



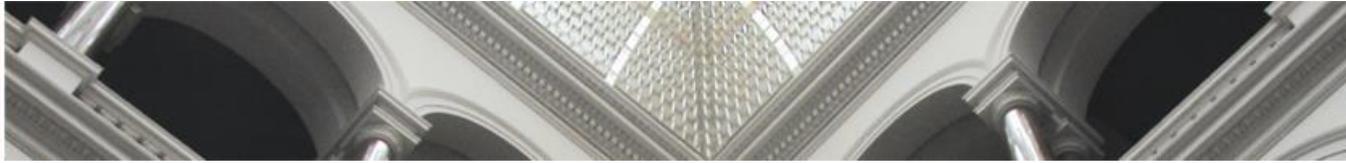
Empirische Befunde zur Arbeitssituation in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen

Dr. Ulf Banscherus | Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt



Gliederung

1. Anlage der Untersuchung
2. Ausgewählte Befunde
3. (Zwischen-)Fazit und Forschungsbedarfe



1. Anlage der Untersuchung



Eckpunkte des Forschungsprojektes

Projekttitel: Arbeit und Qualifizierung von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel („BiwuB“)

Finanzierung: Hans-Böckler-Stiftung

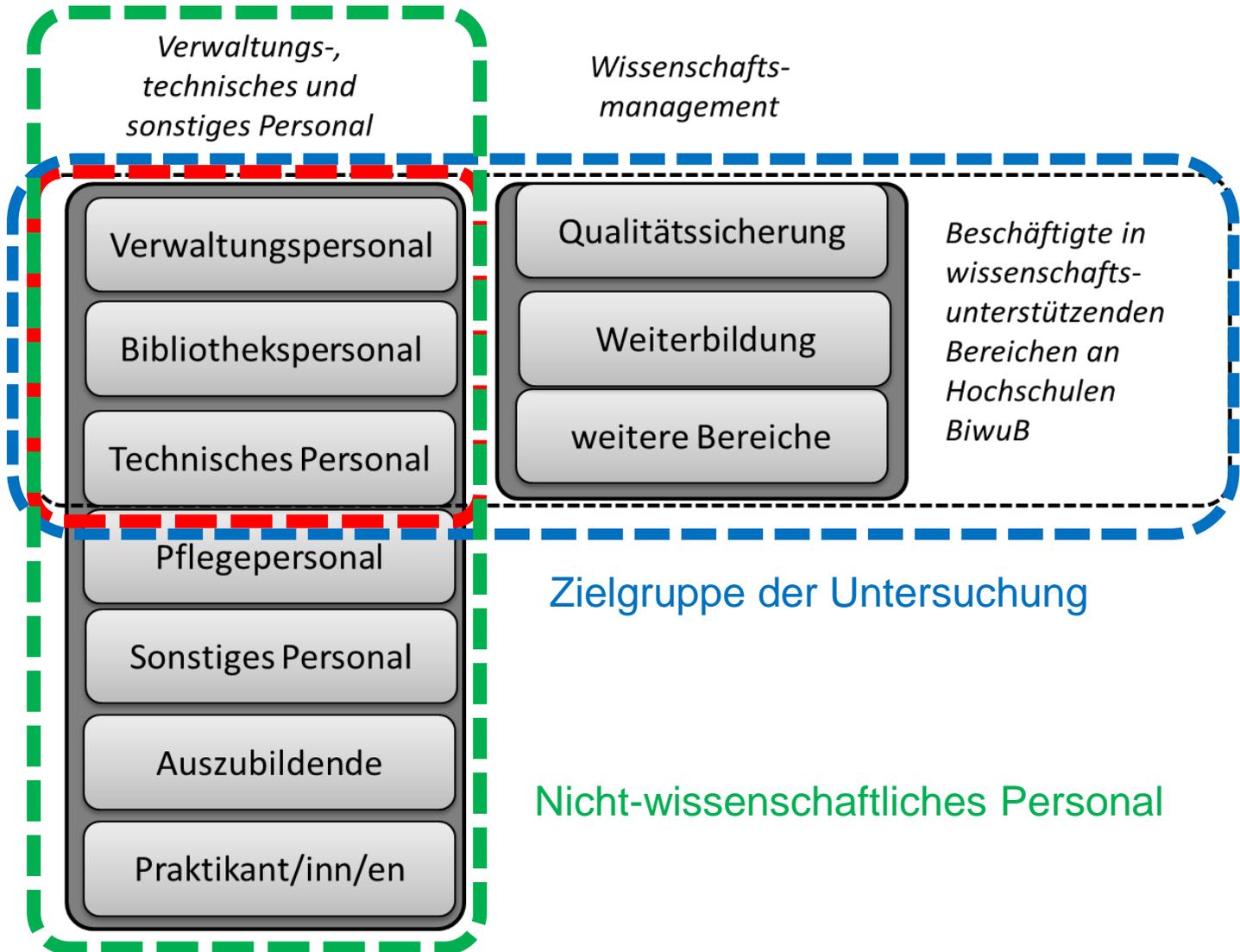
Laufzeit: 10/2013 bis 12/2016

Anlage: exploratives Forschungsdesign, erste länder- und hochschulübergreifende Untersuchung der Beschäftigtengruppe

Themenfelder:

- Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe
- Veränderung des Arbeitsplatzes Hochschule
- Auswirkungen von hochschul- und organisationspolitischen Reformen auf die Funktionsweise der Hochschulorganisation und -steuerung sowie die individuelle Arbeitssituation

