abb. 36).

Die Antworten der Befragten aus den drei Fakultätengruppen und den anderen Einrichtungen liegen bei den meisten Items relativ eng beisammen. Ausnahmen sind die Items Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Klarheit der Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten; Unterstützung/Betreuung und Unterstützung bei Karriereplanung, zu denen die Befragten aus den anderen Einrichtungen eine klar positivere Antwort gaben. Die Befragten aus der Medizinischen Fakultät äußerten sich zu den drei Items Unterstützung/Betreuung, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung klarer negativ. Aus diesem Bereich kamen insgesamt die schlechtesten Bewertungen. Die negativste Einzelbewertung erhielt das Item Vorbereitung auf die berufliche Karriere durch die Befragten aus den anderen Einrichtungen (Abb. 37).

Der Vergleich der Antworten der Drittmittelbeschäftigten mit denen der über Haushaltsmittel finanzierten Angestellten ergibt, dass die Drittmittelbeschäftigten die Items insgesamt etwas positiver beurteilten, am deutlichsten bei den Items Bezahlung/Vergütung, Zusammenarbeit mit Kollegen und Unterstützung bei Karriereplanung. Die einzige Ausnahme ist das Item Vertragsgestaltung, hier war das Urteil der Haushaltsbeschäftigten positiver als das der Drittmittelbeschäftigten. Auch hier gaben die an der

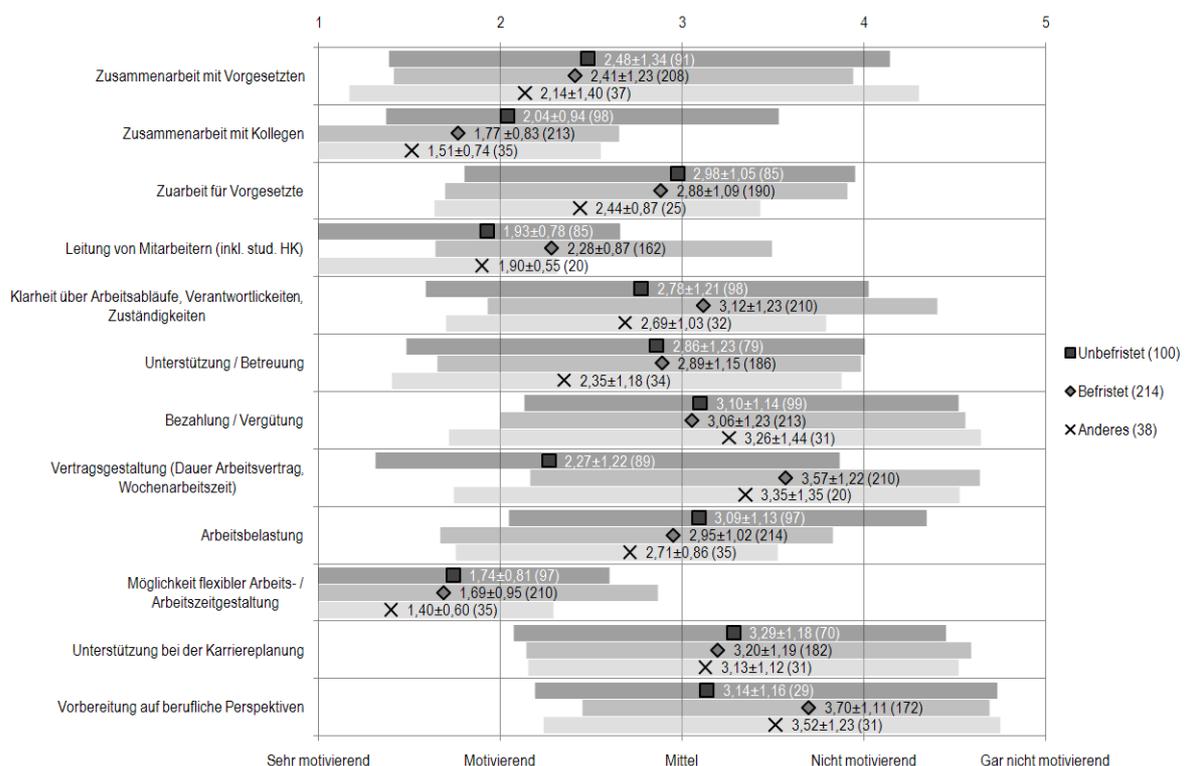


Abb. 39: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Beschäftigungsverhältnis

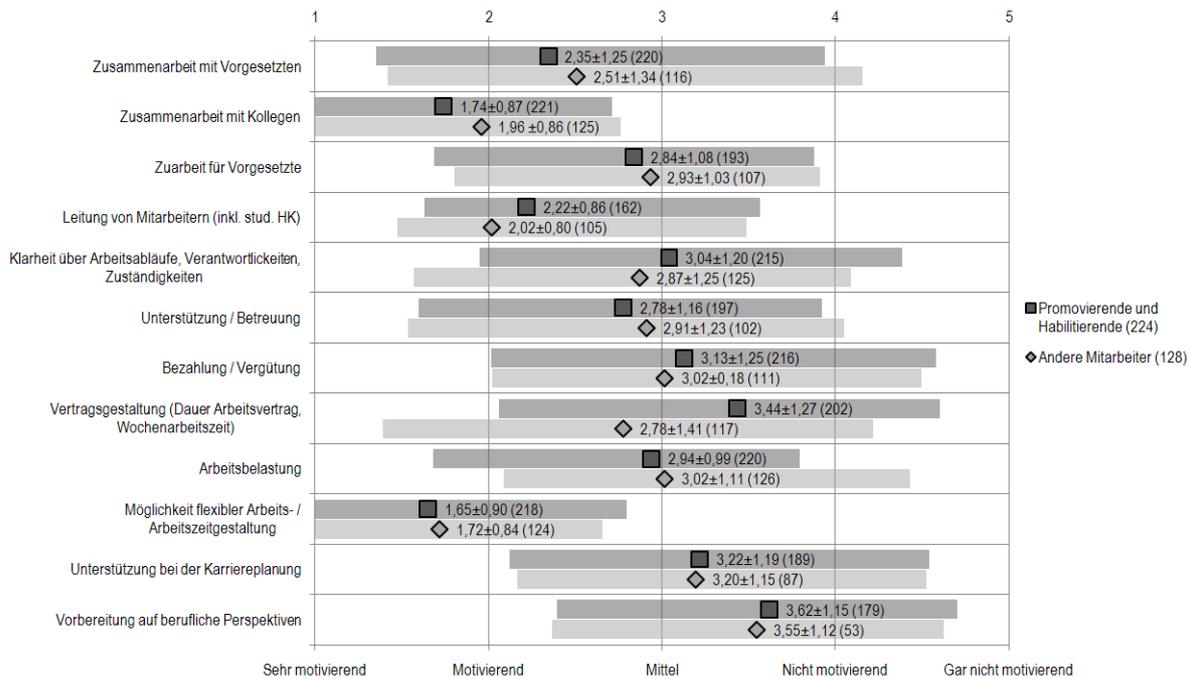


Abb. 40: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

Umfrage beteiligten Stipendiaten im Vergleich mit den zwei anderen hier betrachteten Gruppen zu allen Items ein positiveres Urteil ab (Abb. 38).

Bei acht von zwölf Items gaben die unbefristet Beschäftigten ein gleiches oder leicht negativeres Urteil im Vergleich zu den befristet Beschäftigten. Bei vier Items war die Einschätzung der befristet Beschäftigten die negativere, z. T. sehr deutlich abweichend von der Antwort der unbefristet Beschäftigten. Das waren die Items Vertragsgestaltung, Vorbereitung auf berufliche Karriere, Klarheit der Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Leitung von Mitarbeitern (Abb. 39).

Bei sechs Items war die Einschätzung der Promovierenden/Habilitierenden genauso wie oder etwas positiver als die der anderen Beschäftigten. Klar negativer dagegen bewerteten die Promovierenden/Habilitierenden das Item Vertragsgestaltung und ebenfalls negativer, wenn auch nicht so deutlich, die Items Leitung von Mitarbeitern, Klarheit der Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten sowie Bezahlung/Vergütung. Die Abweichung nach unten war bei den Antworten zu den Items Unterstützung der Karriereplanung und Vorbereitung auf die berufliche Karriere am geringsten (Abb. 40).

Die Abbildung mit der Aufbereitung der Antworten nach Altersgruppen befindet sich im Anhang.

2.2 Mitarbeit an Publikationen ohne als Autor genannt zu werden

Fast drei Viertel der Befragten (257 Personen bzw. 73,0%) verneinten die Frage, ob sie bereits bei einer Publikation mitgearbeitet haben, ohne als Autor erwähnt worden zu sein. Etwa 27% der Befragten (95 Personen) gaben an, einmal bzw. mehr als einmal an einer Veröffentlichung mitgewirkt zu haben ohne als Autor genannt worden zu sein (Abb. 41).

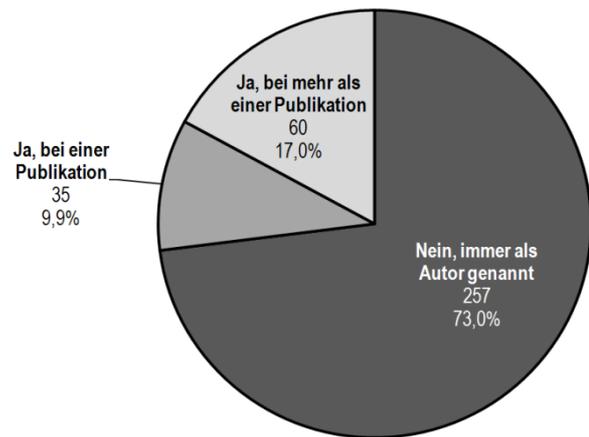


Abb. 41: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein

Von den befragten Männern gaben deutlich weniger (136 Personen bzw. 66,3%) an, immer als Autor genannt worden zu sein als Frauen (118 Personen bzw. 81,9%). Demzufolge gaben mehr Männer an, bei einer oder mehr als einer Publikation mitgearbeitet zu haben, ohne als Autor genannt worden zu sein (Tab. 32).

Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultätengruppen zeigen sich besonders bei der Medizinischen Fakultät. Dreißig Prozent der Teilnehmer aus dieser Fakultät gaben an, dass sie bei einer oder

Tab. 32: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Geschlecht

Geschlecht	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
Männlich	136	66,3%	23	11,2%	46	22,4%	205	100%
Weiblich	118	81,9%	12	8,3%	14	9,7%	144	100%
Keine Angabe	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

Tab. 33: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
Buchwissenschaften	86	74,1%	12	10,3%	18	15,5%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	132	72,1%	20	10,9%	31	16,9%	183	100%
Medizinische Fakultät	29	69,0%	3	7,1%	10	23,8%	42	100%
Andere Einrichtungen	10	90,9%	0	0,0%	1	9,1%	11	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

mehreren Publikationen mitgearbeitet hatten, ohne als Autor genannt worden zu sein (Tab. 33).

Die Auswertung nach Altersgruppen zeigt, dass Befragte aus den „mittleren“ Altersgruppen – 31 bis 40 Jahre und 41 bis 50 Jahre – häufiger als die jungen und die „reiferen“ Befragten angaben, nicht als Autoren/Autorinnen genannt worden zu sein (Tab. 34).

Stipendiaten und Drittmittelbeschäftigte gaben häufiger an, immer als Autor/Autorin genannt worden zu sein als die befragten aus Haushaltsmitteln finanzierten Angestellten (Tab. 35).

Tab. 34: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Altersgruppen

Altersgruppe	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
21-30 Jahre	114	76,0%	16	10,7%	20	13,3%	150	100%
31-40 Jahre	68	69,4%	12	12,2%	18	18,4%	98	100%
41-50 Jahre	35	66,0%	4	7,5%	14	26,4%	53	100%
51-60 Jahre	32	76,2%	3	7,1%	7	16,7%	42	100%
> 60 Jahre	6	85,7%	0	0,0%	1	14,3%	7	100%
Keine Angabe	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

Tab. 35: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
Haushalt	129	69,0%	18	9,6%	40	21,4%	187	100%
Drittmittel	72	78,3%	9	9,8%	11	12,0%	92	100%
Beamte	26	72,2%	3	8,3%	7	19,4%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	7	100%
Stipendium	24	80,0%	4	13,3%	2	6,7%	30	100%
Sonstiges	22	78,6%	4	14,3%	2	7,1%	28	100%
Mehrfachnennung	21	75,0%	4	14,3%	3	10,7%	28	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

Tab. 36: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
Unbefristet	69	69,0%	9	9,0%	22	22,0%	100	100%
Befristet	155	72,4%	22	10,3%	37	17,3%	214	100%
Anderes	33	86,8%	4	10,5%	1	2,6%	38	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

Tab. 37: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Nein, immer als Autor genannt		Ja, bei einer Publikation		Ja, bei mehr als einer Publikation		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	165	73,7%	26	11,6%	33	14,7%	224	100%
Andere Mitarbeiter	92	71,9%	9	7,0%	27	21,1%	128	100%
Alle Befragte	257	73,0%	35	9,9%	60	17,0%	352	100%

Der Anteil der befristet beschäftigten Umfrageteilnehmer (72,4%), deren Autorenschaft immer erwähnt wurde, war etwas größer als der Anteil der unbefristet Beschäftigten (69,0%), die diese Antwort gaben (Tab. 36).

Ähnliches lässt sich zu den Antworten der Promovierenden/Habilitierenden sagen: Der Anteil der befragten Promovierenden/Habilitierenden (73,7%), deren Autorenschaft immer erwähnt wurde, war etwas größer als der Anteil der anderen Befragten (71,9%), die diese Antwort gaben (Tab. 37).

2.3 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

2.3.1 Bekanntheit und Nutzung der Angebote

Die differenzierte Betrachtung der Angaben zur Bekanntheit und Nutzung verschiedener Angebote lässt folgende Trends erkennen (Abb. 42):

- Von den externen Angeboten waren Tagungen und Konferenzen die am besten bekannten und genutzten Angebote. Die Möglichkeit von Gastaufenthalten waren gut bekannt, wurden aber weniger gut genutzt.
- Universitätsweit angebotene Kurse zu konkreten Themen (RZ/ZGDV, Tage der Lehre, Soft Skills, Forschungsförderung) waren zwar weit mehr als der Hälfte der Befragten bekannt, wurden aber wenig genutzt.
- Der Bekanntheitsgrad von instituts-, fakultäts- und universitätsinternen Angeboten war zwar nicht wesentlich besser, sie wurden aber häufiger genutzt.

Zur Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden lässt sich zusammenfassen, dass Tagungen und Konferenzen mit Abstand am häufigsten genutzt wurden, gefolgt von den instituts-, fakultäts- und universitätsinternen Angeboten und von Gastaufenthalten. Die universitätsweit angebotenen Kurse zu konkreten Themen wurden von dieser Beschäftigtengruppe weniger genutzt als von den Beschäftigten, die sich nicht in einer wissenschaftlichen Qualifizierung befanden (Abb. 43).

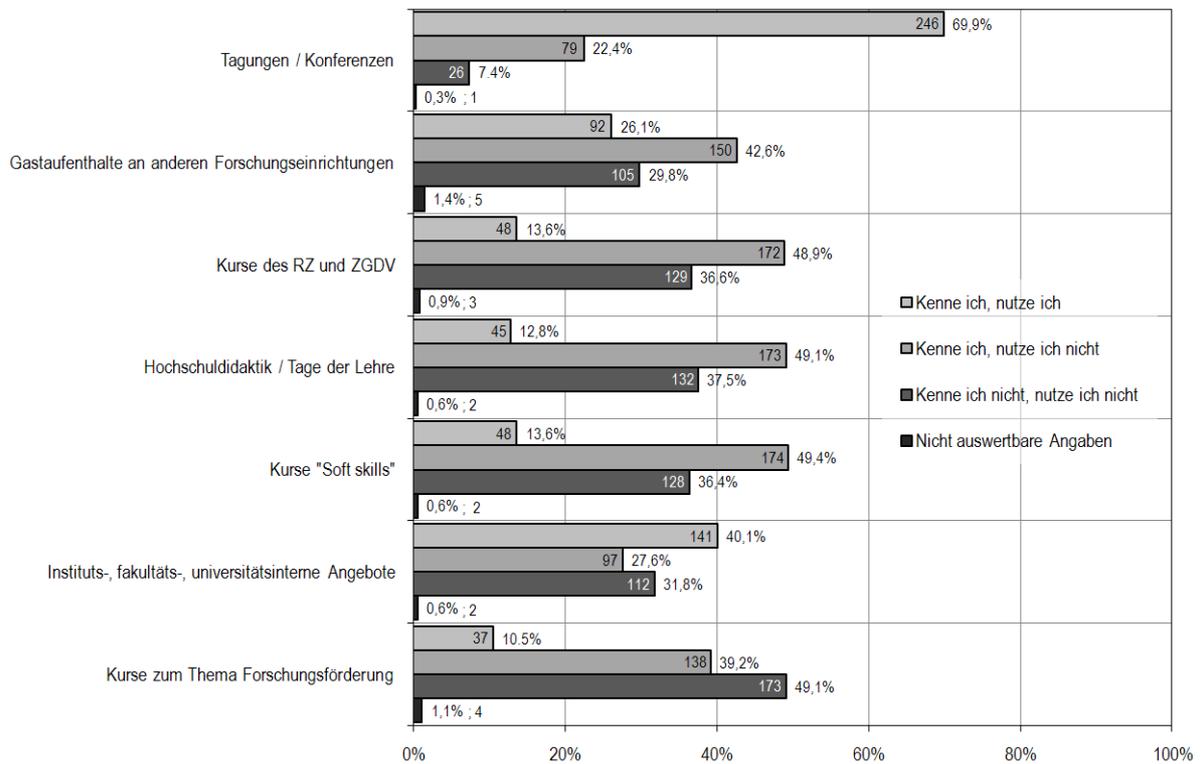


Abb. 42: Bekanntheit und Nutzung der Angebote für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

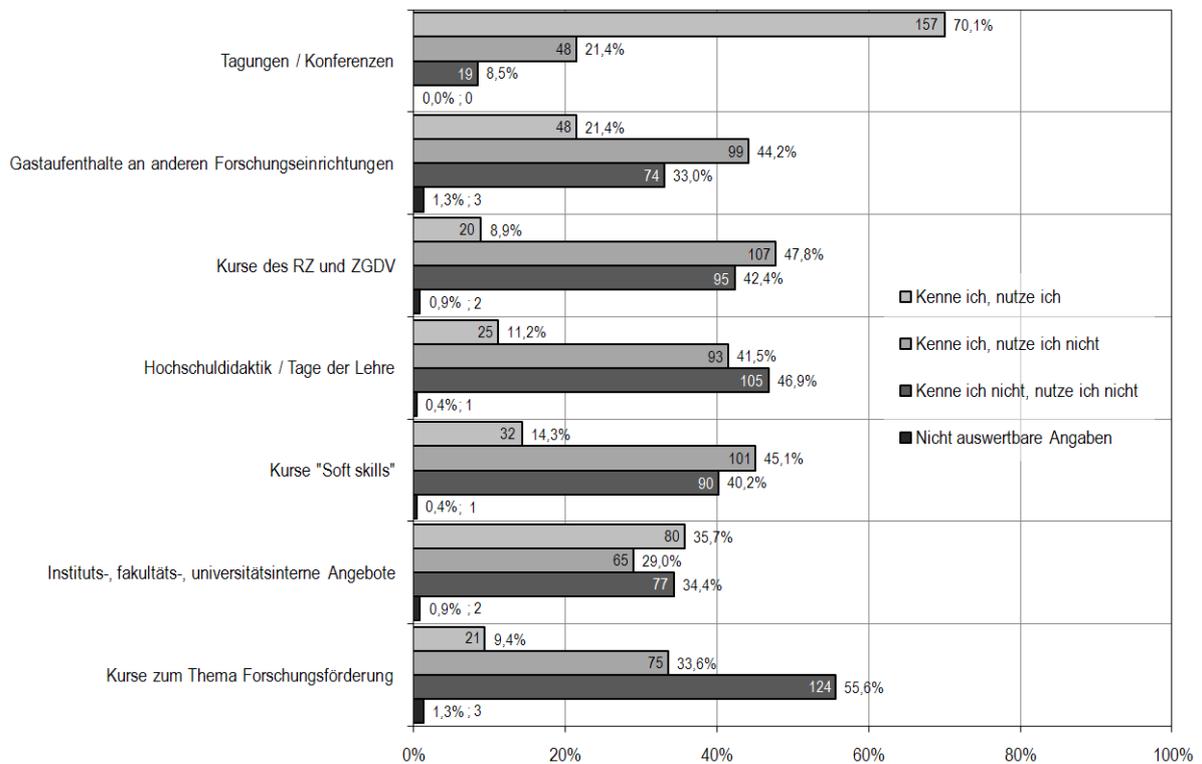


Abb. 43: Bekanntheit und Nutzung der Angebote für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

2.3.2 Information

Fast die Hälfte der Teilnehmer (163 Personen bzw. 46,3%) gab an, nicht über eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert zu werden. Während etwa ein Viertel der Befragten (83 Personen bzw. 23,6%) angab, Informationen über Fort- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, wurden weitere 30,1% (106 Personen) darüber hinaus ermutigt, auch daran teilzunehmen (Abb. 44).

