

# DGB-Hochschulreport NRW

Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen  
an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen



## Impressum

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB-Bezirk NRW  
Friedrich-Ebert-Straße 34–38  
40210 Düsseldorf  
nrw.dgb.de

Verantwortlich: Anja Weber

Autoren: Dietmar Hobler und Stefan Reuyß (SowiTra, Berlin)

Redaktion: Anne Knauf

Lektorat: Chantal Eibner

Layout: teamADwork

Beirat: Uwe Meyeringh, Berthold Paschert, Gabi Schulte, Bernadette Stolle

Berlin und Düsseldorf, November 2020

# Inhaltsverzeichnis

<b>Impressum</b>	<b>2</b>
<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>3. Methoden und Sample</b>	<b>6</b>
3.1 Datenbasis	6
3.2 Beschreibung des Samples	7
3.3 DGB-Index Gute Arbeit	10
<b>4. Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der Beschäftigten</b>	<b>11</b>
4.1 Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten	11
4.2 Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	15
<b>5. Befristung</b>	<b>20</b>
5.1 Befristungsquoten	20
5.2 Befristungsdauer	21
5.3 Befristungsdauer bei Projekten und bei Qualifizierungsstellen	23
5.4 Belastungen durch Befristung	25
<b>6. Arbeitszeiten</b>	<b>26</b>
6.1 Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten	26
6.2 Häufigkeit und Umfang von Überstunden	27
<b>7. Einkommen und Renten</b>	<b>30</b>
7.1 Bewertung des Einkommens aus Sicht der Beschäftigten	30
7.2 Ist das Einkommen ausreichend?	31
7.3 Wird die zukünftige Rente/Pension ausreichen?	31
<b>8. Diskussion und politische Forderungen</b>	<b>34</b>
<b>9. Literatur</b>	<b>36</b>
<b>Anhang – Tabellen und Abbildungen</b>	<b>37</b>

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,



unser Hochschulreport zeigt, die Beschäftigten der Hochschulen in NRW stellen ihren Arbeitgebern ein schlechtes Zeugnis aus. Die zu hohe Arbeitsintensität, große Beschäftigungsunsicherheit, mangelnde Entwicklungs-

möglichkeiten und zu geringe Einkommen belasten die Beschäftigten sehr. Das kann kein zufriedenstellender Befund sein.

Gute Arbeitsbedingungen sind die Grundvoraussetzung für gute Wissenschaft. Wie wichtig seriöse Wissenschaft ist, wissen wir nicht erst seit der Pandemie. Wir brauchen fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse, um die großen Herausforderungen unserer Zeit wie die Digitalisierung oder die Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Klimaschutz zu gestalten. Das wird aber nur dann gelingen, wenn nicht nur Professor\*innen gute Arbeits- und Forschungsbedingungen erhalten, sondern alle Beschäftigten der Hochschulen.

Wertschätzung zeigt sich auch hier im Konkreten: Die Hochschulen müssen den „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ für eine spürbare Entfristungsoffensive nutzen und für mehr Planbarkeit der Karrierewege sorgen. Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss müssen zu regulären wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen werden. Der Einsatz von Lehrkräften für besondere Aufgaben muss klar begrenzt werden, hierfür muss der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ in NRW zügig reformiert werden. Auch Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung müssen gute Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und die Eingruppierung muss den gestiegenen Anforderungen angepasst werden.

Alarmierend, dass die Beschäftigten an den Hochschulen die Arbeitsbedingungen schlechter bewerten als die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst bzw. alle Akademiker\*innen. Vor diesem Hintergrund fällt es den Hochschulen zunehmend schwerer, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Da sich das Land mit der Novelle des

Hochschulgesetzes aus der Steuerung und Koordination des Hochschulsystems zurückgezogen hat, sind die autonomen Hochschulen als Arbeitgeber gefordert, hier eine Trendumkehr herbeizuführen und endlich alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel und Spielräume zum Wohle ihrer Beschäftigten zu nutzen.

Die Problemlagen legt der DGB-Hochschulreport NRW detailliert und auf solider Datenbasis offen, zudem zeigen wir Lösungsansätze auf, die die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen. Denn ohne sie ist gute Wissenschaft nicht zu machen.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Teilnehmenden an unserer Beschäftigtenbefragung, die wir ohne die Personalrät\*innen der Hochschulen, die unsere Umfrage vor Ort unterstützt und beworben haben, nicht in diesem Umfang erreicht hätten. Der Beirat, bestehend aus Uwe Meyeringh (ver.di NRW), Berthold Paschert (GEW NRW), Gabi Schulte (Landespersonalrätekonzferenz der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung der Hochschulen NRW) sowie Bernadette Stolle (Landespersonalrätekonzferenz der wissenschaftlichen Beschäftigten NRW), hat das Projekt auf Landesebene maßgeblich begleitet und durch viel Sachverstand kontinuierlich unterstützt, vielen Dank dafür. Wir danken Elke Hannack vom DGB-Bundesvorstand und der Projektleiterin auf Bundesebene Sonja Bolenius für die Initiierung und Realisierung des Projekts DGB-Hochschulreport, in dessen Zuge wir die Landesauswertung durchführen konnten. Danke auch an Anne Knauf für die Realisierung des DGB-Hochschulreports NRW. Abschließend danke ich den Autoren der Studie Stefan Reuyß und Dietmar Hobler von SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer) sowie Petra Liedtke und Michael Smeets von teamADwork und Chantal Eibner für das Lektorat.

Mit kollegialen Grüßen

Anja Weber

Vorsitzende des DGB-Bezirks Nordrhein-Westfalen

# Einleitung

Der „DGB-Hochschulreport NRW – Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ untersucht die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen des Landes aus Sicht der Beschäftigten. Er fokussiert Fragen zur Qualität der Arbeit, zu Befristungen, Arbeitszeiten, Arbeitsintensitäten und zur Zufriedenheit mit dem Einkommen in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) und der wissenschaftlichen Beschäftigten. Er basiert auf Daten, die im Rahmen einer quantitativen Online-Befragung von Mitarbeiter\*innen an Hochschulen aus dem wissenschaftlichen Bereich und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung in Deutschland erhoben wurden.

Der DGB-Hochschulreport NRW schließt die Forschungslücke zur Beschäftigtensicht auf die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen. Insgesamt haben mehr als 5.500 Beschäftigte von 19 Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in NRW an der Befragung teilgenommen. Für die in der Online-Befragung ausgewählte Zielgruppe der Wissenschaftler\*innen wurde eine Teilnahmequote von 8,8 Prozent erreicht, und bei der Zielgruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung haben 7,7 Prozent der Beschäftigten teilgenommen. Damit kann die Datenbasis als aussagekräftig für die Hochschulbeschäftigten der Zielgruppen bewertet werden (Kapitel 3).

Untersucht werden die Bewertungen der Qualität der Arbeit an Hochschulen aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten sowie der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung. Die verschiedenen Dimensionen der Qualität der Arbeitsbedingungen werden dabei auch mit den Bewertungen der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst bzw. aller Akademiker\*innen<sup>1</sup> in Deutschland verglichen (Kapitel 4). Die Differenzierung nach Beschäftigtengruppen wird in allen weiteren Kapiteln ebenfalls vorgenommen. Zudem wird das Thema Befristung in all seinen Facetten ausführlich beleuchtet (Kapitel 5). Außer um die Zahlen über das quantitative Ausmaß von befristeten Beschäftigungsverhältnissen geht es auch um die Belastungen, die eine Befristung für die Beschäftigten darstellt. Ein detailliertes Bild der Arbeitszeiten und der sich daraus ergebenden Belastungen für die Beschäftigten liefert Kapitel 6. Das Thema Einkommen aus Sicht der Beschäftigten wird im letzten Auswertungskapitel behandelt (Kapitel 7). Über den obligatorischen Vergleich der Beschäftigtengruppen hinaus wird gefragt, ob die Beschäftigten das Einkommen als ausreichend erachten und wie sie die Höhe der zu erwartenden Rente bewerten. In Kapitel 8 findet abschließend eine Einordnung der empirischen Ergebnisse statt. Schließlich werden politische Schlussfolgerungen formuliert, wie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftler\*innen und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen verbessert werden können.

---

1 Diese Gruppe umfasst alle Beschäftigten, die im Rahmen der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit angegeben haben, mindestens über einen Fachhochschulabschluss zu verfügen.

## 3. Methoden und Sample

### 3.1 Datenbasis

#### 3.1.1 Online-Erhebung (DGB-Hochschulreport)

Die Daten des NRW-Hochschulreports wurden im Rahmen der Online-Befragung des DGB-Hochschulreports erhoben, für den Beschäftigte an Hochschulen in insgesamt acht Bundesländern befragt wurden.<sup>2</sup>

Das Ziel der Online-Befragung war es, Informationen zur Arbeitssituation ausgewählter Beschäftigtengruppen an Hochschulen in Deutschland aus Sicht der Beschäftigten zu erheben. Für die methodische Umsetzung des Fragebogens wurden dazu die Basisfragen des DGB-Index „Gute Arbeit“ verwendet. Dabei handelt es sich um ein methodisch fundiertes und erprobtes Instrument zur Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten (vgl. Hobler/Reuyß 2020a, S. 17 f.). Der Fragebogen wurde um zusätzliche Fragen ergänzt, um den spezifischen Arbeitskontext an Hochschulen zu erfassen, z. B. die Befristungssituation. Abgeschlossen wurde der Fragebogen mit einer Reihe soziodemografischer Fragen, die für die Analysen genutzt wurden.

Durchgeführt wurde die Online-Befragung von SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin) in Kooperation mit dem Umfragezentrum Bonn (uzbonn), das für die technische Umsetzung der Erhebung zuständig war. Die Befragung startete am 23. September 2019 und lief bis zum 7. November 2019.

Der Feldzugang erfolgte in NRW über die Personalrät\*innen der Hochschulen, die vom DGB-Bezirk NRW angesprochen wurden. Unterstützt wurde die Rekrutierung durch ver.di NRW und die GEW NRW sowie die Landespersonalrätekonferenzen der wissenschaftlichen Beschäftigten und der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung in NRW. Insgesamt konnten 19 öffentlich-rechtliche Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen – neun Universitäten und zehn Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fachhochschulen) – für eine Teilnahme an der Online-Befragung gewonnen werden.

Nach einer umfangreichen Datenaufbereitung und dem Ausschluss unvollständiger Fragebögen konnten für die Analysen zu den Arbeitsbedingungen von Hochschulbeschäftigten in NRW insgesamt 5.512 vollständige Fragebögen genutzt werden – 3.025 Fragebögen von Wissenschaftler\*innen und 2.487 Fragebögen von Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung. Für die beiden gro-

ßen Beschäftigtengruppen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen bietet die Online-Erhebung eine sehr große Datenbasis.

#### 3.1.2 Beschäftigtengruppen der Online-Erhebung

Mit der Online-Befragung wurden sowohl Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich (unterhalb einer W2-Professur) als auch Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung befragt. Die beiden wichtigsten Kriterien für die Teilnahme waren, dass für die Tätigkeit ein Arbeitsvertrag vorlag und dass es sich bei der Tätigkeit an der Hochschule um die Haupterwerbstätigkeit der/des Beschäftigten handelte.<sup>3</sup> Grundsätzlich wurden in alle Beschäftigtengruppen auch Drittmittelbeschäftigte einbezogen.

Die wissenschaftlichen Beschäftigten umfassten dabei die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Juniorprofessor\*innen (inklusive Assistent\*innen, Dozent\*innen und Nachwuchsgruppenleiter\*innen) sowie wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK).

Bei den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) wurden Beschäftigte aus sämtlichen Bereichen der Hochschulen berücksichtigt: Verwaltung, Bibliotheken, Labore, Technik, IT sowie Fahrdienst. Der vergleichsweise neue Tätigkeitsbereich Wissenschaftsmanagement wurde ebenfalls den MTV zugeordnet. Im Bundesland Nordrhein-Westfalen werden die Beschäftigten des Wissenschaftsmanagements entweder der Verwaltung zugeordnet oder den wissenschaftlichen Beschäftigten (sofern es sich um Tätigkeiten handelt, die einen akademischen Abschluss erfordern). Um die Vergleichbarkeit zur Auswertung des DGB-Hochschulreports auf Bundesebene zu wahren, wurde diese Kategorie bei den Analysen beibehalten. Die Ergebnisse des Beschäftigungsbereichs Wissenschaftsmanagement werden in den Tabellen und Abbildungen zwar ausgewiesen, aber nicht vertiefend interpretiert.

Darüber hinaus mussten einige Beschäftigtengruppen aus der Befragung ausgeschlossen werden, weil ihre Arbeitsbedingungen zu stark von den untersuchten abweichen. Dies betrifft alle Beschäftigten, die sich noch in Ausbildung befinden (Azubis, Praktikant\*innen und Studierende), Professor\*innen (ab W3) sowie Wissenschaftler\*innen aus den Fachbereichen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften und MTV aus dem pflegerischen Bereich (Hobler/Reuyß 2020a, S. 7).

<sup>2</sup> Für ausführlichere Informationen zur Anlage der Untersuchung vgl. Hobler/Reuyß 2020a, S. 4 ff.

<sup>3</sup> Bei mehreren Tätigkeiten wurde als Haupterwerbstätigkeit die Tätigkeit mit dem größten Umfang an (vereinbarter) Arbeitszeit gewertet.

### 3.1.3 Vergleich mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik

Um die **Repräsentativität der befragten Beschäftigten** für die Grundgesamtheit der Hochschulbeschäftigten in NRW einschätzen zu können, bietet sich der Vergleich mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik an. Ein solcher Vergleich ist für die beiden Beschäftigtengruppen der Wissenschaftler\*innen und der MTV möglich, sodass für beide Beschäftigtengruppen der Online-Erhebung bestimmt werden kann, welchen prozentualen Anteil sie an der Grundgesamtheit der jeweiligen Gruppe stellen.

Der amtlichen Hochschulstatistik zufolge waren im Jahr 2018 an den Hochschulen in NRW insgesamt 33.130 **Wissenschaftler\*innen** unterhalb einer W2-Professur beschäftigt. (Dies umfasst alle wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, LfBA, Assistent\*innen, Dozent\*innen oder Juniorprofessor\*innen. Nicht berücksichtigt wurden dabei alle Wissenschaftler\*innen aus den Fachbereichen Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften.) In der Online-Befragung liegen für 2.927 Wissenschaftler\*innen aus dieser Gruppe verwertbare Daten vor.<sup>4</sup> Damit haben 8,8 Prozent der Wissenschaftler\*innen der Zielgruppe in NRW an der Online-Befragung teilgenommen. (Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen liegt der Anteil mit 9,6 Prozent etwas höher, und bei den LfBA und den Juniorprofessor\*innen fällt der Anteil mit jeweils rund 8 Prozent etwas niedriger aus.)

An den Hochschulen in NRW waren 2018 insgesamt 32.195 **MTV** beschäftigt, die in der amtlichen Hochschulstatistik nicht dem pflegerischen Bereich zugeordnet sind. In der Online-Befragung liegen für 2.487 MTV der Zielgruppe verwertbare Daten vor. Damit haben 7,7 Prozent der MTV der Zielgruppe in NRW an der Online-Befragung teilgenommen.<sup>5</sup>

Für die in den Analysen genutzten Untergruppen<sup>6</sup> bei den Wissenschaftler\*innen und den MTV ist ein Vergleich mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik nur eingeschränkt möglich, was vor allem an den sehr grob erfassten Daten der amtlichen Hochschulstatistik liegt.<sup>7</sup> Um dennoch mögliche Verzerrungen der Stichprobe bei den Untergruppen einschätzen zu können, wurden in der nachfolgenden Beschreibung des Samples sowohl bei den Wissenschaftler\*innen als auch bei den MTV für die Untergruppen

ebenfalls Vergleiche mit wichtigen Kennzahlen der amtlichen Statistik vorgenommen, wo immer dies möglich und vertretbar war.

Diese Kennzahlen wurden auf Basis der amtlichen Hochschulstatistik im zweiten Teilprojekt des DGB-Hochschulreports berechnet (vgl. Banscheraus 2020a).

## 3.2 Beschreibung des Samples

### 3.2.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

**Angaben zum Geschlecht:** Von den Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW, die an der Befragung teilgenommen haben, stellen Frauen die Hälfte und Männer etwas weniger als die Hälfte (vgl. dazu Tab. 3.A.1 im Anhang).<sup>8</sup> Rund 3 Prozent der Befragten haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht oder sich der Kategorie divers zugeordnet. Etwas höhere Frauenanteile weisen in der Online-Befragung die befragten LfBA und Juniorprofessor\*innen mit jeweils fast zwei Dritteln auf. In der Online-Befragung sind Frauen unter den Wissenschaftler\*innen etwas überrepräsentiert, denn der amtlichen Hochschulstatistik zufolge stellen Frauen 39,7 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in NRW (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 31, S. 31). In der amtlichen Statistik für NRW fallen auch die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (42,8 Prozent) und den LfBA (54,7 Prozent) etwas niedriger aus als in der Online-Befragung (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 34 und Tab. 35, S. 34 f).

**Alter:** Bei der Altersverteilung zeigen sich je nach Beschäftigtengruppe wie erwartet deutliche Unterschiede: Von den befragten WHK sind mehr als zwei Drittel höchstens 30 Jahre alt. Sie sind damit insgesamt deutlich jünger als der Durchschnitt der Wissenschaftler\*innen. Drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind jünger als 40 Jahre. Demgegenüber sind die Juniorprofessor\*innen und die LfBA teilweise deutlich älter, denn mehr als ein Drittel der Juniorprofessor\*innen und mehr als die Hälfte der LfBA sind über 40 Jahre alt.

**Teilzeit:** Mehr als die Hälfte der befragten Wissenschaftler\*innen arbeitet Vollzeit (57 Prozent), und 43 Prozent haben eine Teilzeitstelle. Ein unerwartetes Ergebnis ist, dass 15 Prozent der

4 Die WHK aus dem Sample der Online-Befragung mussten für den Vergleich mit der amtlichen Hochschulstatistik ausgenommen werden.

5 Für die einzelnen Beschäftigungsbereiche – Verwaltung, Technik und Bibliotheken – können die Teilnahmequoten leider nicht berechnet werden, weil die Zuordnung der Beschäftigten zu den Bereichen nicht in gleicher Weise vollzogen werden kann wie in der Hochschulstatistik. Vgl. dazu Hobler/Reuyß 2020a, S. 8 f.

6 Bei den Wissenschaftler\*innen wurde dabei unterschieden nach: (a) wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen, (b) LfBA, (c) Juniorprofessor\*innen (inkl. Assistent\*innen, Dozent\*innen und Nachwuchsgruppenleiter\*innen) und (d) WHK. Bei den MTV wurde unterschieden nach den Beschäftigungsbereichen (a) Verwaltung, (b) Technik, (c) Bibliotheken und (d) Wissenschaftsmanagement.

7 Eine ausführliche Darstellung der methodischen Herausforderungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit der amtlichen Hochschulstatistik mit den gebildeten Beschäftigtengruppen des DGB-Hochschulreports findet sich bei Hobler/Reuyß 2020a, S. 7 ff).

8 In dieser Tabelle sind auch alle nachfolgenden Ergebnisse für die Wissenschaftler\*innen der Online-Befragung in NRW zu finden.

wissenschaftlichen Hilfskräfte angeben, dass sie eine vertragliche Arbeitszeit von mehr als 35 Wochenstunden haben.<sup>9</sup> Insgesamt weist die Online-Befragung einen fast identischen Teilzeitanteil unter den Wissenschaftler\*innen aus wie die amtliche Hochschulstatistik für NRW (42,6 Prozent) im Jahr 2018, wenn man – wie in der Online-Befragung – die Humanwissenschaften und die Professuren ausschließt.<sup>10</sup>

**Art der Hochschule:** Die große Mehrheit der befragten Wissenschaftler\*innen (87 Prozent) arbeitet an einer Universität (oder einer den Universitäten gleichgestellten Hochschule).

**Lehrtätigkeit:** In der Lehre tätig waren zum Zeitpunkt der Befragung drei Viertel der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen (73 Prozent) und mehr als die Hälfte der Wissenschaftler\*innen an Fachhochschulen (54 Prozent). Von den LfBA waren entsprechend ihrem Stellenprofil alle Befragten in der Lehre tätig. Mit 86 Prozent ist die Lehrbeteiligung der Juniorprofessor\*innen an Universitäten erstaunlich gering. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass nur die Beteiligung an der Lehre im aktuellen Semester abgefragt wurde. Nicht alle Wissenschaftler\*innen dieser Beschäftigtengruppe<sup>11</sup> sind in jedem Semester in der Lehre tätig. Einige teilen sich ihr Lehrdeputat so auf, dass sie in manchen Semestern keine Lehre erbringen.<sup>12</sup>

**Befristung:** Drei Viertel der befragten Wissenschaftler\*innen in NRW waren zum Zeitpunkt der Befragung befristet beschäftigt. Erwartungsgemäß sind WHK (fast) ausnahmslos befristet beschäftigt (97 Prozent). Von den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen geben drei Viertel an, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Bei den Juniorprofessor\*innen fällt der Befristungsanteil mit 86 Prozent deutlich zu niedrig aus, denn per definitionem sind Juniorprofessuren zeitlich befristet.<sup>13</sup> Unter den LfBA hatte mit 42 Prozent ein erstaunlich hoher Anteil einen befristeten Arbeitsvertrag, wenn man ihr Tätigkeitsprofil (mit hohem Lehranteil) berücksichtigt. In der Online-Befragung fällt der Befristungsanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen etwas zu niedrig aus, denn laut amtlicher Hochschulstatistik ist er für NRW mit 81,4 Prozent etwas höher zu taxieren (vgl. Banscherus 2020b, Tab. 44, S. 44). Bei den LfBA ist der Befristungsanteil der Online-Befragung fast identisch mit

den 40,8 Prozent, die die amtliche Statistik für NRW ausweist (vgl. Banscherus 2020b, Tab. 45, S. 45). Der amtlichen Statistik zufolge fällt der Befristungsanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen in NRW zudem ein wenig niedriger aus als im Bundesdurchschnitt (83,2 Prozent) für das Jahr 2018 (vgl. Banscherus 2020b, Tab. 44, S. 44). Allerdings sind die LfBA mit 40,8 Prozent in NRW deutlich häufiger von Befristung betroffen als im bundesweiten Durchschnitt (34,8 Prozent) (vgl. Banscherus 2020b, Tab. 45, S. 45).