Personalgruppen
der amtlichen
Statistik:
Verwaltung (V),
Bibliotheken (B),
Technik (T)





Projektstruktur: 3 Arbeitspakete

a) Exploration:

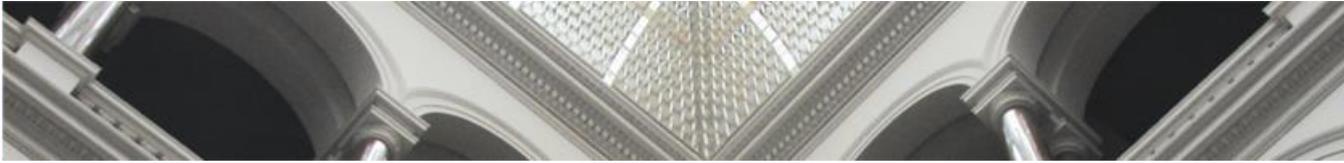
- Dokumentenanalyse (Zielvereinbarungen und Leitbilder ausgewählter Hochschulen)
- Auswertung der Hochschulpersonalstatistik
- Interviews mit Expertinnen und Experten aus Hochschulpolitik, Hochschulentwicklung und Berufsverbänden
- Fallstudien an zwei Hochschulen (Interviews mit Hochschulleitungen, Personalvertretungen, Frauenbeauftragten und Beschäftigten)

b) Generalisierung:

- Online-Befragung des wissenschaftsunterstützenden Personals an 21 ausgewählten (staatlichen) Hochschulen
- 2.511 auswertbare Datensätze (Rücklaufquote: ca. 10%)

c) Vertiefung und Validierung:

- Problemzentrierte Interviews mit ca. 30 Beschäftigten aus wissenschaftsunterstützenden Bereichen