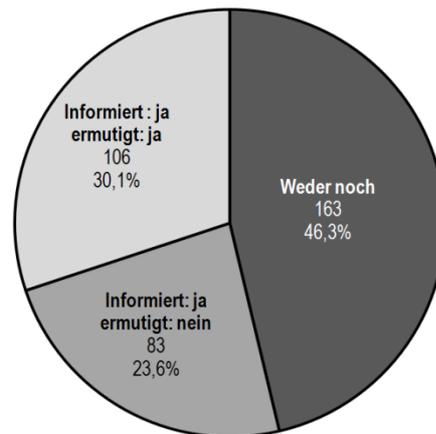


Abb. 44: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten

Die Auswertung der Antworten der männlichen und weiblichen Befragten zeigte, dass Frauen

(54 Personen bzw. 37,5%) häufiger angaben, sowohl informiert als auch zur Teilnahme ermutigt zu werden als Männer (50 Personen bzw. 24,4%) (Tab. 38).

Nach Fakultätengruppen differenziert ergibt sich folgendes Bild: Die Teilnehmer aus den anderen Einrichtungen (6 Personen bzw. 54,5%) und der MEF (17 Personen bzw. 40,5%), zeigten sich am besten informiert und ermutigt. Während der Informationsgrad der Teilnehmer aus den Fakultäten der Buchwissenschaften am geringsten war – 61 Personen (52,6%) fühlten sich weder informiert noch ermutigt. Die Befragten aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften wurden am wenigsten ermutigt (48 Personen bzw. 26,2%), an entsprechenden Maßnahmen teilzunehmen (Tab. 39).

Tab. 38: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Geschlecht

Geschlecht	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: ja		Gesamt	
Männlich	96	46,8%	59	28,8%	50	24,4%	205	100%
Weiblich	66	45,8%	24	16,7%	54	37,5%	144	100%
Keine Angabe	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	3	100%
Alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Tab. 39: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: ja		Gesamt	
Buchwissenschaften	61	52,6%	20	17,2%	35	30,2%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	81	44,3%	54	29,5%	48	26,2%	183	100%
Medizinische Fakultät	16	38,1%	9	21,4%	17	40,5%	42	100%
Andere Einrichtungen	5	45,5%	0	0,0%	6	54,5%	11	100%
Alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Tab. 40: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: ja		Gesamt	
Unbefristet	39	39,0%	29	29,0%	32	32,0%	100	100%
Befristet	106	49,5%	47	22,0%	61	28,5%	214	100%
Anderes	18	47,4%	7	18,4%	13	34,2%	38	100%
Alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Die Auswertung der Antworten nach Beschäftigungsverhältnis ergab, dass die unbefristet Beschäftigten sich besser informiert und ermutigt fühlten (Tab. 40).

Der Vergleich der Antworten der Promovierenden/ Habilitierenden und der anderen Beschäftigten zeigt dagegen keine großen Unterschiede in der Beantwortung dieser Fragen. Die Tabellen mit der Darstellung der Antworten aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, Vertragsverhältnis sowie Promovierenden/Habilitierenden befinden sich im Anhang.

2.3.3 Freistellung

Über die Hälfte der Befragten (178 Personen bzw. 50,6%) gaben an für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen völlig freigestellt zu werden. Ein weiteres Drittel (119 Personen bzw. 33,8%) gab an, für Fortbildungen teilweise freigestellt zu werden (Abb. 45).

Jeweils etwa die Hälfte der befragten Frauen (74 Personen bzw. 51,4%) und Männer (102 Personen bzw. 49,8%) gaben an, für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ganz freigestellt zu werden. Der Anteil derjenigen, die angaben teilweise freigestellt zu werden, war bei den Männern (76 Personen bzw. 37,1%) deutlich größer als bei den Frauen (43 Personen bzw. 29,9%) und der Anteil derjenigen, die keine Freistellung erhielten, war bei den Frauen mit 18,8% (27 Personen) höher als bei den Männern (27 Personen bzw. 13,2%) (Tab. 41).

Deutlich positiv schneiden bei den Antworten die Medizinische Fakultät (völlige Freistellung: 23 Personen bzw. 54,8%; teilweise Freistellung: 17 Personen bzw. 40,5%) und die Natur- und Ingenieurwissenschaften (völlige Freistellung: 98 Personen bzw. 53,6%; teilweise Freistellung: 70 Personen bzw. 38,3%) ab. Die Antworten der Befragten aus den Buchwissenschaften und den anderen Einrichtungen lassen eine deutlich geringere Förderung erkennen. Etwa 30%

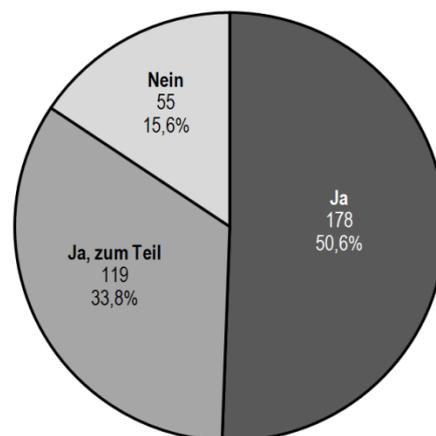


Abb. 45: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Tab. 41: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht

Geschlecht	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
Männlich	102	49,8%	76	37,1%	27	13,2%	205	100%
Weiblich	74	51,4%	43	29,9%	27	18,8%	144	100%
Keine Angabe	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

Tab. 42: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
Buchwissenschaften	53	45,7%	28	24,1%	35	30,2%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	98	53,6%	70	38,3%	15	8,2%	183	100%
Medizinische Fakultät	23	54,8%	17	40,5%	2	4,8%	42	100%
Andere Einrichtungen	4	36,4%	4	36,4%	3	27,3%	11	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

(35 Personen) der Befragten aus den Buchwissenschaften und ca. 27% der Befragten (3 Personen) aus den anderen Einrichtungen gaben an, keine Freistellung für diese Zwecke zu erhalten (Tab. 42).

Mehr als die Hälfte der unbefristet Beschäftigten unter den Befragten (58 Personen bzw. 58,0%) gab an, für Fortbildungen völlig freigestellt zu werden. Der Anteil der befristet Beschäftigten (100 Personen bzw. 46,7%), auf die diese Aussage zutrif, ist mehr als zehn Prozentpunkte geringer. Dafür war der Anteil der teilweise Freigestellten hier größer (87 Personen bzw. 40,7% im Vergleich zu 25 Personen bzw. 25,0%) (Tab. 43).

Promovierende/Habilitierende wurden den Angaben zufolge weniger häufig völlig freigestellt

Tab. 43: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
Unbefristet	58	58,0%	25	25,0%	17	17,0%	100	100%
Befristet	100	46,7%	87	40,7%	27	12,6%	214	100%
Anderes	20	52,6%	7	18,4%	11	28,9%	38	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

Tab. 44: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	108	48,2%	81	36,2%	35	15,6%	224	100%
Andere Mitarbeiter	70	54,7%	38	29,7%	20	15,6%	128	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

(108 Personen bzw. 48,2%) aber häufiger teilweise freigestellt (81 Personen bzw. 36,2%) als die Befragten, die sich nicht in einer Qualifizierungsphase befanden (völlige Freistellung: 70 Personen bzw. 54,7%; teilweise Freistellung: 38 Personen bzw. 29,7%) (Tab. 44).

Die Tabellen mit der Darstellung der Antworten aufgeschlüsselt nach Altersgruppen und Vertragsverhältnis befinden sich im Anhang.

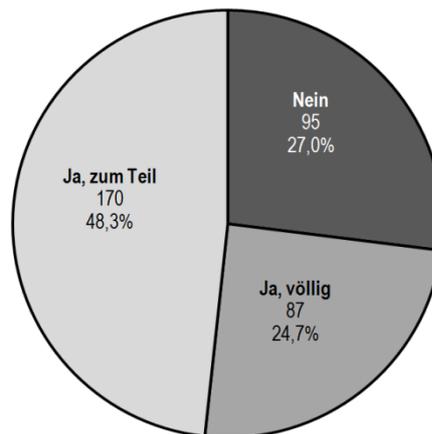


Abb. 46: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

2.3.4 Kostenerstattung

Etwa ein Viertel der Befragten (87 Personen bzw. 24,7%) gab an, die Kosten für Maßnahmen zur Fort- oder Weiterbildung vollständig erstattet zu bekommen, rund die Hälfte (170 Personen bzw. 48,3%) erhielt einen Teil zurück. Demgegenüber gaben 95 Personen (27,0%) an, keine Kostenerstattung zu erhalten (Abb. 46).

Der Vergleich der Herkunftseinrichtungen der Befragten ergab erneut ein deutlich negatives Bild für die

Tab. 45: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
Buchwissenschaften	54	46,6%	15	12,9%	47	40,5%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	34	18,6%	57	31,1%	92	50,3%	183	100%
Medizinische Fakultät	5	11,9%	11	26,2%	26	61,9%	42	100%
Andere Einrichtungen	2	18,2%	4	36,4%	5	45,5%	11	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

Tab. 46: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
Haushalt	54	28,9%	38	20,3%	95	50,8%	187	100%
Drittmittel	16	17,4%	29	31,5%	47	51,1%	92	100%
Beamte	10	27,8%	7	19,4%	19	52,8%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	7	100%
Stipendium	8	26,7%	12	40,0%	10	33,3%	30	100%
Sonstiges	15	53,6%	3	10,7%	10	35,7%	28	100%
Mehrfachnennung	13	46,4%	3	10,7%	12	42,9%	28	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

Buchwissenschaften. Der Anteil der Befragten, die eine volle Kostenerstattung erhielten, war hier am geringsten (15 Personen bzw. 12,9%) und der Anteil der Befragten ohne jegliche Kostenerstattung (54 Personen bzw. 46,6%) am größten (Tab. 45).

Von den befragten Tarifbeschäftigten erhielten Drittmittelbeschäftigte eher eine völlige (29 Personen bzw. 31,5%) oder teilweise Rückerstattung (47 Personen bzw. 51,1%) als aus dem Haushalt finanzierte Angestellte (völlige Rückerstattung: 38 Personen bzw. 20,3%; teilweise Rückerstattung: 95 Personen bzw. 50,8%). Mit 28,9% (54 Personen) war der Anteil der Befragten, die keine Rückerstattung erhielten, bei den Haushaltsbeschäftigten um mehr als zehn Prozentpunkte höher als bei den Drittmittelbeschäftigten (16 Personen bzw. 17,4%) (Tab. 46).

Unbefristet Beschäftigte erhielten den Angaben zufolge eher eine teilweise Rückerstattung (56 Personen bzw. 56,0%) als befristet Beschäftigte (103 Personen bzw. 48,1%). Befristet Beschäftigte gaben häufiger an (55 Personen bzw. 25,7%) eine vollständige Rückerstattung zu erhalten als unbefristet Beschäftigte (19 Personen bzw. 19,0%). Der Anteil der Befragten, die ihre Fort- und Weiterbildungskosten vollkommen selbst tragen mussten, ist in beiden Gruppen nahezu identisch (Tab. 47).

Die Kosten wurden auch für etwas mehr als ein Viertel (60 Personen bzw. 26,8%) der befragten Promovierenden oder Habilitierenden vollständig übernommen, ein ähnlich hoher Wert wie bei den befristet Beschäftigten. Die andere Mitarbeiter gaben häufiger an, nur eine teilweise (64 Personen bzw. 50,0%) oder keine Rückerstattung (37 Personen bzw. 28,9%) zu erhalten als die befragten Promovierenden oder Habilitierenden (teilweise Rückerstattung: 106 Personen bzw. 47,3%; keine Rückerstattung: 58 Personen bzw. 25,9%) (Tab. 48).

Die Antworten auf unsere Frage, welche Kosten nicht erstattet wurden, lassen den Schluss zu, dass sich hier die Unterausstattung in diesem Haushaltsposten und z. T. widersinnige bzw. überholte

Tab. 47: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
Unbefristet	25	25,0%	19	19,0%	56	56,0%	100	100%
Befristet	56	26,2%	55	25,7%	103	48,1%	214	100%
Anderes	14	36,8%	13	34,2%	11	28,9%	38	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

Tab. 48: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
Promovierende / Habilitierende	58	25,9%	60	26,8%	106	47,3%	224	100%
Andere Mitarbeiter	37	28,9%	27	21,1%	64	50,0%	128	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

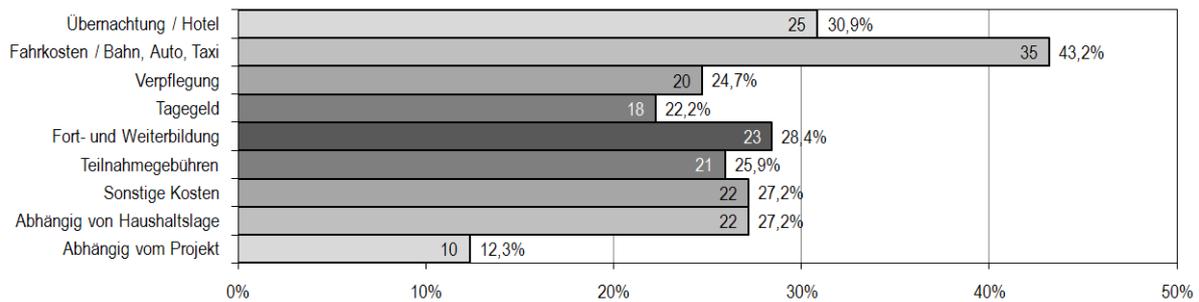


Abb. 47: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – Welche Kosten werden nicht erstattet? (Offene Frage, Mehrfachnennungen)¹¹

Obergrenzen bei der Erstattung für erstattungsfähige Kosten widerspiegeln. In Abb. 47 sind diese frei formulierten Antworten in Kategorien zusammengefasst. Im Anhang können Sie alle Antworten zu dieser Frage im Wortlaut nachlesen.

Die Tabellen mit der Darstellung der Antworten aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Altersgruppen befinden sich im Anhang.

2.4 Weitere wichtige die Motivation beeinflussende Faktoren

Die Teilnehmer wurden befragt, welche in der Umfrage nicht explizit angesprochenen Faktoren, Umstände oder Fakten motivierend bzw. demotivierend auf die Arbeit wirken. Wir erhielten von 142 Umfrageteilnehmern eine Rückmeldung dazu.

Am häufigsten (28 bzw. 27 Nennungen) wurden Verwaltungs- und Gremienarbeit – kurz Bürokratie – und Arbeitsklima/Leistungsanerkennung als Einflussfaktoren auf die Motivation genannt. Letzteres soll im folgendem Zitat aus dem Fragebogen veranschaulicht werden: *„Ein gutes Arbeitsklima, das durch den fachlichen Austausch [...] mit Kollegen und Vorgesetzten gestaltet wird. Das kann man mit Geld gar*

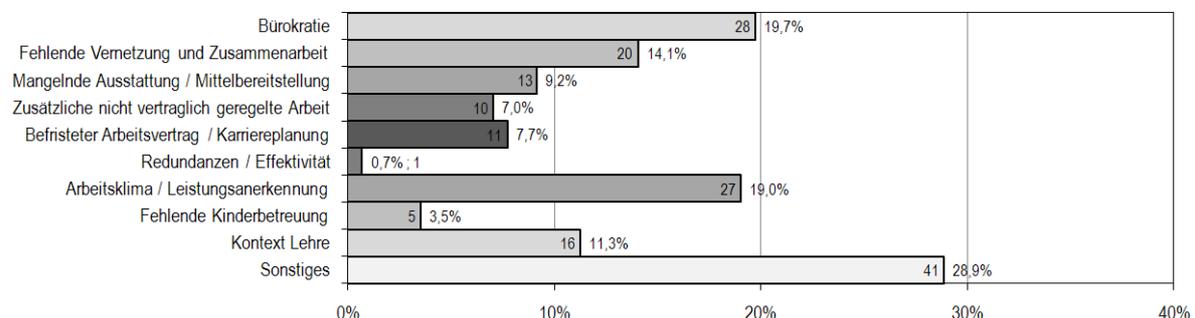


Abb. 48: Weitere Faktoren – Zusammenfassung der offenen Antworten (offene Frage, Mehrfachnennungen)¹²

¹¹ Von den insgesamt 170 Befragten, die angaben, dass sie die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nur zum Teil erstattet bekommen, konnten die Angaben von 81 Personen ausgewertet werden.

¹² 142 Befragte machten auswertbare Angaben zu weiteren die Motivation beeinflussende Faktoren.

nicht aufwiegen [...]“ Fehlende Vernetzung und Zusammenarbeit wurde von 20 Befragten kritisiert, was in folgendem Zitat verdeutlicht wird: „[...]einzelne Fachbereiche (eines Institutes) arbeiten gegeneinander anstatt miteinander, sinnlose Streitereien um Kleinigkeiten, die den Arbeitsablauf unnötig erschweren, teilweise gutes wissenschaftlichen Arbeiten unmöglich machen“ (Abb. 48).

Bedingungen im Kontext Lehre wurden von 16 Befragten genannt und mangelhafte Ausstattung bzw. Mittelbereitstellung (z. B. zu geringe Anzahl von Büros, Besprechungs- und Aufenthaltsräumen, schlechter Zustand der Toiletten, fehlende technische Ausstattung) wurden von 13 Befragten beklagt. Dem befristeten Arbeitsvertrag und Faktoren im Zusammenhang mit Karriereplanung sowie zusätzlicher – i. d. R. unbezahlter – Mehrarbeit wurden von 11 bzw. 10 Befragten eine Wirkung auf die Motivation zugeschrieben (Abb. 48).

Ein großer Teil der Antworten konnte keiner der genannten Kategorien zugeordnet werden. Die Antworten sind im Anhang enthalten.

Aus der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden beantworteten 77 Personen diese Frage.

