



„Endlich fragt mal jemand!“

**Empirische Befunde zur Arbeits-
und Beschäftigungssituation
von weiblichen Beschäftigten in
wissenschaftsunterstützenden Bereichen
an Hochschulen**

Ulf Banscherus

28. BuKoF-Jahrestagung
Freiburg, 30. September 2016

Gliederung

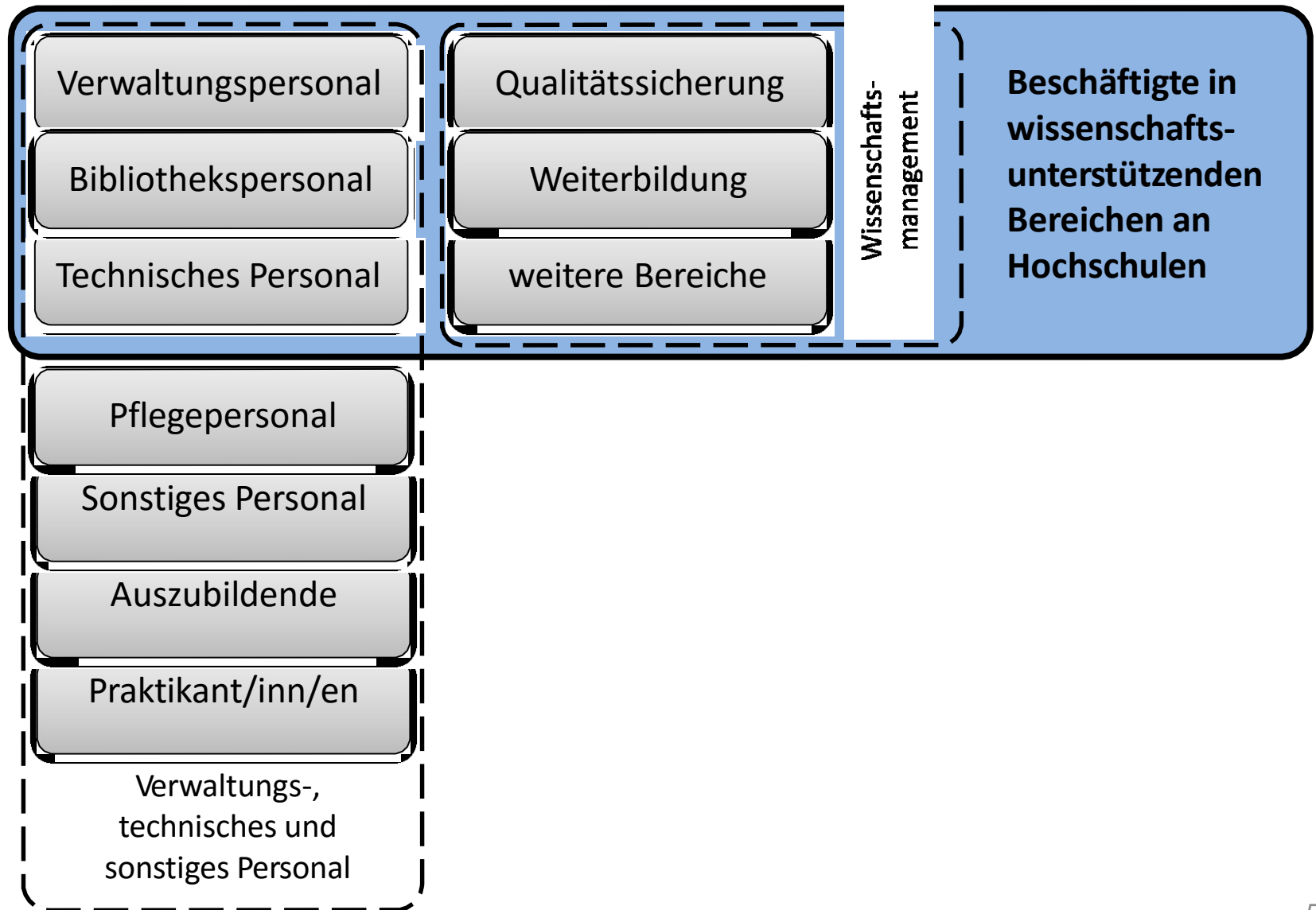
- 1. Eckpunkte des Forschungsprojektes**
- 2. Zentrale Merkmale der untersuchten Personengruppe**
- 3. Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten**
- 4. Formale Aspekte der Beschäftigungssituation**
- 5. Nachfragen, Diskussion**