**Qualifizierungsphase:** Von den befragten Wissenschaftler\*innen in NRW befand sich zum Zeitpunkt der Befragung fast die Hälfte in der Promotionsphase und fast ein Viertel in der Postdoc-Phase bzw. in der Habilitationsphase. Ein weiteres Viertel der Wissenschaftler\*innen befand sich laut eigener Aussage nicht in einer Qualifizierungsphase. Unter den LfBA ist dieser Anteil mit 52 Prozent besonders hoch. Dies bedeutet aber auch, dass fast die Hälfte der befragten LfBA in NRW parallel zu ihrer Tätigkeit noch an einer Qualifizierung arbeitet.

**Akademische Abschlüsse:** Die Verteilung nach höchstem akademischen Abschluss korreliert stark mit der Beschäftigtengruppe und der (überwiegenden) Qualifizierungsphase, in der sich diese Beschäftigten befinden: Unter allen befragten Wissenschaftler\*innen haben fast zwei Drittel einen Masterabschluss (bzw. Äquivalent), und ein Drittel hat eine Promotion abgeschlossen. Rund 2 Prozent sind bereits habilitiert. Von den LfBA hat bereits die Hälfte eine Promotion abgeschlossen und von den Juniorprofessor\*innen haben dies erwartungsgemäß fast alle.

**Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen:** Mehr als ein Viertel der befragten Wissenschaftler\*innen hat zu betreuende Kinder, und jede\*r zwanzigste Wissenschaftler\*in ist an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt. Der Anteil der Wissenschaftler\*innen mit Kind(ern) steigt parallel mit dem Alter an und ist dementsprechend unter den LfBA (43 Prozent) und den Juniorprofessor\*innen (53 Prozent) besonders hoch. Die LfBA sind mit 13 Prozent auch überdurchschnittlich häufig an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt.

9 Das ist überraschend, denn wissenschaftliche Hilfskräfte dürfen höchstens bis zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt werden (§ 46 Abs. 2 S. 2 HG NRW). Vermutlich handelt es sich dabei um fehlerhafte Angaben. In weiterführenden Analysen konnte zumindest ausgeschlossen werden, dass die hohe Stundenzahl durch mehrere parallele Teilzeitstellen zustande kommt.

10 Diese Angaben basieren auf Analysen, die Ulf Banscherus (TU Berlin) mit den Daten der amtlichen Hochschulstatistik für das Jahr 2018 durchgeführt hat.

11 Neben den Juniorprofessor\*innen wurden in dieser Gruppe auch die Assistent\*innen und Dozent\*innen sowie die Nachwuchsgruppenleiter\*innen erfasst.

12 Diese Interpretation wird durch die Kommentare einiger Teilnehmer\*innen aus der Online-Befragung gestützt, die am Ende der Befragung vermerkt wurden.

13 Auch hier dürfte der Grund in der Zusammensetzung der Kategorie liegen, denn v. a. Stellen für Assistent\*innen können unbefristet sein. Möglicherweise haben auch einige Juniorprofessor\*innen, die bereits positiv evaluiert sind oder eine Tenure-Track-Stelle innehaben, dies als unbefristetes Beschäftigungsverhältnis interpretiert.

14 In dieser Tabelle sind auch die nachfolgenden Ergebnisse für die MTV der Online-Befragung in NRW zu finden.



### 3.2.2 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

**Angaben zum Geschlecht:** Zwei Drittel der befragten MTV in NRW sind Frauen (66 Prozent), und Männer stellen fast ein Drittel (vgl. dazu Tab. 3.A.2 im Anhang).<sup>14</sup> Ähnlich wie bei den Wissenschaftler\*innen haben auch von den MTV rund 3 Prozent keine Angabe zum Geschlecht gemacht oder sich der Kategorie divers zugeordnet. Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche fällt der Männeranteil sehr unterschiedlich aus: Am höchsten ist er im Bereich Technik mit zwei Dritteln. Demgegenüber stellen Männer nur ein Viertel der Beschäftigten im Bereich Wissenschaftsmanagement und sogar nur jeweils ein Sechstel in den Bereichen Verwaltung und Bibliotheken. Insgesamt weist die Online-Befragung einen fast identischen Frauenanteil unter den MTV aus wie die amtliche Hochschulstatistik für NRW (68,1 Prozent) im Jahr 2018 (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 58, S. 58).<sup>15</sup>

**Alter:** Beim Alter zeigen die Beschäftigten in Verwaltung, Technik und Bibliotheken eine weitgehend ähnliche Verteilung: Jünger als 30 Jahre ist etwa jede\*r neunte MTV (11 Prozent). Jeweils ein Viertel der Beschäftigten ist 31 bis 40 Jahre bzw. 41 bis 50 Jahre alt. Und die Beschäftigten über 50 Jahre stellen mehr als ein Drittel.<sup>16</sup>

**Befristung:** Von allen befragten MTV in NRW hat etwa jede\*r Achte nur einen befristeten Arbeitsvertrag (12 Prozent). Genauso hoch ist in der Online-Befragung der Befristungsanteil für die MTV im Bereich Verwaltung. Der höchste Befristungsanteil mit einem Viertel findet sich im Wissenschaftsmanagement, während die Befristungsanteile in den Beschäftigungsbereichen Bibliotheken (5 Prozent) und Technik (9 Prozent) deutlich niedriger sind. Insgesamt fällt der Befristungsanteil unter den befragten MTV deutlich niedriger aus als in der amtlichen Hochschulstatistik für NRW (19,2 Prozent) im Jahr 2018 (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 60, S. 60). (Ein Teil dieser Abweichung ist methodisch bedingt, denn in der amtlichen Statistik werden alle Teilzeitbeschäftigungen an Hochschulen gezählt, während in der Online-Befragung alle Beschäftigten mit mehreren Teilzeitstellen jeweils nur als ein Fall berücksichtigt werden.)

Der amtlichen Statistik zufolge fällt der Befristungsanteil unter den MTV in NRW zudem etwas niedriger aus als im Bundesdurchschnitt (21,4 Prozent) für das Jahr 2018 (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 60, S. 60). Im Vergleich zum Jahr 2013 hat sich der Befristungsanteil unter den MTV in NRW von 32,7 Prozent auf 19,2 Prozent stark verringert. Dies entspricht einem Rückgang von mehr als einem Drittel. Im gleichen Zeitraum hat sich der Befristungsanteil der MTV im Bundesdurchschnitt von 25,7 Prozent auf 21,4 Prozent verringert – also um weniger als ein Fünftel (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 60, S. 60).

**Teilzeit:** Von den befragten MTV in NRW ist fast ein Drittel teilzeitbeschäftigt mit weniger als 35 Stunden pro Woche (31 Prozent). Im Bereich Technik liegt mit 18 Prozent eine deutlich niedrigere Teilzeitquote vor, während die MTV im Bereich Verwaltung mit 40 Prozent überdurchschnittlich häufig in Teilzeit arbeiten. Damit weist die Online-Befragung auch beim Teilzeitanteil unter den MTV fast den gleichen Anteil auf wie die amtliche Hochschulstatistik für NRW (32,2 Prozent) im Jahr 2018 (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 59, S. 59).

**Hochschulart:** Von den MTV in NRW arbeiten 83 Prozent an Universitäten (oder einer den Universitäten gleichgestellten Hochschule) und 17 Prozent an einer Fachhochschule (oder HAW). Beschäftigte aus den Bereichen Technik und Bibliotheken sind vergleichsweise seltener an Fachhochschulen beschäftigt.

**Höchster beruflicher Abschluss:** Mehr als ein Drittel der befragten MTV an Hochschulen in NRW hat einen beruflichen Ausbildungsabschluss (Lehr- oder Berufsfachschulabschluss), und jede\*r achte MTV hat einen Abschluss als Techniker\*in oder Meister\*in. Fast die Hälfte der MTV hat ein Hochschulstudium abgeschlossen (4 Prozent haben sogar eine Promotion oder Habilitation abgeschlossen). Deutliche Abweichungen vom Durchschnitt zeigen die MTV im Bereich Technik, denn sie haben mit einem Viertel den höchsten Anteil an Beschäftigten mit einem Abschluss als Techniker\*in oder Meister\*in und mit weniger als einem Drittel den niedrigsten Anteil an Akademiker\*innen unter den MTV.<sup>17</sup>

**Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen:** Mehr als ein Drittel der MTV hat zu betreuende Kinder, und jede\*r sechste MTV ist auch an der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen beteiligt. Im Vergleich weisen nur die MTV in den Bibliotheken einen etwas geringeren Anteil an Beschäftigten mit zu betreuenden Kindern auf.

## Zusammenfassung

Der Vergleich mit den Daten der amtlichen Statistik zeigt, dass der Frauenanteil in der Online-Erhebung höher ist als in der Grundgesamtheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in NRW. Damit sind Frauen bei den Wissenschaftler\*innen der Online-Erhebung überrepräsentiert.<sup>18</sup> Allenfalls geringe Unterschiede finden sich beim Vergleich der Teilzeitquoten. Und die Befristungsquote der Wissenschaftler\*innen fällt in der Online-Befragung etwas niedriger aus als in der amtlichen Statistik. Damit sind die Daten der Online-Erhebung für die wissenschaftlichen Beschäf-

<sup>15</sup> Zu beachten ist dabei, dass die Kategorie MTV in der amtlichen Statistik zusätzlich auch das Personal in der Pflege (an Universitätskliniken) umfasst.

<sup>16</sup> Im Vergleich zu allen MTV sind die Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement im Durchschnitt etwas jünger und die Beschäftigten in den Bibliotheken etwas älter.

<sup>17</sup> Noch stärker weichen die MTV im Wissenschaftsmanagement von der durchschnittlichen Verteilung ab, denn fast alle von ihnen haben ein Hochschulstudium abgeschlossen, und mit mehr als einem Viertel weisen sie auch den höchsten Anteil an Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion oder Habilitation auf.

tigten beim Merkmal Teilzeit – und auch beim Befristungsanteil – annähernd repräsentativ.

Für die MTV an Hochschulen in NRW ergibt der Vergleich der Online-Befragung mit der amtlichen Statistik, dass der Frauenanteil in beiden Datenquellen fast identisch ist.<sup>19</sup> Gleiches gilt für den Teilzeitanteil, der in der Online-Befragung fast identisch ist mit dem in der amtlichen Statistik. Der Befristungsanteil der MTV der Online-Befragung fällt mit 12 Prozent gegenüber 19,2 Prozent aber deutlich niedriger aus als in der amtlichen Hochschulstatistik für NRW.<sup>20</sup>

Da sich das Merkmal Befristung auf die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen eher negativ auswirkt, dürften die Ergebnisse der nachfolgenden Analyse für die Wissenschaftler\*innen und für die MTV in NRW eher positiver ausfallen als für die Grundgesamtheit (mit dem höheren Befristungsanteil). Insofern stellen die Ergebnisse der Analysen eine konservative Schätzung dar.

### 3.3 DGB-Index Gute Arbeit

Um die erhobenen Daten insbesondere zur Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten zu messen und vergleichbar zu machen, wurde der DGB-Index Gute Arbeit als etabliertes Erhebungsinstrument herangezogen.<sup>21</sup> Das Verständnis von „guter Arbeit“, das dem DGB-Index zu Grunde liegt, ist an den Urteilen der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen ausgerichtet. Zudem misst der DGB-Index Gute Arbeit die subjektiven Belastungen, die aus objektiv ungünstigen Arbeitsbedingungen resultieren können. Aus den Ergebnissen eines umfangreichen Fragenkatalogs (Hobler/Reuyß 2020b, S. 1 ff) werden Indizes entlang unterschiedlicher Kategorien gebildet. Eine ausführliche Beschreibung des DGB-Index Gute Arbeit und seiner Anwendung in der Beschäftigtenbefragung findet sich im DGB-Hochschulreport (Hobler/Reuyß 2020a, S. 17).

Die Fragen des DGB-Index Gute Arbeit wurden für die Online-Erhebung um spezifischere Fragen zum aktuellen Arbeitsverhältnis erweitert, um wichtige Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in NRW zu berücksichtigen. Dies betrifft besonders das Thema Befristung.

---

18 Allerdings umfassen die Angaben der amtlichen Statistik zu Wissenschaftler\*innen auch die Professor\*innen und die Mediziner\*innen.

19 In die amtliche Statistik sind dabei auch alle Beschäftigten im pflegerischen Bereich einbezogen.

20 Ein Teil dieser Abweichung dürfte methodisch bedingt sein, denn da in der Online-Befragung Personen erfasst wurden – und nicht Beschäftigungsverhältnisse –, fällt der Befristungsanteil systematisch niedriger aus (vgl. dazu auch Kap. 5).

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

## 4. Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der Beschäftigten

Im Rahmen der Online-Befragung konnten die teilnehmenden Hochschulbeschäftigten aus NRW verschiedenste Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen bewerten. Auf Basis der Einzelangaben zu den 42 Fragen des DGB-Index Gute Arbeit wurden für die verschiedenen Beschäftigtengruppen Durchschnittswerte für den Gesamtindex, die 3 Teilindizes (Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit) sowie die 11 Kriterien (auf denen die 3 Teilindizes aufbauen) ermittelt (vgl. Hobler/Reuyß 2020b, S. 1 ff). Mit den so berechneten Indexwerten werden die subjektiven Bewertungen der Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in einem numerischen Wert gebündelt und damit vergleichbar gemacht.

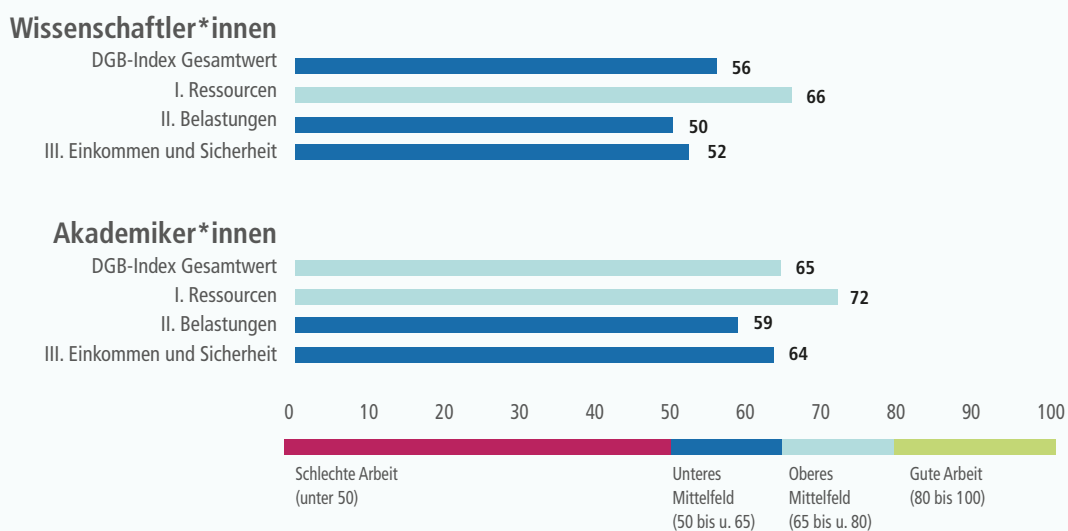
Zur besseren Interpretation der Bewertungen aus Sicht der Hochschulbeschäftigten werden die Ergebnisse mit zwei anderen Beschäftigtengruppen verglichen, die jeweils ähnliche Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt mitbringen und die wahrscheinlich auch für viele Hochschulbeschäftigte selbst als Vergleichsmaßstab dienen: Die Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen durch die Wissenschaftler\*innen wird dabei mit den Ergebnissen der Bewertung durch alle Akademiker\*innen in Deutschland verglichen. Die Ergebnisse für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) wiederum

werden mit den Ergebnissen für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Deutschland verglichen. Die dafür genutzten Vergleichsdaten stammen aus der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit des Jahres 2019.<sup>22</sup>

### 4.1 Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten

Bezogen auf alle Akademiker\*innen in Deutschland liegt der Gesamtwert des DGB-Index im Jahr 2019 bei 65 von 100 Indexpunkten. Die Bewertung der Arbeitsqualität fällt damit noch in das obere Mittelfeld der Bewertungsskala (Abb. 4.1). Der Durchschnittswert der Bewertung durch die befragten Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW fällt mit 56 von 100 Indexpunkten deutlich niedriger aus und liegt im unteren Mittelfeld. Das bedeutet, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen an den Hochschulen aus Sicht der Wissenschaftler\*innen in NRW deutlich schlechter bewertet wird als aus Sicht der Gesamtheit der Akademiker\*innen in Deutschland.

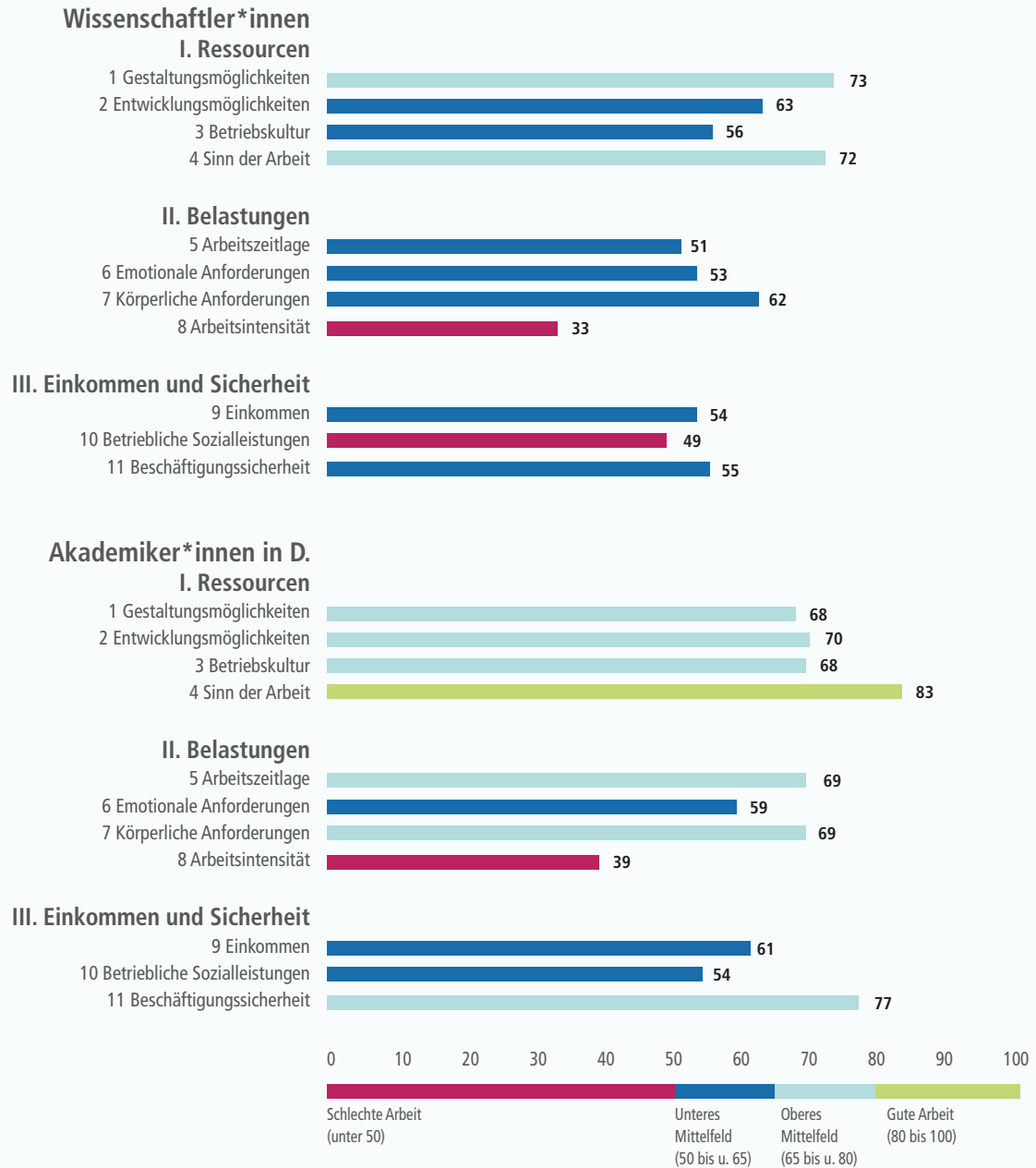
**Abb. 4.1:** Arbeitsqualität aus Sicht der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und aus Sicht von Akademiker\*innen in Deutschland (2019), Durchschnittswerte des Gesamtindex und der 3 Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit



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

<sup>22</sup> Aus methodischen Gründen ist es dabei leider nicht möglich, die Vergleichsgruppen auf das Bundesland NRW zu beschränken.

**Abb. 4.2:** Arbeitsqualität aus Sicht der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen und aus Sicht von Akademiker\*innen in Deutschland (2019), Durchschnittswerte der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit



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

In der Betrachtung der **3 Teilindizes** zeigt sich, in welchen Bereichen die Unterschiede besonders groß ausfallen: Noch relativ gering ist der Unterschied beim Teilindex **Ressourcen**, denn hier liegen die Werte für die Wissenschaftler\*innen in NRW (66 Indexpunkte) und alle Akademiker\*innen in Deutschland (72 Indexpunkte) im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität. Sehr viel schlechter fällt die Bewertung des Teilindex **Belastungen** aus: Mit 50 Indexpunkten liegt der Durchschnittswert der Bewertung durch die Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW fast schon im Bereich schlechter Arbeit. Und

auch beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** liegt der Mittelwert für Wissenschaftler\*innen in NRW mit 52 Indexpunkten nur knapp über der kritischen Grenze zu schlechter Arbeit. Damit liegt die Bewertung der beiden Teilindizes deutlich unter der für alle Akademiker\*innen in Deutschland (Belastungen: 59 Indexpunkte; Einkommen und Sicherheit: 64 Indexpunkte).

