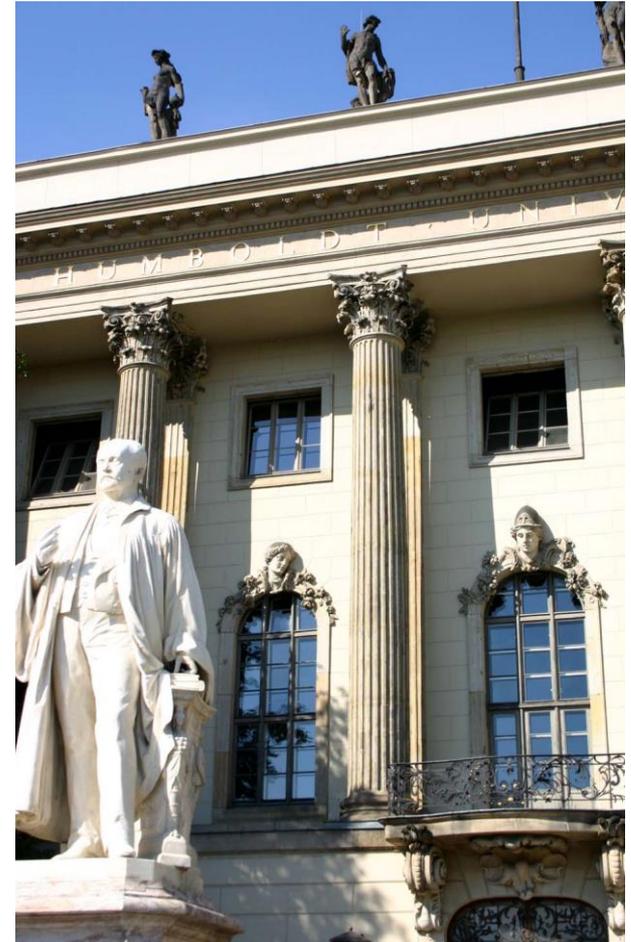




Wissenschafts- unterstützende Hochschularbeit im Wandel

Ulf Bancherus
Institut für Erziehungswissenschaften
Abteilung Hochschulforschung

**ver.di-Betriebsgruppe
der TU Berlin
am 12. Januar 2016**



Gliederung



1. Eckpunkte des Forschungsprojektes
2. Kurzüberblick: Amtliche Statistik
3. (Formale) Arbeits- und Beschäftigungssituation
4. Auswirkungen hochschul- und organisationspolitischer Reformen
5. Neue Anforderungen und Reaktionen seitens der Hochschulen
6. Belastung und Zufriedenheit aus Sicht der Beschäftigten

...VON WEGEN NUR TIPPSE

Nicht wir sind von gestern,
sondern unsere Bezahlung



Eine Information der Angestellten
in der Textverarbeitung des
öffentlichen Dienstes und ihrer Gewerkschaft



ca. 1993

Mit Schirm, Charme und Methode

Arbeitsplatz Hochschulbüro

Das Funktionieren
des universitären
Verwaltungsapparates
ist ohne die Tätigkeit
der Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter in den
Hochschulsekretariaten
undenkbar.

Die Wanderausstellung
rückt das unterstützende
Management aus dem
Hintergrund in den
Vordergrund.



Illustration: Jan Brinkhuis
Satz: ISCHMAE

Ausstellungseröffnung in Berlin

am Mittwoch, 22. Mai 2013 um 15:30 Uhr
an der Humboldt-Universität zu Berlin,
Invalidenstraße 42, Thaaersaal.

Humboldt-Universität zu Berlin

21. bis 24. Mai 2013: HU, Berlin-Mitte, Invalidenstraße
42, Thaaersaal.
27. bis 31. Mai 2013: HU, Adlershof, Rudower-Chaus-
see 26, Foyer Erwin Schrödinger-Zentrum.

Freie Universität Berlin

17. bis 21. Juni 2013: Habelschwerdter Allee 45,
Foyer vor den Hörsälen der Rost-/Silberlaube
(K-Strabe/Höhe 29).

UdK und TU Berlin

24. bis 28. Juni 2013: Einsteinufer 43-53, Eingangsbereich.

Eine Wanderausstellung der:



Leibniz
Universität
Hannover



Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.hochschulsekretaeerinnen.de

2013



1. Eckpunkte des Forschungsprojektes

„Vorgeschichte“

Einladung zur Tagung
am 17./18. Oktober 2008
in der ver.di-Bundesverwaltung, Berlin

**Qualitätsentwicklung
an Hochschulen**

**Campus
der Zukunft**

Bildung | Wissenschaft | Forschung

ver di

Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

September 2009

WISO
Diskurs

Experten und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Arbeitsplatz Hochschule
Zum Wandel von Arbeit und
Beschäftigung in der
„unternehmerischen Universität“

ARBEITSKREIS DIENSTLEISTUNGEN

ver di

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Eckpunkte des Forschungsprojektes



- Projekttitle:** Arbeit und Qualifizierung von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel („BiwuB“)
- Finanzierung:** Hans-Böckler-Stiftung
- Laufzeit:** 10/2013 bis 09/2016

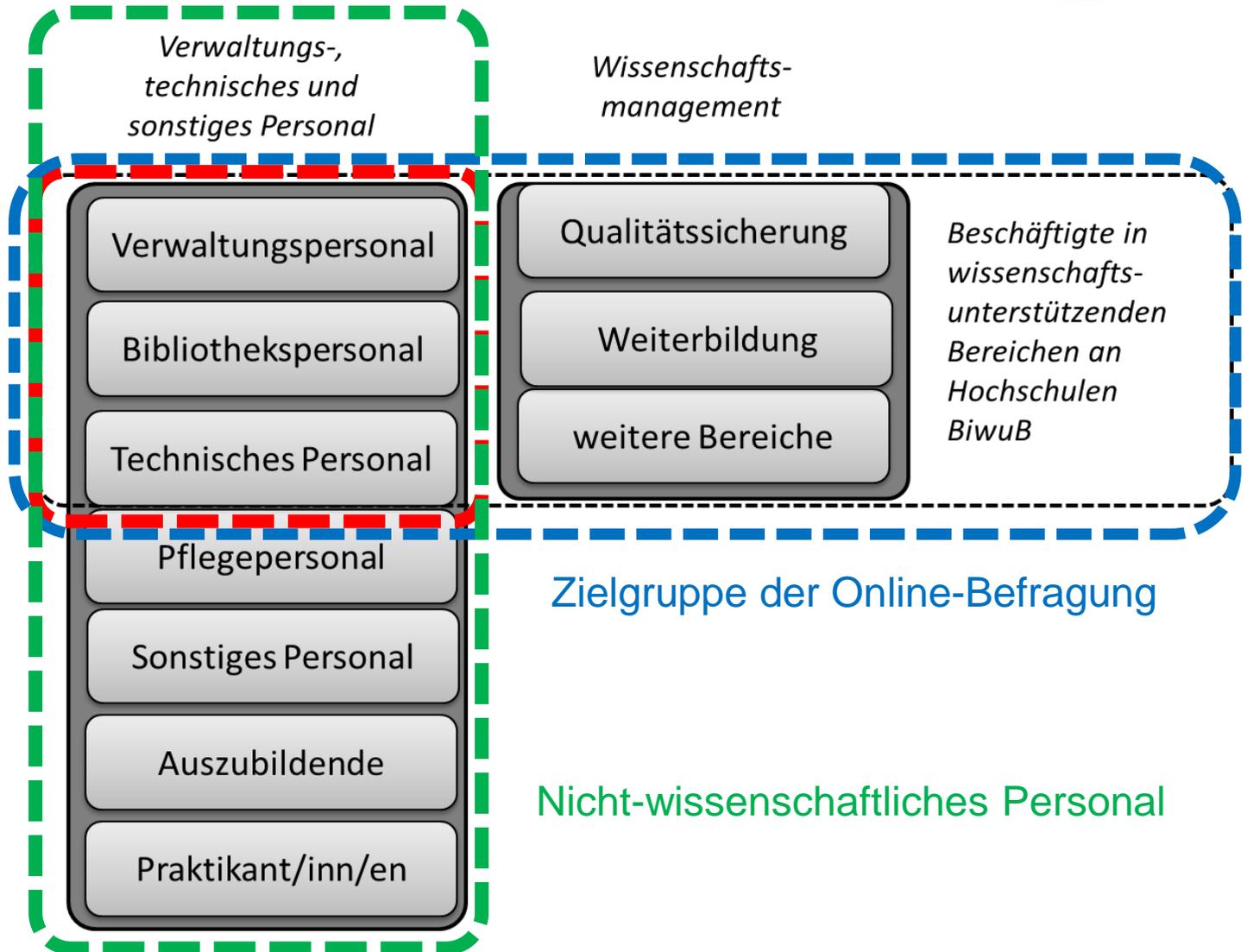
Themenfelder:

- 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

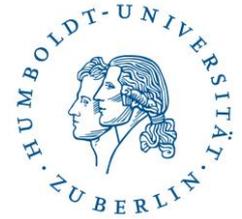
Definition „BiwuB“



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)

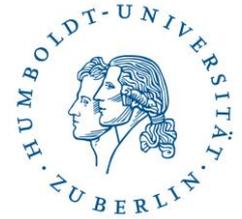
b) Generalisierung:

- Online-Befragung des wissenschaftsunterstützenden Personals an 21 ausgewählten (staatlichen) Hochschulen

c) Vertiefung und Validierung:

- Problemzentrierte Interviews mit ca. 30 Beschäftigten aus wissenschaftsunterstützenden Bereichen

Anlage der Online-Befragung



21 Hochschulen (12 Universitäten, 9 Fachhochschulen)

ca. 23.200 V-B-T-Beschäftigte (von insgesamt ca. 150.000; zzgl. „Wissenschaftsmanagement“ und „Hochschulprofessionen“)

12 Bundesländer (Nord, West, Süd, Ost)

Unterschiede in Profilen und Größe (z.B. „Exzellenzuniversitäten“, Technische Universitäten, „Traditionsuniversitäten“, „Neugründungen“)

Erhebungszeitraum: 04.11.2014 bis 28.02.2015

(ca. 4 Wochen je HS)

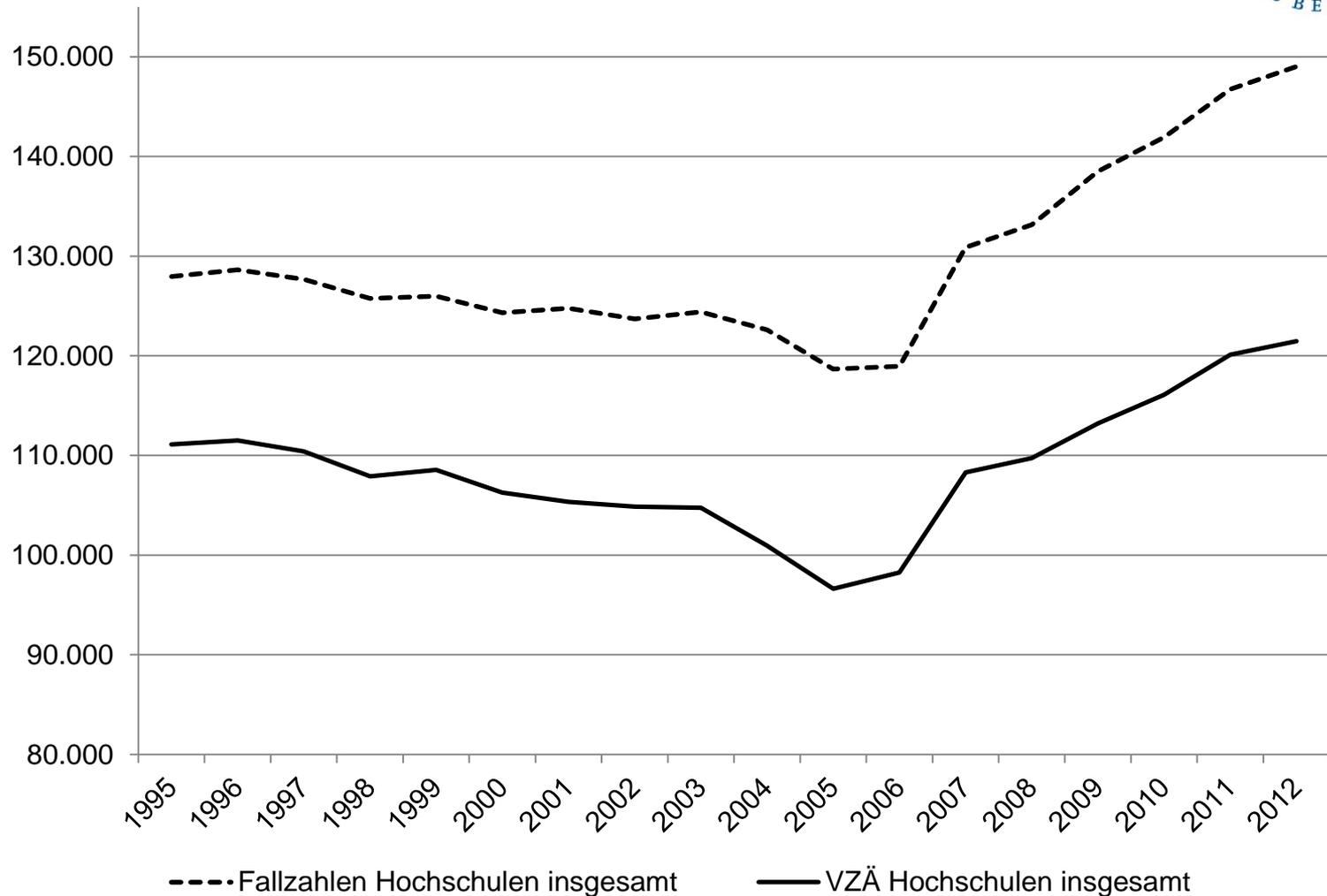
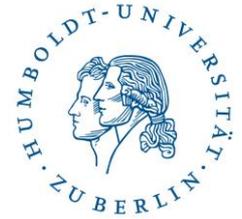
39 Fragen (Bearbeitungsdauer lt. Pretest ca. 25 min.)