1. Eckpunkte des Forschungsprojektes

Eckpunkte des Forschungsprojektes

- Projekttitle: ***Arbeit und Qualifizierung von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen im Wandel***
- Laufzeit: 10/2013 – 12/2016
- Finanzierung: Hans-Böckler-Stiftung
- Bearbeitung: Uta Böhm, Romy Hilbrich (bis 09/2015), Susanne Schmitt (seit 10/2015), Fanny Isensee (10/2015 bis 03/2016)
- Unterstützung: Olga Golubchykova (bis 09/2016), Maren Richter (11/2014 bis 09/2015), Jenny Högl (10/2015 bis 03/2016), Alena Seidel (seit 05/2016)
- Projektleitung: Prof. Dr. Andrä Wolter, Ulf Banscherus

Definition „BiwuB“



Kontext: Vielzahl unterschiedlicher Reformen

Stärkere Selbststeuerung der Hochschulen (New Public Management)

„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)

Arbeitsverdichtung (u.a. wg. „Bologna“, Expansion, „neuen“ Aufgaben)

„Eine hohe Arbeitsverdichtung hat stattgefunden, die Menge, die Masse hat sich wirklich sehr stark verdichtet [...].“ (E01)

Gewachsene Relevanz von Drittmitteln

„(W)enn wir von heute auf morgen die Drittmittel los wären, wären wir nicht mehr handlungsfähig im Regelbetrieb.“ (Uni01)

Hohe Bedeutung integrierter IT-Systeme (Digitalisierung)

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

Veränderung der Arbeitsanforderungen

„(E)in ganz erheblicher Zugewinn an Komplexität, an Dynamik und auch an [...] Vielfalt der Aufgaben [...].“ (Uni01)

Eckpunkte des Forschungsprojektes

Themenfelder: soziodemografische Merkmale, Arbeits- und Beschäftigungssituation von „BiwuB“
Veränderung des Arbeitsplatzes Hochschule

Arbeitspakete: Experteninterviews,
Auswertungen amtliche Statistik,
Dokumentenanalysen (Leitbilder und Zielvereinbarungen)
Fallstudien an zwei Hochschulen (Uni/FH)
Online-Befragung an 21 Hochschulen (12 Uni, 9 FH)
Qualitative Interviews mit ca. 30 Beschäftigten

Schwerpunkt: Online-Befragung

Online-Befragung

21 (staatliche) Hochschulen (12 Universitäten, 9 Fachhochschulen)

12 Bundesländer (Nord, West, Süd, Ost)

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

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

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

Erhebungszeitraum: 04.11.2014 bis 28.02.2015 (ca. 4 Wochen je HS)

Rücklauf: 2.511 auswertbare Fragebögen (ca. 9,6 bis 9,9 Prozent)

2. Zentrale Merkmale der untersuchten Personengruppe

Beschäftigte nach ausgewählten Stellenprofilen und Geschlecht (in %)

Stellenprofil	weiblich	männlich
insgesamt	71,1	28,9
Verwaltungsbeschäftigte/r	81,9	18,1
Wissenschaftsmanager/in	73,1	26,9
Sekretär/in	99,2	0,8
IT-Beschäftigte/r	18,2	81,8
Laboringenieur/in	18,8	81,3
Laborant/in, Technische/r Assistent/in	74,2	25,8
Handwerker/in, Facharbeiter/in	14,5	85,5
Technische/r Beschäftigte/r	20,3	79,7
Bibliothekar/in	86,1	13,9
Bibliotheksassistent/in, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	88,9	11,1

Berufliche Bildung insgesamt und nach Geschlecht (in %)

Berufliche Ausbildung	weiblich	männlich	insgesamt
Lehre, Berufsausbildung im dualen System	27,4	20,3	25,4
Schulische Berufsausbildung, Schule des Gesundheitswesens	7,7	2,3	5,7
Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung	1,8	1,1	1,6
Fachschule (z.B. Meister-, Technikerschule), Fachakademie	5,7	16,7	8,9
Studium an einer Fachhochschule (ohne Verwaltungsfachhochschulen)	12,6	17,3	14,0
Studium an einer Verwaltungsfachhochschule	4,1	4,3	4,2
Studium an einer Universität bzw. gleichgestellten Hochschule	31,2	27,6	30,2
Promotion	6,8	8,4	7,3
keine/sonstige Ausbildung	2,7	1,8	2,4

3. Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten

Veränderungen der Arbeitssituation (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Aufgaben (sehr) stark verändert	49,1	46,2	48,4
Stress und Arbeitsdruck zugenommen	60,2	60,5	60,3
Fachliche Anforderungen zugenommen	68,9	70,1	69,1

(Sehr) starker Einfluss ausgewählter Reformmaßnahmen (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Einführung integrierter IT-Systeme	46,6	41,0	45,0
Steigerung des Drittmittelanteils	46,6	39,3	44,5
Größere Zahl von Studienanfänger(inne)n	42,9	38,1	41,5
Umstellung der Studienstruktur	37,4	33,4	36,0
Stärkere Eigenständigkeit der Hochschulen	30,4	28,9	30,0
Umstellung der Haushaltssystematik	32,2	22,9	29,5
Internationalisierung der Hochschule	31,9	21,0	28,8
Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement	24,0	20,4	23,0
Leistungsorientierte Finanzierungsmodelle	16,7	15,8	16,3
Einführung eines Gleichstellungskonzepts	9,0	5,6	8,5

Befürwortung von ausgewählten Reformmaßnahmen (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Finanzielle Leistungsanreize	68,2	60,8	66,8
Technische Modernisierung	64,5	72,0	66,6
Regelmäßige Mitarbeitergespräche	66,8	53,3	62,7
Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen	63,9	49,9	59,5
Mehr Eigenverantwortung	60,3	53,7	58,5
„Elektronische Akte“	58,4	59,1	58,2
Reduzierung von Rechtsvorschriften	56,8	53,8	55,8
Führen mit Zielvereinbarungen	46,3	40,0	43,9
Kosten- und Leistungsrechnung	37,0	27,0	33,9
Indikatorbasierte Mittelverteilung	35,3	28,9	32,9

Allgemeine Arbeitsbelastung (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
sehr stark belastet	5,1	6,3	5,4
stark belastet	17,4	21,4	18,7
eher stark belastet	28,9	31,0	29,3
weder stark noch gering belastet	34,5	31,0	33,4
eher weniger belastet	7,4	5,6	7,0
weniger belastet	4,5	3,1	4,0
nicht belastet	2,4	1,7	2,2

Arbeitsbelastung differenziert (in %)

Häufige Vorkommnisse	weiblich	männlich	insgesamt
Verschiedene Vorgänge gleichzeitig bearbeiten	77,6	70,0	75,5
Bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden	58,6	54,1	57,4
In neue Aufgaben einarbeiten müssen	39,6	54,1	43,8
Starker Termin- oder Leistungsdruck	39,0	34,4	37,7
Viele bürokratische Hürden nehmen müssen	37,8	34,2	36,7
Bisheriges verbessern/ Neues ausprobieren	27,0	36,9	29,8
Arbeitsergebnisse mehrfach überprüfen	27,8	32,5	29,3
Ein und derselbe Arbeitsgang wiederholt sich	32,2	19,0	28,4
Sehr schnell arbeiten müssen	29,4	21,2	27,2
An die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit	14,6	15,4	14,9
Fehler kann finanzielle Verluste zur Folge haben	9,4	18,6	12,1
Arbeitsdurchführung vollständig vorgeschrieben	12,9	6,6	11,0

Außerberufliche Belastungsfaktoren (in %)

(sehr) starke Beanspruchung durch...	weiblich	männlich	insgesamt
Kinderbetreuung, Familienarbeit	46,7	31,6	42,3
Betreuung pflegebedürftiger Personen	19,0	9,6	16,3
ehrenamtliche Tätigkeiten, gesellschaftliches Engagement	14,1	18,1	15,3
Sonstiges	21,7	13,8	19,7

Allgemeine Arbeitszufriedenheit (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
völlig zufrieden	6,1	5,7	6,0
sehr zufrieden	29,1	33,1	30,5
ziemlich zufrieden	43,5	43,1	42,8
weder zufrieden noch unzufrieden	13,5	9,8	12,8
ziemlich unzufrieden	6,0	5,2	5,8
sehr unzufrieden	1,6	1,8	1,6
völlig unzufrieden	0,2	1,3	0,5