Am häufigsten (13 bzw. 12 Nennungen) wurden von ihnen Arbeitsklima/Leistungsanerkennung und fehlende Vernetzung und Zusammenarbeit genannt, „Bürokratie“ folgt mit zehn Erwähnungen auf Platz drei. Die drei Faktoren mangelhafte Ausstattung bzw. Mittelbereitstellung, zusätzliche nicht vertraglich geregelte Arbeit und befristeter Arbeitsvertrag/Karriereplanung erhielten mit jeweils acht Nennungen eine überdurchschnittliche Beachtung, verglichen mit den Antworten der anderen Mitarbeitern. Die fehlende Kinderbetreuung wird nur in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden (alle

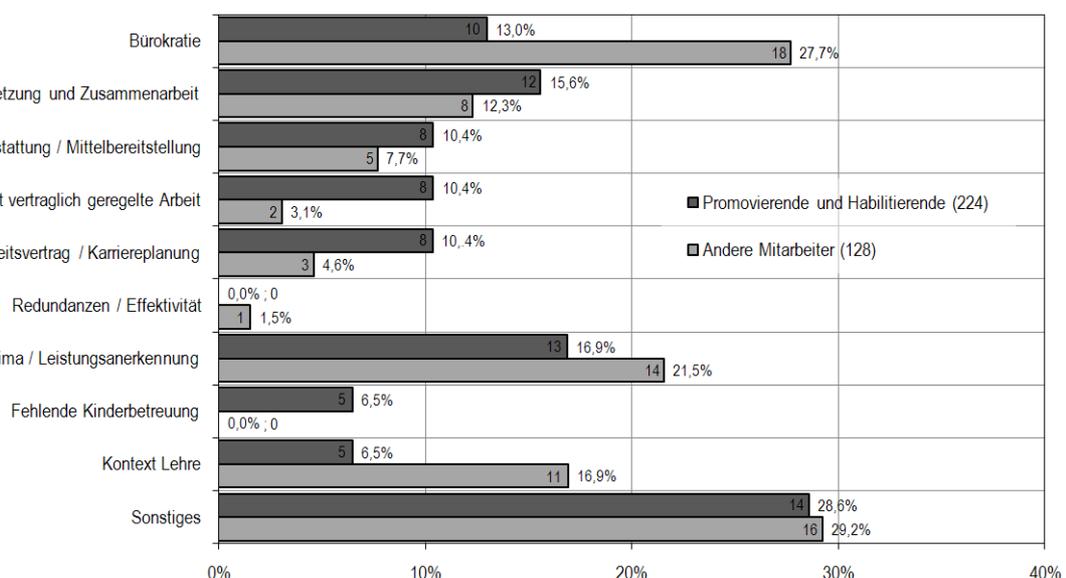


Abb. 49: Weitere Faktoren – Zusammenfassung der offenen Antworten in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden (Offene Frage, Mehrfachnennungen)¹³

¹³ 77 Befragte aus der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden sowie 65 andere Mitarbeiter machten auswertbare Angaben zu weiteren die Motivation beeinflussende Faktoren.

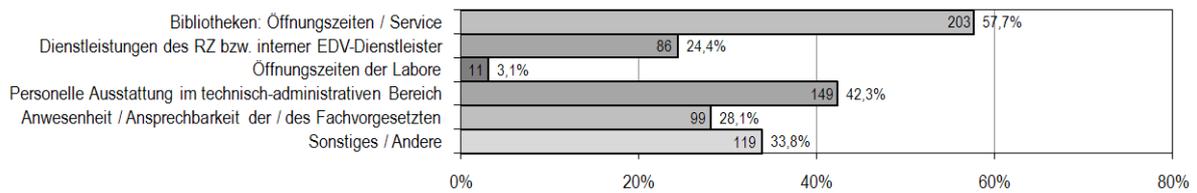


Abb. 50: Wunsch nach Verbesserungen (Mehrfachnennungen)

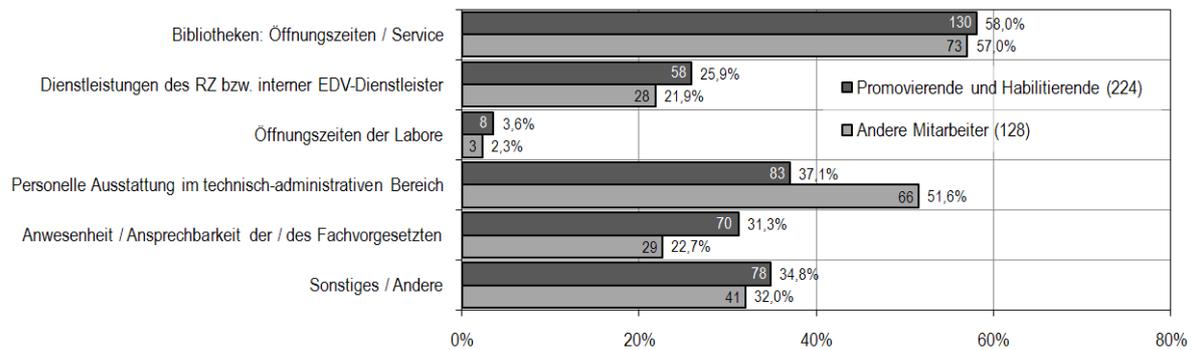


Abb. 51: Wunsch nach Verbesserungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)

5 Erwähnungen) angemahnt. Der Kontext Lehre dagegen wurde weniger häufig genannt (5 von 16 Nennungen insgesamt) (Abb. 49).

In einer weiteren Frage konnten die Umfrageteilnehmer angeben, auf welchen Gebieten sie sich Verbesserungen wünschen. Fünf Kategorien waren vorgegeben und es gab eine Eingabemöglichkeit für andere Antworten.

Der größte Verbesserungsbedarf bestand den Antworten zufolge bei Öffnungszeiten und Service der Bibliotheken und der personellen Ausstattung im technisch-administrativen Bereich. Von jeweils etwa einem Viertel der Antwortenden wurden die Dienstleistungen des Rechenzentrums bzw. anderer interner EDV-Dienstleister und Anwesenheit/Ansprechbarkeit der Fachvorgesetzten erwähnt. Von 119 Personen wurde die Option „Sonstiges“ angekreuzt, aber leider hat keiner dieser Befragten im dazugehörigen Freifeld eine nähere Information gegeben (Abb. 50).

Die Auswertung der Antworten aus der Gruppe der Promovierenden/Habilitierenden zeigte größere Abweichungen für diese Gruppe bei den Items personelle Ausstattung im technisch-administrativen Bereich – hier sahen die Promovierende/Habilitierenden etwas weniger Handlungsbedarf – und Anwesenheit/Ansprechbarkeit der Fachvorgesetzten. Hier wünschten sich die Promovierenden und Habilitierenden eine stärkere Verbesserung als die anderen Mitarbeiter (Abb. 51).

2.5 Promovierende und Habilitierende

Im folgenden Teil wird die Situation der Promovierenden und Habilitierenden betrachtet. Der nur an diese Beschäftigtengruppe gerichtete Abschnitt des Fragebogens wurde von 224 Personen beantwortet.

2.5.1 Schwierigkeiten

Die Promovierenden und Habilitierenden wurden aufgefordert, auf einer Skala von eins (überhaupt nicht) bis fünf (in hohem Maße) anzugeben, welche Faktoren ihnen Schwierigkeiten bereiten.

Den Antworten zufolge wurde mit einem Wert von 1,73 das Item Freiraum bei der Themenbearbeitung als das Unproblematischste empfunden, gefolgt von den Items außeruniversitäre Arbeitsbelastung, Unterstützung bei Publikationen, persönliche/familiäre Belastung, Qualität der Betreuung und Arbeitsbelastung durch dissertations- bzw. habilitationsfremde Forschungsaufgaben (Bewertungen von 2,19 bis 2,71). Weitere sieben Items wurden mit Werten von 2,92 bis 3,22 als problematisch bewertet, darunter zwei Items zu Arbeitsbelastung durch Lehre, und die Items inhaltliche und organisatorische Probleme, Motivation, fehlende Diskussionsmöglichkeiten sowie finanzielle Unsicherheit. Die zwei Items mit den negativsten Bewertungen sind Probleme mit dem Zeitmanagement (3,38) und Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/Befristung (3,48) (Abb. 52).

Die Auswertung der Antworten nach Geschlecht zeigen bei einzelnen Items erhebliche Unterschiede.

Am deutlichsten zeigt sich das bei den Items Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/Befristung (Frauen: 3,94; Männer: 3,18), finanzielle Unsicherheit (Frauen: 3,35; Männer: 2,98) und persönliche/familiäre Belastung (Frauen: 2,80; Männer: 2,43), die von den befragten Frauen in dieser Beschäftigten-

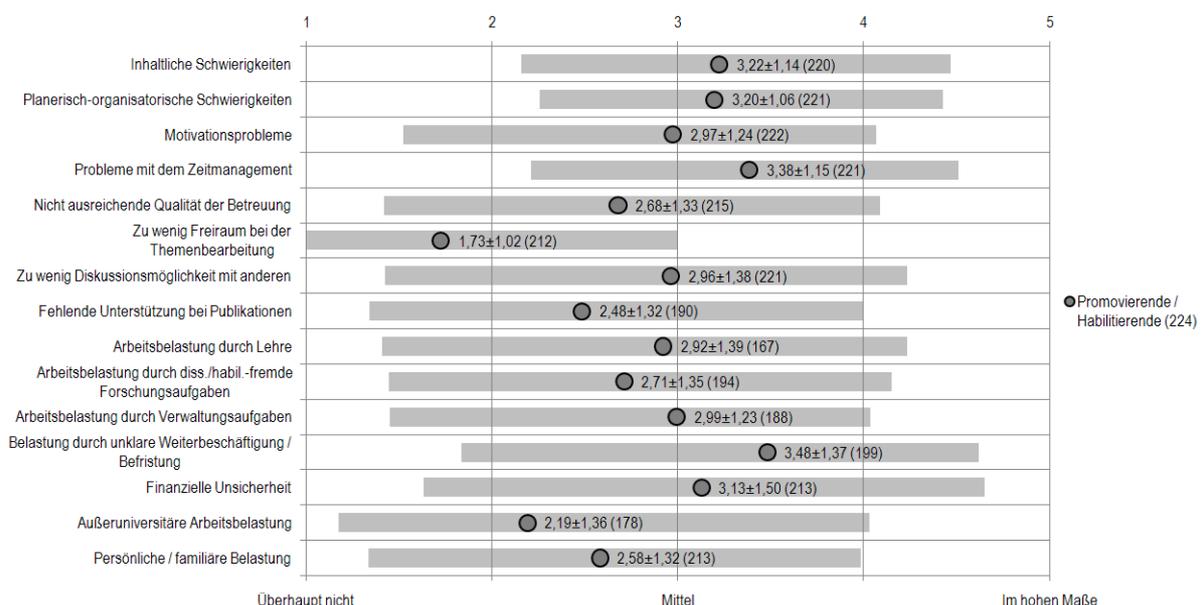


Abb. 52: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation

gruppe wesentlich negativer bewertet wurden als von den Männern dieser Gruppe. Neun der fünfzehn Items wurden von Frauen kritischer bewertet, nur bei zwei Items – Probleme mit dem Zeitmanagement und Arbeitsbelastung durch dissertations- bzw. habilitationsfremde Forschungsaufgaben – war die Bewertung durch Männer und Frauen nahezu identisch. Dagegen wurden die Items Arbeitsbelastung durch Verwaltungsaufgaben (Frauen: 2,70; Männer: 3,17) und, allerdings weniger deutlich, inhaltliche Schwierigkeiten (Frauen: 3,08; Männer: 3,33) von den Männern dieser Gruppe negativer bewertet (Abb. 53).

Bei der Betrachtung der Antworten nach Herkunftseinrichtung konzentrieren wir uns auf die Fakultäten, da die Anzahl der Promovierenden und Habilitierenden aus den anderen Einrichtungen mit vier Personen zu klein für seriöse Bewertungen ist.

Die Befragten dieser Gruppe aus der Medizinischen Fakultät (MEF) bewerteten die Items inhaltliche Schwierigkeiten (MEF: 2,96; BW: 3,20; NIW: 3,30) und Arbeitsbelastung durch Lehre (MEF: 2,22; BW: 3,13; NIW: 2,94) als wesentlich weniger problematisch als die Befragten der Buchwissenschaften (BW) bzw. Natur- und Ingenieurwissenschaften (NIW) (Abb. 54). Für die Befragten Promovierenden und Habilitierenden aus den Buchwissenschaften gab es zwei Items, die sie im Vergleich zu den anderen weniger kritisch bewerteten: Qualität der Betreuung (BW: 2,47; NIW: 2,78; MEF: 3,05) und Freiraum bei Themenbearbeitung (BW: 1,49; NIW: 1,89; MEF: 1,95). Deutlich kritischer als die Befragten der anderen Fakultäten sahen die Promovierenden und Habilitierenden der Buchwissenschaften die Items finanzielle Unsicherheit (BW: 3,43; NIW: 2,90; MEF: 3,17) und außeruniversitäre Arbeitsbelastung (BW: 2,48; NIW: 2,02; MEF: 2,11). Im Gegensatz zur oben

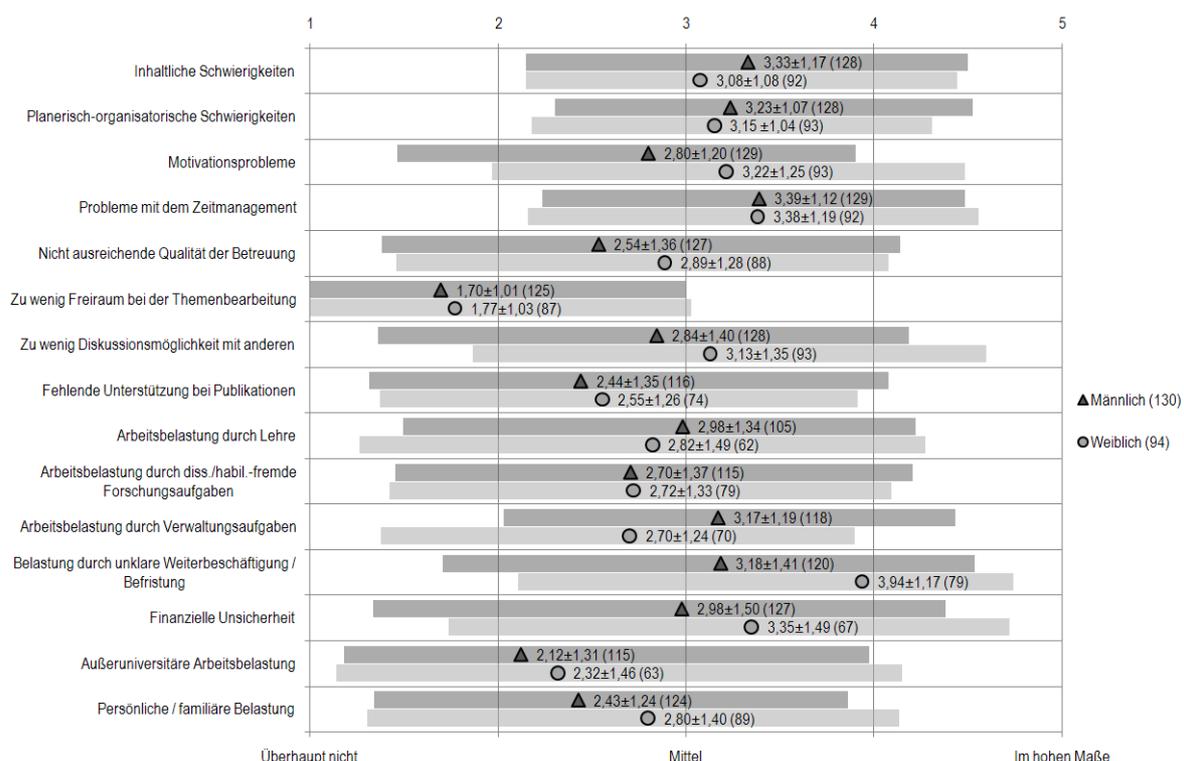


Abb. 53: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation nach Geschlecht

erwähnten relativ positiven Bewertung aus den Buchwissenschaften sahen die Befragten aus der Medizinischen Fakultät die Qualität der Betreuung (MEF: 3,05; BW: 2,47; NIW: 2,78) wesentlich kritischer. Gleiches gilt auch für die Items Arbeitsbelastung durch dissertations- bzw. habilitationsfremde Forschungsaufgaben (MEF: 3,36; BW: 2,79; NIW: 2,50), Arbeitsbelastung durch Verwaltungsaufgaben (MEF: 3,82; BW: 2,92; NIW: 2,86) und persönliche/familiäre Belastung (MEF: 2,96; BW: 2,53; NIW: 2,50) (Abb. 54).

Die Promovierenden und Habilitierenden aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften sahen die Items Arbeitsbelastung durch dissertations- bzw. habilitationsfremde Forschungsaufgaben (NIW: 2,50; BW: 2,79; MEF: 3,36), Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/Befristung (NIW: 3,30; BW: 3,67; MEF: 3,70) und finanzielle Unsicherheit (NIW: 2,90; BW: 3,43; MEF: 3,17) deutlich positiver als die

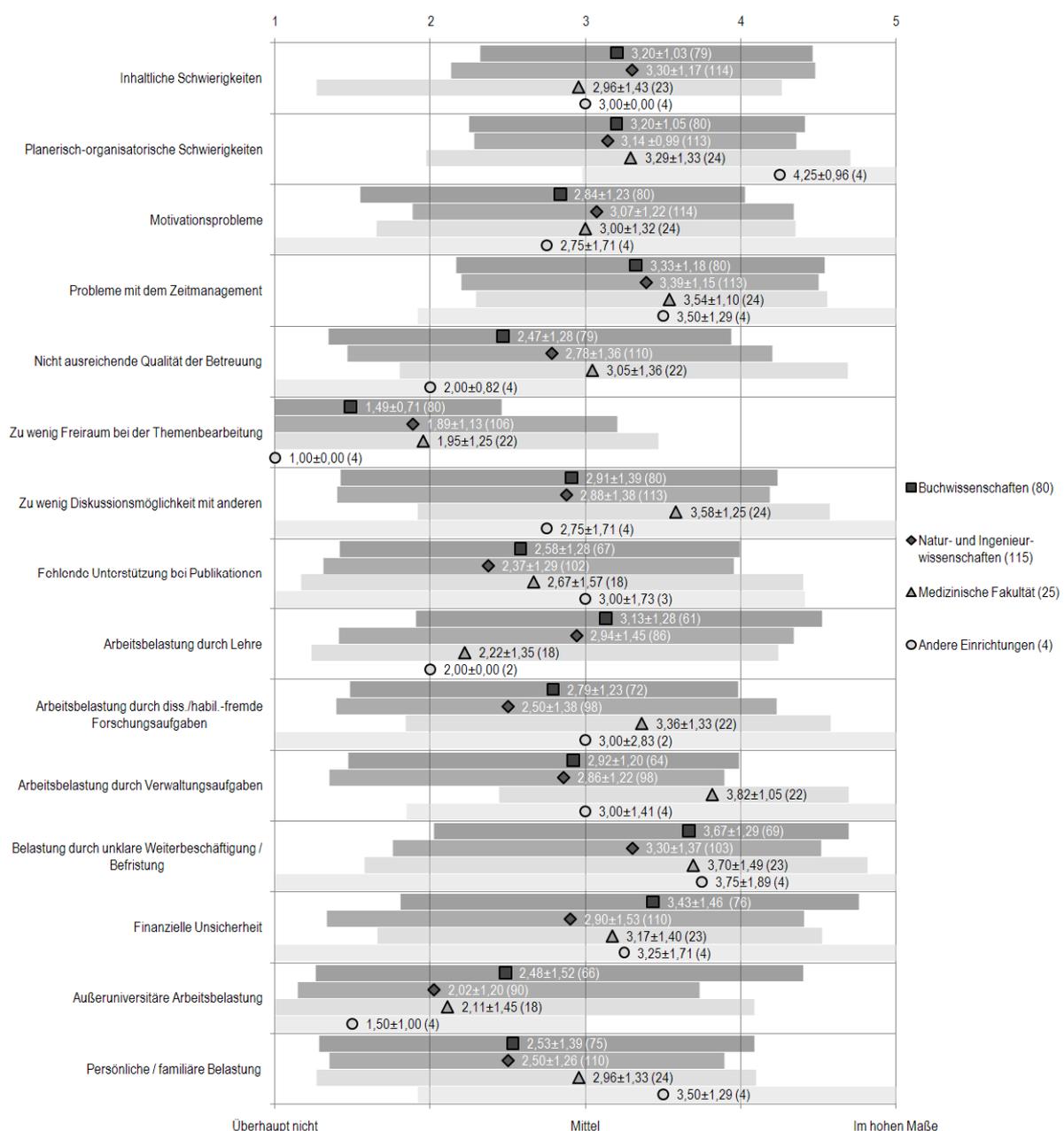


Abb. 54: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation nach Fakultäten und Einrichtungen

Befragten der anderen Fakultäten. Sie bewerteten kein Item deutlich negativer als die hier betrachteten Vertreter und Vertreterinnen aus Buchwissenschaften oder Medizinischen Fakultät (Abb. 54).