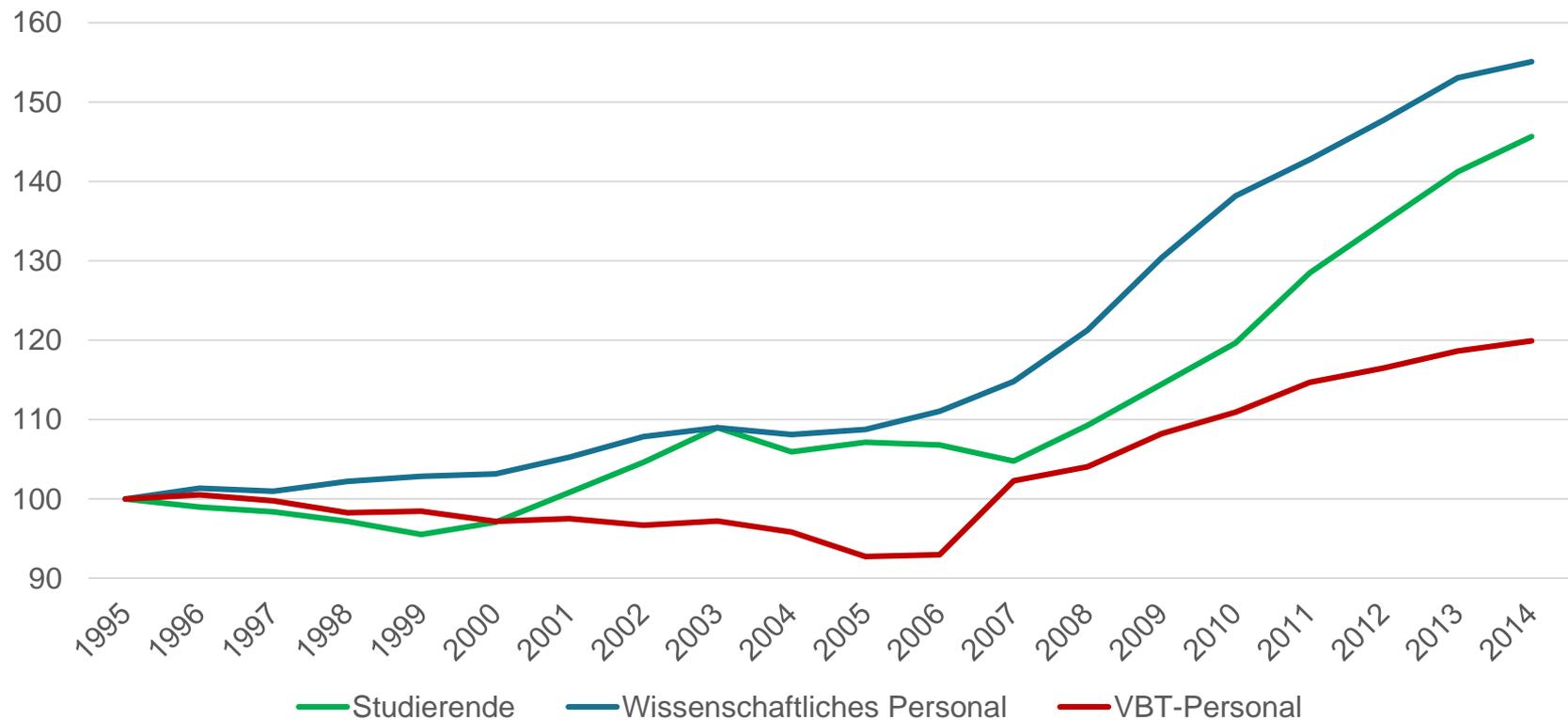


2. Ausgewählte Befunde



1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Entwicklung der Zahlen der Studierenden, des wissenschaftlichen Personals und der VBT-Beschäftigten 1995 bis 2014 (Index: 1995=100)



2. Beschäftigungssituation

- VBT-Beschäftigte waren im Jahr 2014 überwiegend (62%) in Vollzeit und unbefristet (77%) beschäftigt. **Teilzeitbeschäftigungen** waren insbesondere bei weiblichen Beschäftigten verbreitet (50%), während Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement und in den neuen Hochschulprofessionen der Online-Erhebung zufolge besonders häufig (47%) über einen **befristeten** Arbeitsvertrag verfügten.
- VBT-Beschäftigte nach **Laufbahngruppen** 2012:



- Höherer Dienst bzw. EG 13 bis 15
- Gehobener Dienst bzw. EG 9 bis 12
- Mittlerer Dienst bzw. EG 6 bis 9k
- Einfacher Dienst bzw. EG 2 bis 5

- Durchschnittliches **Monatsnettoeinkommen** (ohne Jahressonderzahlung) 2018:
 - TV-L, EG 13, Stufe 3, Steuerklasse I: VZ: ca. 2.450 Euro TZ: ca. 1.420 Euro
 - TV-L, EG 9, Stufe 3, Steuerklasse I: VZ: ca. 1.940 Euro TZ: ca. 1.130 Euro
 - TV-L, EG 6, Stufe 3, Steuerklasse I: VZ: ca. 1.730 Euro TZ: ca. 1.010 Euro

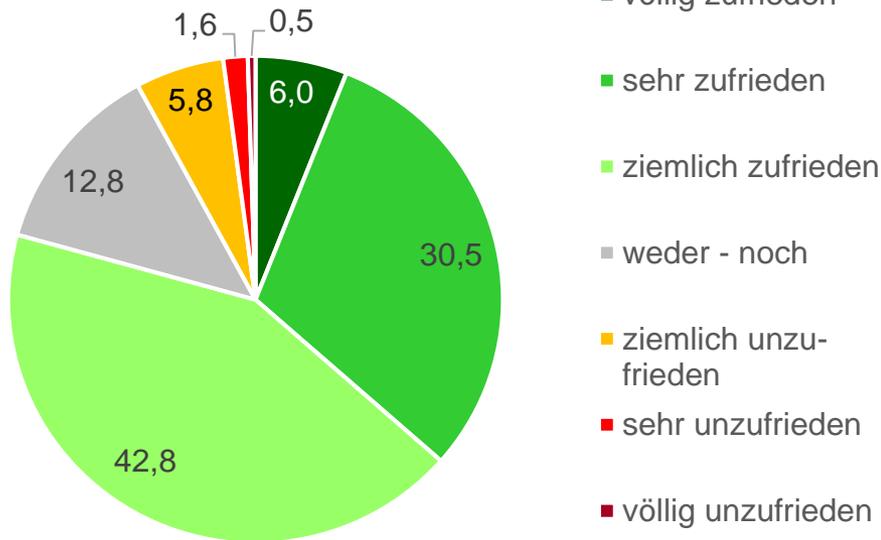


3. Soziodemografische Merkmale der Beschäftigten

- Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen sind der Online-Erhebung zufolge **hochqualifiziert**, mehr als die Hälfte (56%) hat ein Studium abgeschlossen, davon verfügt der Großteil (37%) über einen universitären Abschluss und fast ein Zehntel (7%) über eine abgeschlossene Promotion.
- Rund zwei Drittel der VBT-Beschäftigten (65%) waren im Jahr 2014 **weiblich**, allerdings bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Laufbahngruppen (und gleichgestellten tariflichen Entgeltgruppen). Beispielsweise waren im Jahr 2012 von den Beschäftigten der Personalgruppe Verwaltung im einfachen und mittleren Dienst 12% männlich, im gehobenen Dienst 34% und im höheren Dienst 48%.
- Die Online-Befragung kommt zum Ergebnis, dass die **Altersstruktur** der wissenschaftsunterstützenden Hochschulbeschäftigten weitgehend der des Öffentlichen Dienstes insgesamt entspricht: Das Durchschnittsalter lag bei 44 Jahren, ein Fünftel (20%) war älter als 50 Jahre alt.