Auswertung: Daten von 2.511 Beschäftigten (nach Bereinigung)



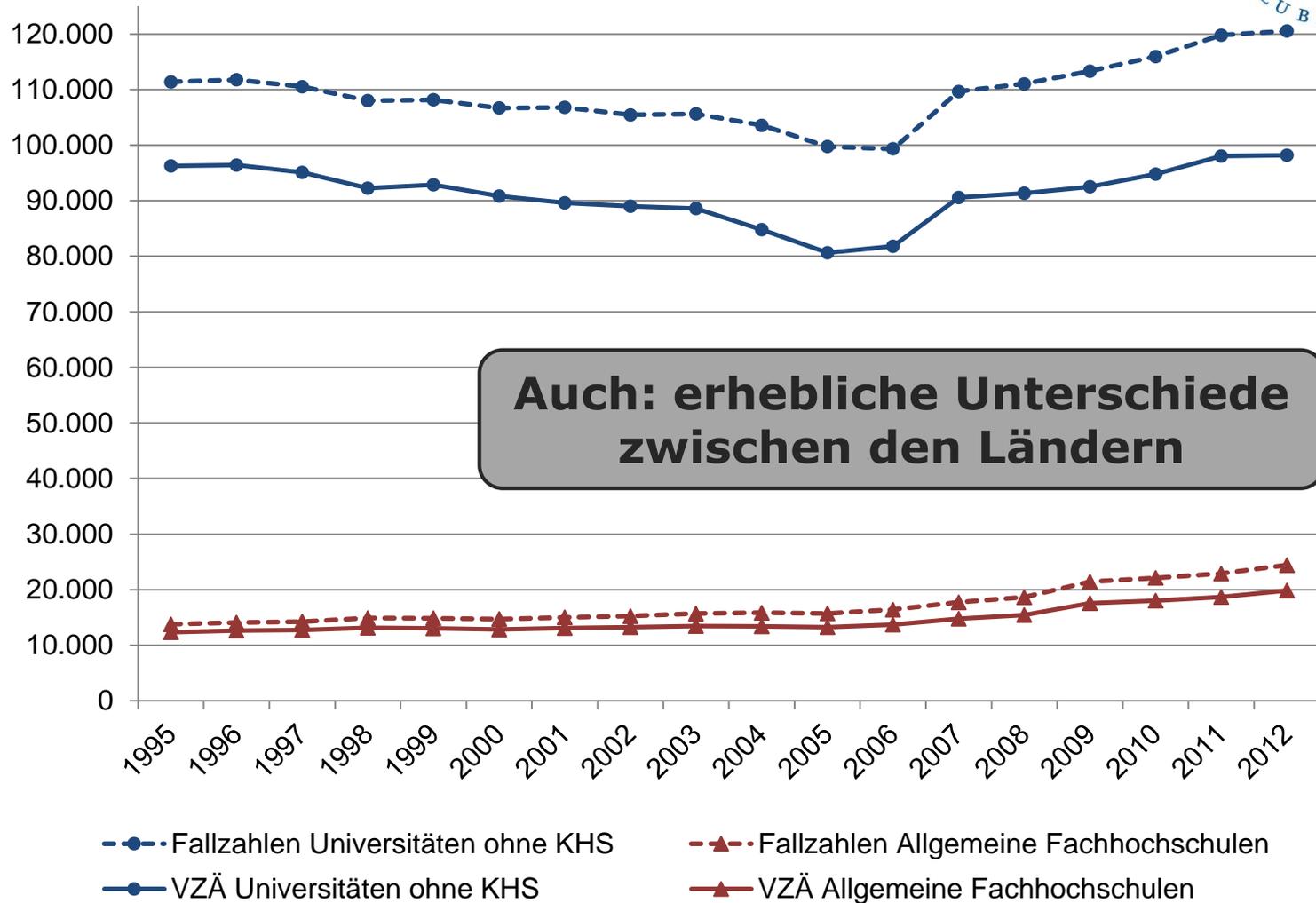
2. Kurzüberblick: Amtliche Statistik

VBT-Beschäftigte an Hochschulen insgesamt 1995 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt (HIS-ICEland), eigene Auswertungen

VBT-Beschäftigte an Universitäten und Fachhochschulen 1995 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt (HIS-ICEland), eigene Auswertungen

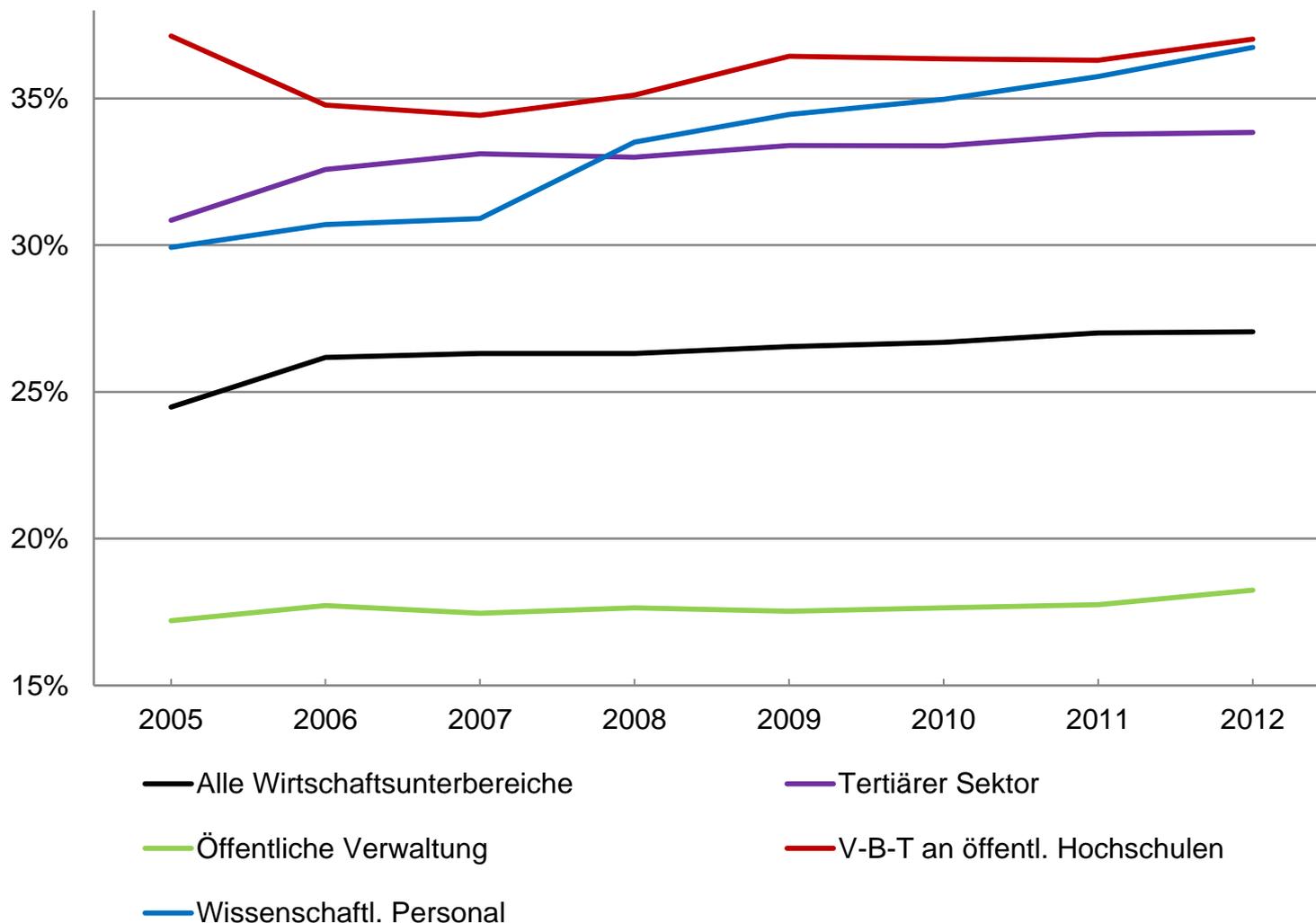


3. (Formale) Arbeits- und Beschäftigungssituation

Formale Beschäftigungssituation – auf einen Blick

- **Befristung**
 - 25,5 % befristet beschäftigt
 - Ø 27,6 Monate
 - 94,5 % Wunsch nach Entfristung
- **Beschäftigungsumfang**
 - 66,7 % eine Vollzeitbeschäftigung
 - 28,3 % eine Teilzeitbeschäftigung
 - 4,3 % zwei Teilzeitbeschäftigungen
 - TZ-Beschäftigte: 41,7 % Interesse an Aufstockung
- **Arbeitszeit**
 - Vereinbarte Arbeitszeit Ø 34,5 Wochenstunden
 - Tatsächliche Arbeitszeit Ø 37,5 Wochenstunden
- **Nebentätigkeit**
 - 16,5 % Ausübung einer Nebentätigkeit
 - Ø 8,4 Wochenstunden
 - 48,6 % regelmäßig

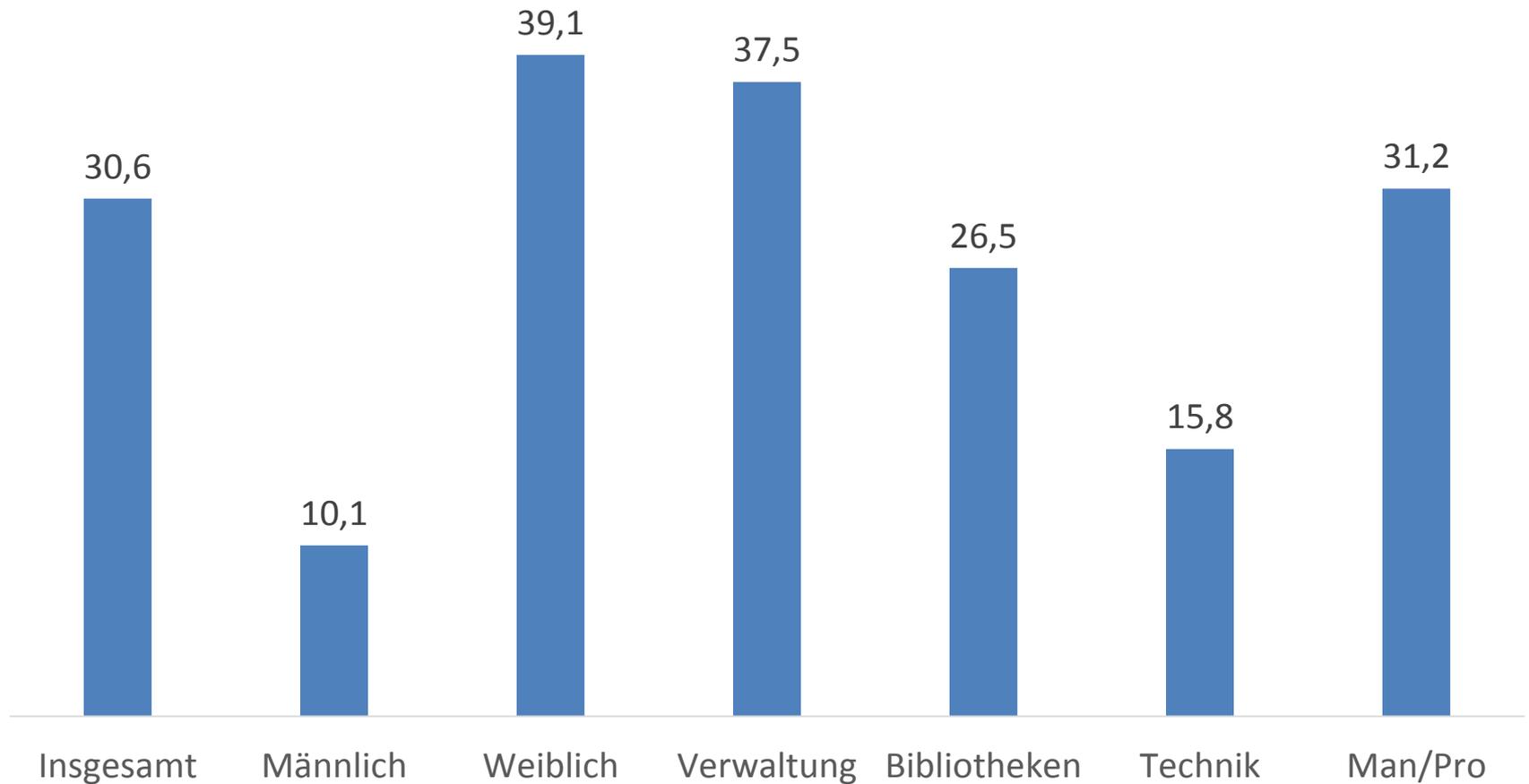
Anteil Teilzeitbeschäftigter nach ausgewählten Branchen 2005 bis 2012 (in Prozent)