2.5.2 Zeitmanagement

Auch die Zeitverteilung innerhalb des Tätigkeitsfeldes ist motivationsentscheidend. Die Promovierenden und Habilitierenden sollten auf einer fünfstufigen Skala von „viel mehr Zeit“ bis „viel weniger Zeit“ angeben, in welchen Bereich sie gern welchen Zeitumfang investieren würden, wobei eine neutrale Kategorie mit „gleich viel Zeit“ vorhanden war. Die Auswertung zeigt, dass die Promovierenden und Habilitierenden für die meisten Arbeitsbereiche eher gleich viel (Bewertungen 3,05 bis 3,20) oder etwas weniger Zeit (lehnahe Aufgaben: 3,36 und Zuarbeit für Professorin/Professor: 3,41) investieren würden, also weitestgehend zufrieden mit der Zeitinvestition schienen, außer in den Bereichen eigene Weiterqualifikation (1,77) und Forschung (1,92), für die sie sich mehr Zeit wünschten (Abb. 55).

Die Differenzierung nach fachlicher Herkunft ergab, trotz einiger kleinerer Abweichungen für die

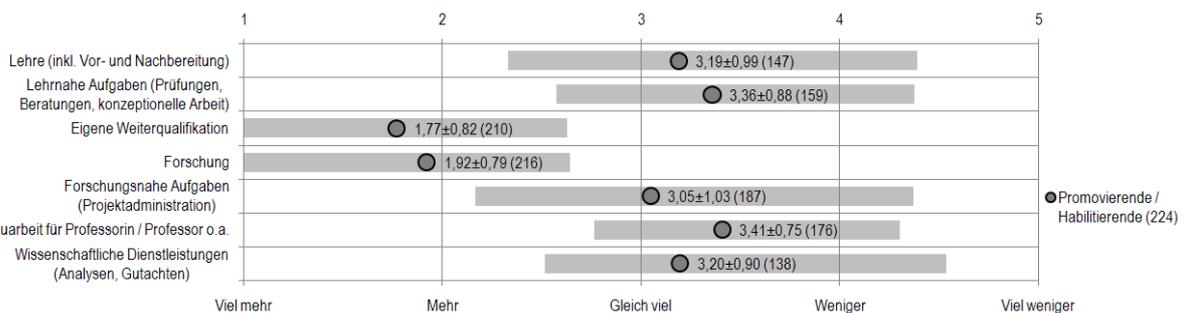


Abb. 55: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen

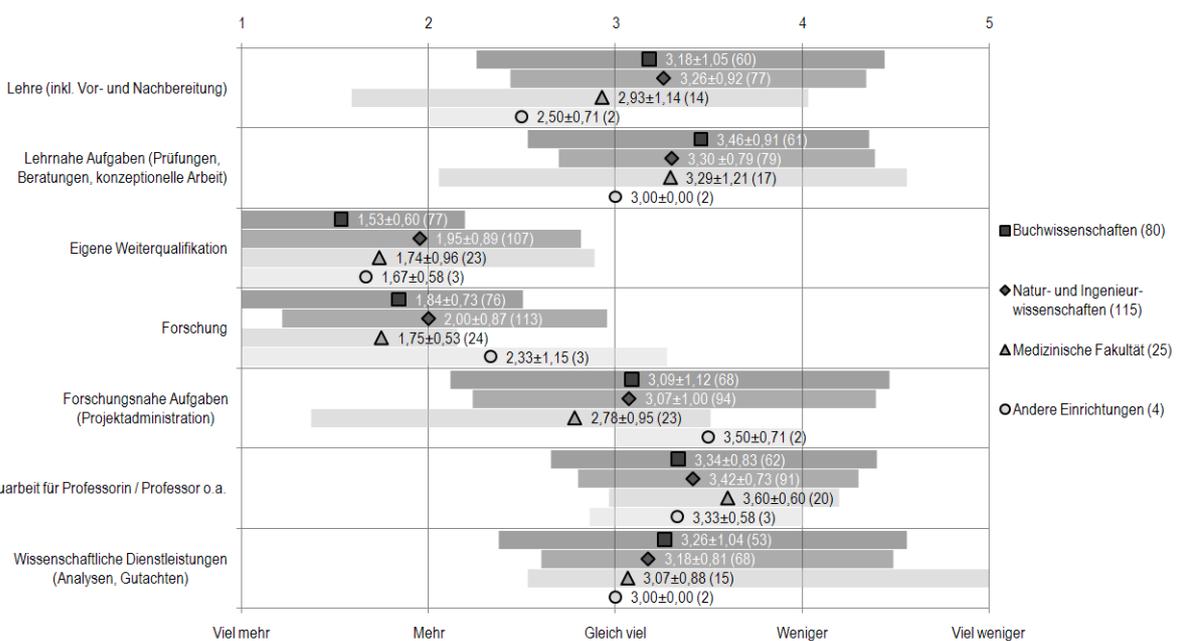


Abb. 56: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Fakultäten und Einrichtungen

Medizinische Fakultät keine markanten Unterschiede (Abb. 56).

Der Vergleich der Antworten nach Geschlecht zeigte keine aussagekräftigen Unterschiede und befindet im Anhang.

2.5.3 Verlauf der Qualifizierungsphase

In einer Frage an alle Umfrageteilnehmer wurde der Verlauf von Promotion oder Habilitation erfragt. Ziel dieser Frage war es, Rückschlüsse auf den Umfang der Probleme im Verlauf der Qualifizierungsphase zu ziehen. Mehrfachantworten waren möglich.

Weit mehr als die Hälfte der aktuell Promovierenden und Habilitierenden (135 Personen bzw. 60,3%) haben die Arbeit an der Qualifikation nie unterbrochen und nie über einen Abbruch nachgedacht (Abb. 57). Dem stehen gegenüber: 111 Promovierende/ Habilitierende (49,6%) die angaben, dass der Abschluss sich verzögerte. 65 Promovierende/ Habilitierende (29%) hatten über einen Abbruch nachgedacht, 25 Promovierende/ Habilitierende (11,2%) hatten einen Betreuerwechsel erwogen und neun Promovierende/ Habilitierende (4,0%) hatten das auch tatsächlich getan; 18 Promovierende/ Habilitierende (8,0%) gaben an, die Arbeit unterbrochen zu haben. Insgesamt gaben neun Befragte an, ihre Qualifizierung abgebrochen zu haben – drei aktuell Promovierende/ Habilitierende und sechs andere Befragte (Abb. 57).

Mittels einer offenen Frage wurden die Gründe für eine Unterbrechung oder den Abbruch erhoben.

Mit 23 Erwähnungen (32,9%) nannten die Promovierenden/Habilitierenden am häufigsten Betreuungsprobleme. Diesem Item folgen Motivationsproblemen (20 Promovierende/Habilitierende bzw. 28,6%), Arbeitsbelastung und finanziellen Problemen (jeweils 15 Promovierende/Habilitierende bzw. 21,4%) (Abb. 58). Eine Übersicht der Antworten auf die offenen Fragen im vollständigen Wortlaut finden Sie im

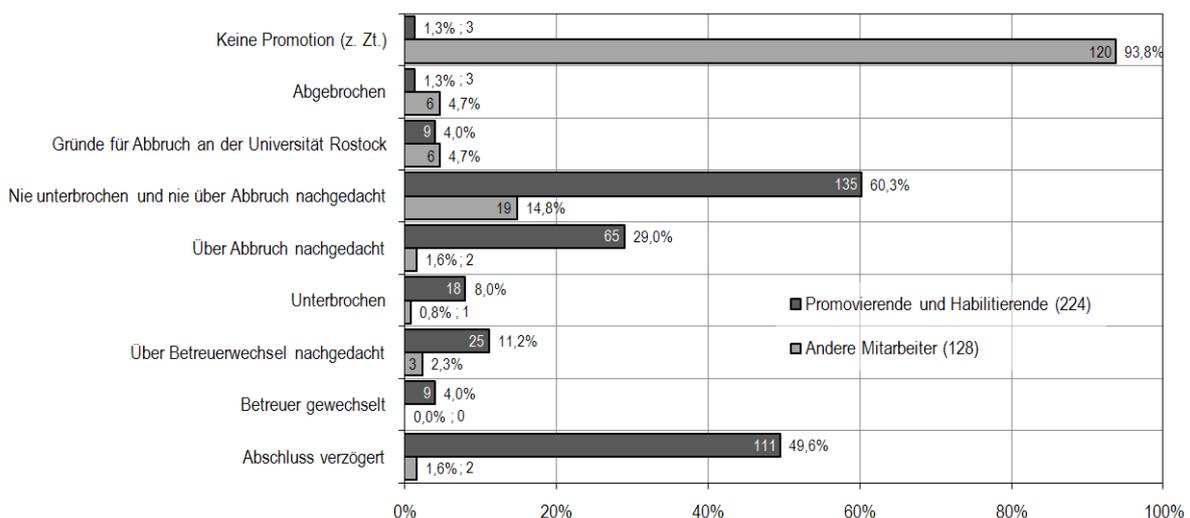


Abb. 57: Aussagen zur Promotion bzw. Habilitation (Mehrfachnennungen)

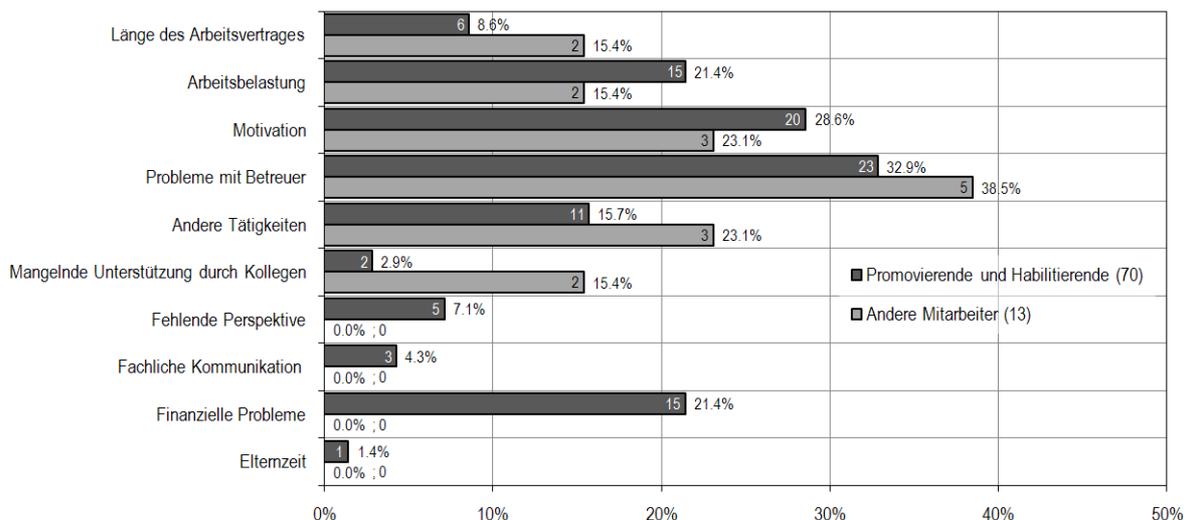


Abb. 58: Gründe für den Abbruch bzw. die Unterbrechung der Promotion oder Habilitation (Offene Frage, Mehrfachnennungen)¹⁴

Anhang.

2.5.4 Betreuer gleich Fachvorgesetzter

Die unserer Frage zugrunde liegende Vermutung, dass sich Probleme für Promovierende oder Habilitierende ergeben, wenn der Betreuer nicht gleichzeitig der Fachvorgesetzte ist, hat sich nicht bestätigt. Diese Konstellation trat nur bei 34 Promovierenden/Habilitierenden (15,2%) auf (Abb. 59) und in nur drei Fällen führte diese Situation nach Angaben der Befragten zu Problemen. Die im angebotenen Freifeld gegebenen Antworten befinden sich im Anhang.

2.5.5 Verbesserungswünsche

Auf die Frage, in welchen Bereichen sich die jetzige Situation verbessern sollte, wurde am häufigsten der Wunsch nach einer Verbesserung der Betreuung (122 Promovierende/Habilitierende bzw. 54,5%) angekreuzt. Etwa genauso oft, also von mehr als der Hälfte der Befragten (118 Promovierende/ Habilitierende bzw. 5,7%), wurde eine Verbesserung des Kommunikations- und Informationsflusses genannt. Die Faktoren

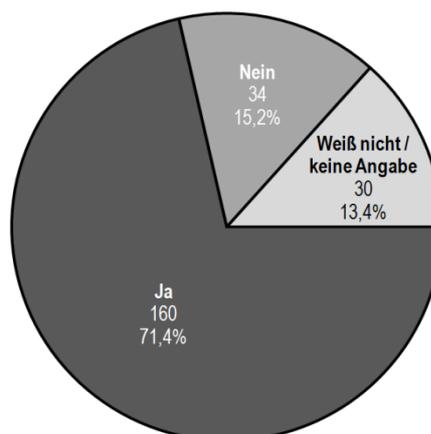


Abb. 59: Betreuer der Promotion oder Habilitation ist auch der Fachvorgesetzte

¹⁴ 70 Befragte aus der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden sowie 13 andere Mitarbeiter machten auswertbare Angaben zu Gründen für einen Abbruch bzw. eine Unterbrechung einer Promotion bzw. Habilitation.

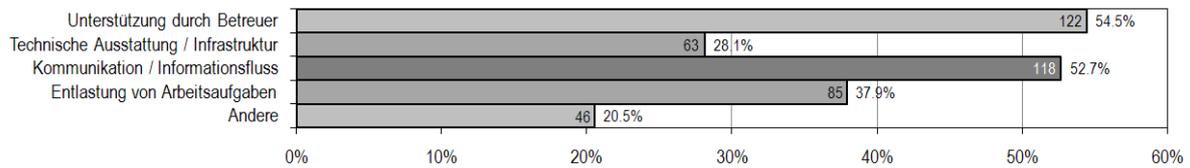


Abb. 60: Wunsch nach Verbesserungen der jetzigen Situation nach Gebieten (Mehrfachnennungen)

Arbeitsbelastung (85 Promovierende/Habilitierende bzw. 37,9%) und Verbesserung der technischen Ausstattung und Infrastruktur (63 Promovierende/Habilitierende bzw. 28,1%) wurden von einem Drittel bzw. mehr als einem Viertel der der Promovierenden und Habilitierenden genannt. 46 Promovierende/Habilitierende (20,5%) wählten die Option „Andere“ aus, aber keiner dieser Befragten gab dazu im zugehörigen Freifeld eine nähere Information (Abb. 60).

3 Gremienarbeit

Es sind immer verschiedene Faktoren, die eine aktive Mitarbeit in einem Gremium begünstigen oder behindern. Bei der Interpretation der Daten sollte auch berücksichtigt werden, dass die Umfrageteilnahme selbst u. U. schon ein Einflussfaktor ist: Wer an den Vorgängen an der Universität, den Gremien und speziell der Arbeit des Personalrats interessiert ist, nimmt sich eher Zeit für die Beantwortung der Fragen.

Unseren Daten zufolge scheinen es drei Faktoren zu sein, die einen starken Einfluss darauf haben, ob jemand über Gremienarbeit informiert ist, sich die Mitarbeit in einem universitären Gremium vorstellen kann oder bereits in einem Gremium aktiv ist. Diese Faktoren sind:

- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- ein haushaltsfinanziertes Vertragsverhältnis
- ein höheres Alter

Die am häufigsten genannten Hinderungsgründe für ein Interesse an und Engagement in universitären Gremien waren Zeitmangel (besonders für Frauen und Eltern) und geringe Motivation bzw. kritische Meinung zur Arbeit der Gremien, gefolgt von Informationsdefiziten. Auch die Befristung des Arbeitsverhältnisses wurde hier genannt, allerdings nicht als einer der Hauptgründe. Das Vorhandensein von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen wirkt sich offensichtlich nicht negativ auf ein Engagement in den Gremien der Universität aus. Frauen zeigen insgesamt etwas weniger Interesse an eigener Aktivität, was sich zum Teil mit der gerade von ihnen genannten zeitlichen Belastung erklären lässt. Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sind offenbar besser bekannt und für eine eventuell Mitarbeit attraktiver als die Mitarbeitervertretungen. Abweichend vom allgemeinen Bild zeigten sich hier die befristet beschäftigten Befragten sogar interessierter als die unbefristet Beschäftigten. Was die Personalratsarbeit betrifft, so scheint auf den ersten Blick das bei den letzten Wahlen vorhandene Potential fast vollständig ausgeschöpft worden zu sein. Allerdings zeigen die Antworten, dass sich immerhin elf befristet beschäftigte Befragte eine Mitarbeit im Personalrat vorstellen könnten. Diese Gruppe ist im derzeitigen Gremium aber leider extrem unterrepräsentiert.

Das Engagement in außeruniversitären Gremien war nach unseren Zahlen insgesamt größer als universitätsintern. Auch hier zeigten sich die unbefristet beschäftigten Befragten besonders aktiv. Auffällig ist das Engagement der befragten Eltern und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, sowohl in berufsbezogenen als auch nicht berufsbezogenen Gremien.

Sowohl universitätsintern als auch außerhalb der Universität sind laut den Umfragedaten Promovierende und Habilitierende im Durchschnitt weniger informiert bzw. engagiert. Dass diese Personengruppe überwiegend in den Altersgruppen unter 41 Jahre vertreten ist und in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis steht, erklärt die Zahlen in den entsprechenden Kategorien.