Arbeitszufriedenheit differenziert (Auswahl) (in %)

(eher) zufrieden mit...	weiblich	männlich	insgesamt
...Tätigkeitsinhalte	76,7	81,1	77,9
... Beschäftigungssicherheit	71,9	74,9	72,8
... Arbeitszeitorganisation	73,7	66,2	71,3
... Familienfreundlichkeit	69,1	66,3	68,6
... Technische Ausstattung, Arbeitsmittel	71,4	61,5	68,5
... Raum für Privatleben	69,0	67,0	68,4
... Arbeitsklima	68,1	65,6	67,3
... Umfang, Länge der Arbeitszeit	67,6	62,8	66,1
... Arbeitsbedingungen	67,1	63,4	65,9
... Berufliche Position	62,3	68,0	64,0
... Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	61,4	67,2	62,8
... Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	57,5	43,2	53,3
... Verdienst, Einkommen	43,6	46,6	44,6
... Aufstiegsmöglichkeiten	22,6	22,9	22,7

Empfundene Wertschätzung (in %)

Erfahrene Wertschätzung durch...	weiblich	männlich	insgesamt
Kolleginnen und Kollegen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	67,9	69,8	68,4
Vorgesetzte	57,7	52,3	56,1
Studierende	49,3	45,7	48,1
Wissenschaftliches Personal	42,9	45,8	43,6
Kolleginnen und Kollegen an der Hochschule insgesamt	38,5	46,9	40,9
die Hochschulleitung	21,8	25,7	22,8

4. Formale Aspekte der Beschäftigungssituation

Anteil Teilzeit und Befristung (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Vollzeitbeschäftigte	60,9	89,9	69,4
Teilzeitbeschäftigte (<35 h/Woche)	39,1	10,1	30,6

	weiblich	männlich	insgesamt
unbefristet	70,7	75,4	72,2
befristet	26,6	23,3	25,5
Kombination unbefristet/befristet	2,7	1,3	2,3

Nebentätigkeiten (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Ja	15,0	20,3	16,5
Nein	85,0	80,1	83,5

Häufigkeit	weiblich	männlich	insgesamt
regelmäßig	53,2	41,1	48,6
gelegentlich	42,2	53,8	46,9
saisonal begrenzt	4,6	4,8	4,6

Gründe für eine Teilzeittätigkeit (in %)