Auch der weitergehende **Vergleich der 11 Kriterien** (Abb. 4.2) zeigt, dass die Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW die

**Abb. 4.3:** Arbeitsqualität aus Sicht der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigungsgruppen (2019), Durchschnittliche Werte des Gesamtindex, der 3 Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	Insgesamt	Beschäftigtengruppe			
		Juniorprofs	LfbA	WiMis	Wiss. HK mit MA
<b>Gesamtindex</b>	56	56	54	56	55
<b>I. Ressourcen</b>	66	72	66	67	67
1 Gestaltungsmöglichkeiten	73	81	71	73	74
2 Entwicklungsmöglichkeiten	63	70	58	63	63
3 Betriebskultur	56	54	50	57	60
4 Sinn der Arbeit	72	84	83	71	71
<b>II. Belastungen</b>	50	45	47	50	53
5 Arbeitszeitlage	51	42	48	51	56
6 Emotionale Anforderungen	53	39	46	54	61
7 Körperliche Anforderungen	62	68	62	62	56
8 Arbeitsintensität	33	29	34	32	41
<b>III. Einkommen und Sicherheit</b>	52	51	49	53	45
9 Einkommen	54	61	50	54	38
10 Betriebliche Sozialleistungen	49	42	44	49	47
11 Beschäftigungssicherheit	55	51	54	55	49
<b>Anzahl (N)</b>	<b>3.025</b>	<b>51</b>	<b>159</b>	<b>2.718</b>	<b>97</b>

Legende	Indexwerte	Unter 50	50 bis u. 65	65 bis u. 80	80 bis 100
		Qualität der Arbeit	Schlechte Arbeit	Unteres Mittelfeld	Oberes Mittelfeld

Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

ihnen zur Verfügung stehenden **Ressourcen** im Unterschied zu allen Akademiker\*innen in Deutschland fast durchgängig schlechter bewerten: Der *Sinn der Arbeit* wird von den Wissenschaftler\*innen zwar durchschnittlich mit 72 Indexpunkten bewertet und liegt damit im oberen Mittelfeld. Allerdings bewertet die Vergleichsgruppe aller Akademiker\*innen dieses Kriterium mit 83 Indexpunkten besser. Deutlich schlechter bewerten die befragten Wissenschaftler\*innen in NRW auch ihre *Entwicklungsmöglichkeiten* und die *Betriebskultur* an den Hochschulen, die sogar 12 Indexpunkte unter der aller Akademiker\*innen liegt. Unter Betriebskultur wird neben Kollegialität und der Wertschätzung durch Vorgesetzte auch das Meinungsklima an der

Hochschule gefasst.<sup>23</sup> Einzig die *Gestaltungsmöglichkeiten* werden von den Wissenschaftler\*innen in NRW etwas positiver bewertet als von allen Akademiker\*innen in Deutschland.

Ungünstigere Arbeitsbedingungen an Hochschulen lassen sich auch bei den Bewertungen der vier Kriterien aus dem Bereich **Belastungen** erkennen: Auffallend groß ist der Abstand beim Kriterium *Arbeitszeitlage*, das bei Wissenschaftler\*innen mit 51 Indexpunkten nur knapp über der Grenze zu schlechter Arbeit liegt, während der durchschnittliche Wert für alle Akademiker\*innen mit 69 Indexpunkten im oberen Mittelfeld liegt. Ursächlich für die schlechten Arbeitsbedingungen an

<sup>23</sup> Damit handelt es sich um genuin durch die einzelne Hochschule bzw. die dortigen Einrichtungen beeinflussbare Rahmenbedingungen der Tätigkeiten. Die schlechten Bewertungen bei diesen Punkten weisen auf dringenden Handlungsbedarf seitens der Hochschulleitungen bzw. der Dekan\*innen hin (§ 27 Abs. 1 S. 3 HG NRW). Gerade bei Promovierenden tritt zudem eine doppelte Abhängigkeit auf: Die fachvorgesetzte Person, die damit auch Aufgaben als Arbeitgeber\*in faktisch wahrnimmt, ist gleichzeitig die Person, die auch über die wissenschaftliche Reputation der sich qualifizierenden Person entscheidet. Diese doppelte Abhängigkeit dürfte prägender für den Eindruck des Betriebs- und Meinungsklimas sein als das Agieren der Hochschulleitung.

Hochschulen sind die langen tatsächlichen Arbeitszeiten der Wissenschaftler\*innen und die damit einhergehende Ausweitung der Arbeit in den Randzonen (also abends, nachts und am Wochenende). Negativ zu Buche schlagen hier auch die vielen unbezahlten Überstunden<sup>24</sup> der Wissenschaftler\*innen (siehe dazu auch Kap. 6 Arbeitszeiten). Besonders kritisch fällt die Bewertung des Kriteriums *Arbeitsintensität* aus: Sowohl Wissenschaftler\*innen in NRW als auch die Gruppe aller Akademiker\*innen in Deutschland kommen hier mit durchschnittlich 33 bzw. 39 Indexpunkten zu Einschätzungen, die auf sehr große Probleme schließen lassen: Häufige Arbeitsunterbrechungen, fehlende Informationen, Arbeitsstress und schwer miteinander zu vereinbarende Arbeitsanforderungen treten häufig auf und werden als so belastend erlebt, dass man hier von extrem schlechter Arbeit sprechen muss.

Auch bei den drei Kriterien im Bereich **Einkommen und Sicherheit** fallen die Unterschiede zwischen den Wissenschaftler\*innen und allen Akademiker\*innen deutlich aus: Das *Einkommen* und die *betrieblichen Sozialleistungen* bewerten die Wissenschaftler\*innen so kritisch, dass man (fast) schon von schlechter Arbeit sprechen muss. Zum Vergleich: Bei beiden Kriterien fallen die Bewertungen aller Akademiker\*innen in das untere Mittelfeld. Extrem groß ist auch der Abstand beim Kriterium *Beschäftigungssicherheit*, denn hier liegt der durchschnittliche Indexwert aller Akademiker\*innen mit 77 Indexpunkten im oberen Mittelfeld, während der durchschnittliche Indexwert der Wissenschaftler\*innen in NRW mit 55 Indexpunkten im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität liegt. Die *Beschäftigungsunsicherheit* an den Hochschulen in NRW schlägt hier offenbar deutlich zu Buche mit einem Unterschied von 22 Indexpunkten.

Der differenzierte Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen unter den Wissenschaftler\*innen lässt – trotz weitgehend ähnlicher Ergebnisse – auch einige Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der jeweiligen Gruppe erkennen (Abb. 4.3).

Der direkte Vergleich der wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen zeigt, dass die Bewertung der Juniorprofessor\*innen mit 72 Indexpunkten im Bereich **Ressourcen** überdurchschnittlich gut ausfällt: Dies betrifft die *Entwicklungsmöglichkeiten*, ganz besonders den *Sinn der Arbeit* und die *Gestaltungsmöglichkeiten* ihrer Tätigkeit. Die Bewertungen der beiden letztgenannten Kriterien fallen dabei in den Bereich guter Arbeit. Auch die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) bewerten den *Sinn der Arbeit* mit 83 Indexpunkten so positiv, dass hier von guten Arbeitsbedingungen gesprochen werden kann.

Bei der Bewertung der Kriterien im Bereich **Belastungen** sind trotz großer Ähnlichkeiten auch einige Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen im Wissenschaftsbereich zu erkennen: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss (WHK) liegen die durchschnittlichen Indexwerte der Arbeitszeitlage und der emotionalen Anforderungen noch im unteren Mittelfeld, während sie bei den Juniorprofessor\*innen und den LfbA in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Extrem kritisch fällt die Bewertung des Kriteriums *Arbeitsintensität* aus, das für alle Wissenschaftler\*innen im Bereich schlechter Arbeit liegt (dies gilt besonders für die Juniorprofessor\*innen). Die Ursachen dafür sind vor allem häufiger Arbeitsstress, viele Arbeitsunterbrechungen sowie schwer miteinander zu vereinbarende Arbeitsanforderungen.

Auch im Bereich **Einkommen und Sicherheit** fallen die Bewertungen der Kriterien *Einkommen*, *betriebliche Sozialleistungen* und *Beschäftigungssicherheit* durchgängig eher schlecht aus; sie changieren bei den wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen zwischen noch im unteren Mittelfeld und schon im Bereich schlechter Arbeit.

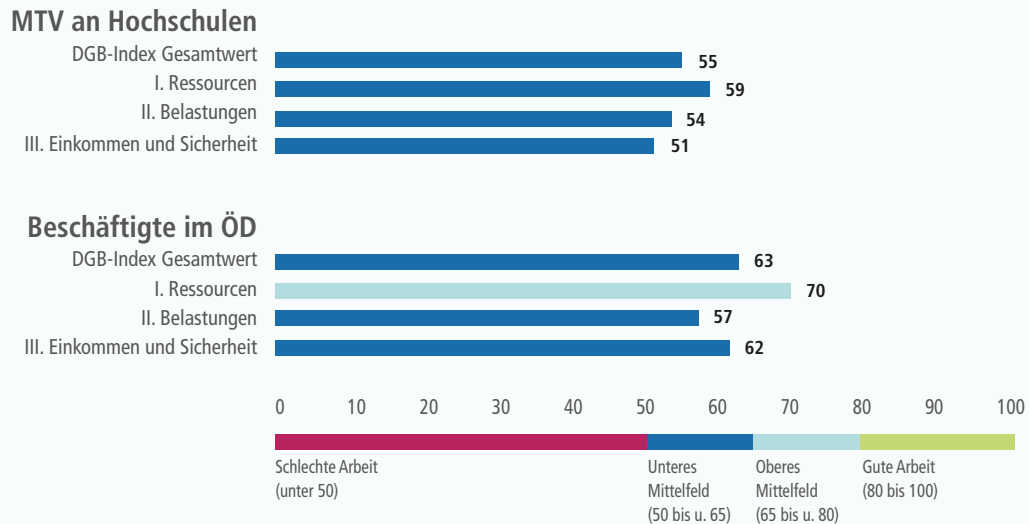
Zwei Besonderheiten sind dabei hervorzuheben: Erstens fallen die Bewertungen der WHK bei allen drei Kriterien so negativ aus, dass die durchschnittlichen Bewertungen auf schlechte Arbeitsbedingungen schließen lassen. Den Tiefpunkt bildet die Bewertung des Einkommens mit nur 38 Indexpunkten. Hilfskräfte können lediglich unterhältig teilzeitbeschäftigt werden. Dies dürfte zusammen mit dem Stundenlohn unter Tarif und der Tatsache, dass in der Regel wesentlich mehr gearbeitet wird, dieses Ergebnis erklären.<sup>25</sup> Demgegenüber liegt der durchschnittliche Indexwert der Juniorprofessor\*innen hier mit 61 Indexpunkten im unteren Mittelfeld (Abb. 4.3). Die bessere Bewertung des Einkommens spiegelt sehr deutlich die Einkommensunterschiede wider (vgl. Kap. 7 Einkommen und Renten).

Zweitens fallen die durchschnittlichen Bewertungen der betrieblichen Sozialleistungen bei allen wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen so niedrig aus, dass sie im Bereich schlechter Arbeit zu verorten sind. Unter dem Kriterium der *betrieblichen Sozialleistungen* werden Verbesserungen der Altersversorgung, Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie weitere Sozialmaßnahmen wie Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüsse erfasst. Hier haben die Hochschulen mögliche Handlungsfelder, um die Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten direkt zu verbessern.

24 Als Überstunden werden in diesem Report auch Arbeitsstunden bezeichnet, die freiwillig und ohne Anweisung zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit geleistet werden.

25 Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Hilfskräfte nicht zum personellen Geltungsbereich gehören (§ 1 Abs. 3b, c im TV-L). Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und im Nachgang auch der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) legen Höchstgrenzen für die Stundenentgelte der Hilfskräfte fest und die Hochschulen entscheiden dann selbstständig, ob sie diese Höchstgrenzen ausschöpfen oder darunterbleiben. Die Bezahlung der Hilfskräfte ist folglich nicht einheitlich. Die Untergrenze für die Hilfskraftbezahlung bildet der gesetzliche Mindestlohn (§ 22 MiLoG). Zudem ist rechtlich verankert, dass eine Hilfskraftstelle nur in Form einer „Nebentätigkeit“ ausgeübt werden kann und damit maximal 19 Stunden pro Woche umfasst (§ 46 Abs. 2 S. 2 HG NRW).

**Abb. 4.4:** Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW und aus Sicht der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in Deutschland (2019), Durchschnittswerte des Gesamtindex und der 3 Teilindizes des DGB-Index Gute Arbeit



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

Für den Bereich **Einkommen und Sicherheit** zeigen weiterführende Analysen, dass Befristung sich stark negativ auf die Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit* auswirkt: Wissenschaftler\*innen mit **befristetem Arbeitsvertrag** machen sich sehr viel häufiger Sorgen um ihre berufliche Zukunft und erleben dies auch als stark belastend (vgl. Kap. 5.4).

### Zusammenfassung

Die vorliegenden Ergebnisse geben zu denken. Im Durchschnitt bewerten die befragten wissenschaftlichen Beschäftigten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen deutlich schlechter als die zum Vergleich herangezogene Gruppe aller Akademiker\*innen in Deutschland. Dies sind schlechte Voraussetzungen für die Hochschulen im „war of talent“, wenn es also darum geht, qualifizierte (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen für die Hochschulen zu begeistern und sie nicht an andere, private oder öffentliche Einrichtungen zu verlieren.

Hervorzuheben sind insbesondere die Belastungen, denen die Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW ausgesetzt sind – hier liegt der Indexwert teilweise schon im Bereich schlechter Arbeit. Besonders dramatisch zeigt sich dies bei der Bewertung der *Arbeitsintensität* seitens der Juniorprofessor\*innen sowie bei der Bewertung des *Einkommens* und der *Beschäftigungssicherheit* seitens der WHK (Abb. 4.3).

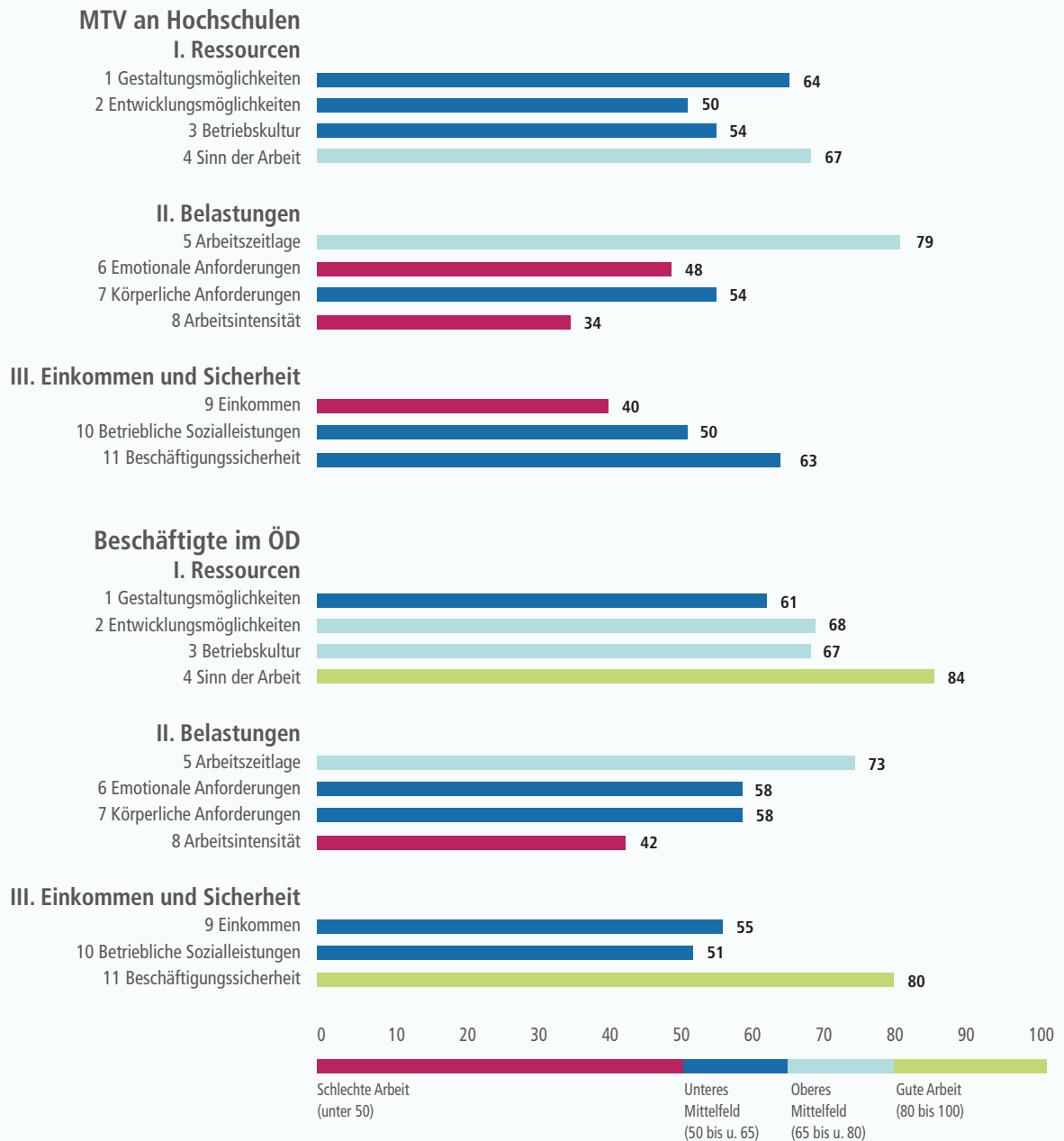
Ein ähnlich negatives Bild zeichnet sich zudem bei der Bewertung der *Betriebskultur* und der *betrieblichen Sozialleistungen*. Beides Handlungsfelder, in denen die einzelnen Hochschulen unmittelbar die Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten verbessern könnten.

### 4.2 Qualität der Arbeitsbedingungen an Hochschulen in NRW aus Sicht der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

Im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Gesamtwert des DGB-Index für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Deutschland bei 63 von 100 Indexpunkten und damit im unteren Mittelfeld (Abb. 4.4). Der Durchschnittswert der befragten MTV an Hochschulen in NRW zur Einschätzung der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen liegt zwar ebenfalls im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität, fällt mit 55 von 100 Indexpunkten aber deutlich niedriger aus.

Auch die differenzierte Betrachtung der 3 Teilindizes zeigt deutliche Unterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen: Die durchschnittliche Bewertung der **Ressourcen** durch die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes liegt mit 70 Indexpunkten im oberen Mittelfeld und fällt damit deutlich positiver aus als bei den MTV an Hochschulen in NRW, deren Durchschnittswert bei nur 59 Indexpunkten und damit

**Abb. 4.5:** Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW und aus Sicht der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in Deutschland (2019), Durchschnittswerte der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit



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

im unteren Mittelfeld liegt. Beim Teilindex **Belastungen** fällt die Bewertung beider Beschäftigtengruppen ähnlich niedrig aus (mit 57 und 54 Indexpunkten). Zu einer deutlich negativeren Bewertung kommen die MTV in NRW beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit**: Ihr Durchschnittswert liegt mit 51 Indexpunkten gerade noch im unteren Mittelfeld, während der Wert für alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst bei 62 Indexpunkten und damit deutlich höher liegt. Worauf diese großen Unterschiede bei den Teilindizes zurückzuführen sind,

zeigt sich, wenn man beide Beschäftigtengruppen hinsichtlich der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit vergleicht (Abb. 4.5).

Im Vergleich zu allen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes bewerten die MTV in NRW die Arbeitsqualität im Bereich **Ressourcen** fast durchgängig wesentlich schlechter: Die *Entwicklungsmöglichkeiten* und die *Betriebskultur* werden durch die MTV im Unterschied zu den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst so schlecht bewertet, dass sie am



**Abb. 4.6:** Arbeitsqualität aus Sicht der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigungsbereichen (2019), Durchschnittswerte des Gesamtindex, der 3 Teilindizes und der 11 Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit

	Insgesamt	Beschäftigungsbereich			
		Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschaftsmanagement
<b>Gesamtindex</b>	55	54	53	54	60
<b>I. Ressourcen</b>	59	58	58	59	68
1 Gestaltungsmöglichkeiten	64	62	66	65	73
2 Entwicklungsmöglichkeiten	50	49	48	51	61
3 Betriebskultur	54	54	51	55	61
4 Sinn der Arbeit	67	65	67	67	76
<b>II. Belastungen</b>	54	54	53	51	53
5 Arbeitszeitlage	79	81	77	83	68
6 Emotionale Anforderungen	48	46	52	41	47
7 Körperliche Anforderungen	54	59	46	45	66
8 Arbeitsintensität	34	32	37	37	33
<b>III. Einkommen und Sicherheit</b>	51	51	49	52	59
9 Einkommen	40	39	36	48	57
10 Betriebliche Sozialleistungen	50	51	49	47	55
11 Beschäftigungssicherheit	63	63	63	61	66
<b>Anzahl (N)</b>	<b>2.487</b>	<b>1.334</b>	<b>749</b>	<b>208</b>	<b>196</b>

Legende	Indexwerte	unter 50	50 bis u. 65	65 bis u. 80	80 bis 100
		Qualität der Arbeit	Schlechte Arbeit	Unteres Mittelfeld	Oberes Mittelfeld

Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

unteren Ende des Mittelfeldes der Arbeitsqualität liegen. Auch beim Kriterium *Sinn der Arbeit* fällt die Bewertung bei den MTV in NRW mit 67 Indexpunkten deutlich niedriger aus als unter den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes in Deutschland (84 Indexpunkte). Lediglich die *Gestaltungsmöglichkeiten* bewerten die MTV in NRW etwas positiver als die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in Deutschland (mit 64 gegenüber 61 Indexpunkten).