Lassen Sie uns nach der Zusammenfassung dieser Ergebnisse einen Blick in das Landeshochschulgesetz werfen, speziell in die Passagen, die sich auf die akademische Selbstverwaltung, die Aufgaben der Hochschulen und die Ziele eines Studiums beziehen:

- §2 Rechtsstellung; Absatz 1: *Die Hochschulen sind rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen. Sie haben das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze.*
- §3 Aufgaben; Absatz 1; letzter Satz: *Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung und Vermittlung der Grundwerte eines freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates bei.*
- §28 Studienziel, Studiengänge; Absatz 1: *Lehre und Studium sollen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die in einem beruflichen Tätigkeitsfeld zur selbständigen Wahrung, Mehrung, Anwendung und Weitergabe von Wissen und wissenschaftlichen oder künstlerischen Methoden sowie zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigen.*

Diese Passagen lassen den Schluss zu, dass Absolventen und wissenschaftlich Beschäftigte einer Hochschule neben der umfassenden wissenschaftlichen Bildung auch die Fähigkeit und Bereitschaft zum Engagement in der Gesellschaft insgesamt und der akademischen Selbstverwaltung der Universität aufweisen sollten. Damit sind alle gemeint, nicht nur die erfahrenen Beschäftigten im unbefristeten Vertragsverhältnis, sondern auch die jüngeren Beschäftigten in der Qualifizierungsphase.

In der Hochschulpolitik wird gerade mit dem Innovationspotential der immer wieder neu hinzukommenden jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Notwendigkeit des hohen Anteils befristeter Stellen im universitären Mittelbau begründet. So umstritten dieses Dogma ist, nehmen wir die Verfechter dieser Meinung beim Wort und fragen uns: Warum sollten wir auf dieses Potential ausgerechnet in der Gremienarbeit verzichten? Der Anteil dieser Beschäftigten ist enorm und spiegelt sich in den Gremien der Selbstverwaltung nicht wider, so dass wichtige Kompetenz verloren geht. Voraussetzung für einen Wandel ist allerdings, dass die Erkenntnis, dass hier Potential und legitimer Anspruch verschenkt werden, auch von Fachvorgesetzten und Betreuenden verinnerlicht wird. Ein Engagement in Gremien gehört zum Berufsbild des Wissenschaftlers, das gilt auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs!

Genauso wichtig ist unserer Meinung nach, dass sich akademisch Gebildete auch gesamtgesellschaftlich engagieren. Eine im Elfenbeinturm, quasi rund um die Uhr Spitzenforschung betreibende Elite entspricht nicht unserem Menschenbild. Die Universität ist Teil der Gesellschaft und ihre Beschäftigten sollten das Interesse und die Möglichkeit haben, sich in der Gesellschaft zu engagieren.

3.1 Universitäre Gremien

3.1.1 Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen

In Abbildung 61 ist der Bekanntheitsgrad universitärer Gremien bzw. Mitarbeitervertretungen dargestellt, Abbildung 62 gibt die Antworten der männlichen und weiblichen Befragten wider.

Den höchsten Bekanntheitsgrad hatte der Fakultätsrat (2,65), während Senat (3,33) und Konzil (3,40) weniger bekannt waren. Informelle Mittelbauvertretungen waren so gut wie unbekannt (4,7). Die offizielle Mitarbeitervertretung Personalrat (alle Befragte: 3,33; Frauen: 3,18; Männer: 3,43) war immerhin so bekannt – oder unbekannt – wie der Senat. Mit einem Wert von 4,17 (Frauen: 4,00; Männer: 4,30) war die Schwerbehindertenvertretung kaum bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte erreichte mit 3,36 fast den gleichen Wert wie der Personalrat, wobei der Bekanntheitsgrad unter den weiblichen Befragten (2,96) naturgemäß höher war als unter den männlichen Kollegen (3,65). Im Gegensatz zum Fakultätsrat war die Vertreterin für Gleichstellung vor Ort, die Fakultätsvertreterin, weniger bekannt (alle Befragte: 3,93; Frauen: 3,82; Männer: 4,00). Mit Ausnahme von Konzil und Fakultätsrat waren die erfragten Gremien bei den weiblichen Befragten besser bekannt als bei den männlichen Befragten (Abb. 61, 62).

Die Auswertung der Antworten nach Altersgruppen zeigt, dass die universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen den über 40jährigen Befragten durchgehend bedeutend besser bekannt waren

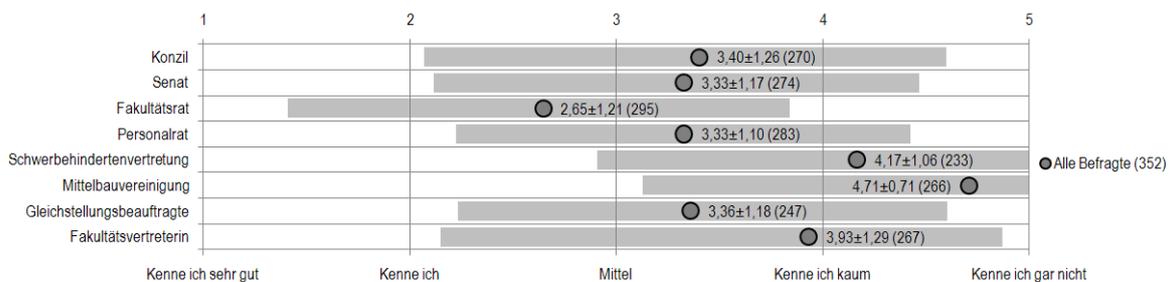


Abb. 61: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen

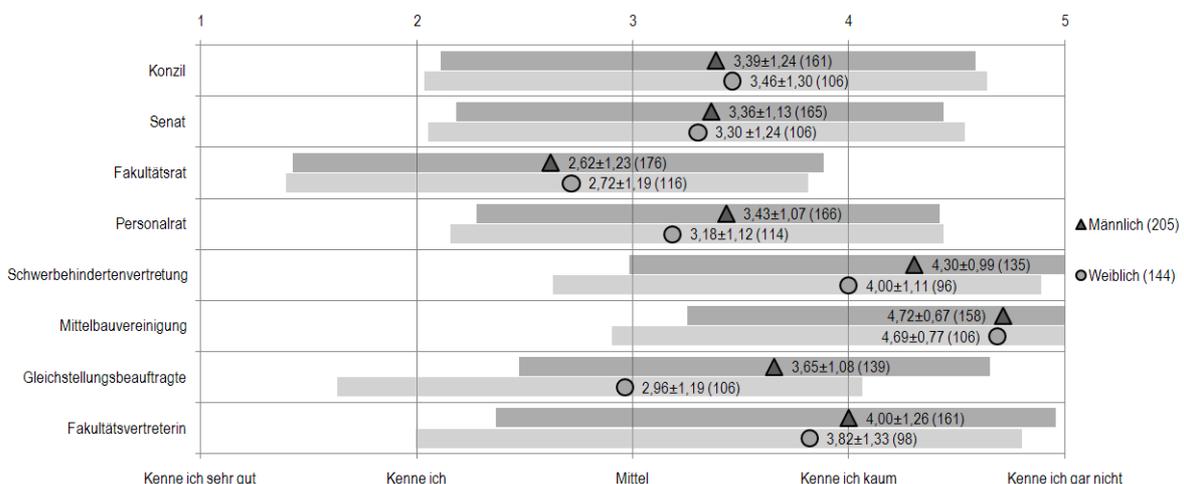


Abb. 62: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht

als den Befragten der jüngeren Altersgruppen (Abb. 63).

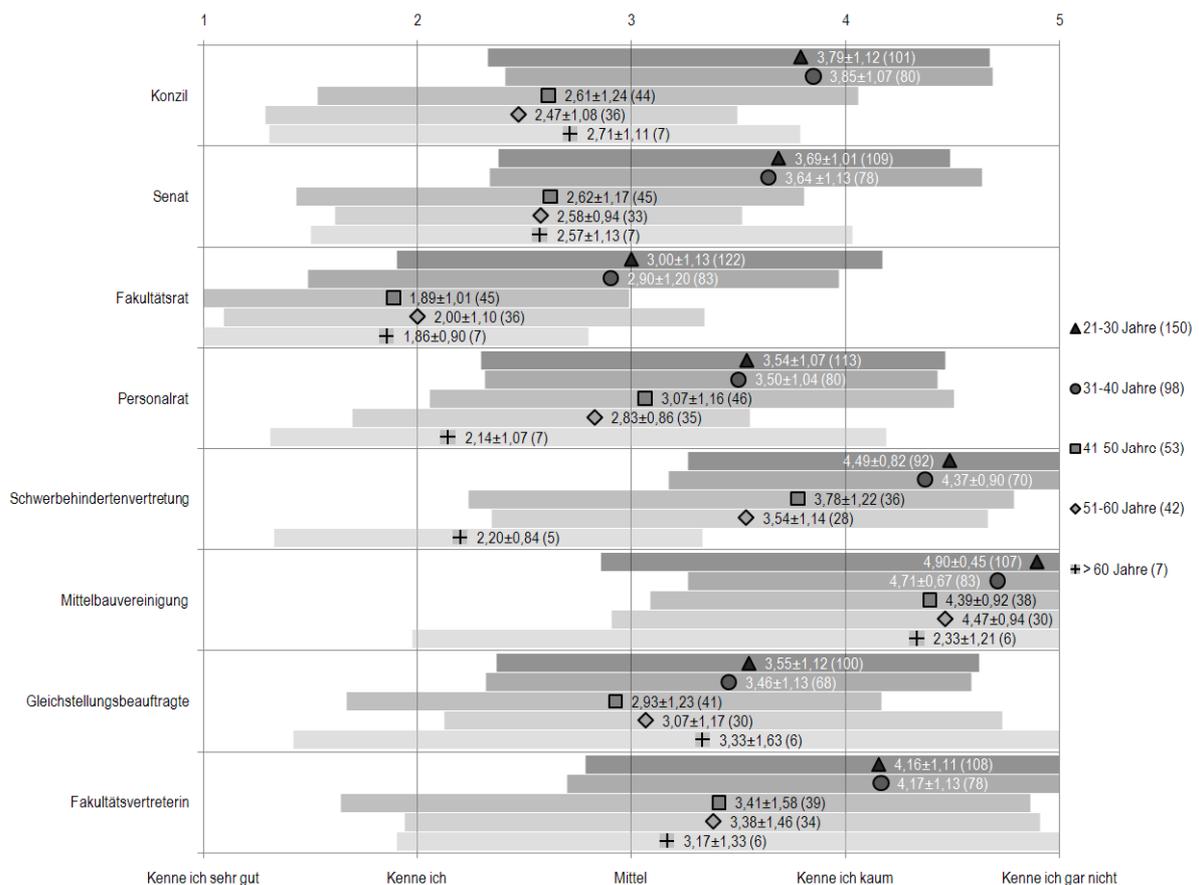


Abb. 63: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe

Universitäre Gremien und Mitarbeitervertretungen waren den Antworten zufolge den Befragten aus den Buchwissenschaften am besten bekannt, während sich die Befragten aus der Medizinischen Fakultät als am wenigsten informiert zeigten. Bei den Antworten der Befragten aus anderen Einrichtungen muss berücksichtigt werden, dass Fakultätsrat, Fakultätsvertreterin und Mittelbauvereinigung für diese Beschäftigten nicht relevant sind (Abb. 64).

Die unbefristet beschäftigten Umfrageteilnehmer zeigten sich sehr viel besser informiert als befristet beschäftigte Umfrageteilnehmer und Befragte in anderen Beschäftigungsverhältnissen (Abb. 65).

Die Auswertung nach Vertragsverhältnis zeigt durchgehend folgendes Muster: Die an der Umfrage teilnehmenden Beamten (unter denen sich auch Professorinnen und Professoren befinden können) zeigten sich gut – zum Teil sehr gut – informiert, gefolgt von den über Haushaltsmittel finanzierten Befragten und den Drittmittelbeschäftigten (Abb. 66).

Den Promovierenden und Habilitierenden unter den Befragten waren die universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen durchgehend weniger bekannt als den anderen Befragten (Abb. 67).