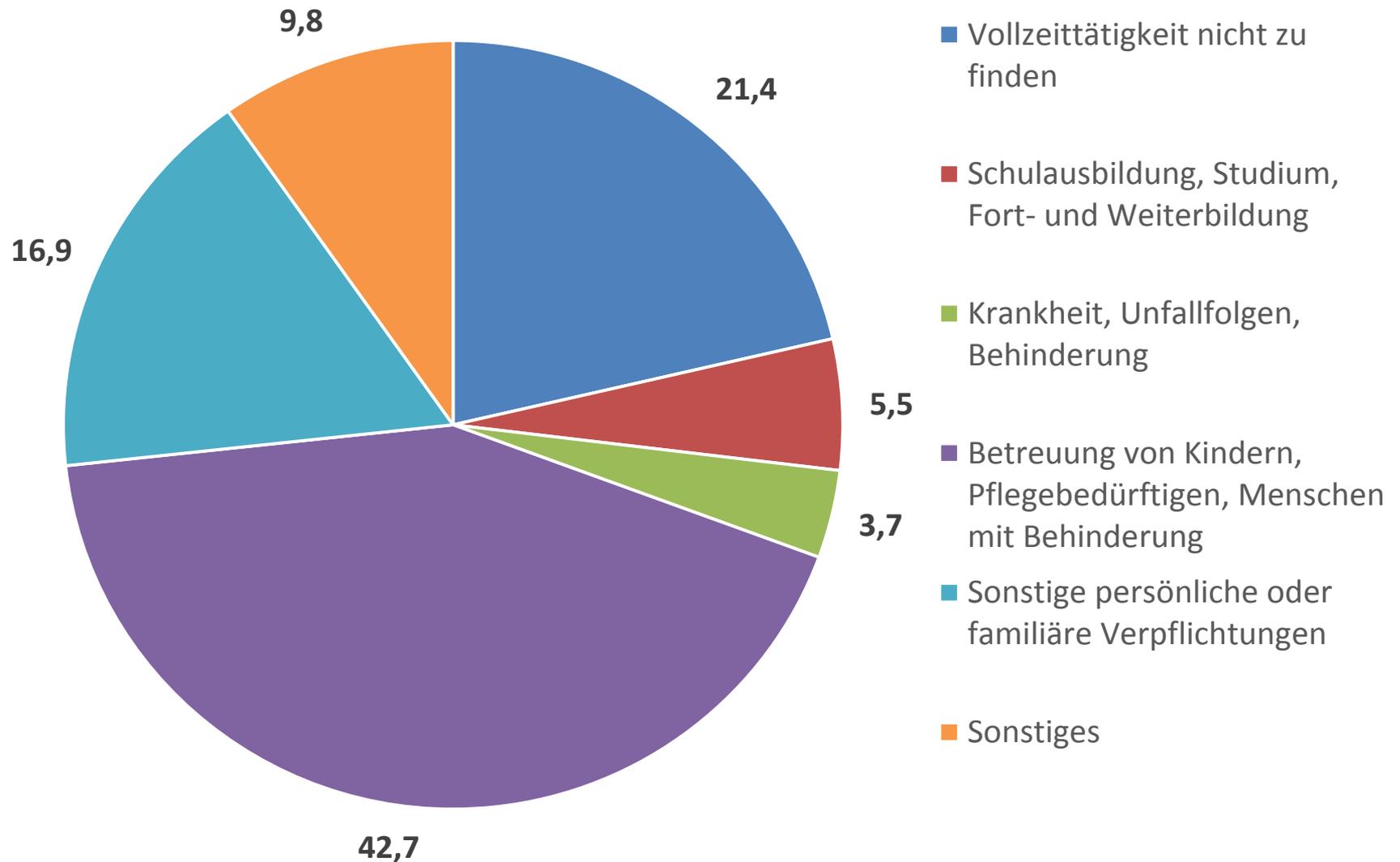
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus); für V-B-T und Wissenschaftliches Personal: Statistisches Bundesamt (DZHW-ICEland), eigene Auswertungen

Teilzeit

Anteil Teilzeitbeschäftigter nach Stellenprofilgruppen und Geschlecht (in Prozent)

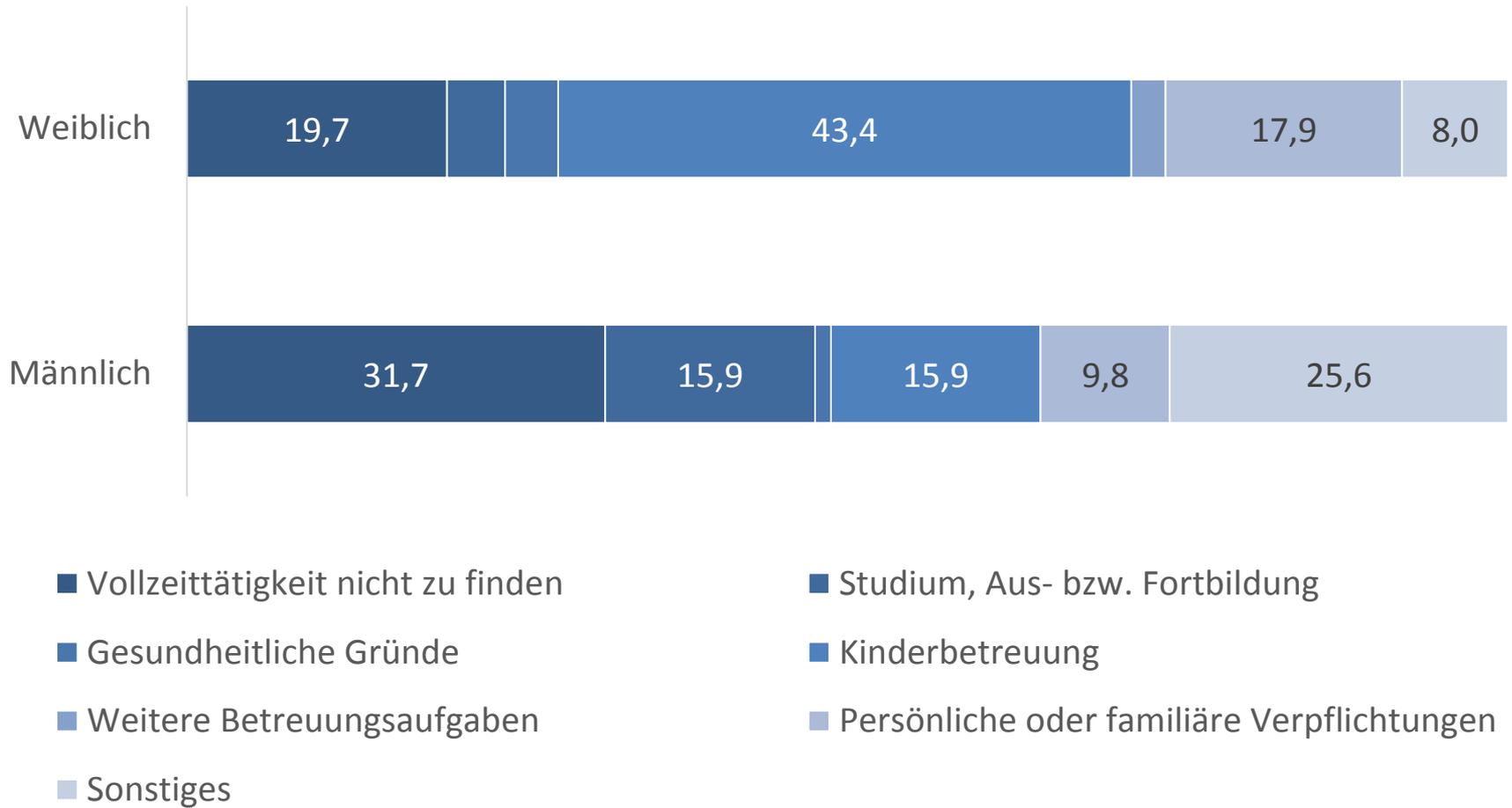


Gründe für Teilzeittätigkeit (in Prozent)



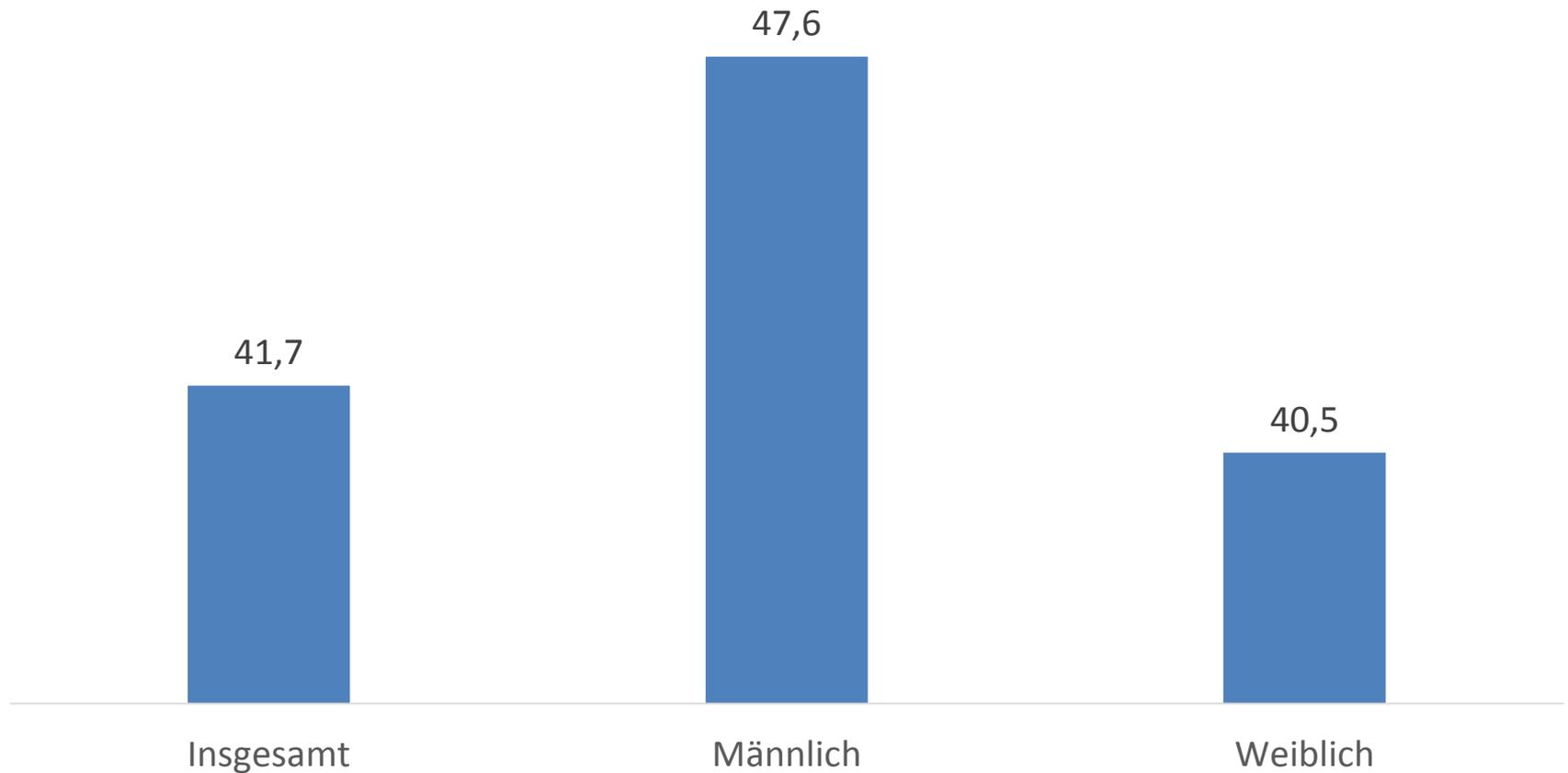
Teilzeit

Gründe für eine Teilzeittätigkeit nach Geschlecht (in Prozent)