Auch im Bereich **Belastungen** fällt die Bewertung der einzelnen Kriterien durch die MTV zumeist schlechter aus als unter den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Dies trifft auf die *körperlichen Anforderungen* (mit 54 gegenüber 58 Indexpunkten) und noch stärker auf die *emotionalen Anforderungen* (mit 48 gegenüber 58 Indexpunkten) zu. Für die MTV liegen die *emotionalen Anforderungen* damit im Bereich

schlechter Arbeit. Den befragten MTV zufolge sind sie bei der Arbeit häufig belastenden Konflikten und auch respektloser Behandlung ausgesetzt und müssen ihre Gefühle bei der Arbeit häufig verbergen. Noch schlechter bewertet wird das Kriterium *Arbeitsintensität*. Hier kommen beide Beschäftigtengruppen mit Durchschnittswerten von 34 Indexpunkten (MTV) und 42 Indexpunkten (Öffentlicher Dienst) zu Einschätzungen, die auf große Probleme schließen lassen: Vor allem Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen und fehlende Informationen sind so weit verbreitet und werden als so belastend erlebt, dass man hier von sehr schlechten Arbeitsbedingungen sprechen muss. Mit durchschnittlich 79 Indexpunkten fällt die Bewertung der *Arbeitszeitlage* durch die MTV in NRW deutlich besser aus als bei den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (73 Indexpunkte). Die Arbeitsqualität liegt für die MTV in NRW beim Kriterium *Arbeitszeitlage* damit fast im Bereich guter Arbeit.

Große Unterschiede zeigen sich auch bei der Bewertung der 3 Kriterien im Bereich **Einkommen und Sicherheit**: Beim *Einkommen* liegt die Bewertung durch die MTV mit einem Durchschnittswert von 40 Indexpunkten im Bereich schlechter Arbeit, während die Bewertung der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit 55 Indexpunkten im unteren Mittelfeld liegt. Aus Sicht der MTV wird das erzielte Einkommen oftmals als „nicht ausreichend“ oder „gerade ausreichend“ bewertet. Auch in Bezug auf die Frage, ob die zu erwartende Rente/Pension ausreichend sein wird, sind die MTV sehr pessimistisch, was wiederum zu entsprechenden psychischen Belastungen führt (vgl. Kap. 7 Einkommen und Renten). Die *betrieblichen Sozialleistungen* bewerten die MTV wie auch die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ähnlich schlecht, die Arbeitsqualität bei diesem Kriterium erreicht die kritische Grenzmarke von 50 Indexpunkten bzw. liegt nur knapp darüber. Sehr groß ist der Abstand auch bei der Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit*, denn hier fällt die durchschnittliche Bewertung aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit 80 Indexpunkten in den Bereich guter Arbeit. Demgegenüber liegt der Durchschnittswert der MTV mit 63 Indexpunkten im unteren Mittelfeld (Abb. 4.5).

Detailliertere Auswertungen der einzelnen Indexfragen haben gezeigt, dass – im Vergleich zu den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst – die MTV sich häufiger Sorgen machen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder dass ihr Arbeitsplatz im Zuge der Digitalisierung überflüssig werden könnte. Vor allem aber sind die MTV in NRW häufiger besorgt um ihre berufliche Zukunft als die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst.<sup>26</sup> Eine der Ursachen hierfür ist der vergleichsweise höhere Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei den MTV, der sich besonders negativ auf die Bewertung auswirkt (vgl. Kap. 5 Befristung).

Differenziert man die MTV nach Beschäftigungsbereichen (Abb. 4.6), so zeigt sich, dass die MTV in **Verwaltung, Technik und Bibliotheken** bei der Bewertung der Arbeitsqualität zu weitgehend ähnlichen Urteilen gelangen, allerdings sind auch einige Unterschiede festzustellen:

Im Bereich **Ressourcen** gelangen die MTV aus diesen drei Beschäftigungsbereichen zu durchschnittlichen Bewertungen von 58 bzw. 59 Indexpunkten, die für eine Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld stehen. Das Kriterium *Gestaltungsmöglichkeiten* bewerten die Beschäftigten in den Bereichen Technik und Bibliotheken (mit 66 bzw. 65 Indexpunkten) etwas positiver als die Beschäftigten in der Verwaltung (62 Indexpunkte). Ebenfalls etwas positiver bewerten die MTV in allen Beschäftigungsbereichen das Kriterium *Sinn der Arbeit*, dessen durchschnittliche Bewertung im oberen Mittelfeld liegt.

Deutlich negativer fallen die Bewertungen der *Betriebskultur* aus, die in allen Beschäftigungsbereichen nur am unteren Ende des Mittelfeldes liegen. Und noch schlechter bewerten die MTV ihre *Entwicklungsmöglichkeiten*, die teilweise im Bereich schlechter Arbeit liegen (Abb. 4.6). Negativ zu Buche schlagen hier vor allem fehlende Aufstiegsmöglichkeiten für die MTV.

Für den Teilindex **Belastungen** liegen die durchschnittlichen Bewertungen der MTV in Technik, Verwaltung und Bibliotheken im unteren Mittelfeld. Die Befragten aus dem Bereich Technik bewerten die *emotionalen Belastungen* mit 52 Indexpunkten, was einer Qualität der Arbeit im unteren Mittelfeld entspricht. Noch größer sind die *emotionalen Belastungen* bei den Tätigkeiten in der Verwaltung und in Bibliotheken – die Bewertungen der Beschäftigten liegen mit 46 bzw. 41 Indexpunkten im Bereich schlechter Arbeit. Bezüglich der *körperlichen Anforderungen* sind die Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Bibliotheken vergleichbar, denn mit 46 bzw. 45 Indexpunkten fällt die Einschätzung aus Sicht der Beschäftigten klar in den Bereich schlechter Arbeit (Abb. 4.6). Deutlich positiver bewerten die befragten MTV aus der Verwaltung die körperlichen Anforderungen (59 Indexpunkte). Auffallend schlecht bewerten die MTV in allen Beschäftigungsbereichen die *Arbeitsintensität* (mit 32 bis 37 Indexpunkten), sodass man hier von schlechten Arbeitsbedingungen sprechen muss (Abb. 4.6). Demgegenüber fallen die Bewertungen beim Kriterium *Arbeitszeitlage* sehr gut aus: Die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung und in den Bibliotheken (mit 81 bzw. 83 Indexpunkten) liegen hier sogar im Bereich guter Arbeit (Abb. 4.6). Und auch bei den MTV im Bereich Technik liegt der Durchschnittswert mit 77 Indexpunkten im oberen Mittelfeld. Ursache dafür ist, dass die MTV in der Regel weniger unbezahlte Überstunden machen als z. B. die Wissenschaftler\*innen und dadurch auch seltener in den Randzeiten – also abends, nachts und an den Wochenenden – arbeiten (vgl. Kap. 6 Arbeitszeiten).

Für den Teilindex **Einkommen und Sicherheit** liegen die durchschnittlichen Bewertungen aller MTV an der Grenze zu schlechter Arbeit. Auffallend niedrig fallen bei den MTV die durchschnittlichen Bewertungen des *Einkommens* aus: Im Vergleich zu den MTV in Bibliotheken (48 Indexpunkte) bewerten die MTV in Technik und Verwaltung ihr Einkommen sogar noch schlechter (36 bzw. 39 Indexpunkte). Die Ergebnisse der Beschäftigten aller drei Bereiche fallen damit in den Bereich schlechter Arbeit. Etwas weniger negativ fallen die Bewertungen der *betrieblichen Sozialleistungen* aus, allerdings liegen die durchschnittlichen Bewertungen auch hier unterhalb der kritischen Grenze von 50 Indexpunkten oder nur knapp darüber. Deutlich positiver fällt die Bewertung der *Beschäftigungssicherheit* aus, denn für die MTV

26 Unter den MTV macht sich jede\*r Vierte (24 Prozent) „sehr häufig“ oder „oft“ Sorgen um die berufliche Zukunft. Unter den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst betrifft dies nur jede\*n Siebte\*n (14 Prozent).

aus allen drei Beschäftigungsbereichen liegen die Durchschnittswerte im unteren Mittelfeld (Abb. 4.6).

## Zusammenfassung

Die MTV an Hochschulen in NRW bewerten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen im Durchschnitt deutlich schlechter als die **Vergleichsgruppe der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst** in Deutschland. Nur bei zwei Kriterien werden die Arbeitsbedingungen besser bewertet, nämlich bei der *Arbeitszeitlage* und den *Gestaltungsmöglichkeiten*. Bei den anderen 9 Kriterien fallen die Bewertungen der MTV in NRW im Durchschnitt schlechter aus als bei den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Besonders stark ausgeprägte Differenzen – mit 13 oder mehr Indexpunkten – zeigen sich bei den Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten*, *Betriebskultur*, *Sinn der Arbeit*, *Einkommen* und *Beschäftigungssicherheit* (vgl. Abb. 4.5).

Bei der nach **Beschäftigungsbereichen** differenzierten Betrachtung zeigen sich vereinzelt Unterschiede. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die *emotionalen Belastungen* geworfen werden, deren Bewertungen bei den MTV in Verwaltung und Bibliotheken eindeutig im Bereich schlechter Arbeit liegen. In beiden Beschäftigungsbereichen haben die Tätigkeiten einen stärkeren Dienstleistungscharakter mit viel Publikumsverkehr. Auffällig ist auch die schlechte Bewertung des *Einkommens*, die für die MTV der drei Beschäftigungsbereiche im Bereich schlechter Arbeit liegt. Besonders niedrig fallen die Bewertungen der Einkommen bei den MTV in Technik und Verwaltung aus (vgl. Abb. 4.6).

Der Vergleich von befristeten und unbefristeten Beschäftigten zeigt, dass es zwischen beiden Gruppen kaum Unterschiede bei den Teilindizes **Ressourcen** und **Belastungen** gibt. Nur beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit** und hier insbesondere bei der *Beschäftigungssicherheit* fallen die Bewertungen der befristet beschäftigten MTV so niedrig aus, dass man von sehr schlechten Arbeitsbedingungen sprechen muss.

## 5. Befristung

Im Rahmen der Online-Befragung des DGB gaben 75 Prozent der befragten Wissenschaftler\*innen in NRW an, dass sie befristet beschäftigt sind (vgl. Tab. 5.A.1 im Anhang). Damit fällt der Befristungsanteil in der Online-Erhebung insgesamt etwas niedriger aus als in der amtlichen Statistik, der zufolge der Befristungsanteil für das gesamte wissenschaftliche Personal in NRW im Jahr 2018 bei 81,4 Prozent lag. Damit wird der Anteil der Wissenschaftler\*innen mit befristetem Arbeitsvertrag in der Online-Befragung etwas unterschätzt.

Unter den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in NRW haben bei der Online-Befragung 12 Prozent angegeben, dass sie einen befristeten Arbeitsvertrag haben (vgl. Tab. 5.A.1 im Anhang). Laut amtlicher Statistik lag der Befristungsanteil für die MTV in NRW im Jahr 2018 bei 19,2 Prozent (vgl. Banscheraus 2020b, Tab. 60, S. 60). Die amtliche Statistik bezieht an dieser Stelle allerdings die Beschäftigten in der Pflege an Hochschulkliniken mit ein. Diese wurden bei der DGB-Online-Befragung nicht berücksichtigt. Insgesamt wurde der Anteil der befristet Beschäftigten MTV in NRW im vorliegenden Bericht also untererfasst.<sup>27</sup>

### 5.1 Befristungsquoten

Innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppen zeigen sich im Rahmen der vorliegenden Befragung starke Differenzen (Abb. 5.1). Die höchsten Befristungsquoten beim wissenschaftlichen Personal weisen wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) (97 Prozent) und Juniorprofessor\*innen (86 Prozent) auf.<sup>28</sup> Unter den befragten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen in NRW haben drei Viertel einen befristeten Arbeitsvertrag angegeben. Auch die befragten Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) weisen mit 42 Prozent einen – gemessen an ihrem Aufgabenprofil – überraschend hohen Befristungsanteil auf. Denn gemäß Hochschulgesetz sind die LfbA „ausschließlich oder überwiegend mit Aufgaben in der Lehre beschäftigt“ (§ 42 Abs. 1 Hochschulgesetz NRW), damit erfüllen sie in der Regel Daueraufgaben. Zu ihren Aufgaben gehört es gerade nicht, zu forschen oder sonstige Projekte zu bearbeiten.

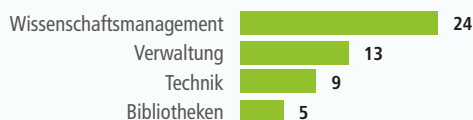
Die Unterscheidung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen nach Hochschulart zeigt: Der Befristungsanteil an Universitäten beträgt in der Online-Befragung 79 Prozent. Für die

**Abb. 5.1:** Befristungsquote nach Beschäftigtengruppe in NRW (2019), Angaben in Prozent

#### Wissenschaftliche Beschäftigte



#### Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

<sup>27</sup> Teilweise ist dies darauf zurückzuführen, dass befristet beschäftigte MTV in NRW mehr als doppelt so häufig wie unbefristet beschäftigte MTV mehrere Arbeitsverträge an ihrer Hochschule haben (3,3 Prozent gegenüber 1,4 Prozent). Da in der Online-Befragung Personen erfasst wurden – und nicht Beschäftigungsverhältnisse –, fällt der Befristungsanteil systematisch niedriger aus.

<sup>28</sup> Da Juniorprofessuren grundsätzlich befristet sind, ist davon auszugehen, dass es sich bei den befragten Juniorprofessor\*innen, die angegeben haben, dass ihre Stelle nicht befristet sei, um positiv evaluierte Tenure-Track-Stellen handelt. Außerdem dürfte dieser Anteil auch methodisch bedingt sein durch die Zusammensetzung der Gruppe, denn in der Online-Erhebung wurden die Juniorprofessor\*innen gemeinsam mit den Assistent\*innen und Dozent\*innen sowie den Nachwuchsgruppenleiter\*innen erfasst (vgl. Hobler/Reuyß 2020a, S. 8).

wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen an Fachhochschulen fällt der Befristungsanteil in der Online-Befragung mit 48 Prozent deutlich niedriger aus (vgl. Tab. 5.A.1 im Anhang).

Der Befristungsanteil korreliert stark mit dem Alter der Beschäftigten und nimmt mit steigendem Alter ab. Allerdings ist der Befristungsanteil der über 50-jährigen Wissenschaftler\*innen der Befragung von rund einem Fünftel immer noch sehr hoch (vgl. Tab. 5.A.1 im Anhang).

Unter den MTV in NRW differiert der Befristungsanteil zwischen den Beschäftigungsbereichen: Die Mitarbeiter\*innen aus dem Bereich Verwaltung weisen mit 13 Prozent einen Befristungsanteil auf, der in der Online-Befragung niedriger ausfällt als in der amtlichen Statistik (17 Prozent). Auch der Befristungsanteil der Mitarbeiter\*innen im technischen Bereich (9 Prozent) und in den Bibliotheken (5 Prozent) fällt deutlich niedriger aus als in der amtlichen Statistik (mit 16 und 8 Prozent)<sup>29</sup>. Die im Vergleich zur amtlichen Statistik niedrigeren Befristungsanteile in der Online-Befragung für die MTV in sämtlichen Beschäftigungsbereichen sind teilweise auf die unterschiedliche Zuordnung der Beschäftigten zu den Beschäftigungsbereichen gegenüber der amtlichen Statistik zurückzuführen.<sup>30</sup>

## Zusammenfassung

Im Hinblick auf die Befristungsquoten der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen innerhalb der Hochschulen in NRW können folgende Ergebnisse herausgestellt werden: Im Vergleich sind Wissenschaft-

ler\*innen deutlich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig als MTV. Sehr hohe Befristungsquoten verzeichnen WHK und Juniorprofessor\*innen, aber auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen weisen einen Befristungsanteil von rund drei Vierteln auf. Und selbst unter den LfbA, die überwiegend Daueraufgaben abdecken, sind mehr als 40 Prozent befristet beschäftigt.

Im Bereich der MTV sind befristete Arbeitsverhältnisse in erheblich geringerem Maße verbreitet. Unter den Mitarbeiter\*innen im technischen Bereich und in der Verwaltung fallen die Befristungsquoten in der Online-Befragung mit 9 bis 13 Prozent vergleichsweise gering aus (vgl. Abb. 5.1), allerdings liegen diese Werte auch unterhalb der Befristungsquote von 17,2 Prozent, die die amtliche Statistik für alle MTV an Hochschulen in NRW angibt.

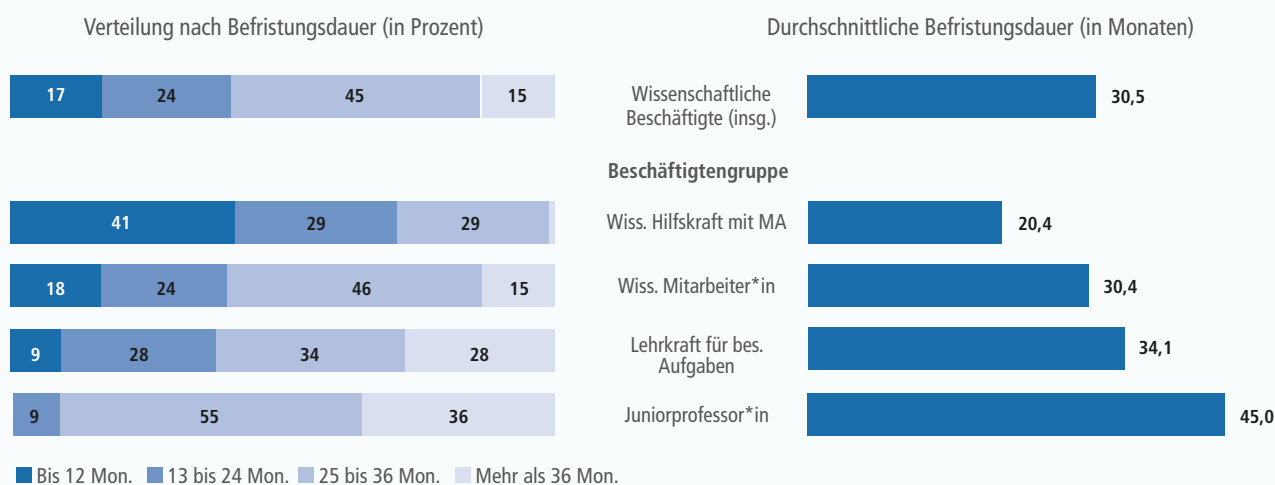
Im Hinblick auf das Verhältnis von Alter und Befristung lässt sich für beide Beschäftigtengruppen festhalten, dass die Befristungsquoten mit zunehmendem Alter sinken. Wissenschaftler\*innen sind allerdings auch in den höheren Altersgruppen mit 20 Prozent noch relativ häufig befristet beschäftigt.

## 5.2 Befristungsdauer

### 5.2.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die aktuellen Befristungen der befragten Wissenschaftler\*innen in NRW haben eine durchschnittliche Laufzeit von 30,5 Monaten. Dieser Wert ist nur geringfügig höher als der Durchschnittswert von

**Abb. 5.2:** Wissenschaftliche Beschäftigte in NRW: Befristungsdauer nach Beschäftigtengruppe (2019), in Prozent und in Monaten



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

<sup>29</sup> Die angegebenen Befristungsanteile wurden von Ulf Banscherus (TU Berlin) berechnet auf der Basis der Daten des DZHW-ICEland (Statistisches Bundesamt).

<sup>30</sup> In der amtlichen Statistik werden die MTV nach den Beschäftigungsbereichen „Verwaltung“, „Technik“, „Bibliotheken“ und „sonstiges Personal“ erfasst. Da diese Zuordnung von den einzelnen Hochschulen und nicht anhand fester Regeln erfolgt, konnten diese Beschäftigtengruppen für die Analysen der Online-Befragung nur näherungsweise gebildet werden (vgl. Hobler/Reuyß 2020a, S. 8 f.).

29,3 Monaten, den Gassmann (auf Basis der Auswertung von Ausschreibungen an elf Hochschulen) für das Jahr 2019 ermittelte (vgl. Gassmann 2020, S. 133).

Die durchschnittliche Befristungsdauer fällt für die einzelnen Beschäftigtengruppen der Wissenschaftler\*innen sehr unterschiedlich aus (Abb. 5.2). Die Verträge der WHK haben eine durchschnittliche Laufzeit von 20 Monaten. Die hohe durchschnittliche Laufzeit bei den WHK könnte darauf hindeuten, dass hier mehrere befristete Arbeitsverträge als eine durchgehende Beschäftigung angenommen wurden. Dies lässt auch die durchschnittliche Anzahl der bisherigen befristeten Arbeitsverträge vermuten, denn diese ist mit 2,6 etwas höher als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf einer befristeten Promotionsstelle mit 2,4 (vgl. Hobler/Reuyß 2020a, S. 50).<sup>31</sup> Demgegenüber weisen Juniorprofessor\*innen mit 45 Monaten die im Vergleich längste durchschnittliche Befristungsdauer auf.

Wie Abbildung. 5.2 zeigt, variieren die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge auch innerhalb der einzelnen Beschäftigtengruppen sehr stark – zwischen wenigen Monaten und mehr als 3 Jahren. So haben 41 Prozent der WHK eine Befristungsdauer von höchstens einem Jahr, während gleichzeitig fast ein Drittel der WHK einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von 2 bis 3 Jahren hat. Bei der Hälfte der befristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen beträgt die vertragliche Befristungsdauer 2 bis 3 Jahre, aber jede sechste Stelle ist auf

weniger als ein Jahr befristet. Bei Juniorprofessor\*innen beträgt die Laufzeit bei mehr als der Hälfte der befristeten Arbeitsverträge 25 bis 36 Monate und mehr als ein Drittel ist auf 3 Jahre oder mehr befristet.