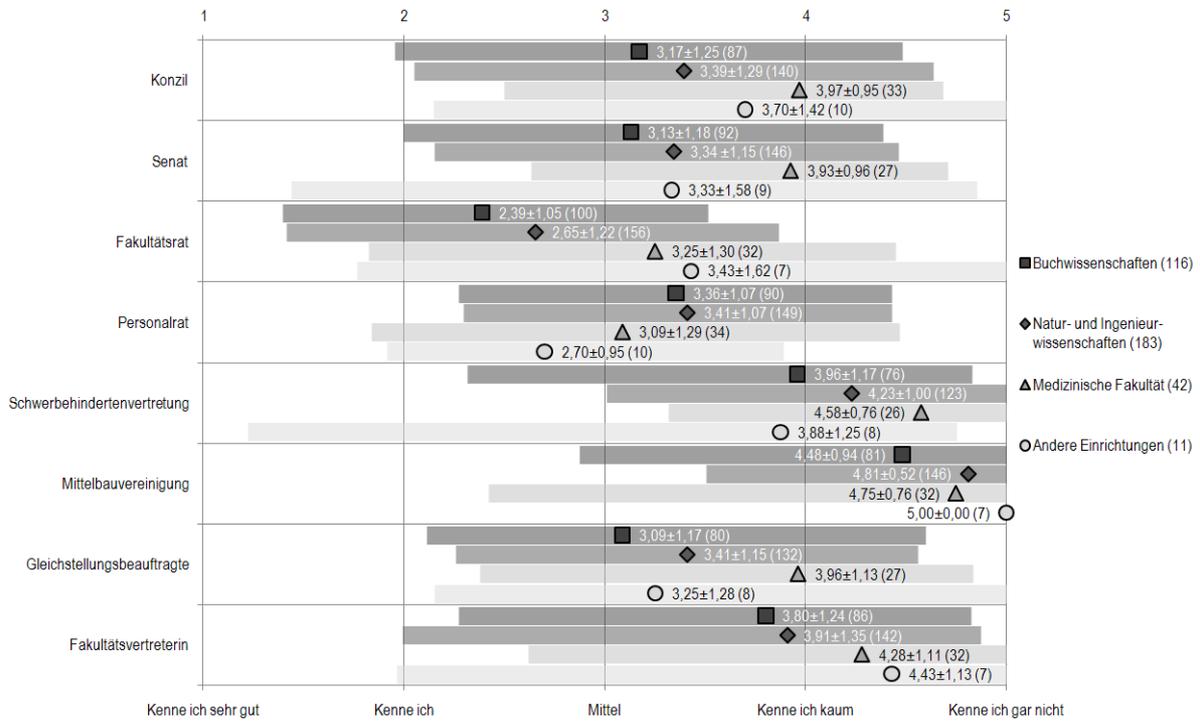


Abb. 64: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen

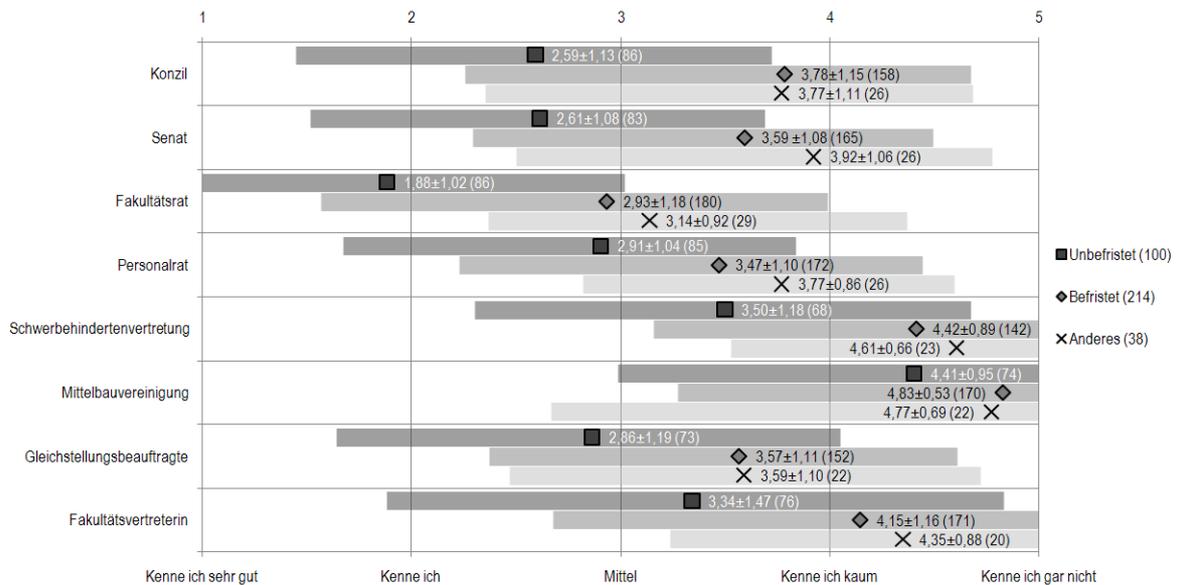


Abb. 65: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis

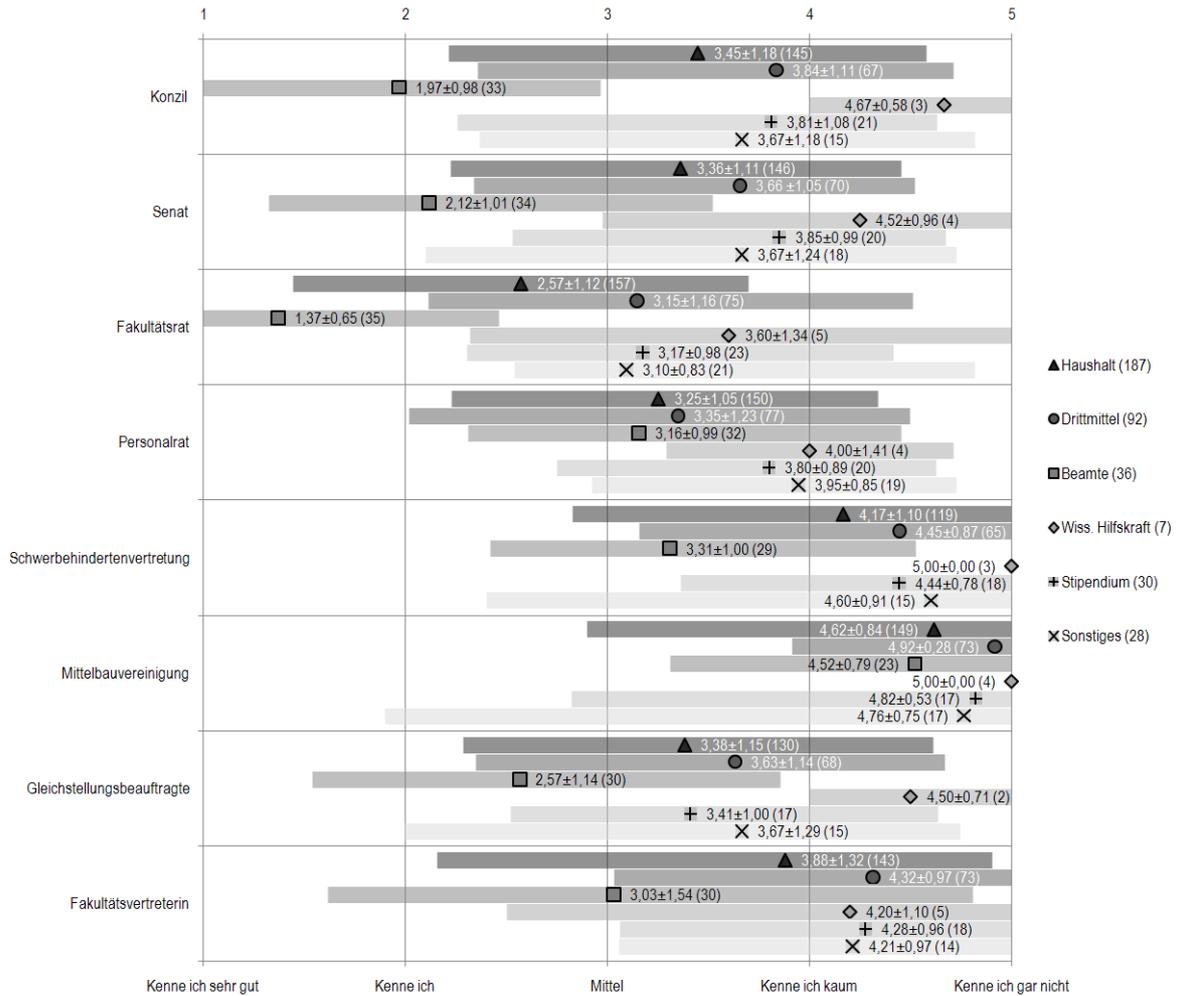


Abb. 66: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis

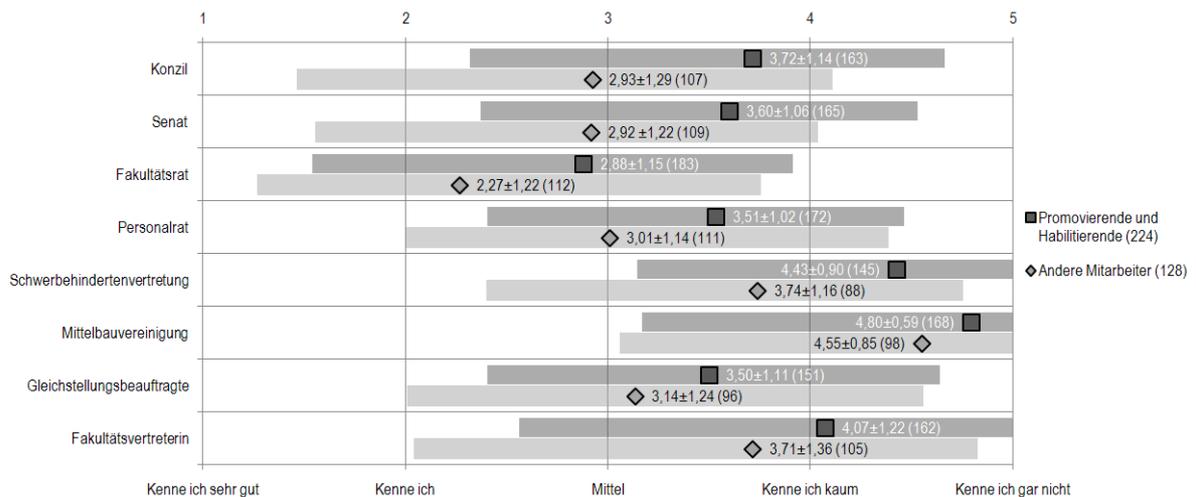


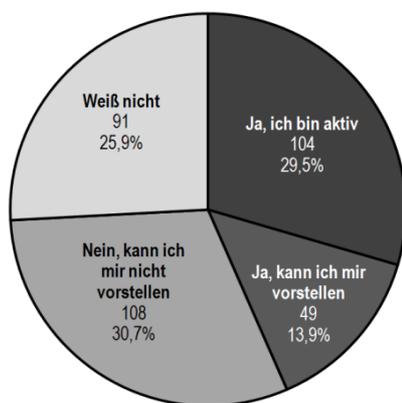
Abb. 67: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

3.1.2 Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen

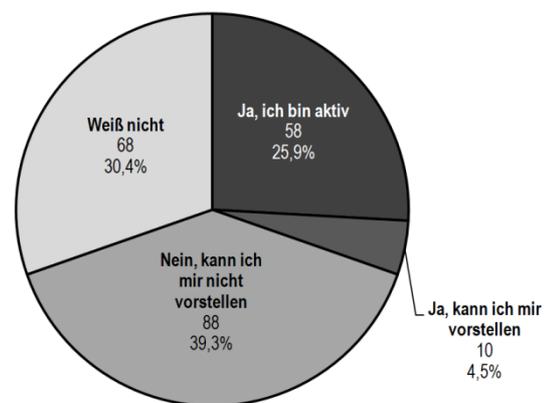
Von allen Befragten konnten sich 13,9% (49 Personen) vorstellen, aktiv in einem der oben universitären Gremien mitzuarbeiten, während 30,6% (108 Personen) diese Frage verneinten. Etwa genauso viele Befragte (104 Personen bzw. 29,5%) waren bereits in einem Gremium aktiv und rund ein Viertel der Befragten (91 Personen bzw. 25,9%) waren unentschlossen (Abb. 68 a).

Unter den befragten Promovierenden und Habilitierenden war der Anteil der Befragten, die einer aktiven Gremienarbeit ablehnend (39,3%) bzw. unentschlossen gegenüberstanden (30,4%), überdurchschnittlich hoch (alle Befragte: 30,6% bzw. 25,9%). Nur 4,5% der Promovierenden und Habilitierenden konnten sich eine aktive Gremienarbeit vorstellen und etwa ein Viertel der Befragten (25,9%) aus dieser Gruppe waren bereits in einem Gremium aktiv (Abb. 68 b).

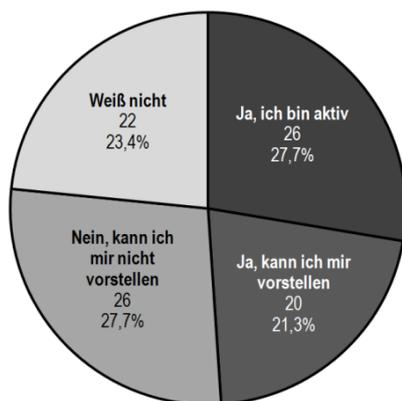
Zu dieser Frage haben wir uns die Antworten der Befragten mit Kindern unter 18 Jahren und mit pflegebedürftigen Angehörigen angesehen: Von den 94 befragten Eltern waren 26 (27,7%) bereits aktiv und 20 (21,3%) konnten sich eine aktive Mitarbeit vorstellen. 26 Befragte aus dieser Gruppe (27,7%) verneinten die Frage und 22 Personen (23,4%) waren unentschlüssig (Abb. 68 c). Von den 22 Befragten mit pflegebedürftigen Angehörigen waren neun (40,9%) in Gremien aktiv und acht (36,4%) konnten sich vorstellen, in einem Gremium mitzuarbeiten, während drei (13,6%) keine Meinung dazu äußerten und zwei (9,1%) eine Bereitschaft zur Gremienarbeit verneinten (Abb. 68 d).



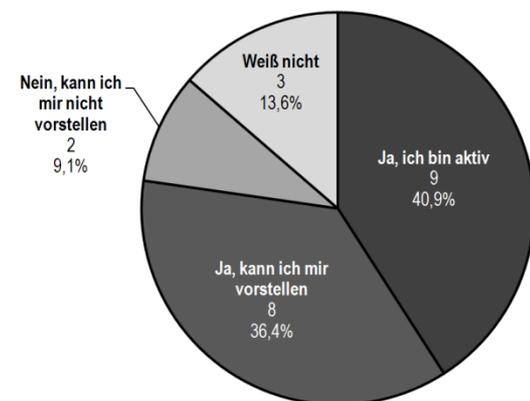
a) Alle Befragte (352)



b) Promovierende und Habilitierende (224)



c) Befragte mit Kindern unter 18 Jahre (94)



d) Befragte mit pflegebedürftigen Angehörigen (22)

Abb. 68: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen

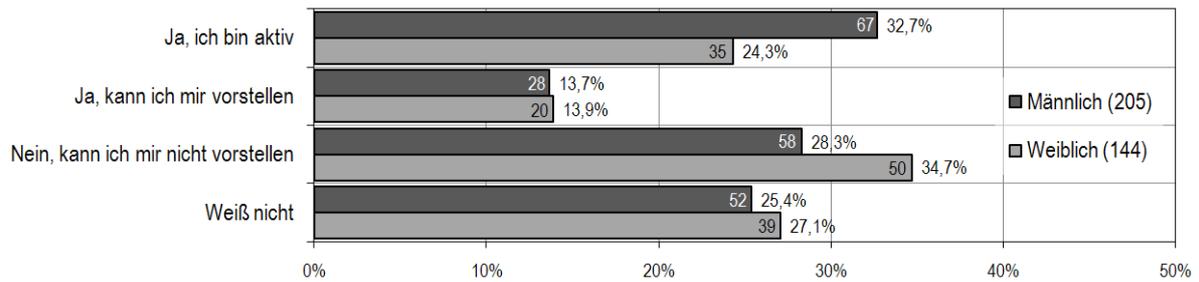


Abb. 69: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht

Der Vergleich der Antworten der befragten Frauen und Männer zeigt, dass von den Befragten mehr Männer als Frauen bereits in Gremien aktiv waren (Frauen: 24,3%; Männer: 32,7%). Frauen reagierten unentschlossener (Frauen: 27,1%; Männer: 25,4%) und ablehnender (Frauen: 34,7%; Männer: 28,3%) auf die Frage nach Bereitschaft zu einer aktiver Beteiligung an Gremienarbeit (Abb. 69).

Die Antworten aus den verschiedenen Altersgruppen machen deutlich, dass die Befragten aus den Altersgruppen 21 bis 40 Jahre sich eine aktive Gremienarbeit kaum vorstellen konnten bzw. ca. ein Drittel der Befragten aus diesen Altersgruppen in dieser Frage unentschlossen waren. Andererseits gaben rund ein Drittel der 31- bis 40jährigen Befragten (33 Personen) und immerhin fast ein Viertel der 21- bis 30jährigen Befragten (35 Personen) an, bereits in einem Gremium mitzuarbeiten (Abb. 70).

Bei der Differenzierung nach Vertragsverhältnis zeigt sich folgendes Bild: Haushaltsfinanzierte Befragte gaben häufiger an in Gremien aktiv zu sein (Haushalt: 34,2%; Drittmittel: 27,7%; Stipendium: 16,7%) oder sich eine Mitarbeit vorstellen zu können (Haushalt: 12,3%; Drittmittel: 1,1%; Stipendium: 0,0%) als Drittmittelbeschäftigte und Stipendiaten. Gleichzeitig verneinten in den zwei letztgenannten Gruppen verhältnismäßig viele Befragte die Möglichkeit einer Mitarbeit (Drittmittel: 37,0%; Stipendium: 43,3%; Haushalt: 29,4%) oder waren unentschlossen (Drittmittel: 34,8%; Stipendium: 40,0%; Haushalt: 24,1%) (Abb. 71).

Der Anteil von bereits in Gremien aktiven Befragten war bei befristet und unbefristet beschäftigten

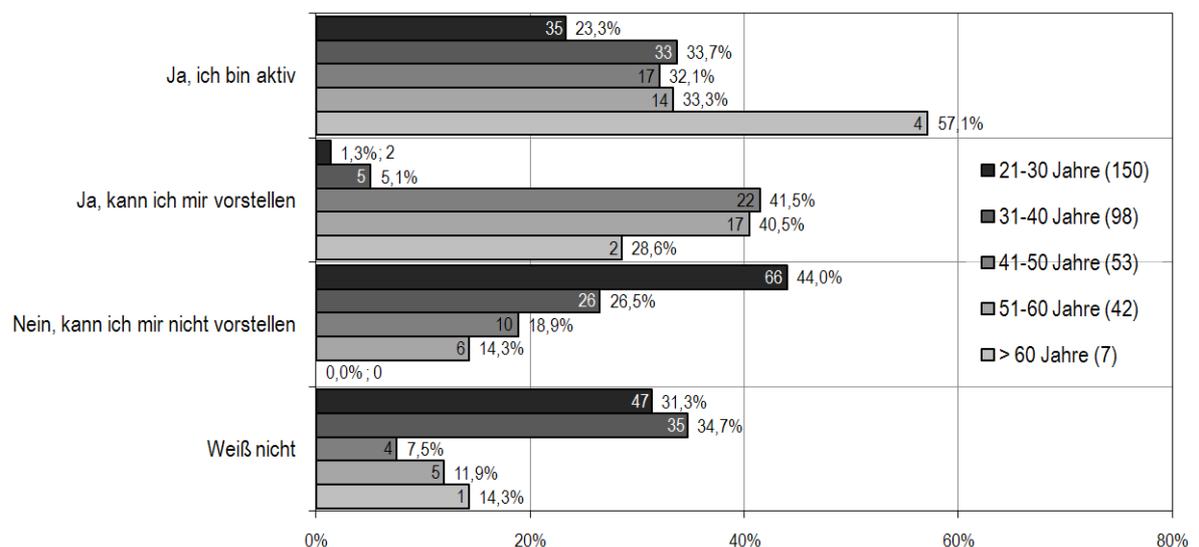


Abb. 70: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe

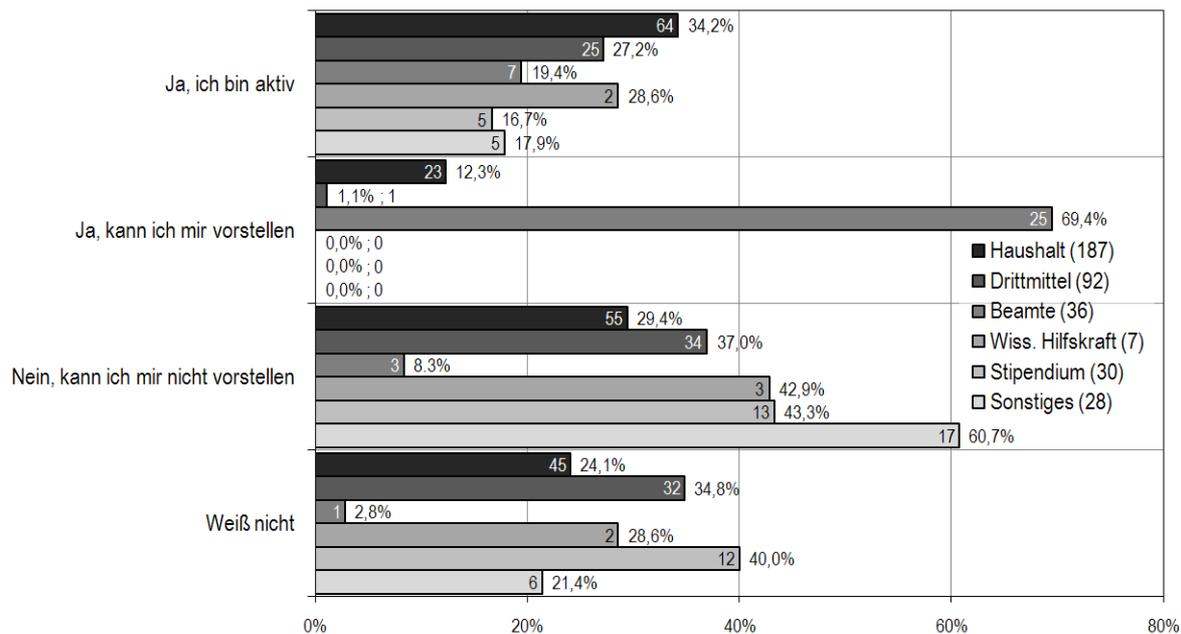


Abb. 71: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis

Umfrageteilnehmern etwa gleich groß (befristet: 30,4%; unbefristet: 32,0%), während es bei der Bereitschaft zur Mitarbeit große Unterschiede gab (befristet: 3,7%; unbefristet: 41,0%). Bei den befristet beschäftigten Befragten war auch der Anteil der unentschlossenen (befristet: 30,4%; unbefristet: 12,0%) bzw. eine Mitarbeit in Gremien ablehnenden Befragten (befristet: 35,5%; unbefristet: 15,0%) deutlich höher als unter den unbefristet Beschäftigten (Abb. 72).

Die Auswertung der Antworten auf diese Frage nach Fakultäten und Einrichtungen befindet sich im Anhang.

Die Teilnehmer dieser Studie wurden weiterhin befragt, in welchem der von uns aufgelisteten Gremien Sie sich vorstellen könnten, aktiv mitzuarbeiten. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Für diese Auswertung wurden die Antworten der insgesamt 73 Personen (darunter 43 Promovierende/Habilitierende, 18 Befragte mit Kind/Kindern unter 18 Jahren und fünf Befragte mit pflegebedürftigen Angehörigen) analysiert, die auf die Frage nach Bereitschaft zur Gremienarbeit mit "Ja, ich bin aktiv"; "Ja, kann ich mir vorstellen " oder "Weiß nicht" geantwortet hatten.

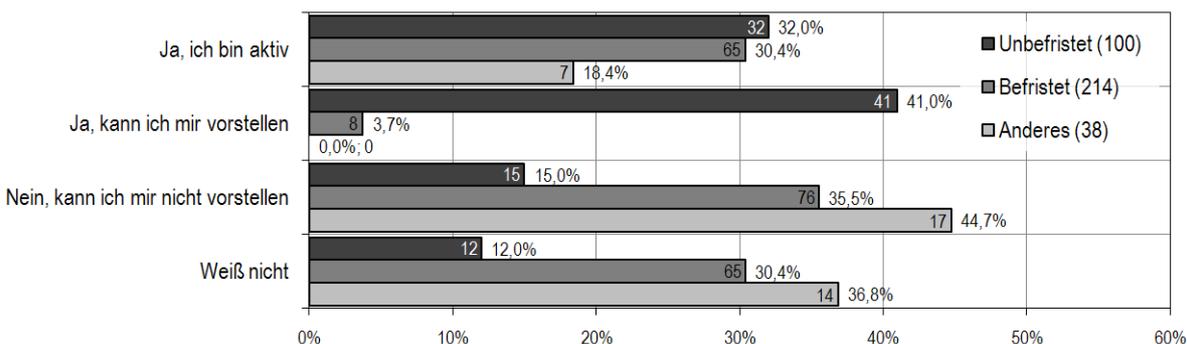


Abb. 72: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis

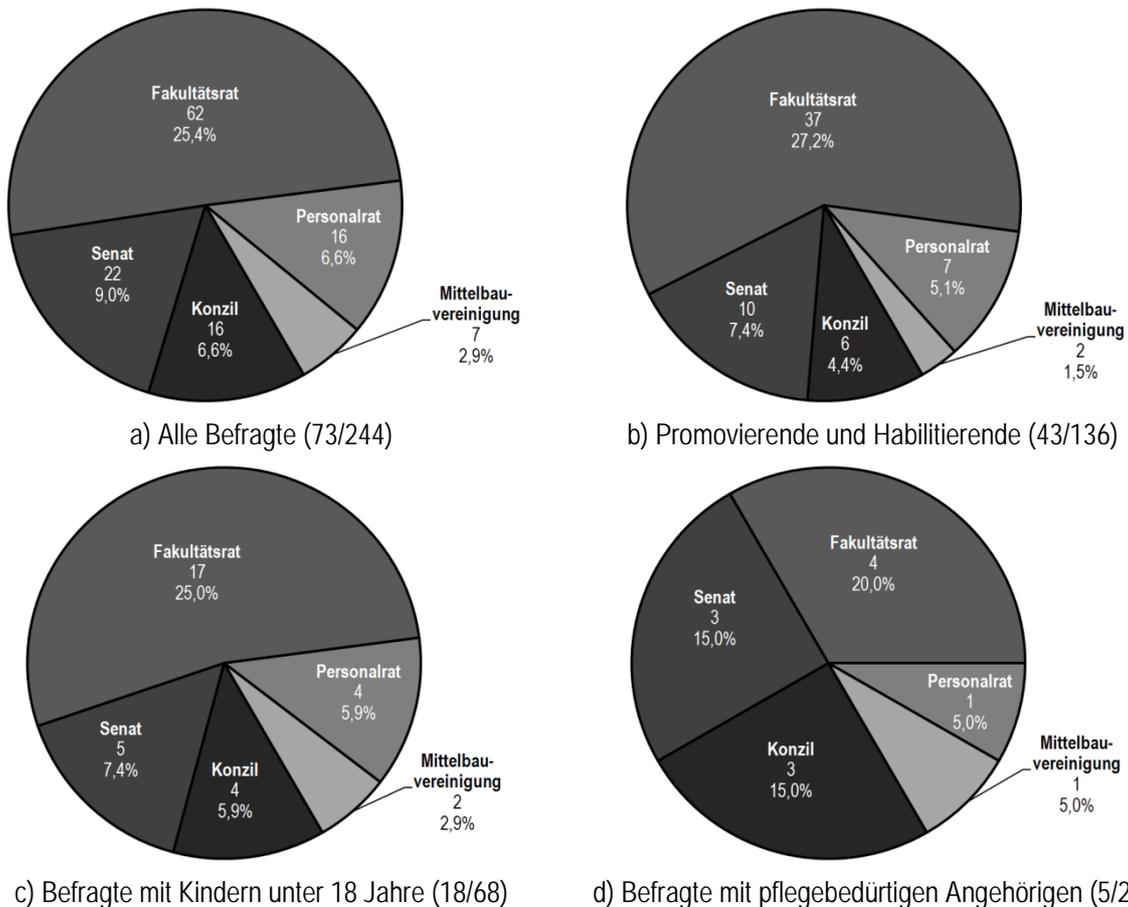


Abb. 73: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen (Offene Frage, Mehrfachnennungen)

Des Weiteren unterscheiden wir im Folgenden bei der Darstellung der Antworten zwischen allgemein zugänglichen Gremien und Mitarbeitervertretungen und personenbezogenen¹⁵ Gremien bzw. Vertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsvertreterin).