4. Zufriedenheit

Grad der Arbeitszufriedenheit allgemein, in %



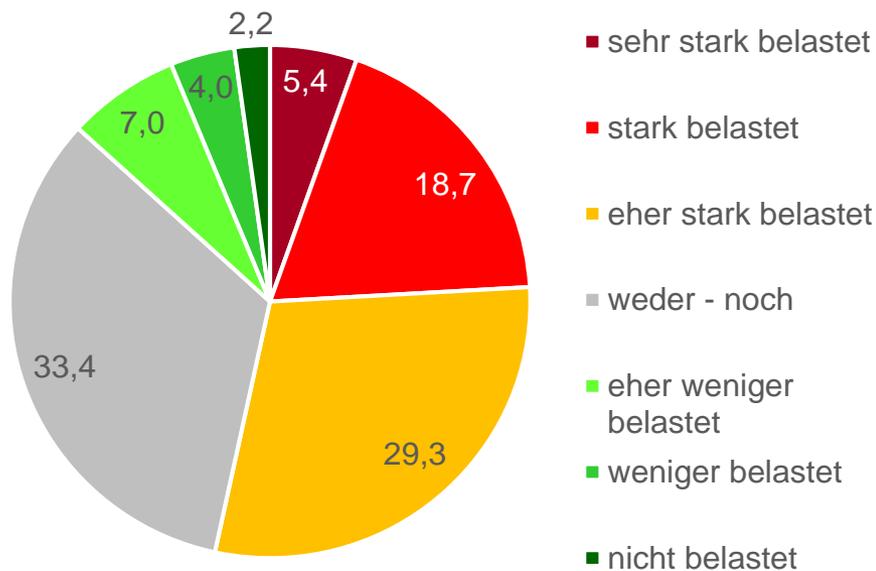
Quelle: Online-Befragung, eigene Auswertungen

Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten, in %



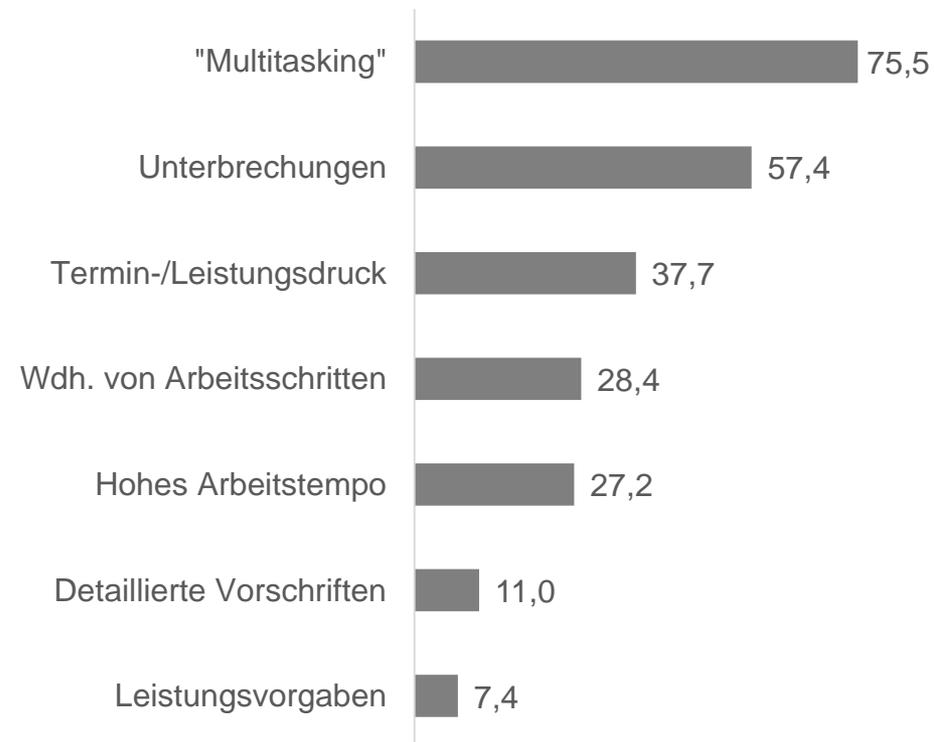
5. Belastungserleben

Grad der Belastung allgemein, in %



Quelle: Online-Befragung, eigene Auswertungen

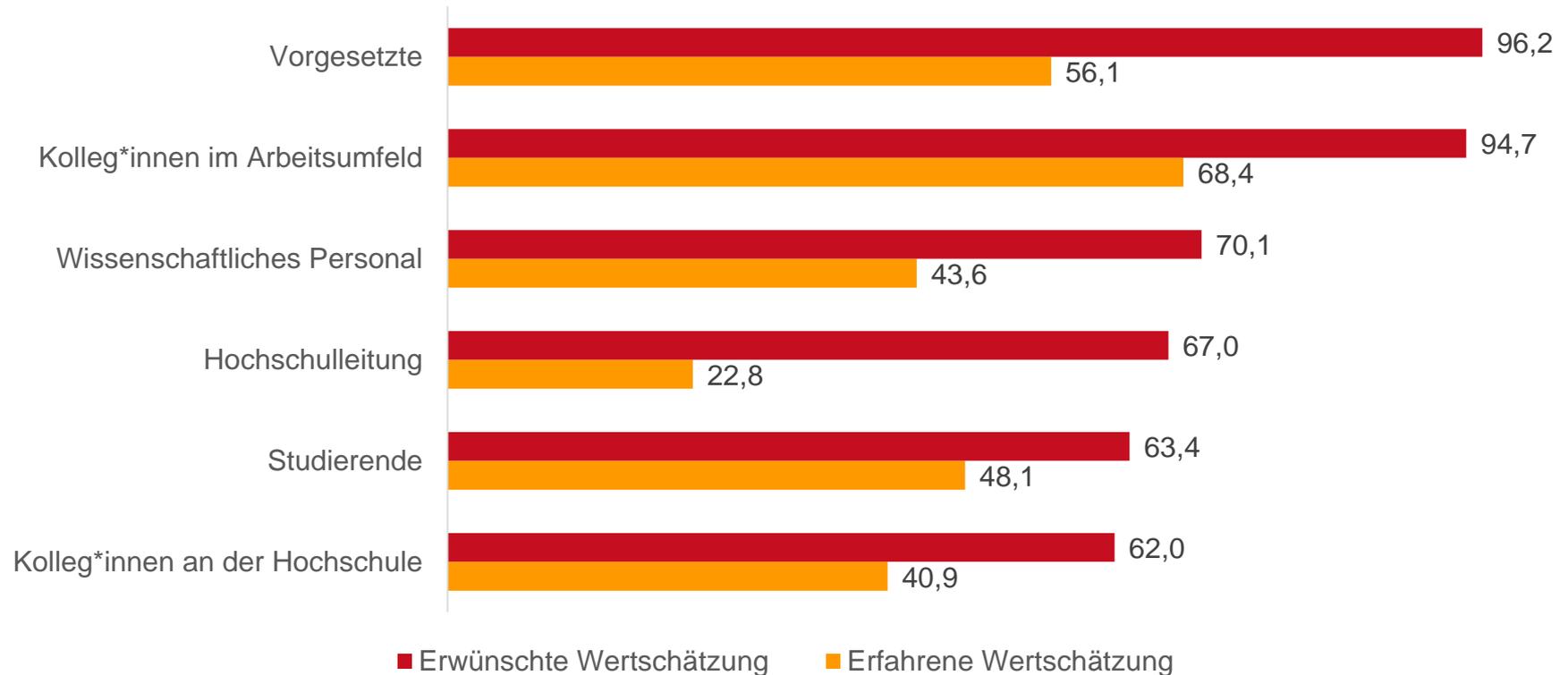
Häufig auftretende Situationen, in %





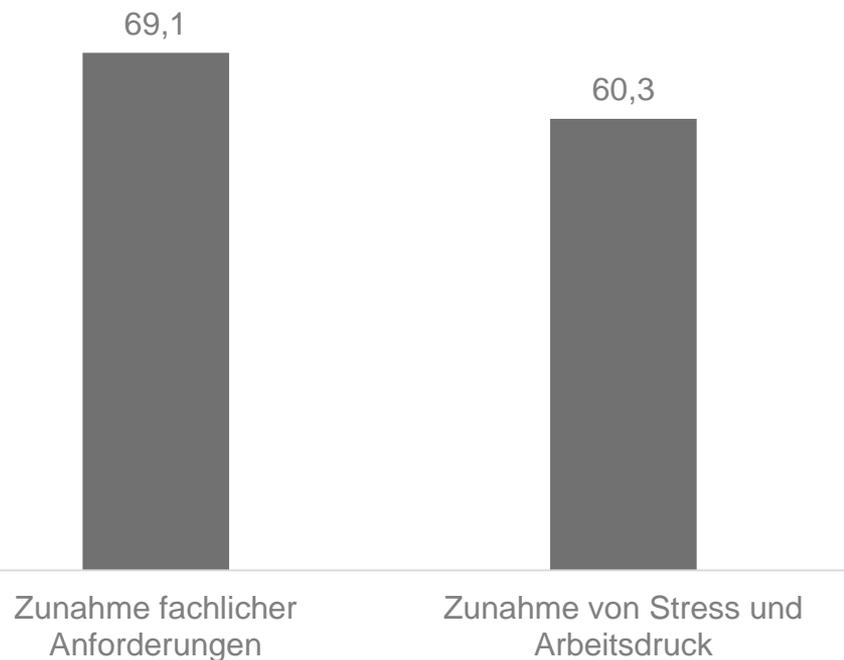
6. Wertschätzung

Erwünschte und erfahrene Wertschätzung, in %



7. Fachliche Anforderungen

Veränderung der Arbeitssituation, in %



Quelle: Online-Befragung, eigene Auswertungen

Neue bzw. veränderte Aufgabenbereiche

- Qualitätssicherung / Akkreditierung
- Hochschulentwicklung / Profilbildung
- (Internationale) Rankings
- Drittmittelakquise / Exzellenzinitiative(n)
- Externe und interne Steuerungsmodi
- Globalhaushalte / Mittelverteilungsmodelle
- Verwaltungsmodernisierung
- Internationalisierung / Diversity Management
- Gleichstellung / Familienfreundlichkeit
- Forschungsdatenmanagement
- E-Learning / Lebenslanges Lernen
- Transfer / Kooperationen
- etc.



8. Digitalisierung

- In der Online-Befragung gaben 45% der Beschäftigten an, dass die Einführung integrierter IT-Systeme (sehr) stark **verändert** habe, eine **weitergehende** Digitalisierung von Verwaltungsprozessen befürworteten 58% der Befragten.
- Zunehmend werden bestehende Campus-Management-Systeme zur Studierenden- und Prüfungsverwaltung mit Enterprise-Resource-Management-(ERM-)Systemen **verknüpft**, was arbeitssoziologischen Studien zufolge erhebliche **Rationalisierungspotenziale** im Bereich der Büroarbeit eröffnet. In Unternehmen wird auch vermehrt auf „Künstliche Intelligenz“ gesetzt, um standardisierte Prozesse zu bearbeiten. Dies hat teilweise auch zu einer **Polarisierung** von Arbeitsverhältnissen geführt.
- Insgesamt scheint die **Digitalisierung** in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen eher am Anfang zu stehen. Den vorliegenden Befunden zufolge werden die möglichen Konsequenzen tendenziell **unterschätzt**.