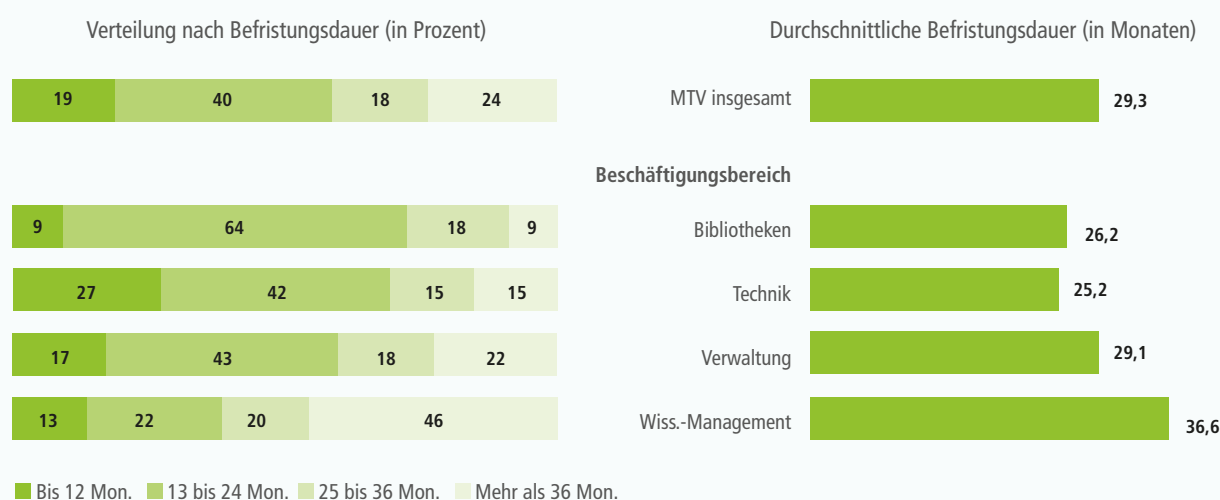
### 5.2.2 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

In der Befragung gaben 12 Prozent der MTV an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben (laut amtlicher Hochschulstatistik sind es in NRW 19,2 Prozent). In dieser Gruppe variiert die durchschnittliche Vertragslaufzeit – je nach Beschäftigungsbereich – zwischen 26 und 37 Monaten (Abb. 5.3). Die durchschnittliche Befristungsdauer bei den MTV liegt in NRW bei 29,3 Monaten. Sehr kurze Laufzeiten von unter einem Jahr liegen bei fast jedem fünften befristeten Arbeitsvertrag vor. Der jeweils größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge hat eine Dauer von 1 bis 2 Jahren. Eine Ausnahme stellt hierbei der Bereich des Wissenschaftsmanagements dar, denn hier sind längere Vertragslaufzeiten von mehr als 3 Jahren mit 46 Prozent sehr häufig. Vergleichsweise selten werden Arbeitsverträge mit solch langen Laufzeiten mit Bibliotheksbeschäftigten abgeschlossen (9 Prozent).<sup>32</sup>

### Zusammenfassung

Die durchschnittliche Befristungsdauer der befragten Wissenschaftler\*innen mit befristetem Arbeitsvertrag liegt bei 30,5 Monaten. Die Befristungsdauer variiert dabei stark zwischen den Beschäftigtengruppen, die kürzesten durchschnittlichen Laufzeiten haben WHK

**Abb. 5.3:** Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung in NRW: Befristungsdauer nach Beschäftigungsbereich (2019), in Prozent und in Monaten



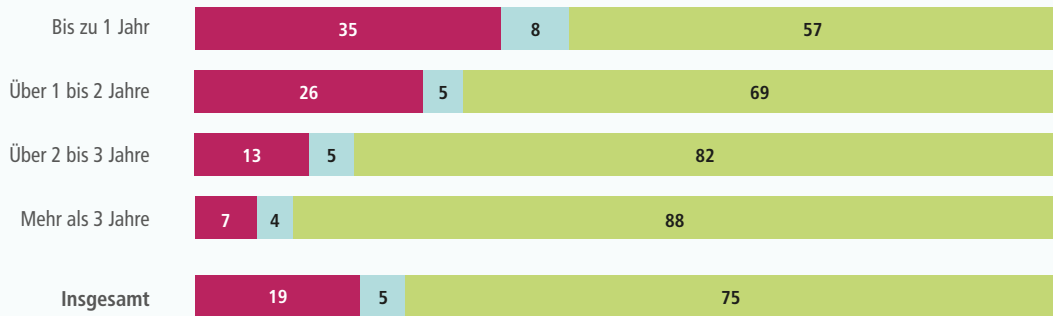
Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen (Datenbasis der Online-Befragung: N = 837 Wissenschaftler\*innen und N = 103 MTV aus NRW)

31 Auf Hilfskraftstellen wird auch promoviert bzw. wird den Promovierenden teilweise nichts anderes angeboten als eine Hilfskraftstelle. Bei diesen Hilfskräften ist es sogar mehr als nachvollziehbar, wenn die Vertragslaufzeiten sich denen von wiss. Mitarbeiter\*innen annähern.

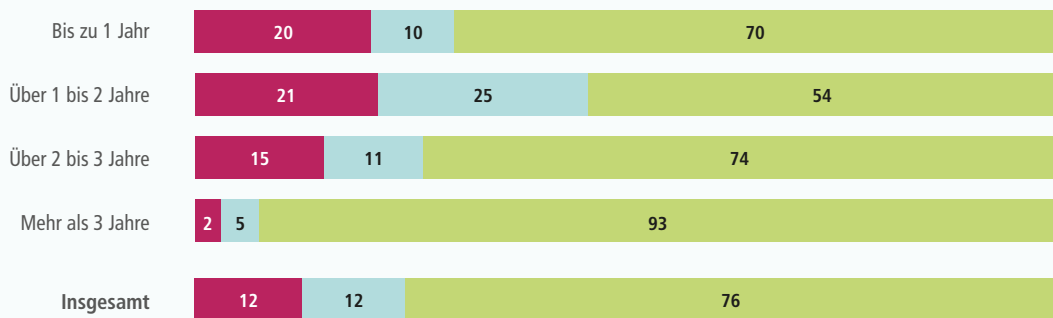
32 Zu beachten ist dabei, dass die befristet Beschäftigten in den Bibliotheken in NRW eine deutlich geringere Fallzahl (N = 34) aufweisen als die anderen Beschäftigtengruppen.

**Abb. 5.4:** Laufzeit der befristeten Projektstelle von Beschäftigten an Hochschulen in NRW im Vergleich zur Gesamtlaufzeit des Projektes (2019), in Prozent

### Wissenschaftliches Personal



### Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung



■ Befristung entspricht NICHT der Projektlaufzeit ■ Weiß nicht ■ Befristung entspricht der Projektlaufzeit

Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen (Datenbasis der Online-Befragung: N = 837 Wissenschaftler\*innen und N = 103 MTV aus NRW)

und die längsten die Juniorprofessor\*innen. Bei den MTV liegt die durchschnittliche Befristungsdauer bei rund 29 Monaten. Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche zeigt sich dabei eine eher geringe Varianz der durchschnittlichen Laufzeiten unter den MTV. Der jeweils größte Anteil der befristeten Arbeitsverträge in den Beschäftigungsbereichen Verwaltung, Technik und Bibliotheken hat eine Laufzeit von 1 bis 2 Jahren.

### 5.3 Befristungsdauer bei Projekten und bei Qualifizierungsstellen

Für die **Dauer einer befristeten Projektstelle** gibt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vor, dass die vereinbarte

Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll.<sup>33</sup> Den befragten Beschäftigten zufolge weichen in der Praxis aber viele Projektstellen von der Gesamtlaufzeit des Projektes ab (Abb. 5.4). Es sind vor allem die Verträge mit kurzen Befristungen bis zu einem Jahr, bei denen die Befristungsdauer der Projektstelle nicht der Laufzeit des Gesamtprojektes entspricht. Dies gibt jede\*r dritte **Wissenschaftler\*in** auf einer drittmittelfinanzierten Projektstelle mit einer Laufzeit unter einem Jahr an – und ebenso jede\*r vierte Wissenschaftler\*in auf einer Projektstelle mit einer Laufzeit von 1 bis 2 Jahren. Bei längeren Laufzeiten weichen nur noch wenige Verträge von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab.

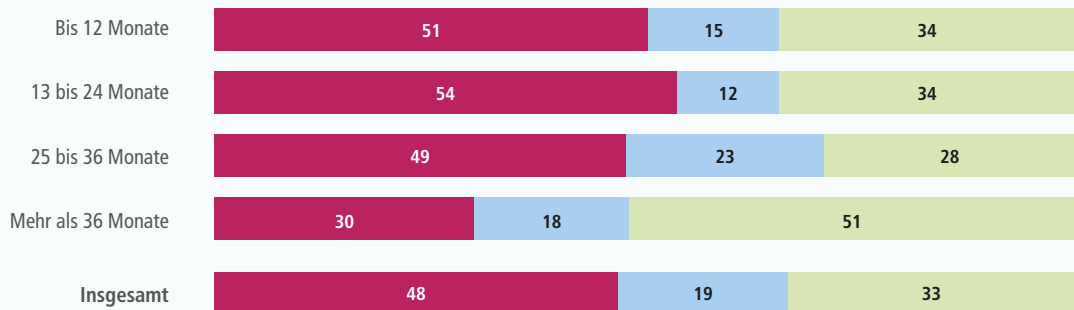
Auch bei den **MTV** sind es vor allem die kürzeren Projektstellen mit

<sup>33</sup> Vgl. § 2 (2) WissZeitVG: [https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/\\_2.html](https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/_2.html)

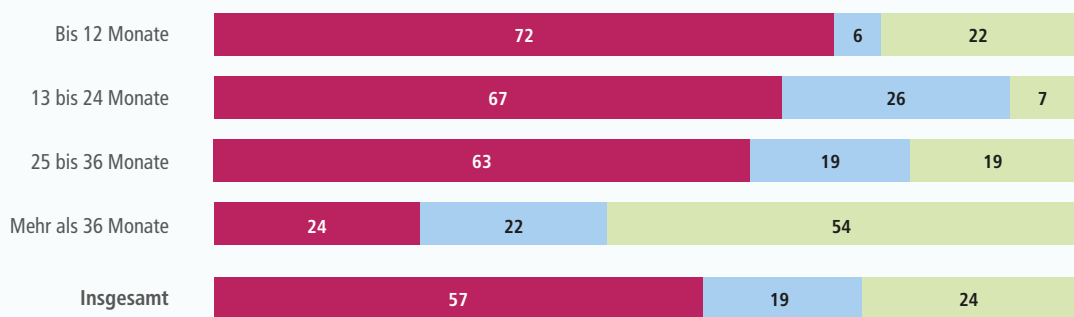
<sup>34</sup> Zu beachten ist dabei, dass die beiden Kategorien mit den kurzen Befristungslaufzeiten bis zu 2 Jahren relativ geringe Fallzahlen aufweisen (mit jeweils weniger als 25 Fällen).

**Abb. 5.5:** Erreichbarkeit des Qualifizierungsziels innerhalb der Befristungsdauer – aus Sicht der wissenschaftlichen Beschäftigten in NRW (2019), in Prozent

### Wissenschaftliche Beschäftigte auf Promotionsstelle



### Wissenschaftliche Beschäftigte auf Postdoc-Stelle



■ Nein ■ Weiß nicht ■ Ja

NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen (Datenbasis der Online-Befragung: N = 755 Wissenschaftler\*innen mit befristeter Promotionsstelle in NRW und N = 189 Wissenschaftler\*innen auf einer als Qualifizierungsstelle befristeten Postdoc-Stelle in NRW)

Laufzeiten bis zu 2 Jahren, deren Vertragslaufzeiten von der Projektlaufzeit abweichen.<sup>34</sup> Dies trifft immerhin auf jede\*n fünfte\*n MTV mit einem solchen Arbeitsvertrag zu. Ähnlich wie bei den Wissenschaftler\*innen entsprechen Projektstellen mit längerer Befristungsdauer (von mehr als 3 Jahren) in den allermeisten Fällen der Laufzeit des Gesamtprojektes.

Bei **Qualifizierungsstellen** ist die Befristungsdauer gemäß WissZeitVG so zu bemessen, dass das Qualifizierungsziel in dieser Zeit erreichbar ist.<sup>35</sup> In der Gesetzesbegründung zum WissZeitVG wird der Qualifizierungsbegriff wie folgt spezifiziert: „Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und

Arbeitsbereichen.“ Bei den Beschäftigten in der ersten Phase der WissZeitVG-Qualifizierung handelt es sich dabei häufig um das Qualifizierungsziel Promotion. Demgegenüber findet in der Postdoc-Phase eine Auffächerung der Qualifizierungsziele statt.

Nach Einschätzung der befragten Beschäftigten ist die Befristungsdauer sehr häufig nicht ausreichend, um das angestrebte Qualifizierungsziel zu erreichen (Abb. 5.5). Eine wichtige Wegmarke scheint eine Vertragslaufzeit von mehr als 3 Jahren darzustellen: Bei einer kürzeren Laufzeit halten mehr als die Hälfte der Promovierenden und sogar mehr als zwei Drittel der befristet beschäftigten Wissenschaftler\*innen in der Postdoc-Phase das Qualifizierungsziel innerhalb der vorgegebenen Befristungsdauer für nicht erreichbar. Deutlich positiver fällt die Einschätzung der Befragten bei einer längeren Laufzeit von mehr als 3 Jahren aus: Von diesen Beschäftigten halten jeweils mehr als die Hälfte der Wissenschaftler\*innen mit einer Promotionsstelle bzw. mit einer Postdoc-Stelle das Qualifikationsziel innerhalb der Befristungsdauer für erreichbar.

<sup>35</sup> Vgl. § 2 (1) WissZeitVG: [https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/\\_2.html](https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/_2.html)



## Zusammenfassung

Für Befristungen bei **Projektstellen** kann festgehalten werden, dass die Befristungsdauer den Befragten zufolge in der großen Mehrheit (jeweils mind. 75 Prozent) den Gesamtlaufzeiten der Projekte entspricht. Allerdings weicht die Befristungsdauer bei einigen Projektstellen auch von der Laufzeit des Gesamtprojektes ab. Dies gilt insbesondere bei kürzeren Vertragslaufzeiten bis zu 2 Jahren, sowohl für den Bereich der MTV als auch für Wissenschaftler\*innen.

Im Hinblick auf **Qualifizierungsstellen** zeigt sich eine deutliche Tendenz für die wissenschaftlichen Beschäftigten auf Promotions- und Postdoc-Stellen: Bei einer Vertragslaufzeit unter 3 Jahren geben mehr als die Hälfte der Wissenschaftler\*innen mit Promotionsstelle und zwei Drittel der Wissenschaftler\*innen mit Postdoc-Stelle an, dass das Qualifizierungsziel innerhalb der Befristungsdauer nicht erreichbar ist. Bei einer Vertragslaufzeit von über 3 Jahren halbieren sich diese Anteile zwar in beiden Beschäftigtengruppen, sind mit einem Drittel (Promotionsstellen) und einem Viertel (Postdoc-Stellen) aber immer noch beachtlich (vgl. Abb. 5.5).

## 5.4 Belastungen durch Befristung

Die Hochschulbeschäftigten mit befristetem Arbeitsvertrag bewerten die Qualität der Arbeitsbedingungen ihrer Tätigkeiten in puncto *Beschäftigungssicherheit* durchgängig sehr viel schlechter als ihre Kolleg\*innen mit unbefristeten Verträgen: Bei allen Beschäftigtengruppen mit befristetem Arbeitsvertrag liegt die durchschnittliche Bewertung zumeist deutlich unter 50 Indexpunkten und fällt damit in den Bereich schlechter Arbeit (vgl. Abb. 5.A.3 im Anhang).

Hauptursache für die gravierend schlechtere Bewertung des Kriteriums *Beschäftigungssicherheit* durch befristet Beschäftigte ist, dass sie sich wesentlich häufiger als unbefristet Beschäftigte Sorgen um

ihre berufliche Zukunft machen, wodurch sie stark belastet sind. Ganz allgemein gilt dabei: Mit der Häufigkeit, mit der die Befragten sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, steigt auch die Stärke der damit einhergehenden Belastung. Diese überaus starke Korrelation findet sich bei Wissenschaftler\*innen wie auch MTV – und zwar sowohl für die befristet Beschäftigten als auch für die unbefristet Beschäftigten (vgl. Tab. 5.A.2 und Tab. 5.A.3 im Anhang). Aufgrund der starken Korrelation zwischen Häufigkeit der Sorgen und Stärke der damit einhergehenden Belastung kann die berichtete Häufigkeit als Gradmesser für das Ausmaß der Belastung dienen.

In Abbildung 5.6 wird der Zusammenhang zwischen Befristung und der Sorge um die eigene berufliche Zukunft offenbar: Sowohl unter den wissenschaftlichen Beschäftigten als auch unter den MTV machen sich 67 bzw. 66 Prozent der befristet Angestellten „oft“ oder „sehr häufig“ Sorgen um ihre berufliche Zukunft.

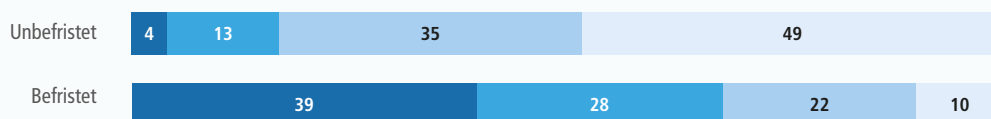
Für die befristet Beschäftigten sind die Sorgen um die berufliche Zukunft so ausgeprägt, dass man hier schon von einer sehr belastenden Arbeitsbedingung sprechen muss. Dies gilt sowohl für die Wissenschaftler\*innen als auch für die MTV (vgl. Tab. 5.A.2 und Tab. 5.A.3 im Anhang).

## Zusammenfassung

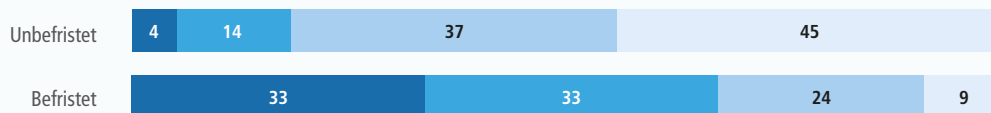
Die mit der Befristung einhergehende Unsicherheit belastet die betroffenen Beschäftigten stark und führt beim Kriterium *Beschäftigungssicherheit* zu Bewertungen, die (mit durchschnittlichen Werten unter 50 Indexpunkten) deutlich in den Bereich schlechter Arbeit fallen. Dies zeigt sich sowohl bei den MTV als auch bei den Wissenschaftler\*innen und für sämtliche Beschäftigtengruppen. Die große Mehrheit der befristet Beschäftigten fühlt sich durch die Befristung stark belastet.

**Abb. 5.6:** Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft nach Befristung unter Hochschulbeschäftigten in NRW (2019), in Prozent. Fragentext in der Online-Befragung: „Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“

### Wissenschaftler\*innen



### Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung



■ Sehr häufig ■ Oft ■ Selten ■ Nie

NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

## 6. Arbeitszeiten

### 6.1 Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten

#### 6.1.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zeigt der Vergleich der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten und der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten, dass Wissenschaftler\*innen in allen einzelnen Arbeitszeitgruppen deutlich über ihre vertraglichen Arbeitszeiten hinaus arbeiten (Abb. 6.1). Dabei gilt: Je kürzer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, desto mehr Überstunden leisten die Beschäftigten im Durchschnitt.

Die befragten wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen in NRW haben im Durchschnitt eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 33 Stunden. Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt bei 40 Stunden und damit um 7 Stunden über der vertraglichen Arbeitszeit. Unterscheidet man sie nach einzelnen Beschäftigtengruppen, so wird der Abstand zwischen den vereinbarten und den tatsächlichen Wochenarbeitszeiten noch deutlicher (Abb. 6.2).

Besonders groß ist der Abstand zwischen den vertraglichen und den tatsächlichen Arbeitszeiten mit durchschnittlich 7 bis fast 10 Stunden bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Masterabschluss (WHK), den Juniorprofessor\*innen und den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen.

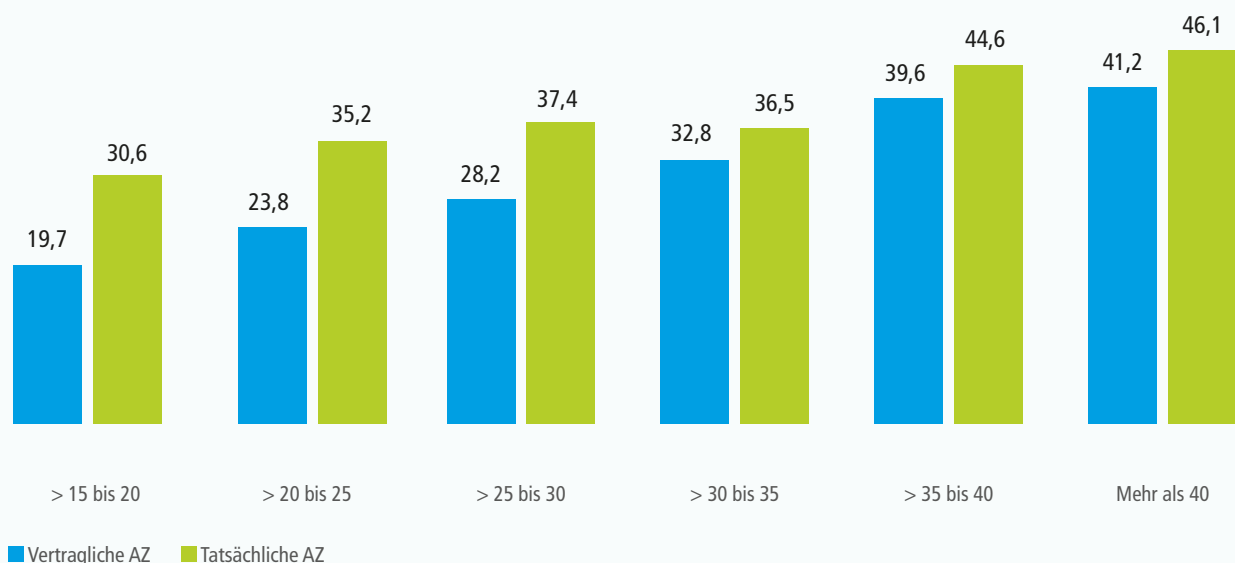
Bei den befristet Beschäftigten fällt der Abstand mit 8 Stunden genau doppelt so hoch aus wie bei den unbefristet Beschäftigten (4 Stunden). Die Differenzierung nach Befristungsgrund zeigt zudem, dass Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen besonders viele Überstunden leisten. Im Durchschnitt arbeiten wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Promotionsstellen rund 10 Stunden länger pro Woche, als dies in ihren Arbeitsverträgen vorgesehen ist.