Auffällig ist, dass sich in allen Gruppen die größte Bereitschaft zur Mitarbeit auf den Fakultätsrat konzentriert, wobei die hier berücksichtigten Beschäftigten in einer Qualifizierungsphase das größte Interesse an einer Mitarbeit im Fakultätsrat zeigten. Geringer war den Antworten zufolge das Interesse für eine Mitarbeit in Senat, Personalrat und Konzil (außer bei Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen). Die hier dokumentierte Bereitschaft zur Mitarbeit in einer Mittelbauvertretung, die in keiner Satzung genannt und nur durch das Engagement der Betroffenen existiert, ist zumindest bemerkenswert (Abb. 73).

Die weiblichen Befragten zeigten ein z. T. deutlich geringeres Interesse an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung als ihre Kollegen, aber eine größere Bereitschaft, sich eventuell im Personalrat zu engagieren. Das Interesse am Amt der Fakultätsvertreterin ist deutlich geringer als das

¹⁵ Diese Gremien sind laut Gesetz nur von einem bestimmten Personenkreis (weibliche Beschäftigte bzw. Schwerbehinderte) wählbar. Da in der Umfrage nicht nach einer anerkannten Schwerbehinderung gefragt wurde, können in dieser Kategorie nur die Antworten der weiblichen Beschäftigten für die Vertretungen Gleichstellungsbeauftragte und Fakultätsvertreterin ausgewertet werden.

am Amt der für die gesamte Universität zuständigen Gleichstellungsbeauftragten: immerhin sechs der befragten Frauen konnten sich vorstellen, für dieses Amt zu kandidieren (Abb. 74).

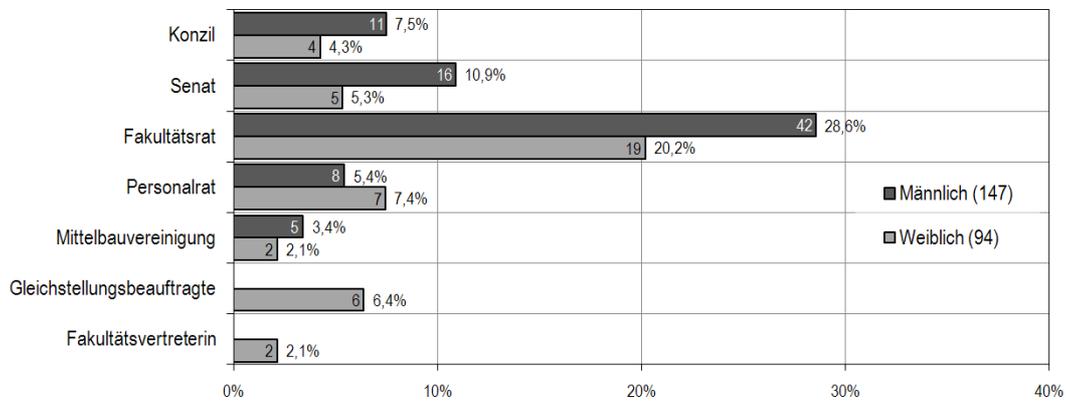


Abb. 74: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht (offene Frage, Mehrfachnennungen)

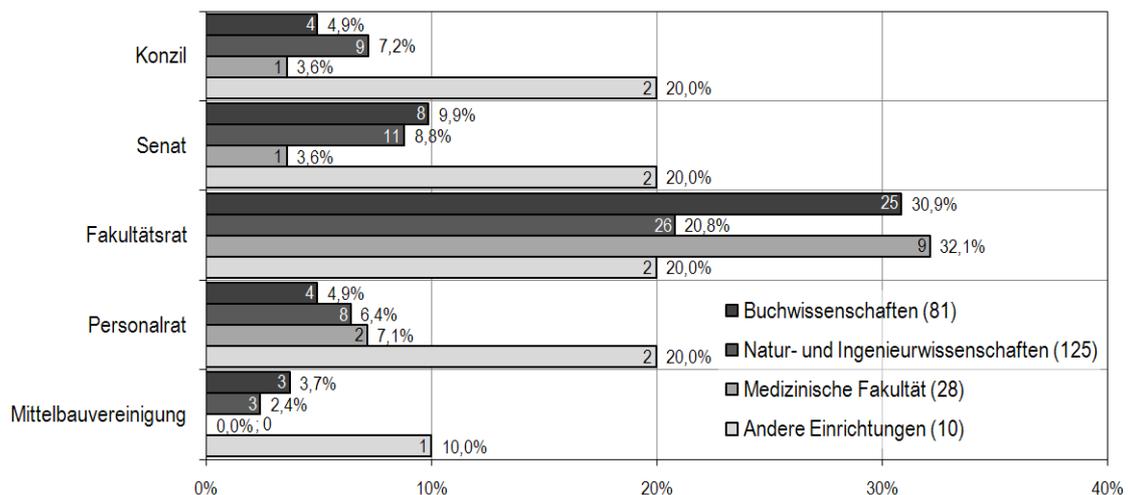


Abb. 75: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen (offene Frage, Mehrfachnennungen)

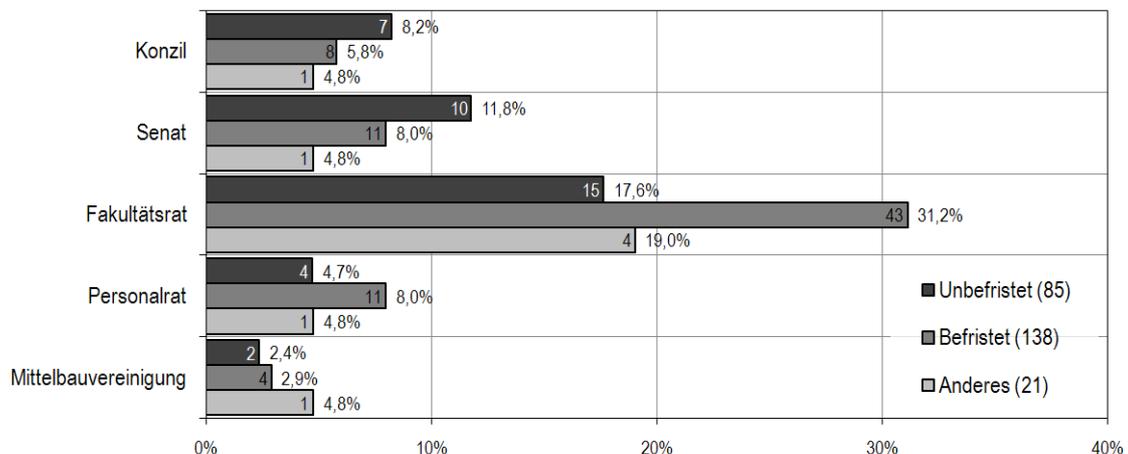


Abb. 76: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen)

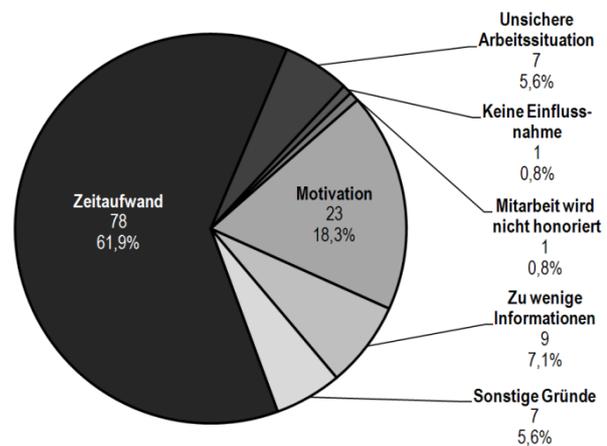
Auffällig ist in Abbildung 75 das vergleichsweise starke Interesse der Befragten aus den Buchwissenschaften und der Medizinischen Fakultät an einer Beteiligung an der Fakultätsratsarbeit.

Interessanterweise war das Interesse der befristet Beschäftigten unter den Befragten an einer Mitarbeit im Fakultätsrat sehr viel größer als das der unbefristet beschäftigten Befragten. Auch für eine Mitarbeit in Personalrat und Mittelbauvertretung war das Interesse unter den befristet beschäftigten Befragten etwas größer (Abb. 76).

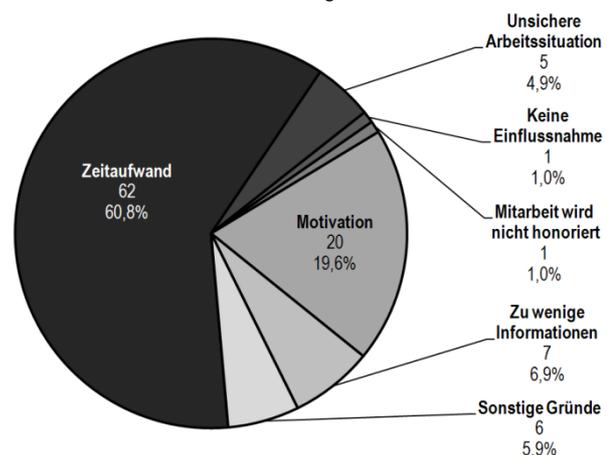
3.1.3 Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen

Die Teilnehmer dieser Studie wurden auch nach den Gründen befragt, die dazu führen, dass sie sich nicht vorstellen könnten, in einem der genannten Gremien mitzuarbeiten. Mehrfachnennungen waren hier ebenfalls möglich. In den folgenden Abbildungen geben wir die Antworten derjenigen wider, die auf die Frage nach Bereitschaft zur Gremienarbeit mit "Nein, kann ich mir nicht vorstellen" und "Weiß nicht" geantwortet hatten (Abb. 77).

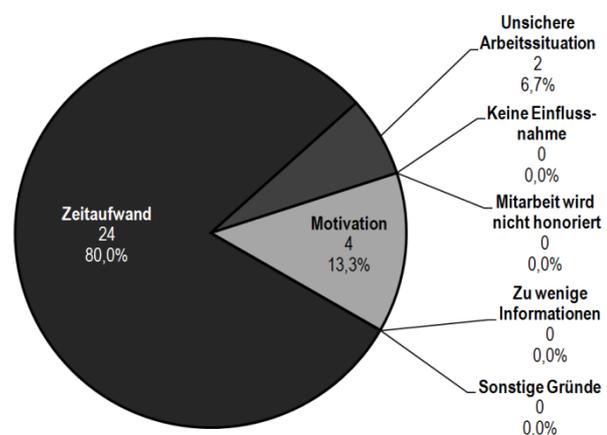
Am häufigsten (61,9%) wurde Zeitmangel angegeben und mehrheitlich wurden die berufliche Belastung als Ursache des Zeitmangels genannt, gefolgt von Arbeit an der Promotion und die Familie. Einige Antworten seien zitiert: *„Weil die Arbeitsbelastung in der Forschung dafür keine Zeit lässt. Eine solche Aufgabe muss man gut machen, das ist mit ein oder zwei Stunden die Woche nicht getan.“* *„Ich bin durch meine Promotion zeitlich so eingebunden, dass ich über jede Minute Freizeit froh bin und diese auch genießen will.“* *„Weil ich bereits zu viel arbeite und nicht genug Zeit für meine Kinder bleibt.“* Vereinzelt ist der Zeitmangel auch auf andere



a) alle Befragte (128)



b) Promovierende und Habilitierende (102)



c) Befragte mit Kindern unter 18 Jahre (30)

Abb. 77: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen (Offene Frage, Mehrfachnennungen)

ehrenamtliche Tätigkeiten und Hobbys zurückzuführen.

Dreiundzwanzig Befragte (18,3%) äußerten kritische Meinungen zur Gremienarbeit, die ihre geringe Motivation begründeten: Vor allem die geringe Effektivität, die mangelnde Sinnhaftigkeit und das Abschweifen von eigentlichen Aufgaben bzw. Problemen wurden bemängelt, wie das folgende Zitat verdeutlicht: *„Die Qualität und Effektivität der Arbeit in diesen Gremien ist sehr gering und hindert mich eher an der Erfüllung meiner Aufgaben.“*

Ein Mangel an Informationen hinsichtlich Aufgaben, Anforderungen und Sinn von Gremien wurde neunmal genannt. Sieben Befragte gaben an, dass es aufgrund ihres befristeten Arbeitsvertrages nicht sinnvoll sei, aktiv in einem Gremium mitzuarbeiten. Neben einer Vielzahl von sonstigen Gründen wurden fehlende Anerkennung und geringe Einflussmöglichkeiten genannt (Abb. 77a).

Die Antworten der Promovierenden und Habilitierenden weichen nicht wesentlich von den Durchschnittswerten ab (Abb. 77b).

Für die befragten Eltern von Kindern unter 18 Jahren stellte mit 80% der notwendige Zeitaufwand ein noch größeres Problem als für die anderen Befragtengruppen dar (Abb. 77c).

Der Zeitaufwand war auch für die weiblichen Befragten ein größerer Hinderungsgrund (Frauen: 65,5%; Männer: 59,2%), ebenso wie fehlende Informationen (Frauen: 10,9%; Männer: 4,2%). Ein weniger schwerwiegender Grund war für die befragten Frauen die Motivation (Frauen: 14,5%; Männer: 21,1%) (Abb. 78).

Weitere Einzelheiten zu diesen Antworten finden Sie im Anhang.

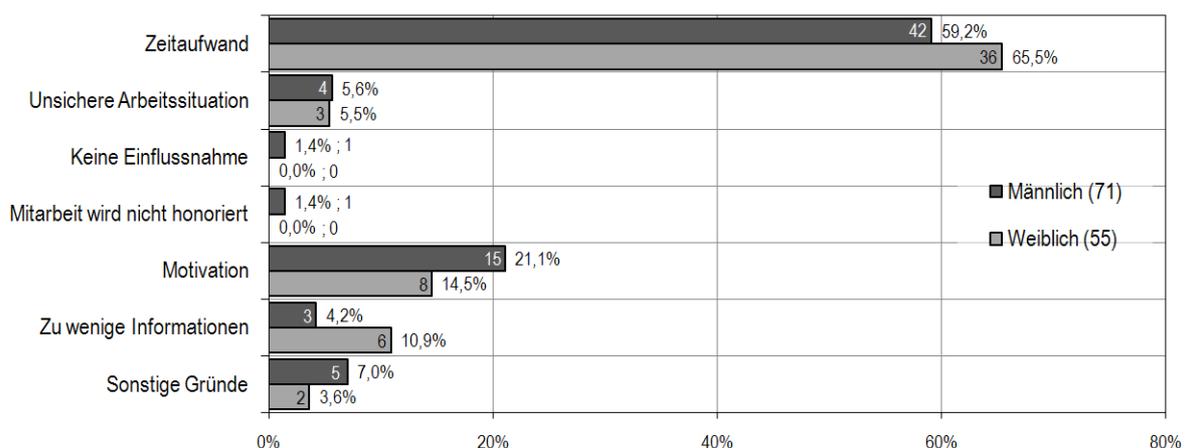


Abb. 78: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht (offene Frage, Mehrfachnennungen)

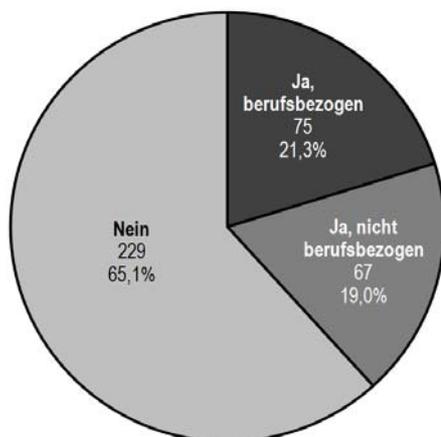
3.2 Außeruniversitäre Gremien

Bei der Erhebung interessierte uns außerdem, ob die Befragten in einem außeruniversitären Gremium tätig sind. Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

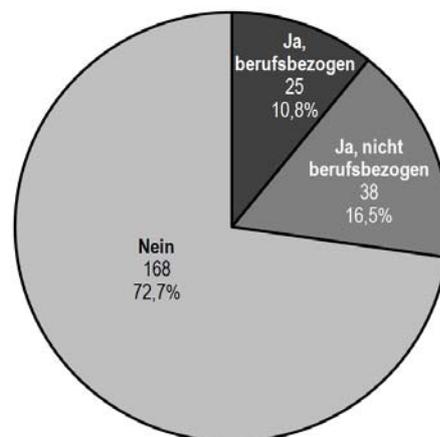
Etwa zwei Drittel der Befragten waren in keinem außeruniversitären Gremium aktiv, 21,3% gaben an, in einem berufsbezogenem Gremium mitzuarbeiten und 19,0% gaben eine Mitarbeit in einem nicht berufsbezogenem Gremium an. Die befragten Promovierenden und Habilitierenden engagierten sich vergleichsweise weniger in außeruniversitären Gremien, während die befragten Eltern von minderjährigen Kindern und Befragte mit pflegebedürftigen Angehörigen sich den Angaben zufolge überdurchschnittlich häufig in außeruniversitären Gremien engagierten, sowohl berufsbezogen als auch berufsunabhängig (Abb. 79).

Der Vergleich der Antworten der männlichen und weiblichen Befragten zeigt ein leicht stärkeres Engagement der Frauen in berufsbezogenen Gremien und ein etwas stärkeres Engagement der Männer in nicht berufsbezogenen Gremien (Abb. 80).