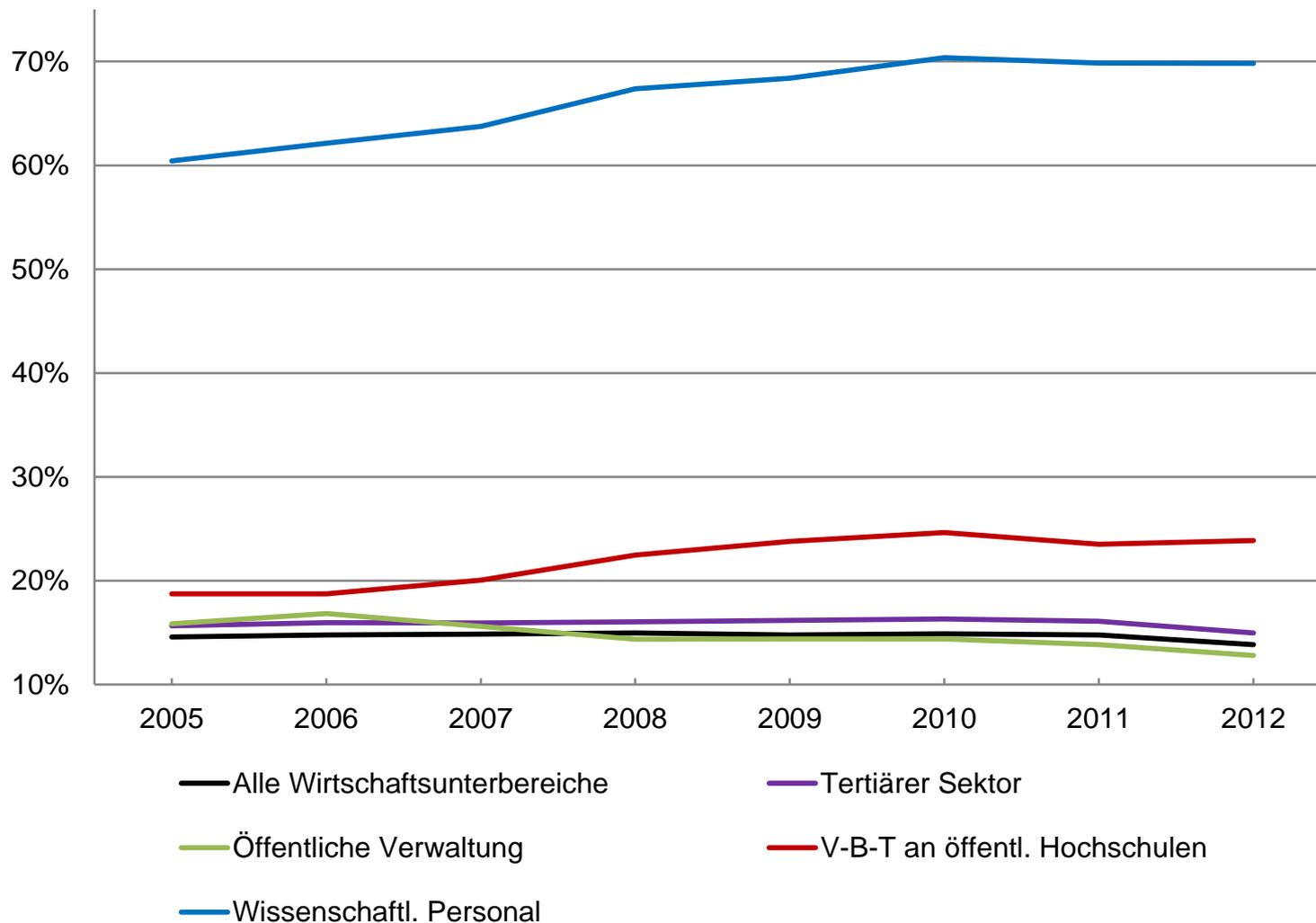


Teilzeit

Interesse an Aufstockung der Arbeitszeit nach Geschlecht (in Prozent)



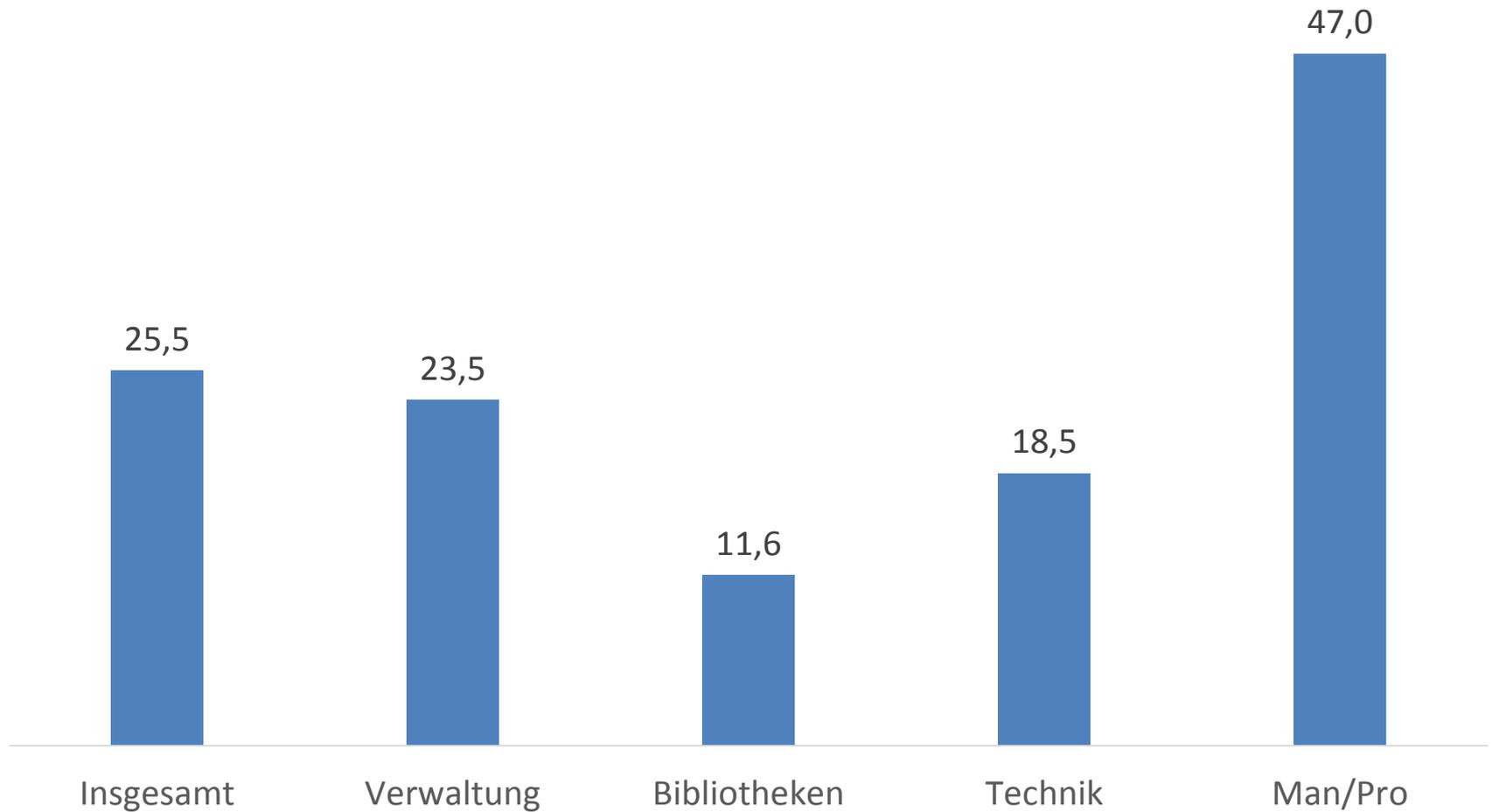
Anteil befristet Beschäftigter nach ausgewählten Branchen 2005 bis 2012 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus); für V-B-T und Wissenschaftliches Personal: Statistisches Bundesamt (DZHW-ICEland), eigene Auswertungen

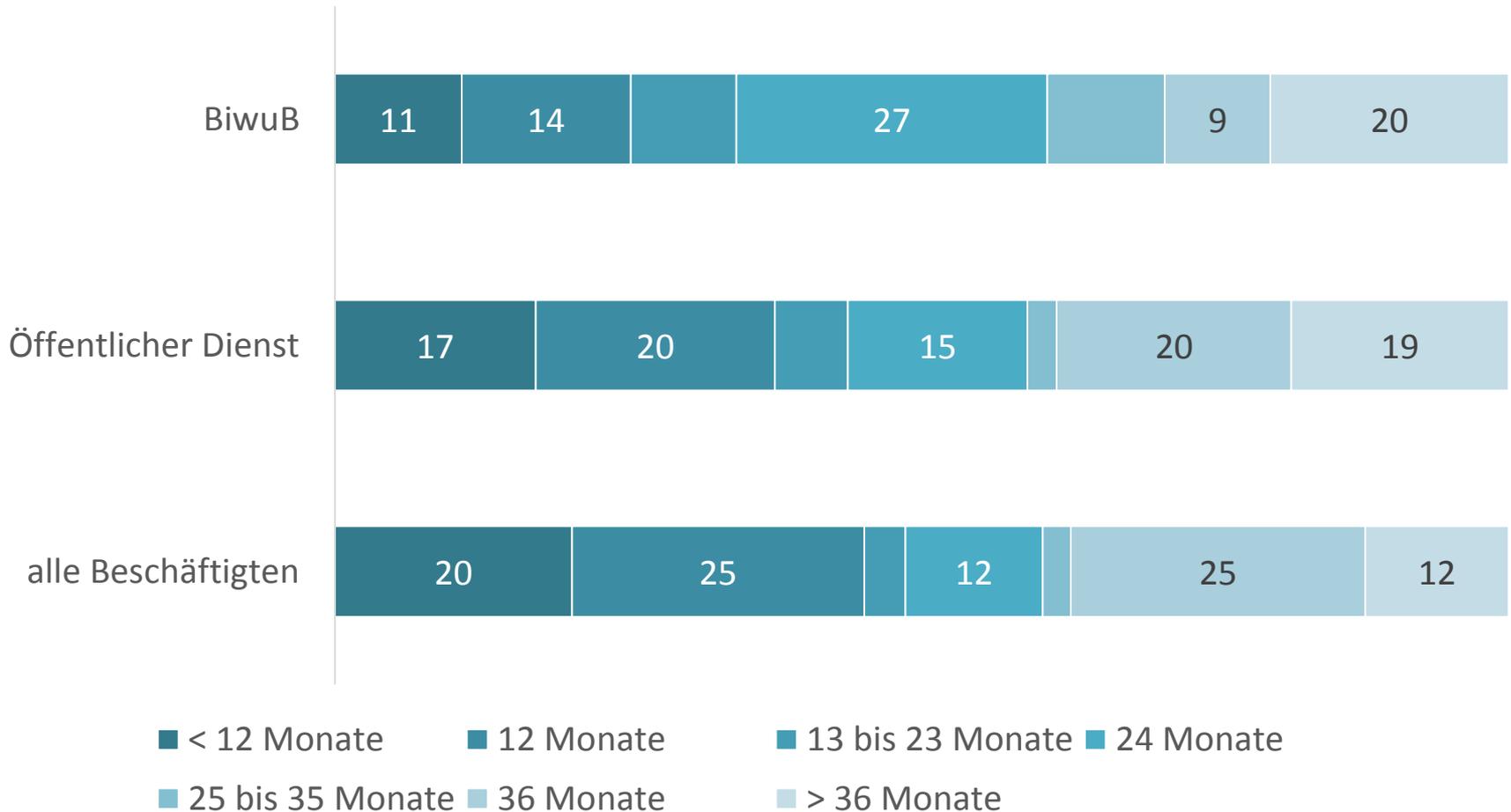
Befristung

Anteil befristeter Beschäftigter nach Stellenprofilgruppen (in Prozent)