#### 6.1.2 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

Auch die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) an den Hochschulen in NRW arbeiten im Durchschnitt länger, als es ihre Arbeitsverträge vorsehen: Die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten liegen in allen einzelnen Arbeitszeitgruppen um etwa 1,5 Stunden oder mehr über dem Durchschnitt der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten (Abb. 6.3).

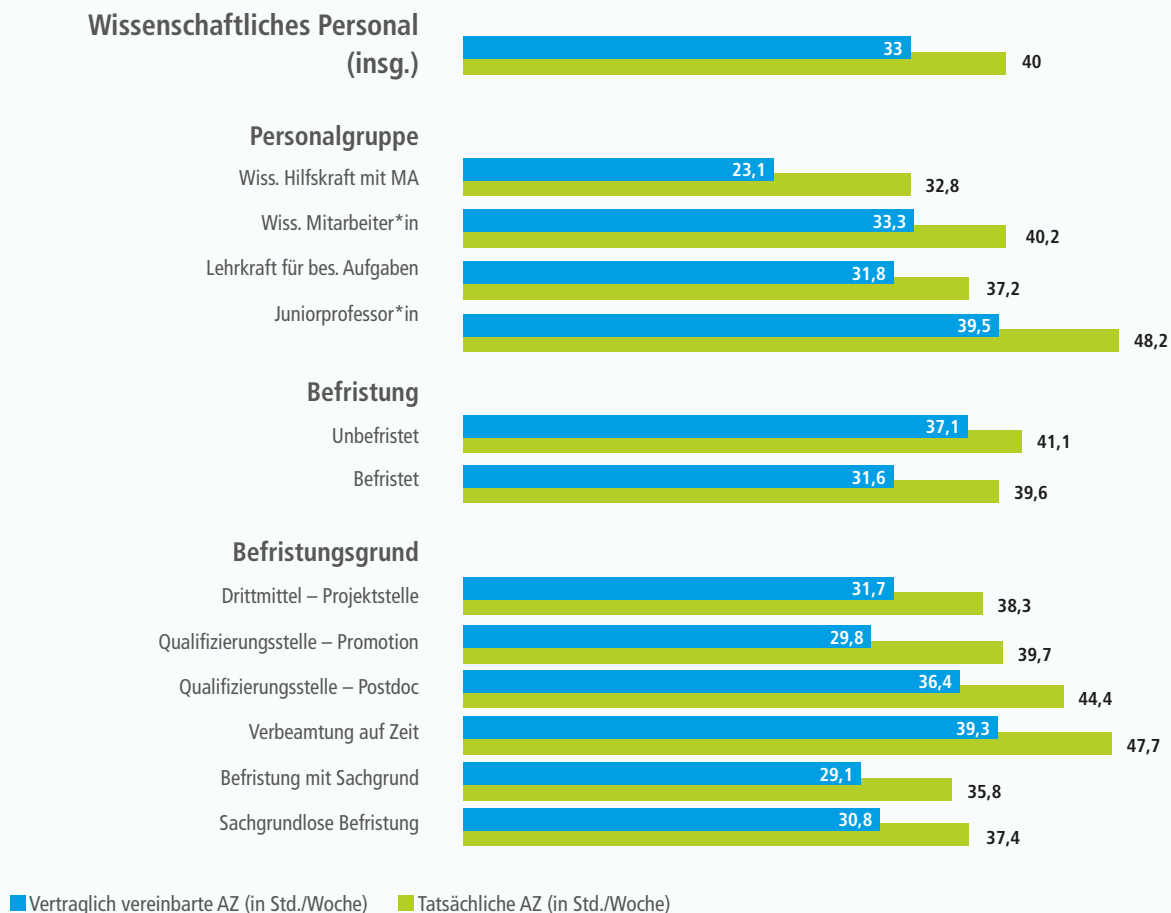
Die zusätzliche Differenzierung nach Beschäftigungsbereich und Befristung zeigt, dass die MTV in sämtlichen Beschäftigungsbereichen im Durchschnitt 1 bis 2 Überstunden pro Woche leisten (Abb. 6.4). Anders als bei den Wissenschaftler\*innen führt ein befristeter Arbeitsvertrag bei den MTV nicht zu einer höheren Anzahl an Überstunden.

Abb. 6.1: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten von Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW nach Arbeitszeitgruppen (2019), Angaben in Stunden pro Woche (Durchschnitt)



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Abb. 6.2: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen in NRW (2019), Angaben in Stunden



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

## Zusammenfassung

Bei den Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW sind viele Überstunden offensichtlich der Normalzustand. Im Durchschnitt arbeiten sie pro Woche 7 Stunden länger als vertraglich vereinbart. Und je kürzer die vertragliche Arbeitszeit, desto mehr Überstunden leisten die Wissenschaftler\*innen, nicht selten bis zu einem Drittel mehr, als im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Unter den Wissenschaftler\*innen leisten befristet Beschäftigte zudem deutlich mehr Überstunden als ihre Kolleg\*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen.

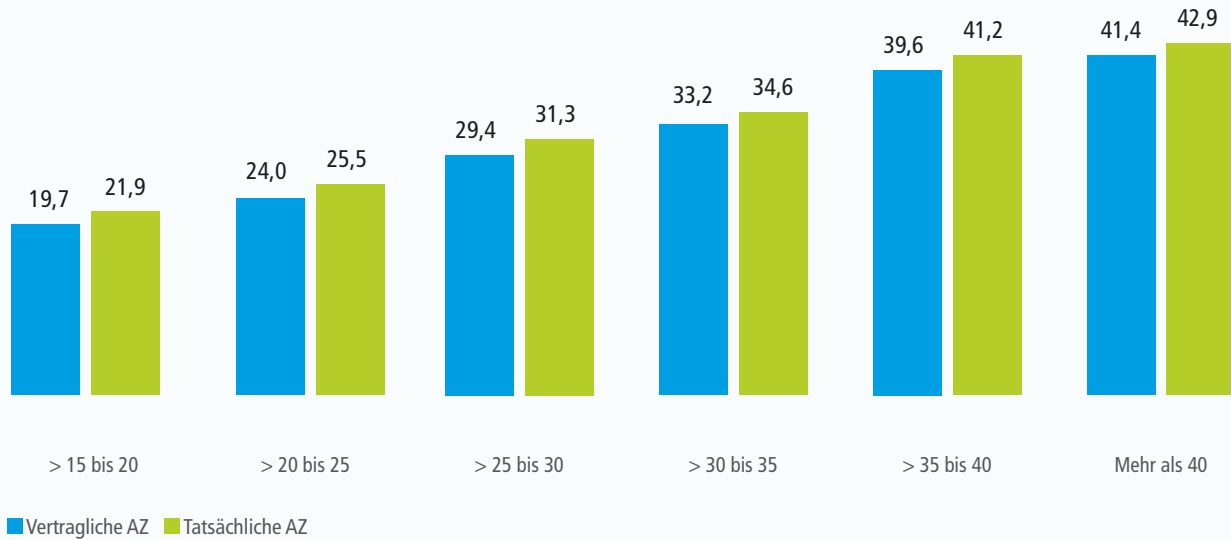
Aber auch für die MTV an Hochschulen in NRW ist festzustellen, dass sie im Durchschnitt mehr als 1,5 Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vereinbart.

## 6.2 Häufigkeit und Umfang von Überstunden<sup>36</sup>

Im vorangehenden Kapitel konnte durch den Vergleich der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten gezeigt werden, dass die Beschäftigten an Hochschulen im Durchschnitt länger arbeiten, als es ihr Arbeitsvertrag vorsieht. Allerdings machen nicht alle Beschäftigten Überstunden, sodass das wahre Ausmaß der Überstunden bei den davon betroffenen Beschäftigten leicht unterschätzt werden kann. Darum wird in den nachfolgenden Abbildungen für die einzelnen Beschäftigtengruppen erstens der Beschäftigtenanteil mit Überstunden angegeben und zweitens die durchschnittliche Anzahl an Überstunden, die diese Beschäftigten erbringen.

<sup>36</sup> Mit Überstunden sind hier sowohl Überstunden im juristischen Sinne gemeint als auch zusätzliche unbezahlte Arbeitsstunden, die ohne formale Anweisung und Entlohnung erbracht wurden.

**Abb. 6.3:** Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten der MTV an Hochschulen in NRW nach Arbeitszeitgruppen (2019), Angaben in Stunden pro Woche (Durchschnitt)



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

### 6.2.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Mehr als drei Viertel der befragten wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen in NRW (78 Prozent) machen wöchentlich Überstunden, im Durchschnitt mehr als 9 Stunden pro Woche. Der Beschäftigtenanteil mit Überstunden variiert bei den hier verglichenen Beschäftigtengruppen zwischen 71 und 80 Prozent und liegt damit durchgängig auf hohem Niveau. Eine sehr große Spannweite ist dabei beim Überstundenvolumen festzustellen – dieses variiert zwischen 5,9 und 14,4 Überstunden pro Woche.

Überdurchschnittlich viele zusätzliche Arbeitsstunden leisten unter den Wissenschaftler\*innen die WHK (14,4 Stunden pro Woche) und die Juniorprofessor\*innen (11,1 Stunden pro Woche). Wissenschaftliche Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag machen nicht nur häufiger Überstunden als unbefristet Beschäftigte; sie leisten dabei auch fast doppelt so viele Überstunden wie ihre Kolleg\*innen mit unbefristetem Vertrag (10,3 gegenüber 5,9 Stunden pro Woche).

### 6.2.2 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

Auch unter den befragten MTV arbeitet deutlich mehr als die Hälfte (58 Prozent) länger als vertraglich vereinbart (Abb. 6.6). Im Durchschnitt liegt die Anzahl der Überstunden bei 2,9 Stunden pro Woche.

Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche zeigt sich, dass Überstunden in Bibliotheken in etwas geringerem Umfang geleistet werden. Die im Vergleich höchste Anzahl an Überstunden ist bei den Beschäftigten festzustellen, deren Tätigkeiten dem Wissenschaftsmanagement

zugeordnet werden können. Im Vergleich zu den Wissenschaftler\*innen fällt auf, dass Befristung bei den MTV keinen Einfluss auf die Häufigkeit und nur wenig Einfluss auf die durchschnittliche Anzahl der Überstunden hat.

### 6.2.3 Gründe für Überstunden

Für drei von vier Wissenschaftler\*innen an den Hochschulen in NRW ist die Arbeitsmenge der häufigste Grund<sup>37</sup> für Überstunden (vgl. Tab. 6.A.4 im Anhang). Dies gilt besonders für LfbA und Juniorprofessor\*innen. Die Hälfte der Wissenschaftler\*innen begründet Überstunden auch mit der eigenen wissenschaftlichen Forschung und ein fast ebenso großer Anteil mit der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierungsarbeit (43 Prozent). Häufig werden als Grund für Überstunden auch Spaß an der Arbeit (44 Prozent) und die von außen herangetragenen Erwartungen an die Beschäftigten (39 Prozent) genannt.

Bei den MTV geben fast zwei Drittel der Beschäftigten als Grund für Überstunden die anfallende Arbeitsmenge an (vgl. Tab. 6.A.5 im Anhang). Unter den MTV ist dies mit großem Abstand der wichtigste Grund für Überstunden. Als weitere Gründe werden häufig auch Spaß an der Arbeit (38 Prozent) und die von außen herangetragene Erwartung, Überstunden zu leisten (18 Prozent), genannt.

## Zusammenfassung

Mehr als drei Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten an den Hochschulen in NRW arbeiten regelmäßig länger als vertraglich

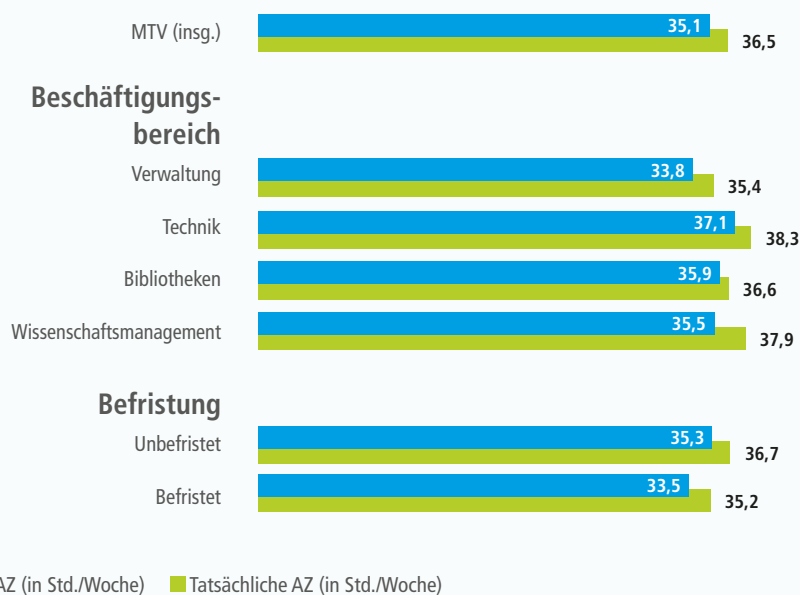
<sup>37</sup> Zu beachten ist hierbei, dass bei der Beantwortung der Frage nach den Gründen für Überstunden Mehrfachangaben möglich waren.

vereinbart und machen dabei durchschnittlich mehr als 9 Überstunden pro Woche. Überdurchschnittlich viele Überstunden haben die WHK und die Juniorprofessor\*innen sowie generell die Wissenschaftler\*innen mit befristetem Arbeitsvertrag.

Auch unter den MTV an den Hochschulen in NRW arbeitet deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten länger als vertraglich vereinbart. Im Durchschnitt leisten sie dabei wöchentlich 2,9 Überstunden. Der mit Abstand wichtigste Grund für Überstunden ist für die Beschäftigten an Hochschulen in NRW die anfallende Arbeitsmenge. Für Wissenschaftler\*innen sind zudem die eigene Forschung und die eigene Qualifizierungsarbeit sehr wichtige Gründe für Überstunden. Auch Spaß an der Arbeit ist für viele Beschäftigte ein Grund, um länger zu arbeiten. Darüber hinaus werden von vielen Beschäftigten Überstunden gemacht, weil dies von ihnen erwartet wird. Wissenschaftler\*innen sehen sich einer solchen Überstundenkultur weit häufiger verpflichtet als MTV.

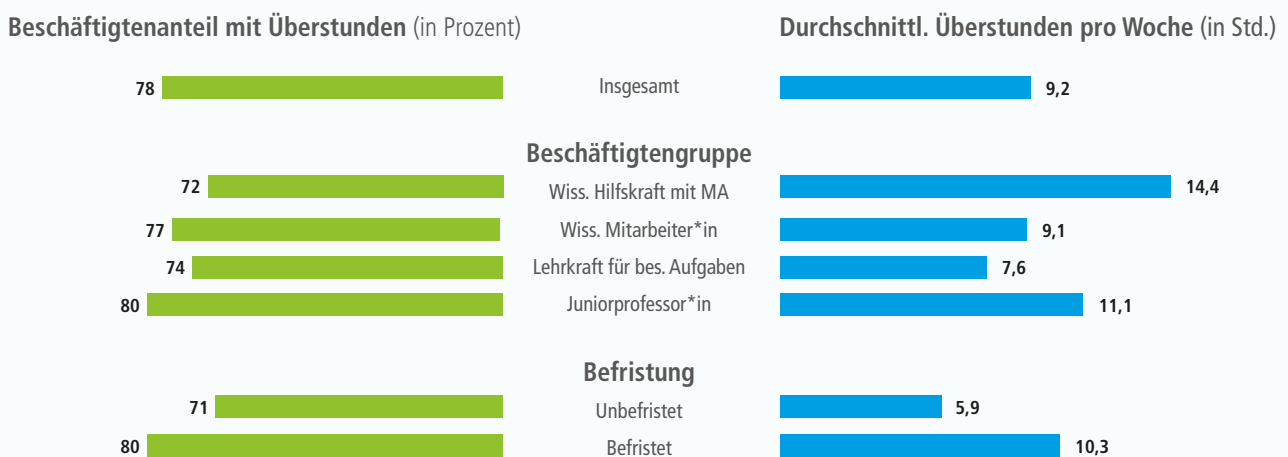
Aggregiert man die Daten nach Beschäftigungsbereich und Befristung, so zeigt sich, dass die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit (AZ) in der Regel über der vertraglich vereinbarten AZ liegt. Dies ist insbesondere bei den befristeten Beschäftigten der Fall, deren tatsächliche AZ um 2,7 Stunden pro Woche über der vertraglich vereinbarten AZ liegt.

**Abb. 6.4:** Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeiten der MTV an Hochschulen in NRW (2019), Angaben in Stunden pro Woche



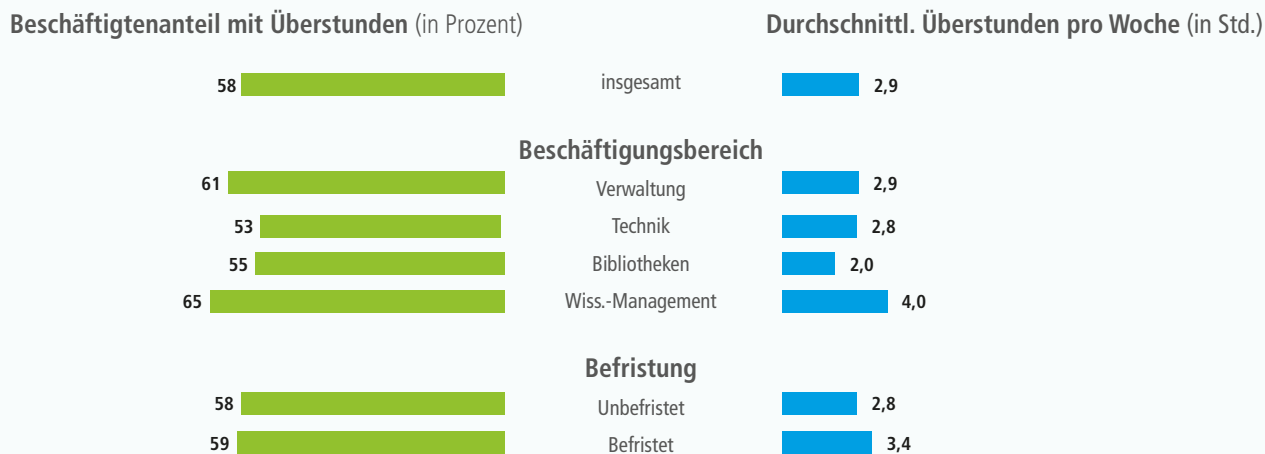
Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

**Abb. 6.5:** Anteil der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW mit Überstunden und durchschnittliche Anzahl der von ihnen geleisteten Überstunden pro Woche (2019), Angaben in Prozent bzw. in Stunden



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

**Abb. 6.6:** Anteil der MTV an Hochschulen in NRW mit Überstunden und durchschnittliche Anzahl der von ihnen geleisteten Überstunden pro Woche (2019), Angaben in Prozent bzw. in Stunden



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

## 7. Einkommen und Renten

Die Zufriedenheit mit dem Einkommen ist von zentraler Bedeutung für die Gesamtbewertung der Beschäftigungssituation. Aus Sicht der Hochschulbeschäftigten in NRW fällt die Bewertung des Einkommens eher kritisch aus, wie mit dem Instrument des DGB-Index Gute Arbeit in Kapitel 4 gezeigt werden konnte: Sowohl die wissenschaftlichen Beschäftigten als auch die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) bewerten ihre Einkommensbedingungen schlechter als die Beschäftigten der Vergleichsgruppen (Akademiker\*innen bzw. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst in Deutschland). Bei den Wissenschaftler\*innen liegt die durchschnittliche Bewertung noch im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität, bei den MTV allerdings schon im Bereich schlechter Arbeit.

### 7.1 Bewertung des Einkommens aus Sicht der Beschäftigten

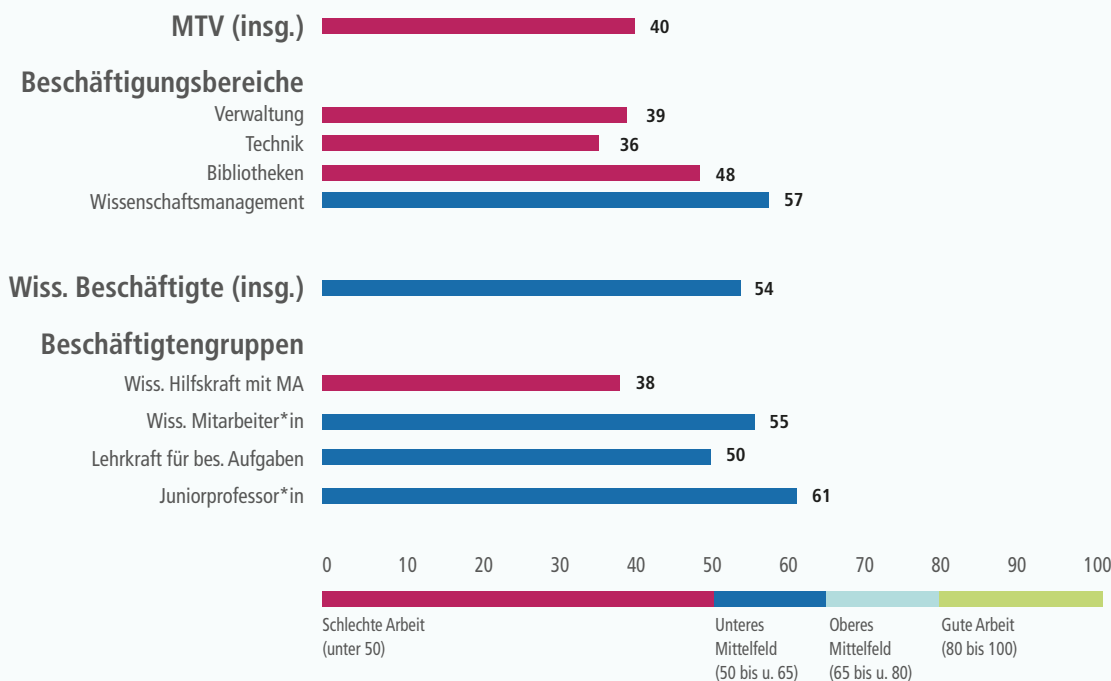
Bei den MTV fällt die durchschnittliche Bewertung ihres Einkommens mit 40 Indexpunkten so schlecht aus, dass man aus der Perspektive der Beschäftigten von schlechter Arbeit sprechen muss. In fast allen Beschäftigungsbereichen fällt die Bewertung der MTV in den Bereich schlechter Arbeit (Abb. 7.1).