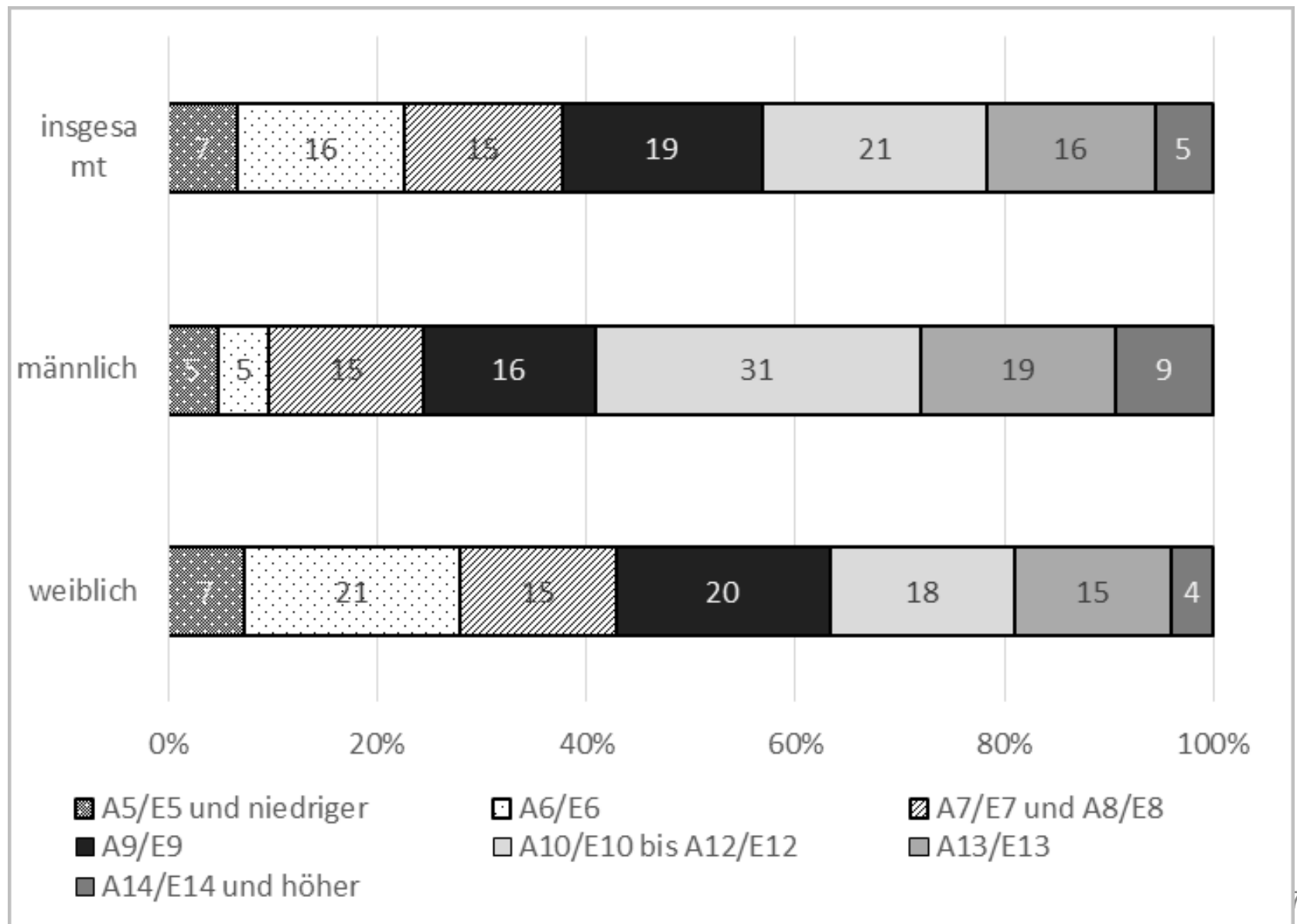
	weiblich	männlich	insgesamt
Vollzeittätigkeit nicht zu finden	19,7	31,7	21,4
Schulausbildung, Studium, sonstige Aus- bzw. Fortbildung	4,4	15,9	5,5
Krankheit, Unfallfolgen, Behinderungen	4,0	1,2	3,7
Betreuung von Kindern	43,4	15,9	40,3
Betreuung von pflegebedürftigen Personen, Menschen mit Behinderung	2,6	0,0	2,4
sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen	17,9	9,8	16,9
Sonstiges	8,0	25,6	9,8

Leitungsfunktion (in %)

	weiblich	männlich	insgesamt
Ja	20,2	36,7	25,1
Nein	79,8	63,3	74,9

Anzahl unterstellter Personen	weiblich	männlich	insgesamt
weniger als 5 Personen	56,4	48,7	53,5
5 bis unter 10 Personen	19,4	24,9	21,5
10 bis unter 20 Personen	15,1	14,2	14,7
20 bis unter 30 Personen	5,1	5,7	5,3
30 und mehr Personen	4,0	6,5	5,0

Entgeltgruppen insgesamt und nach Geschlecht (in %)



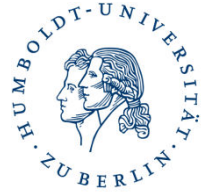
Qualifikationsadäquanz der Beschäftigung (in %)

„Personen, die meine Tätigkeit üblicherweise ausüben verfügen in der Regel über ...“	weiblich	männlich	insgesamt
... ein höheres Qualifikationsniveau als ich es habe.	13,9	18,3	15,2
... ein mit meiner Ausbildung vergleichbares Qualifikationsniveau.	64,0	67,7	65,2
... ein geringeres Qualifikationsniveau als ich es habe.	22,1	14,0	19,6

5. Nachfragen, Diskussion

Qualifikationsadäquanz der Beschäftigung (in %)

- Nachfragen, Anmerkungen, Kommentare zu den vorgestellten Befunden
- **Diskussionsfrage 1:**
Was sind aus Ihrer Sicht die Ursachen für die festgestellten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen?
- **Diskussionsfrage 2:**
Wie kann/sollte/müsste mit den festgestellten Unterschieden umgegangen werden?



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Ulf Banscheraus

ulf.banscheraus@hu-berlin.de