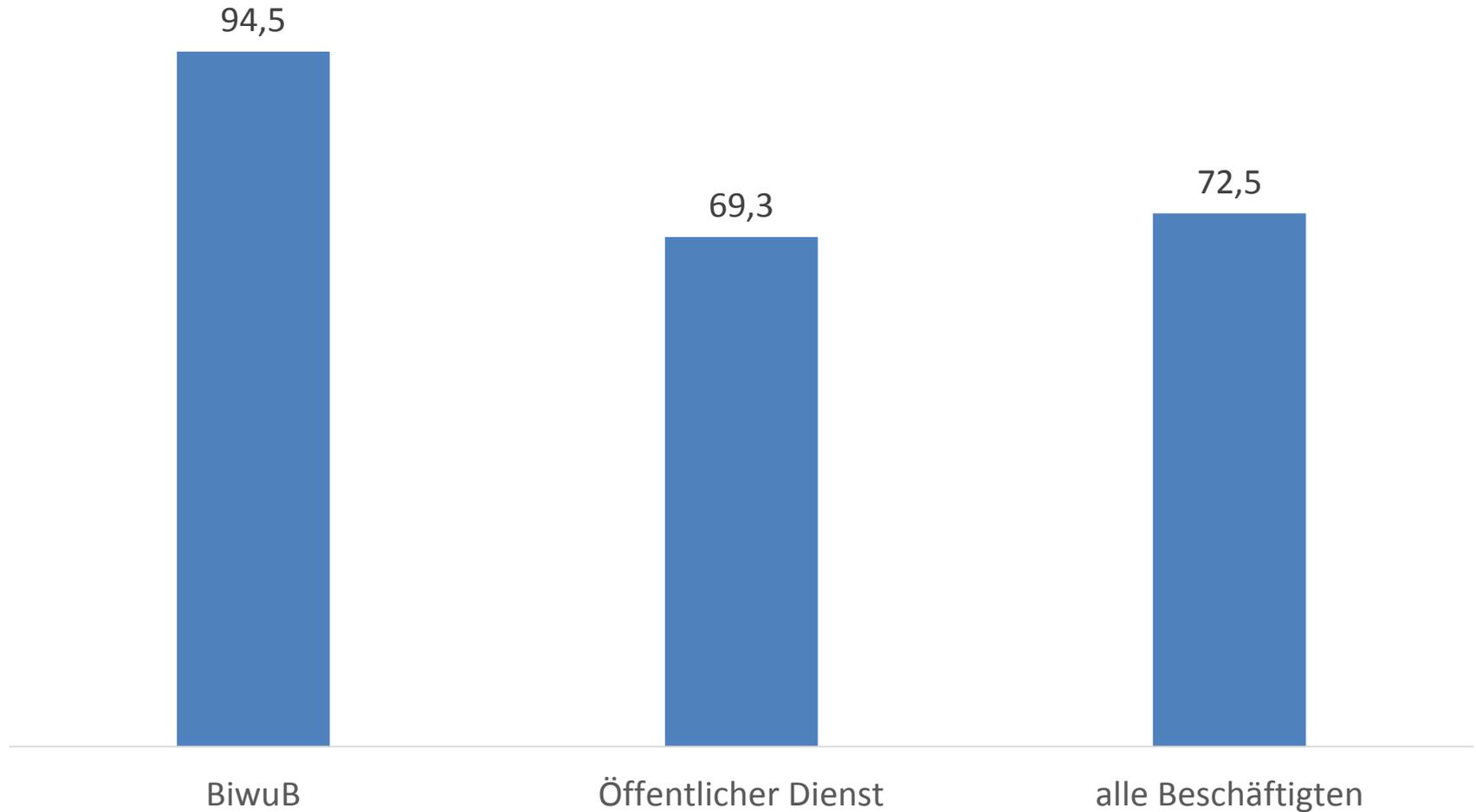
Befristung

Dauer der Befristung bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (in Prozent)



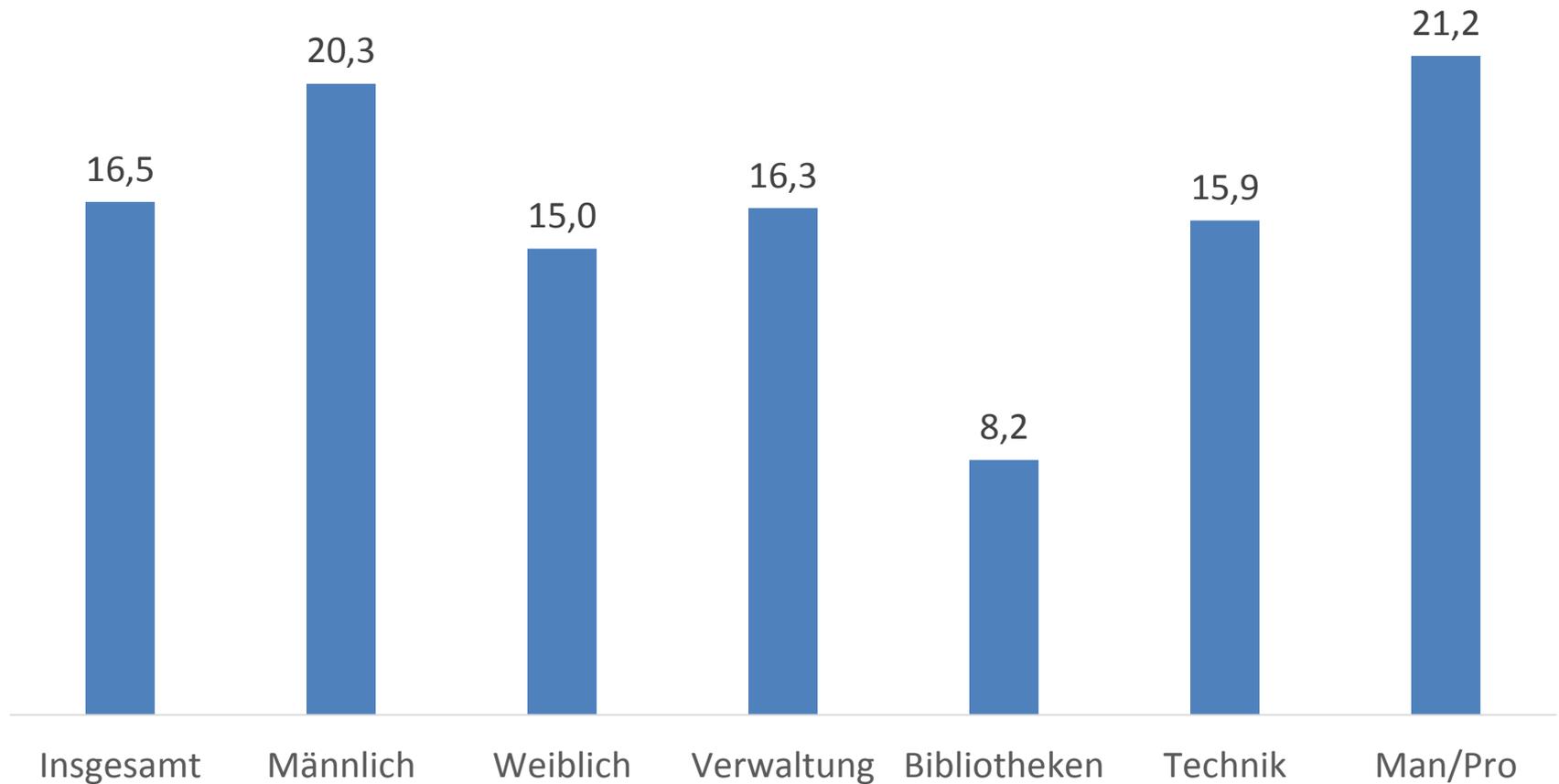
Befristung

Interesse an Entfristung bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (in Prozent)



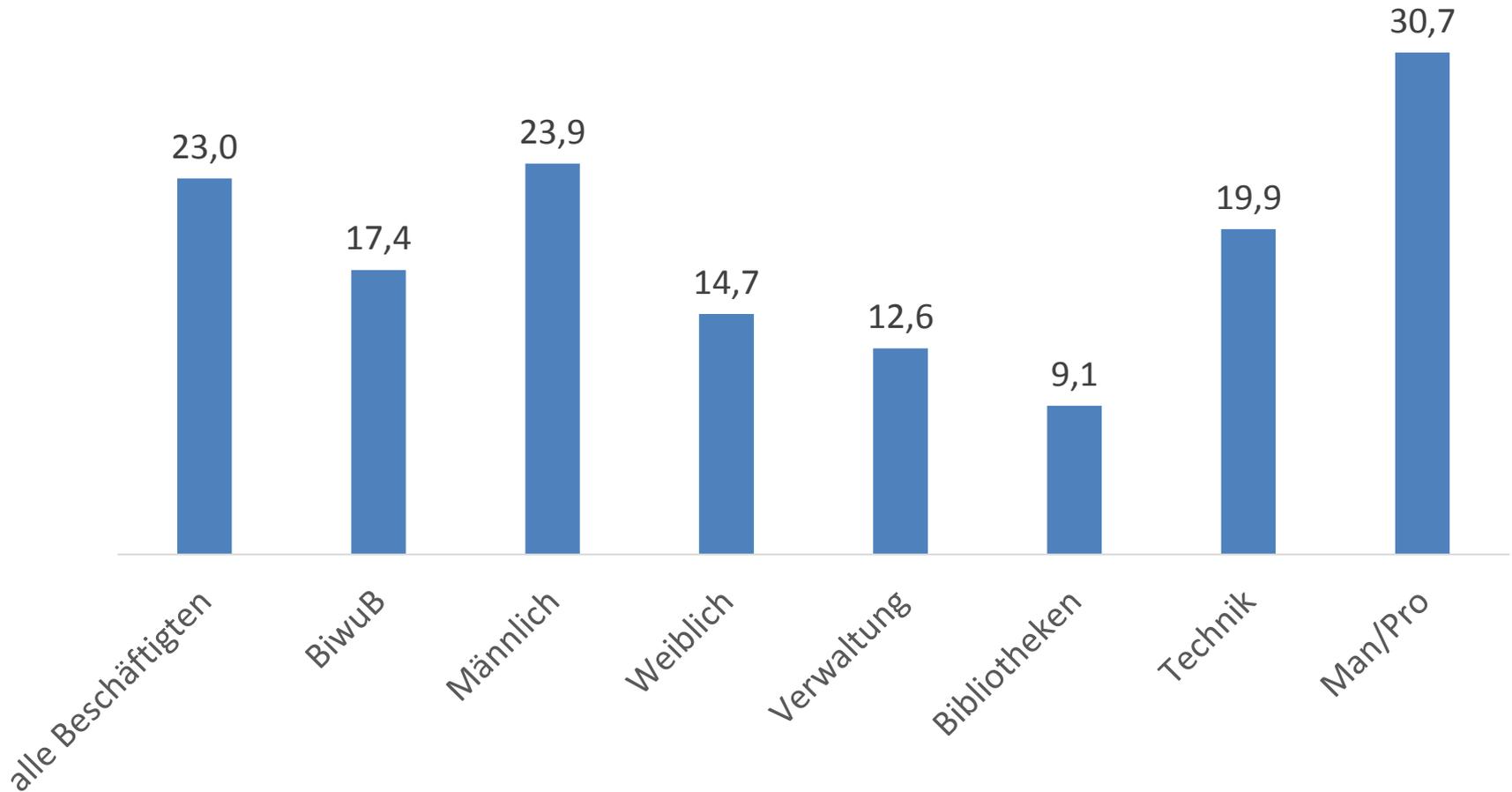
Nebentätigkeit

Anteil Beschäftigter mit Nebentätigkeit(en) nach Stellenprofilgruppen und Geschlecht (in Prozent)



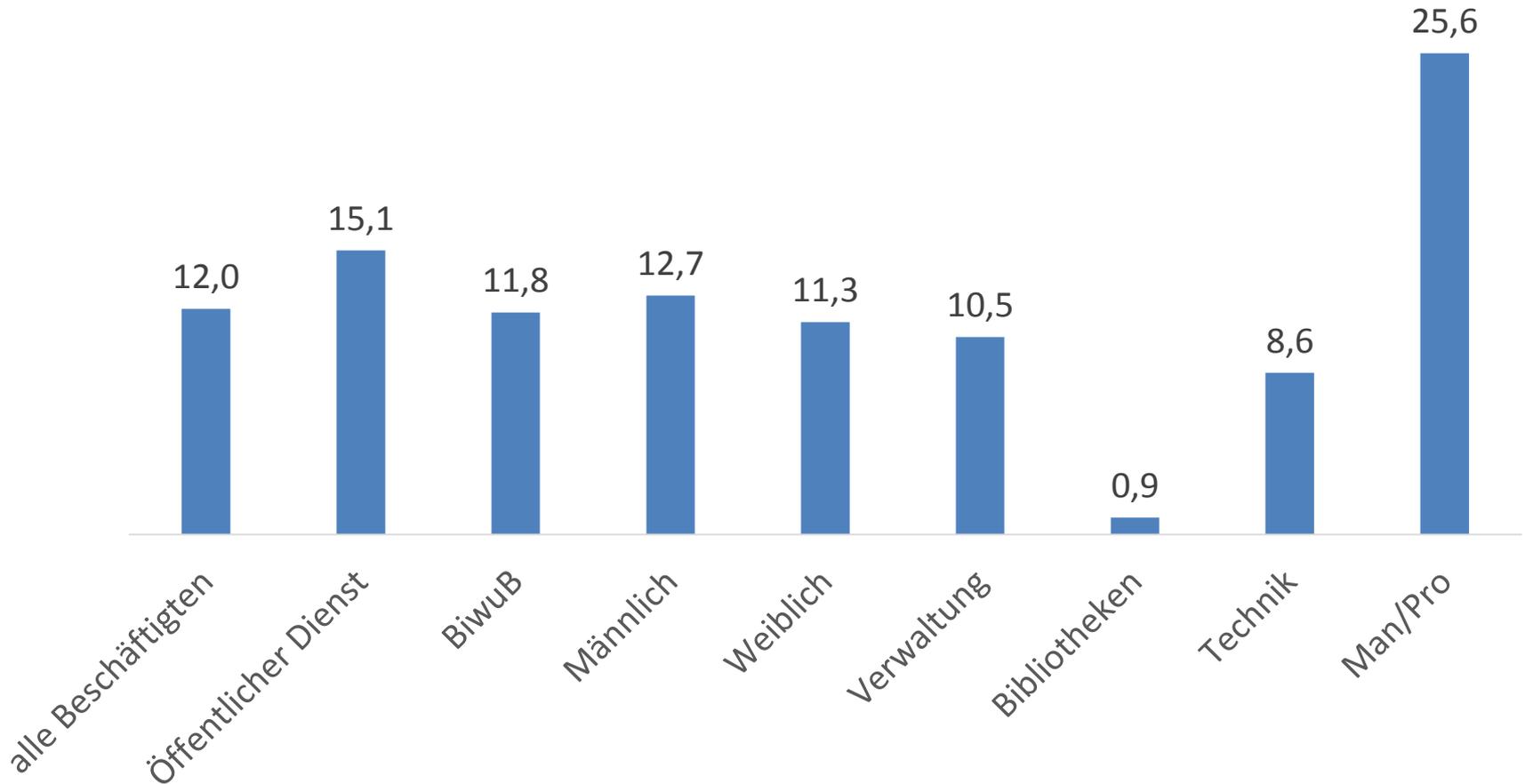
Erreichbarkeit

Erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (sehr häufig/oft) nach ausgewählten Beschäftigtengruppen, Stellenprofilgruppen und Geschlecht (in Prozent)