Etwas besser fällt die Bewertung der Einkommen unter den Wissenschaftler\*innen aus, denn der Durchschnittswert liegt mit 54 Indexpunkten noch im unteren Mittelfeld. Die schlechteste Bewertung

gibt es hier aus Sicht der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) mit nur 38 Indexpunkten. Auf die Bewertung ihres Einkommens dürften sich bei den WHK vor allem zwei Besonderheiten der rechtlichen Stellenausgestaltung negativ auswirken: Für diese Tätigkeiten legt die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und im Nachgang auch der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) nur die Höchstgrenzen für die Stundenentgelte fest. Ob diese Höchstgrenzen überhaupt ausgeschöpft werden oder niedrigere Löhne bezahlt werden, entscheiden die einzelnen Hochschulen. Zudem ist rechtlich verankert, dass eine Hilfskraftstelle nur in Form einer „Nebentätigkeit“ ausgeübt werden kann. Hilfskräfte sind also per definitionem unterhältig beschäftigte Teilzeitkräfte, deren Arbeitsvertrag maximal 19 Stunden pro Woche umfasst (§ 46 Abs. 2 S. 2 Hochschulgesetz NRW).

Bei den MTV ist der Vergleich der beiden Beschäftigtengruppen mit den höchsten und geringsten Bewertungen besonders aufschlussreich: Die Beschäftigten im technischen Bereich sind im Allgemeinen höher eingruppiert als die Beschäftigten in den Bibliotheken, aber ihre Bewertungen fallen sehr viel schlechter aus. Die schlechtere Bewertung der Beschäftigten aus dem technischen Bereich dürfte vor allem daran liegen, dass vergleichbare Tätigkeiten in der freien Wirtschaft deutlich besser bezahlt werden. Umgekehrt ist es bei den Beschäftigten in den Bibliotheken: Ihre im Vergleich bessere Bewertung des Einkommens ist wahrscheinlich auch darauf zurückzuführen, dass es außerhalb der

**Abb. 7.1:** Bewertung des Einkommens aus Sicht der Beschäftigten an Hochschulen in NRW (2019), durchschnittliche Indexwerte des Kriteriums Einkommen



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Hochschulen weniger Arbeitsangebote für Bibliotheksbeschäftigte gibt und damit auch kaum bessere Verdienstmöglichkeiten für sie bestehen.

## 7.2 Ist das Einkommen ausreichend?

Von den befragten Wissenschaftler\*innen in NRW gibt jede\*r Vierte an, dass das Einkommen „nicht ausreicht“ oder „gerade ausreicht“. Von den WHK geben dies sogar deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (60 Prozent) an. Demgegenüber bewerten Juniorprofessor\*innen ihr Einkommen etwas positiver: Mehr als ein Drittel unter ihnen stimmt der Aussage zu, von dem Einkommen „sehr gut leben zu können“ (Abb. 7.2).

Unter den MTV wird das Einkommen von annähernd der Hälfte der Beschäftigten als „gerade ausreichend“ oder „nicht ausreichend“ eingestuft. Dies trifft besonders auf die Beschäftigten in der Verwaltung und im technischen Bereich zu. Unter den Beschäftigten in den Bibliotheken gibt ein Drittel und beim Wissenschaftsmanagement noch jede\*r Fünfte an, dass das Einkommen aus der Tätigkeit an der Hochschule „nicht ausreicht“ oder „gerade ausreicht“.

Die Bedeutung der Bewertungskategorien „es reicht gerade aus“ und „es reicht nicht aus“ wird ersichtlich, wenn die Belastung, die sich daraus für die Beschäftigten ergibt, in die Betrachtung einbezogen wird (vgl. Tab. 7.A.1 im Anhang). Die Antworten beider Fragen

korrelieren stark miteinander, d. h., je weniger das Einkommen als ausreichend eingeschätzt wird, umso stärker ist die daraus resultierende Belastung: Unter den Beschäftigten, die ihr Einkommen als „nicht ausreichend“ einschätzen, stellt dies für rund zwei Drittel eine „starke“ Belastung dar. Ein weiteres Viertel empfindet dies als eine „eher starke“ Belastung. Und unter den Beschäftigten, deren Einkommen nach eigener Aussage „gerade ausreicht“, stellt dieser Umstand für ein Viertel eine „starke“ Belastung und für mehr als die Hälfte eine „eher starke“ Belastung dar.

## 7.3 Wird die zukünftige Rente/Pension ausreichen?

Entsprechend kritisch fällt auch die Bewertung der Befragten bezüglich ihrer Altersversorgung aus: Die Einschätzungen, ob die zu erwartende Rente bzw. Pension ausreichend sein wird, um später den Lebensunterhalt adäquat bestreiten zu können, sind überwiegend sehr negativ (Abb. 7.3).

Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten in NRW gibt ein Drittel an, dass die zukünftige Rente/Pension „nicht ausreichen“ wird, und annähernd die Hälfte (44 Prozent) geht davon aus, dass es „gerade so ausreichen“ wird. Besonders kritisch bewerten die WHK ihre zukünftigen Renten, denn unter ihnen gehen 84 Prozent davon aus, dass ihre zukünftige Rente „nicht ausreichen“ oder „gerade ausreichen“ wird.

**Abb. 7.2:** Einschätzung der Beschäftigten in NRW, ob das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule ausreichend ist (2019), Angaben in Prozent

**„Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?“**

■ Es reicht nicht aus ■ Es reicht gerade aus ■ Es reicht gut aus ■ Ich kann sehr gut davon leben



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

Die Wertung der zukünftigen Renten unter den MTV in NRW fällt sogar noch schlechter aus: Mehr als ein Drittel (36 Prozent) geht davon aus, dass die zukünftige Rente „nicht ausreichen“ wird. Und die Hälfte der MTV glaubt, dass ihre Rente „gerade so ausreichen“ wird. Die schlechteste Einschätzung über ihre zu erwartende Rente/Pension unter den MTV geben die Beschäftigten in der Verwaltung ab. Einer der Hauptgründe für die schlechteren Bewertungen dürfte die hohe Teilzeitquote (40 Prozent) sein, die deutlich höher ist als bei den MTV in anderen Beschäftigungsbereichen (vgl. Abb. 6.A.1 im Anhang).

Auch bei der Rente wird die Bedeutung der Bewertungen „es wird gerade ausreichen“ und „es wird nicht ausreichen“ deutlich, wenn man berücksichtigt, welche Belastung dies für die Beschäftigten darstellt (vgl. Tab. 7.A.2 im Anhang). Wiederum korrelieren die Antworten zu beiden Fragen stark miteinander, d. h., je weniger die zukünftige Rente/Pension als ausreichend eingeschätzt wird, umso größer ist die daraus resultierende Belastung für die Beschäftigten: Unter den Hochschulbeschäftigten, die annehmen, dass ihre zukünftige Rente bzw. Pension „nicht ausreichen“ wird, ist dies für jede\*n Zweite\*n eine „starke“ Belastung. Und für ein Drittel dieser Beschäftigten stellt diese Aussicht noch eine „eher starke“ Belastung dar. Wenn die zukünftige Rente/Pension als „gerade ausreichend“ eingeschätzt wird, stellt dieser Umstand für jede\*n sechste\*n Beschäftigte\*n eine

„starke“ Belastung und für mehr als die Hälfte immer noch eine „eher starke“ Belastung dar.

**Zusammenfassung**

Die Bewertung des Einkommens und der damit zusammenhängenden Belastung fällt bei allen Beschäftigtengruppen an Hochschulen in NRW sehr kritisch aus. Mehr als ein Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten gibt an, dass das Einkommen nicht bzw. gerade ausreichend ist. Bei den MTV trifft dies sogar auf annähernd die Hälfte der Befragten zu. Besonders kritisch sind diese Ergebnisse zu bewerten, weil ein nicht ausreichendes bzw. ein gerade ausreichendes Einkommen für die betroffenen Beschäftigten eine hohe Belastung darstellt, nicht zuletzt in Hinblick auf die zukünftige Rente/Pension der Beschäftigten.

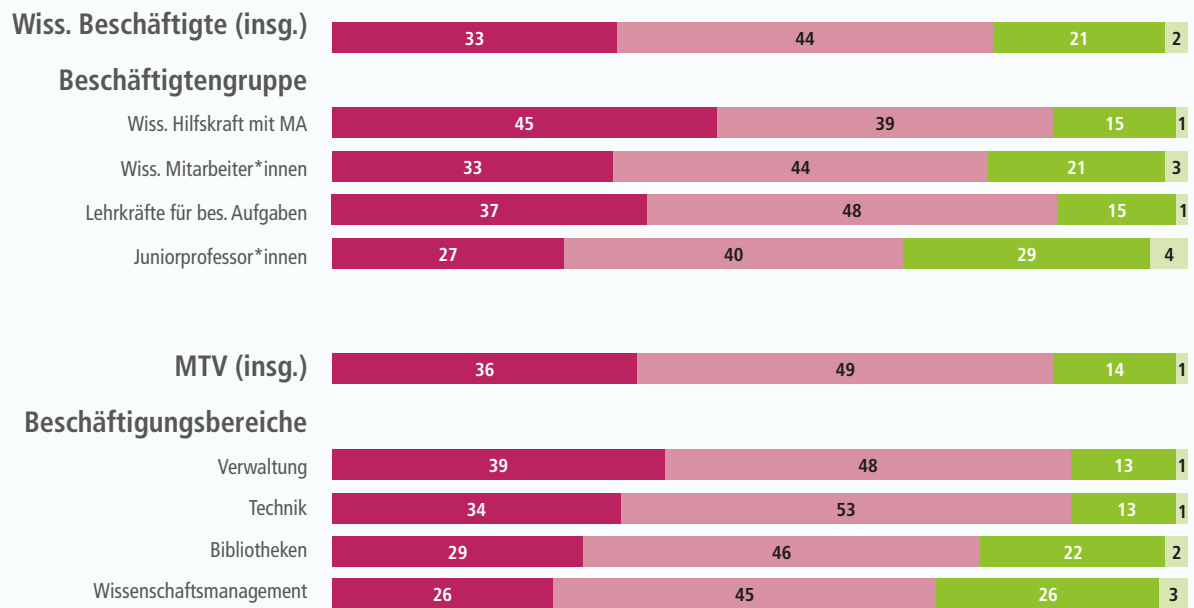
Es ist daher nicht überraschend, dass die Ergebnisse der Frage nach der Altersvorsorge noch deutlich schlechter ausfallen: Sowohl die wissenschaftlichen Beschäftigten als auch die MTV nehmen mehrheitlich an, dass ihre Rente nicht ausreichend bzw. nur gerade ausreichend sein wird. Besonders kritisch fallen hier die Bewertungen der WHK und der MTV in Verwaltung und Technik aus. Die Aussicht auf eine zukünftige Rente/Pension, die nicht ausreichen wird, stellt für die meisten Betroffenen eine starke Belastung dar.



**Abb. 7.3:** Einschätzung der Hochschulbeschäftigten in NRW, ob die spätere Rente bzw. Pension aus der Erwerbstätigkeit ausreichend ist (2019), Angaben in Prozent

„Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?“

■ Es wird nicht ausreichen ■ Es wird gerade ausreichen ■ Es wird gut ausreichen ■ Ich werde sehr gut davon leben können



Quelle: NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

## 8. Diskussion und politische Forderungen

Die Ergebnisse des vorliegenden Reports zeigen deutliche Schwachstellen und Reformbedarfe rund um den Arbeitsplatz Hochschule in NRW auf, unsere gewerkschaftlichen Forderungen knüpfen daran an.

**Befristung** ist nach wie vor eines der gravierendsten Probleme für die Beschäftigten der Hochschulen in NRW. 80,4 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in NRW sind laut amtlicher Statistik befristet beschäftigt. Mehr als zwei Drittel geben an, dass sie sich oft oder sehr häufig Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) sind mit 19,2 Prozent zwar seltener befristet beschäftigt, dennoch stellen befristete Arbeitsverträge in dieser Beschäftigtengruppe eine ebenso starke Belastung dar wie in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten (Kapitel 5.4).

Für Daueraufgaben muss es endlich Dauerstellen geben! Die Mittel aus dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ müssen konsequent für unbefristete Beschäftigung eingesetzt werden. Es reicht nicht aus, den Befristungsanteil zu halten wie im Vertrag als Minimalziel vorgesehen. An allen Hochschulen ist die Befristungsquote insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu senken und es sind mehr unbefristete Stellen zu schaffen.

Der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ in NRW scheint zumindest etwas zu wirken: Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten liegt der Befristungsanteil knapp 2 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt, bei den MTV ist der Anteil der befristet Beschäftigten ebenfalls 2,2 Prozentpunkte niedriger als im Bundesdurchschnitt (Kapitel 3.2.2). Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in NRW wird aktuell evaluiert, in jedem Fall muss er reformiert werden: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) müssen aufgenommen werden, damit ihr Einsatz besser reguliert werden kann. Qualifizierungsstellen müssen Vertragslaufzeiten orientiert an der Qualifizierungszeit haben, hier steht der Vertrag noch hinter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zurück.

Vertragslaufzeiten und Projektlaufzeiten fallen immer noch zu häufig zu stark auseinander (Kapitel 5.3). Und bei den Qualifizierungsstellen schätzen viele Wissenschaftler\*innen die Laufzeit ihres Vertrages als nicht ausreichend ein, um die angestrebte Qualifizierung zu erreichen. Beide Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass die Soll-Bestimmung aus dem WissZeitVG zu selten angewendet wird, Vertragslaufzeiten an den Qualifizierungs- bzw. Projektlaufzeiten zu orientieren. Hier ist eine klare gesetzliche Vorgabe geboten.

Die **Qualität der Arbeitsbedingungen** (Kapitel 4) wird an den Hochschulen in NRW von beiden Beschäftigtengruppen insgesamt deutlich schlechter bewertet als außerhalb der Hochschulen. Die Bewertungen beider hochschulischen Beschäftigtengruppen liegen mit 8 bzw. 9 Indexpunkten unter denen der Vergleichsgruppen – also aller Akademiker\*innen in Deutschland bzw. der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes. Unter den Hochschulbeschäftigten erreichen die Bewertungen der Arbeitsbedingungen nur das untere Mittelfeld. Die Arbeitsbedingungen des Arbeitsplatzes Hochschule sind damit wenig attraktiv (Kapitel 4.1 und 4.2). Hochschulen müssen attraktivere Arbeitgeber werden, wenn sich das Potenzial ihrer Beschäftigten voll entfalten können soll. Gerade in Zeiten der Pandemie zeigt sich, wie essenziell gute Wissenschaft für die gesamte Gesellschaft ist. Gute Wissenschaft wird durch gute Arbeitsbedingungen und gutes Personal ermöglicht. Bessere Arbeitsbedingungen könnten auch eine Abwanderung ganz besonders qualifizierten Personals verhindern oder diese Fachkräfte wieder zurückholen.

Ganz besonders negativ wird die viel zu hohe Arbeitsintensität in beiden Beschäftigtengruppen bewertet. Die durchschnittlichen Bewertungen liegen bei allen Beschäftigtengruppen deutlich im Bereich schlechter Arbeit (Kapitel 4.1 und 4.2). Zeitdruck, unvereinbare Anforderungen, viele Unterbrechungen, fehlende Informationen und Abstriche bei der Qualität der Arbeit sind Hinweise darauf, dass zu viel Arbeit von zu wenigen Beschäftigten geleistet werden muss und es Probleme bei der Arbeitsorganisation gibt. Das heißt, die Hochschulen müssen personell besser ausgestattet werden, gleichzeitig müssen auch innerhalb der Hochschulen die Kommunikation und die Arbeitsorganisation verbessert werden.

Unter den **wissenschaftlichen Beschäftigten** werden die Arbeitsintensität, die Arbeitszeitlage, die betrieblichen Sozialleistungen sowie die Beschäftigungssicherheit am schlechtesten bewertet. Für Juniorprofessor\*innen und LfbA stellen auch die emotionalen Anforderungen eine große Belastung dar. Die WHK bewerten ihr Einkommen und die Beschäftigungssicherheit besonders schlecht (Kapitel 4.1). Hilfskräfte sind vom Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen. Für sie gilt eine Gehaltsobergrenze, die der Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen festlegt. Eine Beschäftigung als Hilfskraft bedeutet zudem, dass der Arbeitsvertrag nur in Form eines unterhälftigen Teilzeitarbeitsvertrags abgeschlossen werden kann, selbst wenn die/der Beschäftigte über einen Masterabschluss verfügt. Die Personalkategorie der wissenschaftlichen Hilfskraft mit Masterabschluss muss aus dem Hochschulgesetz gestrichen werden, diese Beschäftig-

ten sind als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen anzustellen. Der Tätigkeitsbereich der LfBA ist wieder auf die „besonderen Aufgaben“ zu beschränken, viel zu häufig werden sie mittlerweile in curricularen Kernbereichen eingesetzt. Ihre Zahl darf also nicht noch weiter anwachsen. Da sie in der Regel Daueraufgaben in der Lehre erfüllen, müssen sie auch unbefristete Arbeitsverträge erhalten. Auch in den Bereichen Gesundheitsmanagement oder Kinderbetreuung können die Hochschulen autonom gestalten. Dass hier dringender Bedarf besteht, zeigt unsere Beschäftigtenbefragung. Offenbar wirkt der Rahmenvertrag gerade im Bereich des Gesundheitsmanagements noch nicht wie gewünscht. Das Angebot der Hochschulen muss verbessert und um die Perspektive der Verhältnisprävention (also die Reflexion der Arbeitsbedingungen) erweitert werden.

Die **Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung** bemängeln am häufigsten die Arbeitsintensität, das Einkommen und die Entwicklungsmöglichkeiten. Der Bereich Technik klagt ganz besonders über zu niedrige Einkommen. Gerade im Bereich IT verwundert der Fachkräftemangel auch an Hochschulen vor diesem Hintergrund nicht, da in diesem Bereich in der freien Wirtschaft deutlich höhere Löhne erzielt werden können. Die Angestellten in der Verwaltung bewerten die Arbeitsintensität als deutlich zu hoch, hier werden auch am häufigsten Überstunden gemacht (Kapitel 4.2). Das sind deutliche Signale für eine systematische Überforderung. Den gestiegenen Anforderungen wird nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen (Personalausstattung, Fortbildung/Personalentwicklung, adäquate Eingruppierungen). Hier müssen die Hochschulen klar nachlegen. Gerade bei den Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich die mangelhafte Personalentwicklung im Bereich MTV.

Über drei Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten leisten regelmäßig **Überstunden**, im Schnitt 9 Überstunden pro Woche (Kapitel 6.2.1). Bei den MTV müssen 58 Prozent länger arbeiten. Hier ist die Verwaltung besonders betroffen. Diese Beschäftigten leisten durchschnittlich 2,9 Überstunden pro Woche (Kapitel 6.2.2). Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist gemessen am Arbeitsumfang zu gering, zu wenige Beschäftigte haben zu viele Aufgaben. Das heißt, es ist mehr Personal notwendig. Und gerade im wissenschaftlichen Bereich bedarf es gesicherter Karrierewege, um die Selbstausschöpfung zu reduzieren.

Denn gerade bei den **Promovierenden** zeigt sich: Je kürzer die vertragliche Wochenarbeitszeit, desto mehr Stunden werden über den Vertrag hinausgehend gearbeitet. Bezogen auf alle wissenschaftlichen Beschäftigten fallen im Schnitt 7 zusätzliche Stunden pro Woche an. Befristet Beschäftigte leisten durchschnittlich doppelt so viele Arbeitsstunden zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit wie unbefristet Beschäftigte. WHK und Promovierende sind mit rund 10 Überstunden pro Woche die Spitzenreiter (Kapitel 6.1.1).

Offensichtlich ist das Arbeitszeitvolumen zu knapp bemessen und der Druck sehr hoch, sich selbst auszubeuten. Häufig wird auf WHK-Stellen promoviert, mit allen Nachteilen für die Betroffenen (geringeres Gehalt, Teilzeitstelle, kurze Vertragslaufzeiten). Wir fordern, Promovierende mit tarifgebundenen Qualifikationsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in Vollzeit auszustatten, bei denen mindestens die Hälfte der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung steht.

Auch beim Gehalt und daran anknüpfend bei der erwarteten **Rente** zeigen sich Probleme. Ein Drittel der Befragten fürchtet, dass die Rente nicht reicht. Diese Sorge belastet vor allem die WHK und Beschäftigte in der Verwaltung (hier macht sich auch die hohe Teilzeitquote bemerkbar; vgl. Kapitel 7). WHK-Stellen müssen zu Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen aufgewertet werden, denn offensichtlich sind dort Einkommen und Arbeitszeitvolumen zu niedrig. Beschäftigte in zentraler wie dezentraler Verwaltung müssen höher eingruppiert werden, ihr Aufgabenspektrum hat sich deutlich verändert und erweitert.

## 9. Literatur

Banscherus, Ulf (2020a): DGB-Hochschulreport – Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Expansion und Wettbewerb im Spiegel der amtlichen Statistik. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Berlin.

Banscherus, Ulf (2020b): DGB-Hochschulreport – Arbeit und Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Datenbericht, Berlin. <https://www.dgb.de/-/vKX> [09.11.2020]

Gassmann, Freya (2020): Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.), Frankfurt am Main, <https://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdownload=&n=Evaluation-WissZeit-VG-AV-final.pdf> [09.11.2020]

Hobler, Dietmar / Reuyß, Stefan (2020a): DGB-Hochschulreport. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Berlin.

Hobler, Dietmar / Reuyß, Stefan (2020b): DGB-Hochschulreport. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Datenbericht, Berlin.