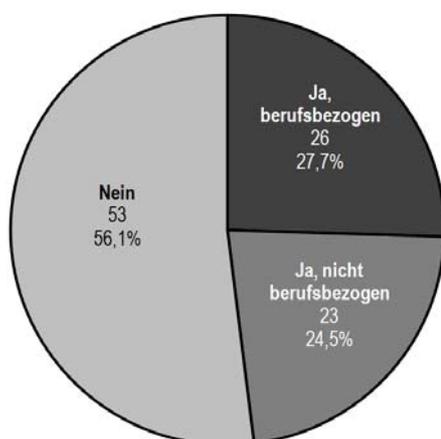
Den Antworten zufolge waren unbefristet Beschäftigte weit häufiger in berufsbezogenen und häufiger in



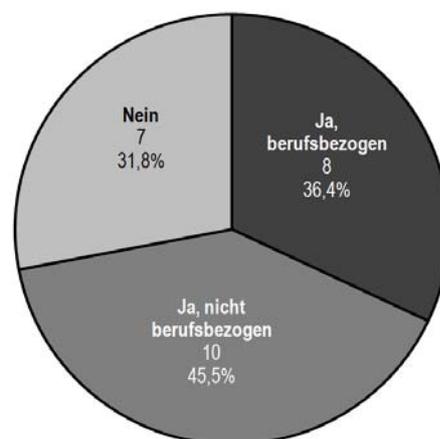
a) alle Befragte (352)



b) Promovierende und Habilitierende (224)



b) Befragte mit Kindern unter 18 Jahre (94)



c) Befragte mit pflegebedürftigen Angehörigen (22)

Abb. 79: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien (Mehrfachnennungen)

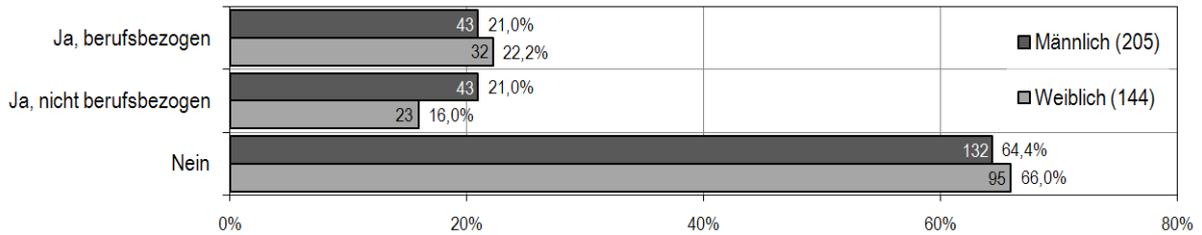


Abb. 80: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)

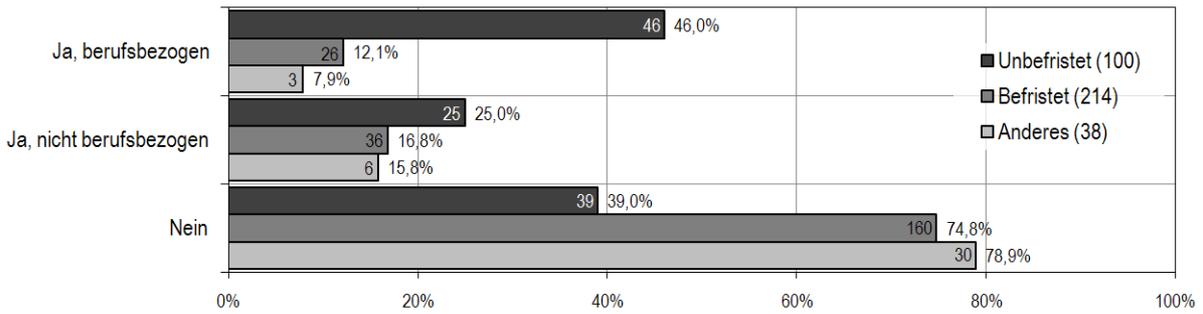


Abb. 81: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Beschäftigungsverhältnis (Mehrfachnennungen)

nicht berufsbezogenen Gremien aktiv als befristet Beschäftigte (Abb. 81).

Abbildungen mit weiteren Einzelheiten zu dieser Frage finden Sie im Anhang.

4 Zusammenfassung

Berufliche und persönliche Situation der Umfrageteilnehmer

Mit einer Teilnehmerzahl von 352 beruht unsere Untersuchung auf einer repräsentativen Stichprobe und bietet damit eine solide und aussagekräftige Grundlage für Bewertungen und Schlussfolgerungen.

Nach den Angaben der Teilnehmer ist die berufliche Situation des wissenschaftlichen Personals der Universität Rostock geprägt durch:

- eine hohe Zahl von Teilzeitverträgen,
- nicht erfasste und nicht abgegoltene Mehrarbeit,
- überwiegend befristete Beschäftigung,
- dabei eine unangemessen hohe Zahl von Arbeitsverträgen mit kurzen Laufzeiten (kürzer als 12 Monate).

Von den 224 Personen, die sich in einer Qualifizierungsphase befanden, wurden mehr als die Hälfte über Haushaltsmittel und knapp 30% über Drittmittel finanziert. An der Umfrage beteiligten sich 30 Stipendiaten.

Die Umfrageteilnehmer waren mehrheitlich männlich, jünger als 41 Jahre, wobei die 21- bis 30jährigen die größte Gruppe stellten. Sie lebten in einer Partnerschaft, hatten keine Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen und kamen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

Die sogenannte "familienpolitische Komponente" des WissZeitVG war wenig bekannt, würde aber in der Zielgruppe genutzt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde überwiegend positiv beurteilt.

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen

Eine insgesamt positive Beurteilung der Arbeitsbedingungen verdeutlicht die intrinsische Motivation der wissenschaftlich Beschäftigten. Auch wenn in Einzelfragen berechtigte Kritik geäußert wird – die Arbeit motiviert und macht Spaß.

Frauen beurteilen die Situation i. d. R. etwas kritischer als Männer. Ältere Umfrageteilnehmer, befristet Beschäftigte und Drittmittelbeschäftigte äußerten sich zufriedener als die Befragten der jeweiligen Vergleichsgruppen (jüngere Altersgruppen, unbefristet Beschäftigte, über Haushaltsmittel finanzierte Beschäftigte).

In der Umfrage wurden die drei Kategorien „Arbeitsinhalte“, „Infrastruktur“ und „subjektive Faktoren“ untersucht.

Am positivsten von allen drei Kategorien wurde das motivierende Potential der **Arbeitsinhalte** beurteilt. Die **Infrastruktur** wirkte insgesamt weniger zufrieden stellend bzw. motivierend auf die Umfrageteilnehmer. Deutlich wurde der Mangel an personellen Ressourcen als größtes Manko angesehen. Im Bereich der **subjektiven Faktoren** erhielten die Items, die mit dem unmittelbaren Arbeitsgeschehen im Kollegenkreis und mit Fachvorgesetzten im Zusammenhang stehen, sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung die besten Werte. In dieser Kategorie zeigten die Felder Vorbereitung auf die berufliche Perspektiven, Unterstützung der Karriereplanung und Vertragsgestaltung den größten Handlungsbedarf.

Die Umfrage berücksichtigte weitere Faktoren, die die Motivation bzw. Arbeitszufriedenheit beeinflussen: Die Anerkennung der Autorschaft scheint ein relevantes Problem zu sein. Die Information über und die Ermutigung zur Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zeigten punktuelle Defizite. Freistellung und Kostenrückerstattung sind nicht die Regel.

Von den Befragten wurden darüber hinaus als beeinflussende Faktoren Verwaltungs- und Gremienarbeit, – kurz Bürokratie – und Arbeitsklima/Leistungsanerkennung genannt, wozu wir auch die mangelhafte bzw. fehlende Kommunikation innerhalb und zwischen Fakultäten und Einrichtungen sowie Vernetzung und Zusammenarbeit zählen.

Die am häufigsten genannten Wünsche auf Verbesserung bezogen sich auf die Servicebereiche (Bibliothek, Rechenzentrum/interne Administratoren), die personelle Ausstattung und auf die Anwesenheit bzw. Ansprechbarkeit der Fachvorgesetzten.

Die Promovierenden und Habilitierenden nannten als Problembereiche bzw. demotivierende Faktoren: Zeitmangel und Probleme mit dem Zeitmanagement, Defizite bei der Betreuung, unklare Weiterbeschäftigung/Befristung und Motivationsprobleme.

Gremienarbeit

Unseren Ergebnissen zufolge ist der typische Mittelbauvertreter in einem universitären Gremium ein unbefristet beschäftigter und aus Haushaltsmitteln finanzierter Mann über 50 Jahren mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

Auch außerhalb der Universität engagieren sich offensichtlich überwiegend Personen mit den o. g. Eigenschaften.

Schlussfolgerungen und Forderungen auf Basis der gesammelten Daten

- Der gesetzliche Rahmen muss eingehalten werden. Das gilt auf die Umfrage bezogen insbesondere für das Arbeitszeitgesetz und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.
- Die Qualifizierungsphase ist Teil der Berufslaufbahn und das Vollzeitverhältnis soll dabei die Regel sein.

- Die Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Kindererziehung muss als Selbstverständlichkeit erkannt und verbessert werden. Dazu gehört als erster Schritt die sachgerechte Anwendung der sogenannten Qualifizierungsbefristung und der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG.
- Die Einstiegsphase in den Beruf bzw. in eine neue Arbeitsaufgabe ist entscheidend für Motivation sowie Arbeitszufriedenheit und ist dementsprechend bewusst zu gestalten. Die Kommunikation spielt eine entscheidende Rolle.
- Für befristet Beschäftigte muss die Weiterbeschäftigung rechtzeitig und verlässlich geregelt werden.
- Für befristet Beschäftigte und insbesondere Promovierende und Habilitierende müssen Angebote zur Vorbereitung auf eine berufliche Laufbahn innerhalb oder außerhalb der Universität gemacht werden.
- Die personelle Ausstattung muss verbessert werden
- Verbesserungen in den Servicebereichen wirken sich unmittelbar motivationssteigernd aus.
- Die Anwesenheit und Ansprechbarkeit von Führungskräften wirkt motivationssteigernd.
- Arbeitsüberlastung und Zeitmangel wirken demotivierend.
- Geleistete Arbeit muss anerkannt werden, das gilt auch für die Mitarbeit an Publikationen.
- Die Angebote zur Fort- und Weiterbildung müssen besser kommuniziert und ggf. an den Bedarf angepasst werden. Die Angaben zu den Themen Ermutigung zur Teilnahme an Maßnahmen, Freistellung und Kostenerstattung lassen Handlungsbedarf erkennen.
- Die Gründung der Graduiertenakademie kann die Antwort auf einige Defizite in den Arbeitsbedingungen der Promovierenden sein. Eine zwar nicht rechtlich, aber moralisch und inhaltlich bindende Promotionsvereinbarung gehört dazu.
- Berufliches und gesellschaftliches Engagement sind wesentliche Merkmale von wissenschaftlich Tätigen. Der potentielle Wert des Beitrages der jüngeren Beschäftigten für die Gremienarbeit darf nicht unterschätzt werden.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Demographische Angaben – Geschlecht und Alter	8
Abb. 2: Demographische Angaben – Nationalität sowie Promovierende und Habilitierende	9
Abb. 3: Höchster Abschluss der Befragten (Mehrfachnennungen)	10
Abb. 4: Zugehörigkeit zu den Fakultäten und Einrichtungen.....	12
Abb. 5: Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten	16
Abb. 6: Bekanntheit der Tätigkeitsdarstellung.....	19
Abb. 7: Ist der Zeitanteil für die Promotion bzw. die Habilitation in der Tätigkeitsbeschreibung aufgeführt?	20
Abb. 8: Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit.....	21
Abb. 9: Tatsächliche und vertragliche Wochenarbeitszeit.....	22
Abb. 10: Persönliche Situation der Befragten (Mehrfachnennungen)	23
Abb. 11: Familiäre Situation – Kinder im eigenen Haushalt und Pflege von Angehörigen	23
Abb. 12: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	24
Abb. 13: Einschränkungen für das Privatleben der Befragten, die sich aus ihrer beruflichen Tätigkeit ergeben (Offene Frage, Mehrfachnennungen)	25
Abb. 14: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	26
Abb. 15: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Altersgruppen	27
Abb. 16: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Geschlecht	27
Abb. 17: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	28
Abb. 18: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen.....	28
Abb. 19: Gründe für einen Aufschub des Kinderwunsches (Offene Frage, Mehrfachnennungen).....	29
Abb. 20: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Altersgruppen.....	29
Abb. 21: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Geschlecht	30
Abb. 22: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Fakultät / Einrichtung.....	30
Abb. 23: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	30
Abb. 24: Aufschub eines Kinderwunsches aus beruflichen Gründen nach Beschäftigungsverhältnis ...	30
Abb. 25: Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen.....	37
Abb. 26: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung	39
Abb. 27: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Geschlecht.....	40
Abb. 28: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Fakultäten und Einrichtungen	40
Abb. 29: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Beschäftigungsverhältnis.....	41
Abb. 30: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	41
Abb. 31: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur.....	42
Abb. 32: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Fakultäten und Einrichtungen.....	43
Abb. 33: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Vertragsverhältnis	44
Abb. 34: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Beschäftigungsverhältnis	45
Abb. 35: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren	45
Abb. 36: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Geschlecht.....	46
Abb. 37: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Fakultäten und Einrichtungen	46
Abb. 38: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Vertragsverhältnis.....	47

Abb. 39: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Beschäftigungsverhältnis.....	48
Abb. 40: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	49
Abb. 41: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein.....	50
Abb. 42: Bekanntheit und Nutzung der Angebote für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	53
Abb. 43: Bekanntheit und Nutzung der Angebote für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	53
Abb. 44: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten	54
Abb. 45: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	55
Abb. 46: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	57
Abb. 47: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – Welche Kosten werden nicht erstattet? (Offene Frage, Mehrfachnennungen).....	59
Abb. 48: Weitere Faktoren – Zusammenfassung der offenen Antworten (offene Frage, Mehrfachnennungen).....	59
Abb. 49: Weitere Faktoren – Zusammenfassung der offenen Antworten in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden (Offene Frage, Mehrfachnennungen).....	60
Abb. 50: Wunsch nach Verbesserungen (Mehrfachnennungen).....	61
Abb. 51: Wunsch nach Verbesserungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)	61
Abb. 52: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation.....	62
Abb. 53: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation nach Geschlecht	63
Abb. 54: Schwierigkeiten bei der Promotion / Habilitation nach Fakultäten und Einrichtungen.....	64
Abb. 55: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen.....	65
Abb. 56: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen nach Fakultäten und Einrichtungen.....	65
Abb. 57: Aussagen zur Promotion bzw. Habilitation (Mehrfachnennungen)	66
Abb. 58: Gründe für den Abbruch bzw. die Unterbrechung der Promotion oder Habilitation (Offene Frage, Mehrfachnennungen)	67
Abb. 59: Betreuer der Promotion oder Habilitation ist auch der Fachvorgesetzte.....	67
Abb. 60: Wunsch nach Verbesserungen der jetzigen Situation nach Gebieten (Mehrfachnennungen)	68
Abb. 61: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen.....	71
Abb. 62: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht	71
Abb. 63: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe.....	72
Abb. 64: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen.....	73
Abb. 65: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis.....	73
Abb. 66: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis	74
Abb. 67: Bekanntheit universitärer Gremien und Mitarbeitervertretungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	74
Abb. 68: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen	75
Abb. 69: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht.....	76
Abb. 70: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe	76
Abb. 71: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis.....	77
Abb. 72: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis.....	77
Abb. 73: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen (Offene Frage, Mehrfachnennungen).....	78

Abb. 74: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht (offene Frage, Mehrfachnennungen)	79
Abb. 75: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen (offene Frage, Mehrfachnennungen).....	79
Abb. 76: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen).....	79
Abb. 77: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen (Offene Frage, Mehrfachnennungen).....	80
Abb. 78: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Geschlecht (offene Frage, Mehrfachnennungen).....	81
Abb. 79: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien (Mehrfachnennungen).....	82
Abb. 80: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Geschlecht (Mehrfachnennungen)	83
Abb. 81: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Beschäftigungsverhältnis (Mehrfachnennungen)	83

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Verteilung der Geschlechter an den Fakultäten und anderen Einrichtungen.....	9
Tab. 2:	Verteilung der Geschlechter unter den Promovierenden und Habilitierenden	9
Tab. 3:	Alter der Teilnehmer an der Umfrage	10
Tab. 4:	Verteilung der höchsten Abschlüsse an den Fakultäten (Mehrfachnennungen).....	11
Tab. 5:	Verteilung der gleichrangigen Hochschulabschlüsse an den Fakultäten	11
Tab. 6:	Anteil der Promovierenden und Habilitierenden an den Fakultäten und anderen Einrichtungen	12
Tab. 7:	Vertragsverhältnis der weiblichen und männlichen Befragten (Mehrfachnennungen)	13
Tab. 8:	Vertragsverhältnis an den Fakultäten und anderen Einrichtungen (Mehrfachnennungen)	13
Tab. 9:	Vertragsverhältnis der unbefristeten und befristeten Befragten (Mehrfachnennungen).....	14
Tab. 10:	Beschäftigungsverhältnis der weiblichen und männlichen Befragten	14
Tab. 11:	Beschäftigungsverhältnis an den Fakultäten und anderen Einrichtungen	15
Tab. 12:	Dauer der Projektlaufzeit, falls aus Drittmitteln finanziert, in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	15
Tab. 13:	Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten	16
Tab. 14:	Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten in den Fakultäten und Einrichtungen	17
Tab. 15:	Vergleich von Befristungsdauer und Projektlaufzeit bei befristeten Drittmittelbeschäftigten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften	17
Tab. 16:	Beschäftigungs- und Vertragsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)	18
Tab. 17:	Dauer der Beschäftigung bei Befristung der Promovierenden und Habilitierenden	18
Tab. 18:	Beschäftigungsverhältnis und Altersgruppe.....	19
Tab. 19:	Arbeitsvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit ⁹	21
Tab. 20:	Tatsächliche Wochenarbeitszeit ⁹	21
Tab. 21:	Umgang mit Mehrarbeitsstunden und deren Ausgleich durch Freizeit.....	22
Tab. 22:	Persönliche Situation der Befragten (Mehrfachnennungen)	23
Tab. 23:	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Altersgruppen	24
Tab. 24:	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Geschlecht.....	24
Tab. 25:	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	25
Tab. 26:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Geschlecht	37
Tab. 27:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Altersgruppen	37
Tab. 28:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Fakultäten und Einrichtungen.....	38
Tab. 29:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Vertragsverhältnis	38
Tab. 30:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen nach Beschäftigungsverhältnis	38
Tab. 31:	Generelle Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	39
Tab. 32:	Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Geschlecht	50
Tab. 33:	Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Fakultäten und Einrichtungen.....	50
Tab. 34:	Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Altersgruppen	51
Tab. 35:	Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Vertragsverhältnis.....	51
Tab. 36:	Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein nach Beschäftigungsverhältnis.....	51

Tab. 37: Mitarbeit an Publikationen ohne als (Co-) Autor/Autorin benannt zu sein in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	52
Tab. 38: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Geschlecht.....	54
Tab. 39: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Fakultäten und Einrichtungen.....	54
Tab. 40: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Beschäftigungsverhältnis.....	55
Tab. 41: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht.....	56
Tab. 42: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Fakultäten und Einrichtungen.....	56
Tab. 43: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Beschäftigungsverhältnis.....	56
Tab. 44: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	56
Tab. 45: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Fakultäten und Einrichtungen.....	57
Tab. 46: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Vertragsverhältnis.....	57
Tab. 47: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Beschäftigungsverhältnis.....	58
Tab. 48: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	58

Anhang

Der Anhang enthält neben zusätzlichen Abbildungen und Tabellen alle frei formulierten Antworten auf die offenen Fragen des Fragebogens sowie den Wortlaut des Fragebogens. Den Bericht und den Anhang finden Sie in elektronischer Form auf den Web-Seiten der Personalräte:

<http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/pr-wpr-umfrage.html>



Universität Rostock

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Sitz Schillerplatz 8
18055 Rostock
Fon +49 (0) 381 498 – 5751
Fax +49 (0) 381 498 – 5753
Mail personalrat@uni-rostock.de

www.personalrat.uni-rostock.de