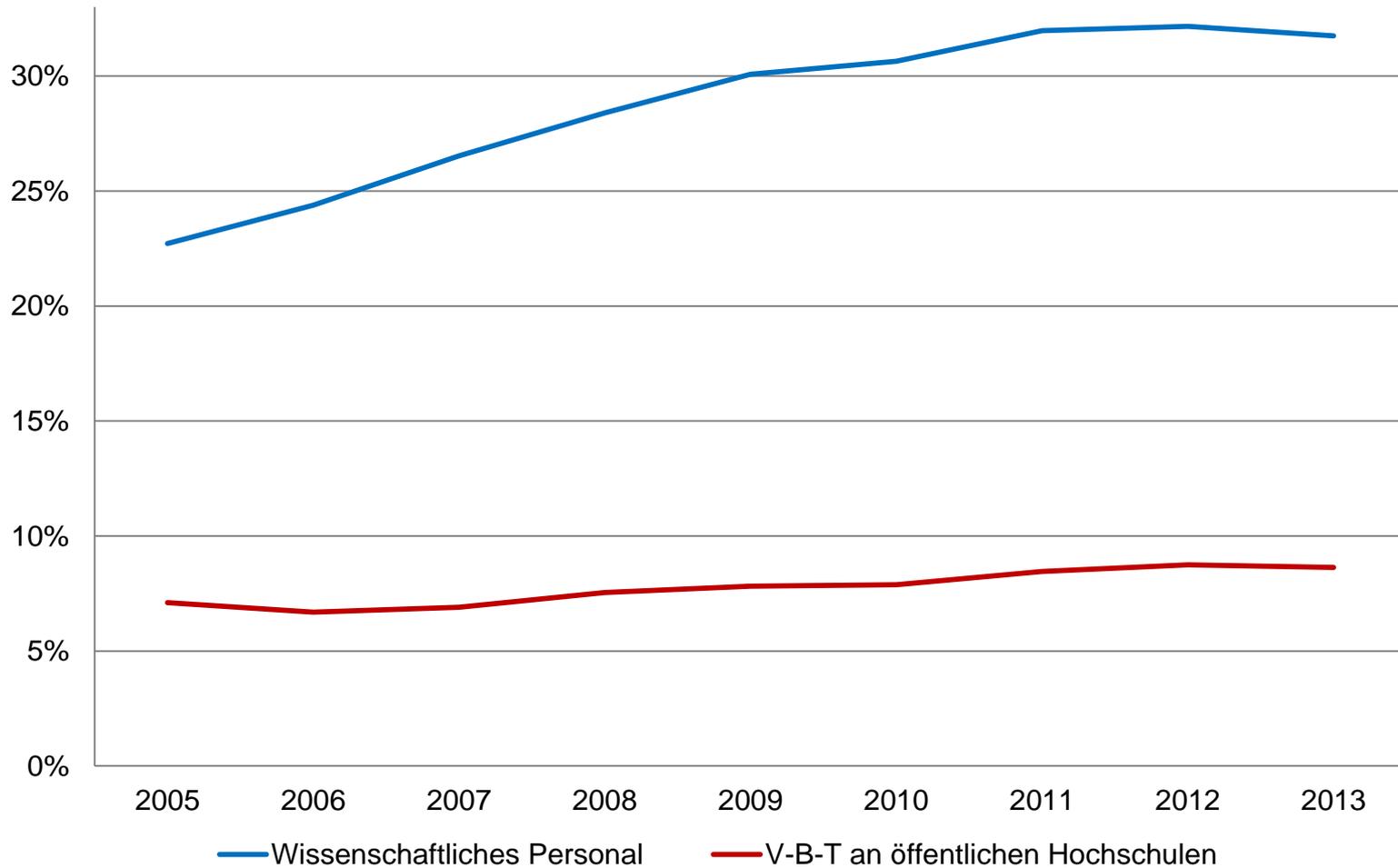


„Home Office“

Telearbeit/Home Office (überwiegend/teilweise) nach ausgewählten Beschäftigtengruppen, Stellenprofilgruppen und Geschlecht (in Prozent)



Anteile drittmittelfinanzierter Beschäftigter an Hochschulen 2005 bis 2013 (in Prozent)

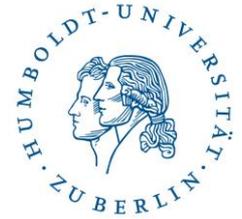


Quelle: Statistisches Bundesamt (DZHW-ICEland), eigene Auswertungen



4. Auswirkungen hochschul- und organisationspolitischer Reformen

Eindrücke aus Experteninterviews und Fallstudien



Stärkere Selbststeuerung der Hochschulen

„Wir dürfen selber entscheiden, müssen aber auch wahnsinnig gut begründen, warum wir was getan haben und werden ständig überprüft, ob wir unsere Entscheidungen richtig getroffen haben.“ (E01)

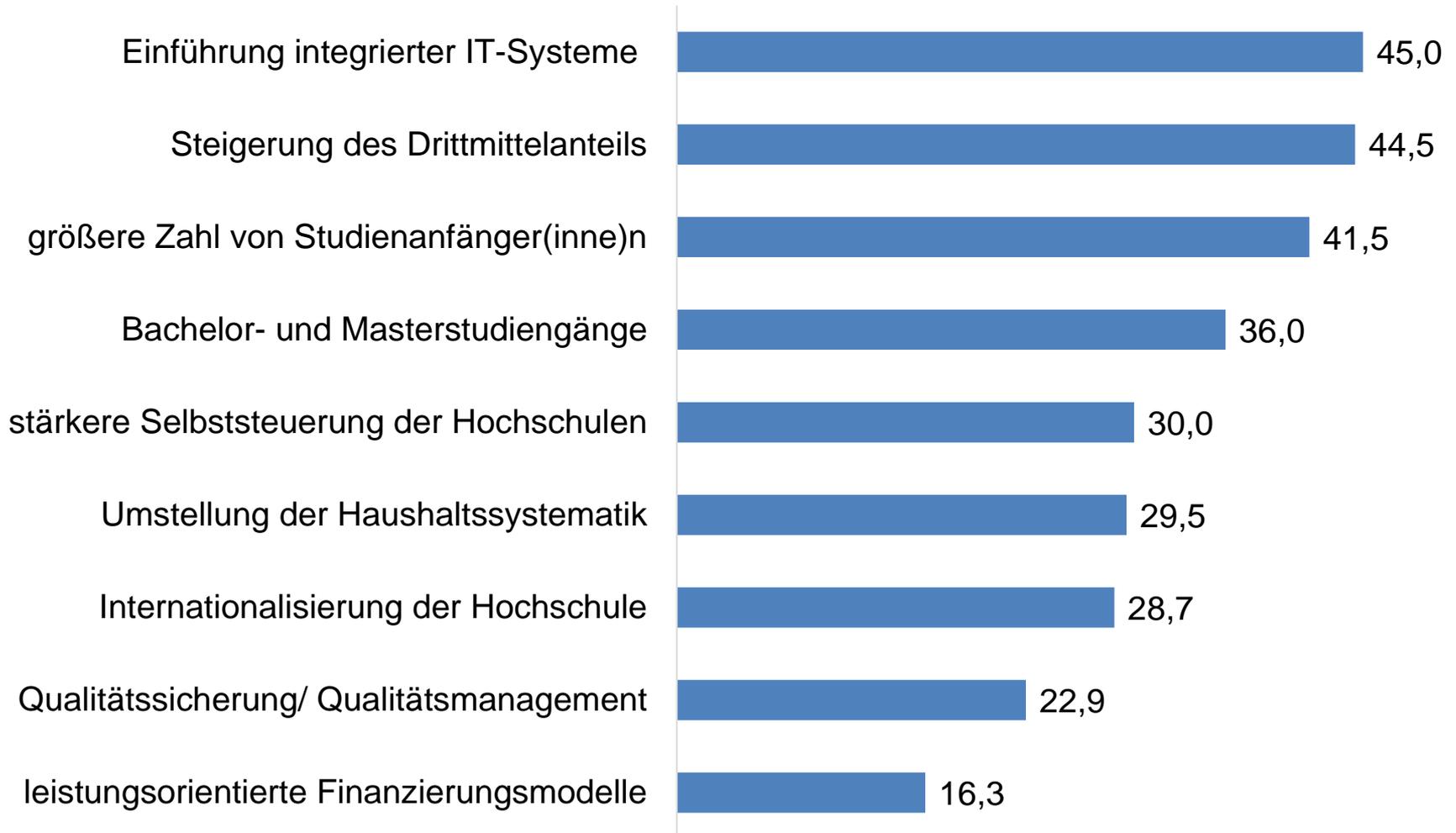
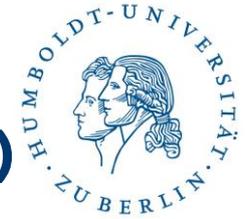
Hohe Bedeutung integrierter IT-Systeme

„Also man wird von der IT-Abteilung oder von dem Techniker abhängiger. [...] Der IT-Mensch könnte einem sagen, wo man hin will.“ (FH02)

Große Relevanz von Drittmittelfinanzierung

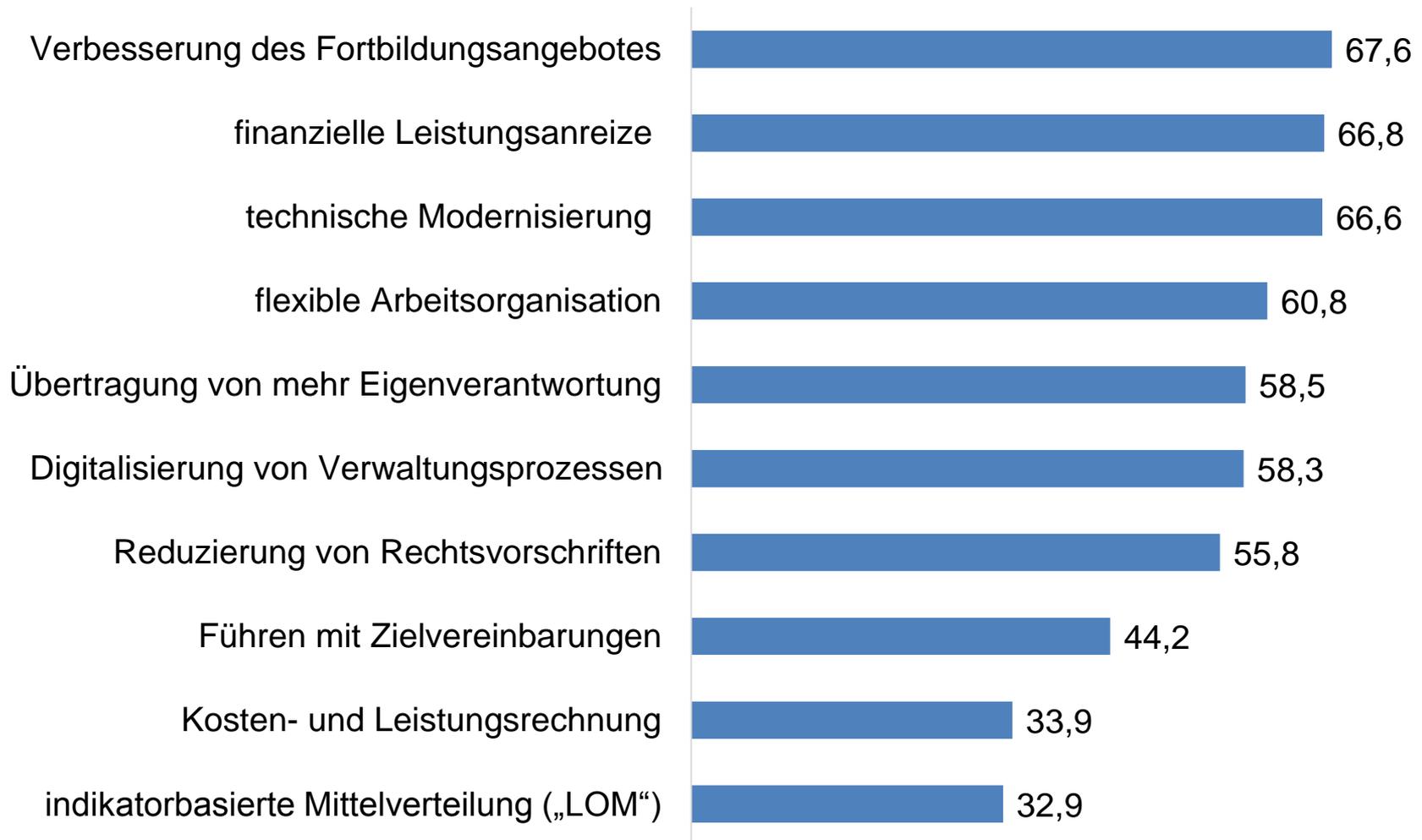
„(W)enn wir von heute auf morgen die Drittmittel los wären, wären wir nicht mehr handlungsfähig im Regelbetrieb“ (Uni 01).