9. Veränderung von Stellenprofilen

Besonders starke Veränderungen der Berufsbilder in zwei Bereichen:

- **Sekretär*in**
 - überwiegend, aber nicht flächendeckend
 - u.a. Abrechnung von Drittmitteln, Lehr- und Raumplanung, Unterstützung von Dokumentation/Controlling, Vergabe von Aufträgen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, Vorbereitung von Einstellungen und Verlängerungen von wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter*innen
 - analog zum Prinzip der „Allzuständigkeit“ in Bürgerämtern
- **Bibliothekar*in**
 - sehr weitgehend, „Polarisierung“ von Aufgaben
 - u.a. Einsatz von externen Dienstleistern und studentischen Beschäftigten, Ausweitung der Öffnungszeiten, Ausleihroboter/Fließbänder/Robotereinsatz, softwarebasierte Externalisierung von Aufgaben (Auswahl und Bestellung von Medien, Katalogisierung), Datenbanken und Repositorien, E-Publishing, Open Access, Forschungsdatenmanagement, Vermittlung von Informationskompetenz



10. Personalentwicklung

- Die Hochschulen bieten für Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen eine Vielzahl von **Weiterbildungskursen** an, vor allen in den Bereichen EDV-/IT-Anwendungen, Fremdsprachen, Sozialkompetenz und Gesundheit (Prävention).
- Zwei Drittel (65%) der Beschäftigten gaben in der Online-Befragung an, im letzten Jahr an einer beruflichen Weiterbildung **teilgenommen** zu haben, allerdings war nur knapp die Hälfte (53%) mit dem aktuellen Weiterbildungsangebot **zufrieden**, während sich zwei Drittel (66%) eine **Verbesserung** wünschten. Vermisst wurden vor allem Angebote, die konkret für die eigene Tätigkeit benötigt werden und auf die spezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes Hochschule zugeschnitten sind.
- Zu beachten ist auch die geringe Zufriedenheit mit **Aufstiegsmöglichkeiten** (23%) und dem **Einkommen** (45%), vor allem im mittleren Dienst (und vergleichbaren EG). Hier wirkt sich aus, dass der Ansatz einer individuellen **Karriereentwicklung** im Rahmen der Personalentwicklung an Hochschulen noch kaum verbreitet ist.



3. (Zwischen-)Fazit und Forschungsbedarfe



(Zwischen-)Fazit

- Studie hat den angestrebten Beitrag zur wissenschaftlichen **Annäherung** an die Gruppe der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen geleistet, in einem explorativen Forschungsdesign wurden zahlreiche **Informationen** gesammelt, die bisher entweder nur punktuell oder gar nicht zur Verfügung standen. Somit wurde eine Basis für die weitere „**Vermessung**“ der bisherigen „Terra incognita“ gelegt, an die künftige Projekte anknüpfen können.
- Viele Erwartungen wurden **bestätigt**, teilweise wurden im Laufe der Arbeit aber auch **neue Perspektiven** eingenommen, die in Hochschul- und Wissenschaftsforschung bisher zu wenig präsent waren (z.B. die konkreten Auswirkungen der dualen Verfasstheit der Hochschulen und der unterschiedlichen Ausprägungen von „New Public Management“, insbesondere aber die Konsequenzen der **Digitalisierung** für die Hochschulen als Organisationen – weit über die Diskussionen um „E-Learning“ und „Open Access“ hinaus).



Forschungsdesiderate

- Veränderungen konkreter Stellenprofile (z.B. Sekretariate, Verwaltung, Gebäudetechnik)
- Konkrete Bedeutung wissenschaftsunterstützender Bereiche für Umsetzung von Reformen
- Einfluss der Digitalisierung auf die Hochschularbeit (v.a. in Bibliotheken und Rechenzentren)
- Ursachen bestehender Geschlechterunterschiede zwischen den Laufbahngruppen
- Machbarkeit von Personalentwicklung in wissenschaftsunterstützenden Bereichen
- . . .



Empirische Befunde zur Arbeitssituation in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen

Dr. Ulf Bancherus | Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