## Anhang 1 – Tabellen und Abbildungen

**Tab. 3.A.1:** Deskriptionen Sample – Wissenschaftliche Beschäftigte an Hochschulen in NRW (2019), in Prozent<sup>1</sup>

	Wiss. Beschäftigte insgesamt	WHK	Wiss. Mitarbeiter*innen	LfbA	Junior-professor*innen
<b>Angaben zum Geschlecht</b>					
weiblich	51	50	50	64	63
männlich	46	49	47	32	37
keine Angaben/divers	3	2	3	4	0
<b>Alter (in Altersgruppen)</b>					
bis 30 Jahre	35	70	36	6	2
31 bis 40 Jahre	40	27	41	36	63
41 bis 50 Jahre	14	2	13	27	26
über 50 Jahre	11	1	10	31	10
<b>Erwerbsumfang (vertragliche Arbeitszeit)</b>					
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	43	85	42	46	6
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	57	15	58	54	94
<b>Art der Hochschule</b>					
Universitäten	87	94	87	75	98
Fachhochschulen	13	6	13	25	2
<b>Lehrtätigkeit (Anteil nach Hochschulart)</b>					
Universitäten	73	57	71	100	86
Fachhochschulen	54	67	49	100	100
<b>Befristung</b>					
Befristeter Arbeitsvertrag	75	97	75	42	86
Unbefristeter Arbeitsvertrag	25	3	25	58	14
<b>Qualifikationsphase</b>					
trifft nicht zu	29	22	28	52	---
Promotion	47	75	47	20	---
Postdoc, Habilitation	23	2	24	26	---
sonstige	1	1	1	2	---
<b>Höchster akademischer Abschluss</b>					
Bachelor	2	0	2	1	0
Master, Diplom, M.A.	63	98	64	49	4
Promotion, PhD	33	2	33	48	84
Habilitation	2	0	2	3	12
<b>Care-Beteiligung</b>					
Kinderbetreuung	28	10	27	43	53
Betreuung pflegebedürftiger Angeh.	6	3	6	13	2
Anzahl (N)	3.025	97	2.718	159	51

<sup>1</sup> Rundungsbedingt kann die Summe einzelner Verteilungen von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 3.A.2:** Deskriptionen Sample – MTV an Hochschulen in NRW (2019), in Prozent<sup>1</sup>

	MTV insgesamt	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschaftsmanagement
<b>Angaben zum Geschlecht</b>					
weiblich	66	83	33	80	72
männlich	31	16	64	16	26
keine Angaben/divers	3	2	3	4	2
<b>Alter (in Altersgruppen)</b>					
bis 30 Jahre	12	12	13	10	6
31 bis 40 Jahre	27	26	26	26	38
41 bis 50 Jahre	25	25	24	19	30
über 50 Jahre	36	37	37	45	26
<b>Befristung</b>					
Befristeter Arbeitsvertrag	12	13	9	5	24
Unbefristeter Arbeitsvertrag	88	87	91	95	76
<b>Erwerbsumfang (vertragliche Arbeitszeit)</b>					
Teilzeit (unter 35 Std./Woche)	31	40	18	29	30
Vollzeit (ab 35 Std./Woche)	69	60	82	71	70
<b>Art der Hochschule</b>					
Universitäten	83	80	88	89	80
Fachhochschulen	17	20	12	11	20
<b>Höchster beruflicher Abschluss</b>					
Sonstiger/kein Abschluss	4	6	3	4	1
Berufsausbildung	36	40	38	34	2
Meister/Techniker	12	6	29	3	0
Studienabschluss	43	45	29	58	68
Promotion/Habilitation	4	3	1	2	29
<b>Care-Beteiligung</b>					
Kinderbetreuung	36	37	37	28	34
Betreuung pflegebedürftiger Angeh.	16	17	17	14	10
<b>Anzahl (N)</b>	<b>2.487</b>	<b>1.334</b>	<b>749</b>	<b>208</b>	<b>196</b>

<sup>1</sup> Rundungsbedingt kann die Summe einzelner Verteilungen von 100 Prozent abweichen.

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 5.A.1:** Befristungsquoten unter den wissenschaftlichen Beschäftigten und den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW (2019), in Prozent

		Wissenschaftler*innen		Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)	
		Befristungsanteil (%)	Anzahl (N)	Befristungsanteil (%)	Anzahl (N)
Insgesamt <sup>1</sup>	Alle Beschäftigten	75	3.025	12	2.487
Geschlecht	Frauen	77	1.535	13	1.649
	Männer	73	1.405	10	773
	k. A./divers	66	85	16	62
Alter (in Jahren)	bis 30	97	1.054	36	287
	31–40	81	1.215	17	673
	41–50	44	418	9	615
	51–60	17	267	3	757
	61 und mehr	21	63	1	146
Beruflicher Status	Beamtin/Beamter	36	303	1	220
	Angestellte*r	79	2.714	13	2.264
Hochschulart	Fachhochschule	48	401	17	415
	Universität	79	2.624	11	2.068
Vertragliche Arbeitszeit (in Std./Woche)	15 bis 25	90	664	18	391
	> 25 bis 35	87	592	13	339
	35 und mehr	64	1.734	11	1.742
Personalgruppe	Juniorprofessor*in	86	51		
	Wiss. Mitarbeiter*in	75	2.718		
	Lehrkraft für bes. Aufgaben	42	159		
	Wiss. Hilfskraft mit MA	97	97		
Beschäftigungsbereich	Verwaltung			13	1.332
	Technik			9	749
	Bibliothek			5	208
	Wissenschaftsmanagement			24	195
Höchster akademischer Abschluss	BA	63	48		
	MA, Diplom, M.A., Staatsex.	82	1.905		
	Promotion, PhD	62	1.009		
	Habilitation	52	58		
Höchster berufl. Ausbildungsabschluss	kein/sonst. Abschl.			4	107
	Berufsausbildung			10	875
	Meister*in/Techniker*in			6	298
	Studienabschluss (BA, MA, Dipl., M.A., Staatsexamen)			15	1.047
	Promotion/Habilitation			30	105

<sup>1</sup> Aufgrund fehlender Angaben bei einzelnen Fragen kann die Summe der Einzelgruppen von der Gesamtheit der Wissenschaftler\*innen bzw. MTV abweichen.

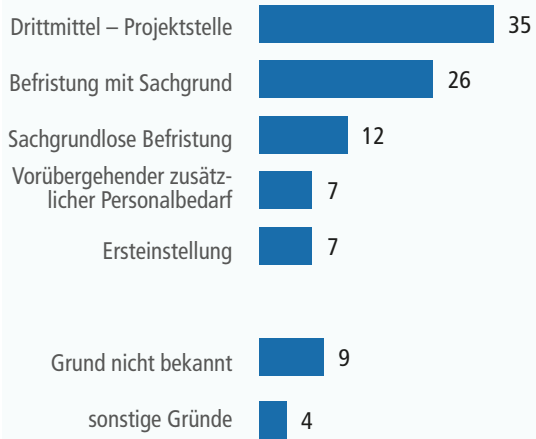
Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Abb. 5.A.1: Wissenschaftliche Beschäftigte in NRW nach Befristungsgrund (2019), in Prozent**



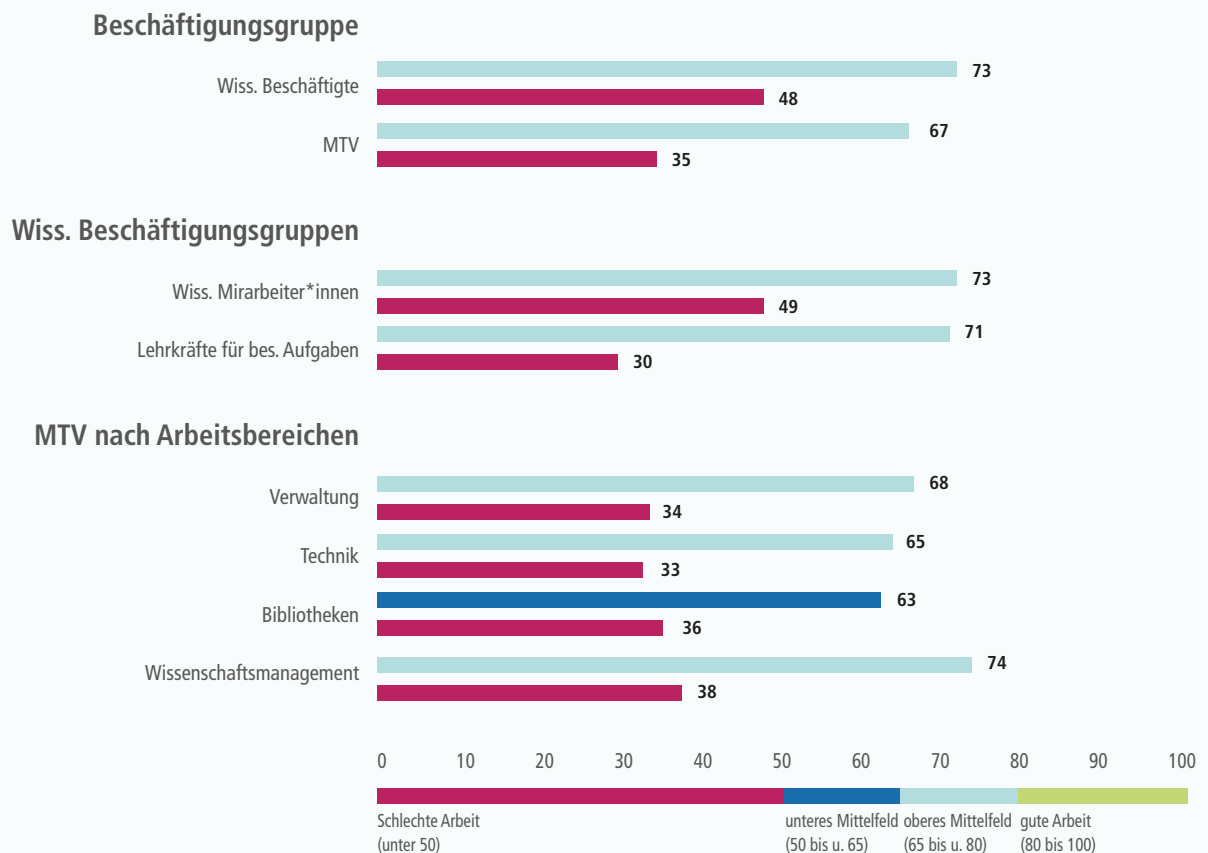
Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Abb. 5.A.2: Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW nach Befristungsgrund (2019), in Prozent**



Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Abb. 5.A.3: Beschäftigungssicherheit – Bewertung aus Sicht der Beschäftigten an Hochschulen in NRW – in Abhängigkeit von Befristung (2019), Gruppendurchschnittswerte des Kriteriums Beschäftigungssicherheit des DGB-Index Gute Arbeit**



NRW-Hochschulreport, DGB-Online-Befragung (2019), eigene Berechnungen

(Lesehilfe: In der Grafik werden für alle Beschäftigtengruppen mit jeweils zwei Balken die durchschnittliche Bewertungen des Kriteriums „Beschäftigungssicherheit“ abgebildet: Der obere Balken steht für die unbefristet Beschäftigten, der untere Balken für die befristet Beschäftigten. Wie leicht zu erkennen ist, fallen die durchschnittlichen Bewertungen der unbefristet Beschäftigten in allen Beschäftigtengruppen deutlich höher aus.)



**Tab. 5.A.2:** Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von beruflichen Sorgen und der Stärke der damit einhergehenden Belastung bei wissenschaftlichen Beschäftigten nach Befristung (2019), in Prozent

	Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft	Stärke der Belastung, die aus den Sorgen um die berufliche Zukunft resultiert				Anzahl (N)
		Stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	
unbefristet Beschäftigte	Selten	4,9	22,2	66,5	6,4	266
	oft	35,4	59,6	5,1	0,0	99
	sehr häufig	80,6	16,1	3,2	0,0	31
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	Selten	4,0	31,7	60,9	3,4	496
	oft	32,9	61,6	5,5	0,0	636
	sehr häufig	93,2	6,4	0,3	0,0	887

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 5.A.3:** Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von beruflichen Sorgen und der Stärke der damit einhergehenden Belastung bei Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung nach Befristung (2019), in Prozent

	Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft	Stärke der Belastung, die aus den Sorgen um die berufliche Zukunft resultiert				Anzahl (N)
		Stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	
unbefristet Beschäftigte	Selten	4,3	24,1	67,9	3,7	806
	oft	33,4	63,2	3,3	0,0	302
	sehr häufig	94,7	5,3	0,0	0,0	95
Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag	Selten	1,4	38,6	60,0	0,0	70
	oft	33,0	65,0	2,0	0,0	100
	sehr häufig	94,0	6,0	0,0	0,0	100

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 6.A.1:** Anteil der Teilzeitbeschäftigten<sup>1</sup> unter den wissenschaftlichen Beschäftigten und den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW (2019), in Prozent

		Wissenschaftliches Personal		Technisches und administratives Personal	
		Teilzeitanteil (%)	Anzahl (N)	Teilzeitanteil (%)	Anzahl (N)
Insgesamt <sup>2</sup>		43	3.025	31	2.486
Geschlecht	Frauen	51	1.535	42	1.652
	Männer	35	1.405	9	772
	k. A./divers	38	85	26	62
Alter (in Jahren)	bis 30	61	1.054	15	287
	31–40	39	1.215	28	675
	41–50	27	418	39	616
	51–60	24	267	35	756
	60 und mehr	29	63	30	146
Beruflicher Status	Beamtin/Beamter	7	303	23	220
	Angestellte*r	47	2.714	32	2.266
Hochschulart	Universität	44	2.624	31	2.069
	Fachhochschule	36	401	32	416
Beschäftigtengruppe (Wiss.)	Wiss. Hilfskraft mit MA	85	97		
	Wiss. Mitarbeiter*in	42	2.718		
	Lehrkraft für bes. Aufgaben	46	159		
	Juniorprofessor*in	10	51		
Beschäftigungsbereich (MTV)	Verwaltung			40	1.333
	Technik			18	749
	Bibliothek			29	208
	Wissenschaftsmanagement			30	196
Befristung	Unbefristet	20	772	30	2.187
	Befristet	51	2.253	40	299
Befristungsgrund	Drittmittel (Projektstelle)	52	844	48	104
	Qualifizierungsstelle (Promotion)	63	760		
	Qualifizierungsstelle (postdoc)	21	190		
	Verbeamtung auf Zeit	10	84		
	Befristung mit Sachgrund	57	94	44	77
	Sachgrundlose Befristung	52	120	35	37
	Vorübergeh. zus. Personalbedarf	60	5	29	21

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

<sup>2</sup> Die Summe der Kategorien in den Variablen kann infolge fehlender Angaben von der Gesamtzahl abweichen.

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 6.A.2:** Teilzeitquoten von Wissenschaftler\*innen und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an Hochschulen in NRW nach Alter der Beschäftigten und Angaben zum Geschlecht (2019), in Prozent

Wissenschaftliche Beschäftigte						
Alter (in Jahren)	Frauen		Männer		divers/k. A.	
	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)
bis 30	66	520	56	508	62	26
31–40	46	649	30	539	37	27
41–50	36	230	16	175	15	13
51–60	39	109	14	148	10	10
60 und mehr	48	25	14	35	33	3
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung						
Alter (in Jahren)	Frauen		Männer		divers/k. A.	
	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)	Teilzeitanteil (Prozent)	Anzahl (N) (abs. Ang.)
bis 30	19	195	12	87	20	5
31–40	40	417	7	237	29	21
41–50	53	416	11	187	23	13
51–60	44	532	10	205	32	19
60 und mehr	44	90	6	55	0	1

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 6.A.3:** Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung – Gründe für eine Teilzeittätigkeit in der Haupterwerbstätigkeit an Hochschulen in NRW (2019), in Prozent

Gründe für Teilzeitbeschäftigung <sup>1</sup>	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschaftsmanagement	MTV insgesamt
Vollzeitstelle nicht angeboten	15,9	17,7	5,6	35,7	16,9
Qualifizierungsstelle nur in Teilzeit	9,4	10,5	3,7	21,4	10,1
Familiäre (persönl.) Verpflichtungen	63,7	56,5	75,9	60,7	63,2
Eigener Wunsch	22,5	21,0	20,4	25,0	22,3
Aus- oder Weiterbildung	3,5	7,3	3,7	0,0	3,9
Gesundheitliche Gründe	8,6	11,3	9,3	3,6	8,7
N (Anzahl)	510	124	54	56	744

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

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 6.A.4:** Gründe für Überstunden bei Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW nach Beschäftigtengruppe (2019), in Prozent

Gründe für Überstunden <sup>1</sup>	Junior.-Profes	Lehrkräfte für bes. Aufgaben	Wiss. Mitarbeiter*innen	darunter:			Wiss. HK mit MA	Wiss. Beschäftigte insgesamt
				Projektst. (Drittmittel)	Quali.stelle Promotion	Quali.stelle Postdoc		
Arbeitsmenge	85	85	72	72	72	77	69	73
Spaß an der Arbeit	58	40	44	43	39	50	39	44
eigene wiss. Forschung	68	29	51	51	63	71	61	51
Erwartung	38	26	39	43	50	34	57	39
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	33	18	45	44	72	57	56	43
mehr Geld verdienen	0	0	0	0	1	0	0	0
Anzahl (N)	40	117	2.085	598	595	161	70	2.312

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

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

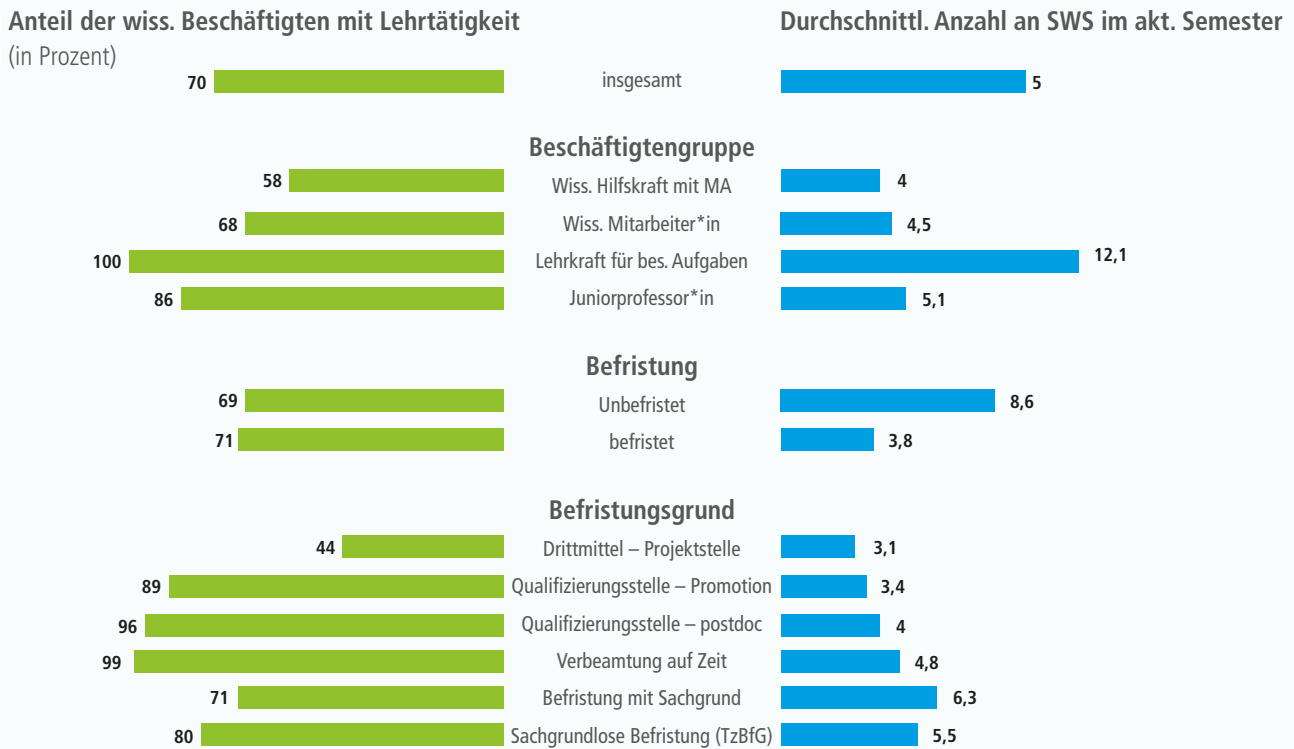
**Tab. 6.A.5:** Gründe für Überstunden bei MTV an Hochschulen in NRW nach Beschäftigtengruppe (2019), in Prozent

Gründe für Überstunden <sup>1</sup>	Beschäftigungsbereich				MTV insgesamt
	Verwaltung	Technik	Bibliotheken	Wissenschaftsmanagement	
Arbeitsmenge	70	52	46	66	63
Spaß an der Arbeit	34	39	41	57	38
eigene wiss. Forschung	0	2	0	2	1
Erwartung	18	16	11	23	18
eigene wiss. Qualifikationsarbeit	0	1	0	1	0
mehr Geld verdienen	1	3	1	0	1
Anzahl (N)	817	396	114	124	1.454

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

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Abb. 6.A.1:** Anteil der Wissenschaftler\*innen an Hochschulen in NRW mit aktueller Lehrtätigkeit und Anzahl an SWS im aktuellen Semester (2019), Angaben in Prozent und in Stunden



Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 7.A.1:** Stärke der Belastung, wenn die zukünftige Rente/Pension aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule als gerade so oder als nicht ausreichend erachtet wird (2019), in Prozent

„Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente bzw. Pension ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“	„Wie stark belastet Sie das?“				Insgesamt
	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht	
„Es wird gerade ausreichen“	16	55	27	1	100
„Es wird nicht ausreichen“	51	35	13	2	100

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

**Tab. 7.A.2:** Stärke der Belastung, wenn das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit an der Hochschule als gerade so oder als nicht ausreichend erachtet wird (2019), in Prozent

Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer Erwerbstätigkeit an der Hochschule denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?	„Wie stark belastet Sie das?“				Insgesamt
	Stark	Eher stark	Eher wenig	Überhaupt nicht	
„Es wird gerade ausreichen“	23	58	19	0	100
„Es wird nicht ausreichen“	61	30	7	2	100

Quelle: DGB-Online-Befragung 2019, eigene Berechnungen