Auswirkungen von Hochschulreformen (starker und sehr starker Einfluss, in Prozent)



Quelle: „BiwuB“-Online-Befragung; eigene Auswertungen

Befürwortung von Reforminstrumenten (voll und ganz/eher ja, in Prozent)

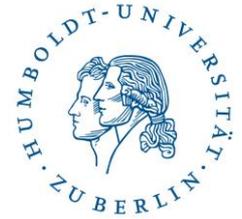


Quelle: „BiwuB“-Online-Befragung; eigene Auswertungen



5. Neue Anforderungen und Reaktionen seitens der Hochschulen

Eindrücke aus Experteninterviews und Fallstudien



Veränderung des Arbeitsvolumens

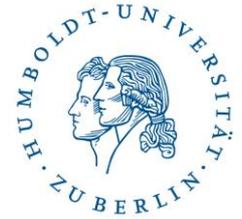
„Eine hohe Arbeitsverdichtung hat stattgefunden, die Menge, die Masse hat sich wirklich sehr stark verdichtet [...] zusätzliche Aufgaben ohne mehr Personal. Verdichtung, Verdichtung, Verdichtung. Man lässt sie gar nicht zu Atem kommen.“ (E01)

Veränderung der Arbeitsanforderungen

„(E)in ganz erheblicher Zugewinn an Komplexität, an Dynamik und auch an [...] Vielfalt der Aufgaben“ (Uni 01)

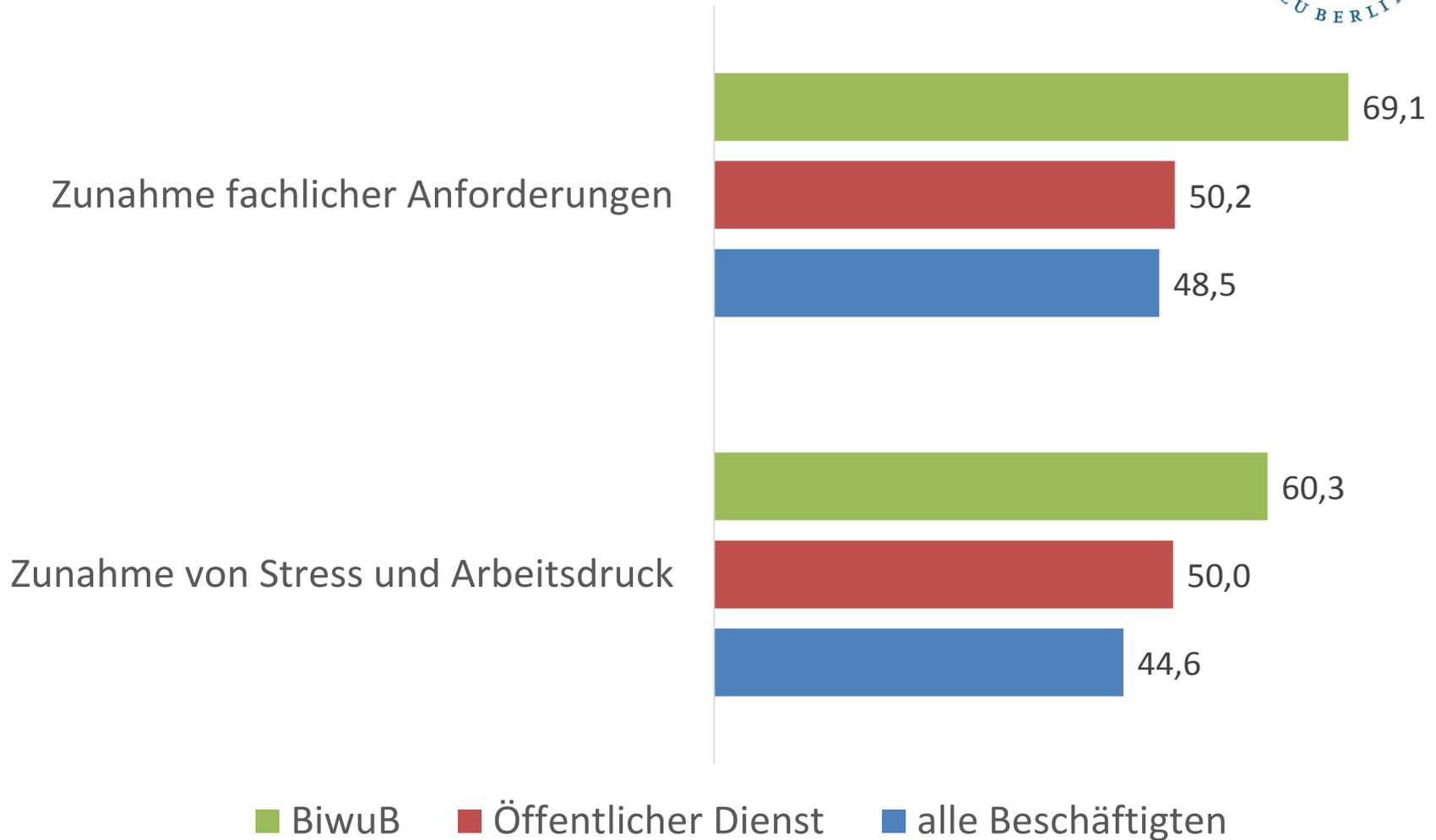
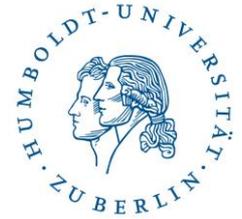
„(G)rundsätzlich ist es so, dass das Aufgabenspektrum breiter wird, das Personal aber nicht mehr.“ (FH 02)

Neue Anforderungen



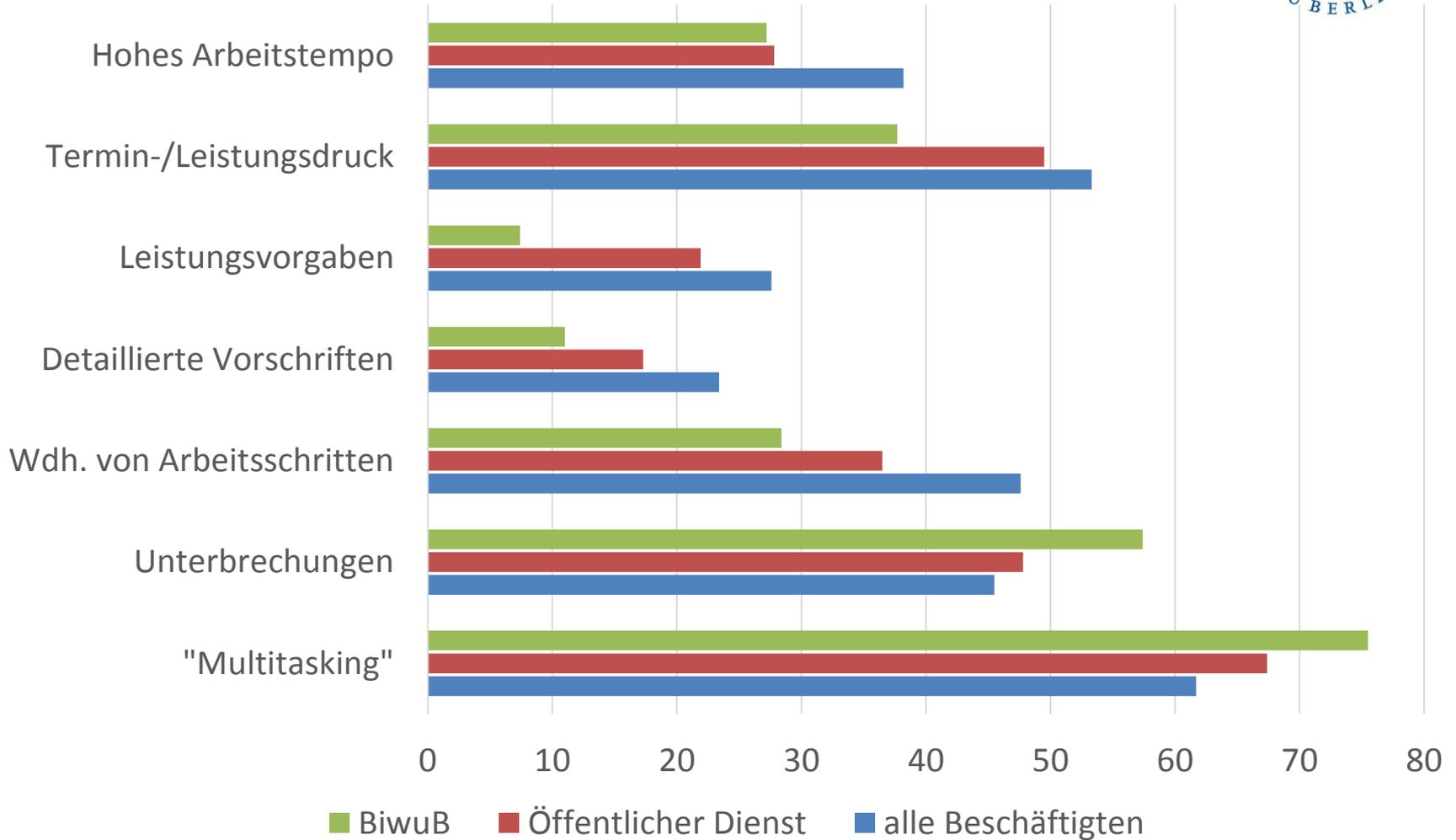
Studium, Lehre	Forschung	Organisation
Akkreditierung, Internationalisierung, Studierendenberatung und -betreuung, Alumniarbeit, Weiterbildung, SchülerInnenarbeit ...	Wissens- und Technologietransfer, Beratung, Gründungsförderung und -beratung, Drittmittelakquise ...	Profilbildung, Marketing, Wettbewerb, Qualitätsmanagement, Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, ...

Veränderung der Arbeitssituation nach Beschäftigtengruppen (in Prozent)



Quellen: BiwuB-Onlinebefragung; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012

Aktuelle Arbeitssituation (Häufige Ereignisse, in Prozent)



Quellen: BiwuB-Onlinebefragung; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012

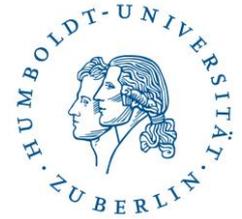


Neue Anforderungen

Zentrale Problematik:

[Basis: Fallstudien an zwei Hochschulen (Uni/FH)]

- Zunehmende Beanspruchung der wissenschaftsunterstützenden Bereiche durch quantitative Herausforderungen und zusätzliche Aufgabenfelder
- Eingeschränkte Möglichkeiten der Anpassung der wissenschaftsunterstützenden Bereiche (knappe Ressourcen, ggf. Personalkürzungsvorgaben der Länder)



Strategien

Fallübergreifende Strategien:

- **Flexibilisierung**
 - Flexible Arbeitskräfte (Stellen, SHK, Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, drittmittelfinanzierte Beschäftigung)
- **Ausdifferenzierung**
 - Etablierung von (Stabs)Stellen im Wissenschaftsmanagement
- **Rationalisierung**
 - Technisierung, Automatisierung, Informatisierung

Strategien

Fallbezogene Strategien (FH):

„Wenn die Mitarbeiter nicht zufrieden sind, dann klappt das Ganze nicht.“ (FH 08)

„Also wir können nicht über Rechtsnormen oder sonst irgendwas die Sache steuern, sondern wir müssen das über Motivation, Vertrauen, Arbeitsatmosphäre, Klima und auch ein bisschen Freude eben halt an der Arbeit [...]“ (FH02)

→ Gestaltung der Organisationskultur mit dem Ziel des Erhalts der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten



Strategien

Fallbezogene Strategien (Uni):

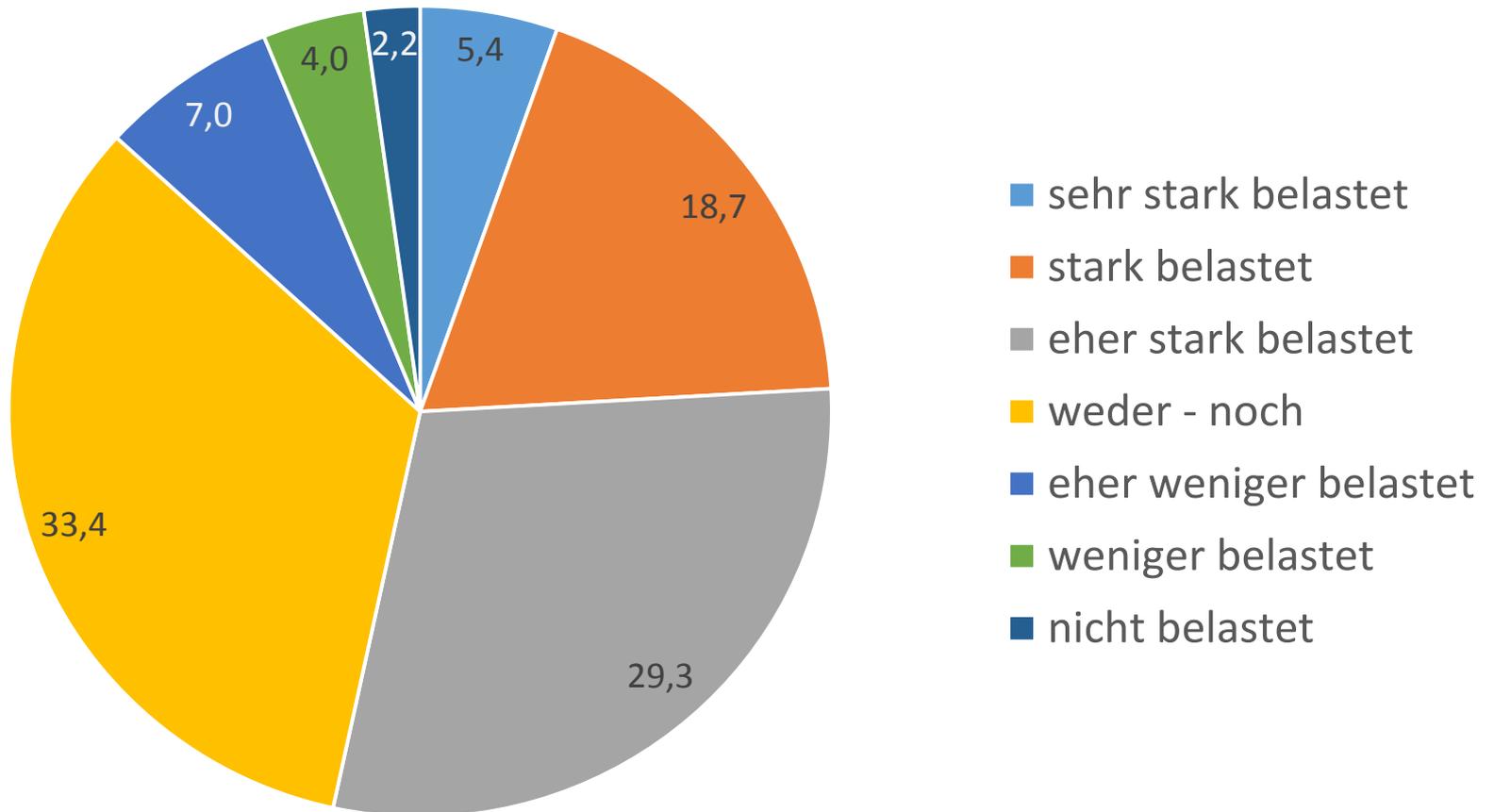
„[G]anz am Beginn sind wir nicht, aber wir sind auch noch nicht so sehr weit“ (Uni 01)

- Dezentralisierung der Verwaltung als Entlastung der Zentralverwaltung
- Keine Gesamtstrategie erkennbar (Inkrementalismus)



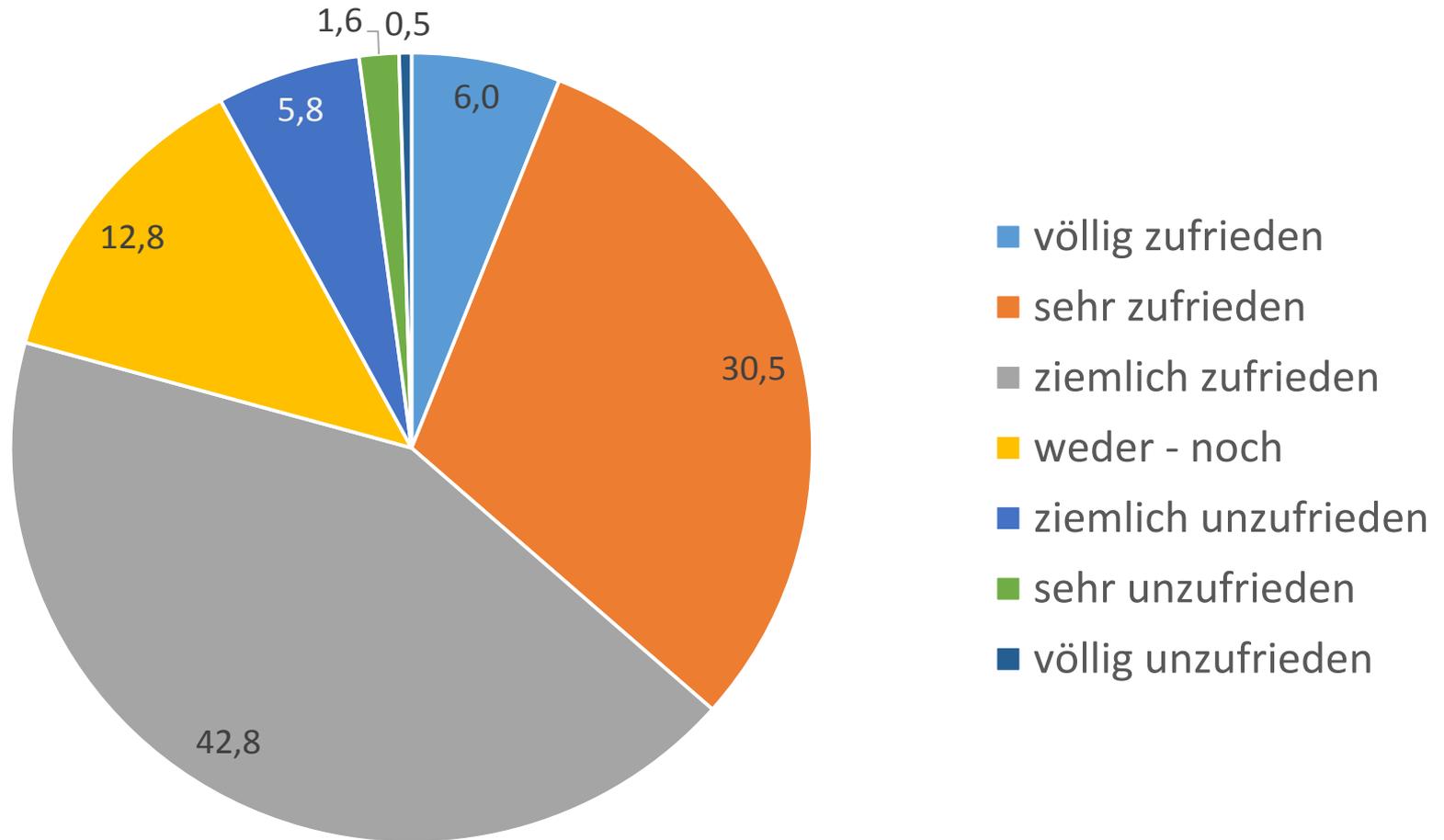
6. Belastung und Zufriedenheit aus Sicht der Beschäftigten

Belastungserleben (Angaben in Prozent)



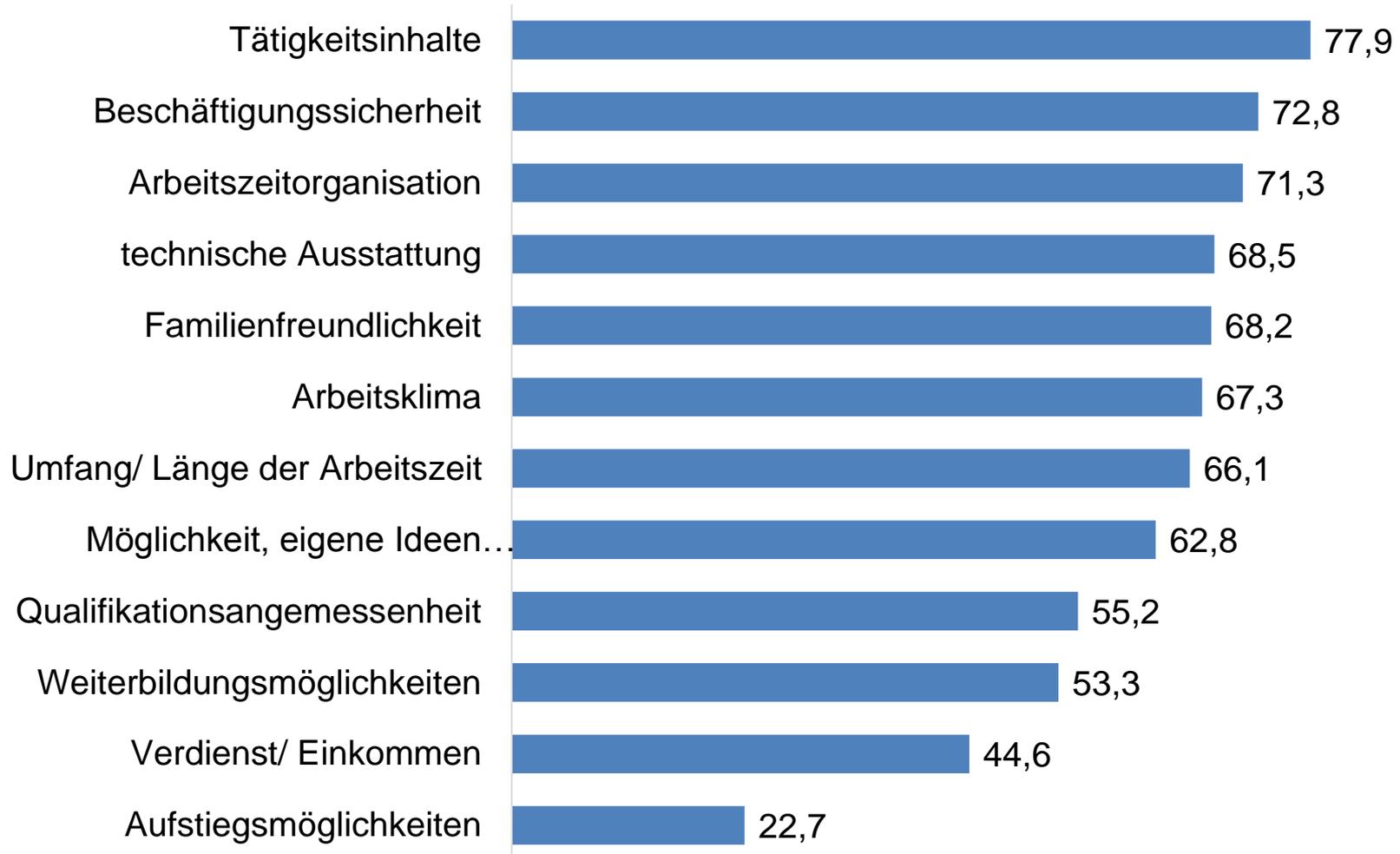
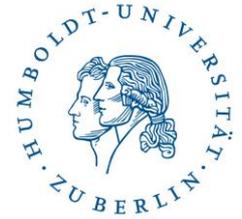
Quelle: „BiwuB“-Online-Befragung; eigene Auswertungen

Arbeitszufriedenheit allgemein (Angaben in Prozent)



Quelle: „BiwuB“-Online-Befragung; eigene Auswertungen

Arbeitszufriedenheit differenziert (zufrieden und eher zufrieden, in Prozent)



Quelle: „BiwuB“-Online-Befragung; eigene Auswertungen



**Vielen Dank für
Ihr/Eurer Interesse!**

**Ulf Banscherus
Institut für Erziehungswissenschaften
Abteilung Hochschulforschung**

ulf.banscherus@hu-berlin.de

