

Die Unsichtbaren

Wissenschaftsunterstützende Beschäftigte halten Hochschulen am Laufen, bleiben aber oft unsichtbar und unbeachtet. Viele von ihnen sind mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden, so die Ergebnisse einer Studie. Dabei gibt es gute Ideen, wie sich die Arbeitssituation dieser Personengruppe verbessern lässt |

Von Ulf Banscheraus

„An vielen Hochschulen herrscht unter Beschäftigten in Verwaltung, Technik und IT eine negative Grundstimmung“

An vielen Hochschulen herrscht unter den Beschäftigten in Verwaltung, Technik und IT eine negative Grundstimmung. Zahlreiche Beschäftigte sind mit ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation unzufrieden. Dies ist das Ergebnis einer Studie der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Technischen Universität Berlin. Auch in anderen wissenschaftsunterstützenden Bereichen wie den Sekretariaten der Fachgebiete oder den Bibliotheken ist ein großer Teil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frustriert, während die Lage im Wissenschaftsmanagement insgesamt besser bewertet wird. Die Untersuchung basiert vor allem auf Sekundäranalysen der Daten des DGB-Hochschulreports, für den die Beschäftigten an mehr als fünfzig Hochschulen zu ihrer beruflichen Lage befragt worden sind.

Ein relevanter Teil der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen vermisst bereits die grundlegende Anerkennung der von ihnen erbrachten

Leistungen durch andere Hochschulangehörige. Gleiches gilt für die soziale Wertschätzung, die ihnen als Person (nicht) entgegengebracht wird. Dieser Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung, Technik und weiteren Servicebereichen hat überwiegend den Eindruck, dass ihre Arbeit weitgehend unsichtbar bleibt und nur wahrgenommen wird, wenn Fehler passieren oder die Erwartungen, die an sie gerichtet werden – insbesondere seitens des wissenschaftlichen Personals –, nicht erfüllt werden. Solange die administrativen und technischen Prozesse weitgehend reibungslos ablaufen, werde ihnen überwiegend mit Desinteresse begegnet, sowohl seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch der Studierenden.

Kaum Handlungsspielräume

Zu den Schilderungen dieses Teils der Beschäftigten gehört außerdem das Fehlen von Handlungsspielräumen; sowohl in Bezug auf Entscheidungen, die ihr unmittelbares Arbeitsumfeld be-

Foto: privat



Dr. Ulf Banscherus

ist Sozial- und Bildungswissenschaftler und leitet die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der Technischen Universität Berlin. | ulf.banscherus@tu-berlin.de

”
**Die Hochschulexpansion der
vergangenen Jahre hat eine starke
Verdichtung der Arbeit mit sich gebracht** “

treffen, als auch hinsichtlich weitergehender Aspekte auf übergeordneten Ebenen, die sich auf die individuelle Arbeitssituation auswirken können. Wie stark sich konkrete Personenkonstellationen auf Anerkennung und Wertschätzung auswirken, zeigt die Tatsache, dass ein anderer, kleinerer Teil der interviewten Beschäftigten von einer gänzlich anderen Situation berichtet, die von Vertrauen, Respekt und der Beteiligung an fachlichen und strukturellen Entscheidungen geprägt ist. Insgesamt dominieren den Studienergebnissen zufolge jedoch negative Darstellungen in Bezug auf die (Un-)Sichtbarkeit von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen.

Den Beschäftigten zufolge haben der deutliche Anstieg der Zahl der Studierenden und – einhergehend mit einer massiv gewachsenen Bedeutung von Drittmitteln – die wachsende Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuge der Hochschulexpansion der letzten beiden Jahrzehnte eine starke Verdichtung der Arbeit mit sich gebracht. Dies spiegelt sich auch in einem hohen individuellen Belastungserleben. Bis zu einem Drittel der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt an, durch die Arbeit stark oder sehr stark belastet zu sein. Dies wird durch häufig auftretende Vakanzen und zu erbringende Vertretungen sowie die Notwendigkeit zur Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen weiter verstärkt. Ursäch-

lich für die hohe Belastung ist dabei allerdings weniger ein bestehender Zeit- und Leistungsdruck, auch hält sich die Mehrarbeit im Durchschnitt aller Beschäftigten in Grenzen – allerdings mit erheblichen individuellen Schwankungen. Als wichtigere Einflussfaktoren auf das individuelle Belastungserleben erweisen sich vielmehr die Häufigkeit an Störungen und/oder Unterbrechungen, die Notwendigkeit von Multitasking sowie fehlende oder unklare Informationen über konkrete Aufgaben und Anforderungen.

Niedriges Gehalt frustriert viele

Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen ist dem einfachen oder mittleren Dienst der Beamtenlaufbahn beziehungsweise – weitaus häufiger – den entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen (E 1 bis E 4 bzw. E 5 bis E 9a) zugeordnet. In dieser Teilgruppe des wissenschaftsunterstützenden Personals ist die Unzufriedenheit mit dem Einkommen weit verbreitet. Nicht nur gilt das Einkommensniveau aus Sicht des Großteils der Beschäftigten als nicht angemessen im Verhältnis zu den erbrachten Leistungen, es reicht für viele Beschäftigte auch nicht oder nur gerade so aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. In Bezug auf weibliche Beschäftigte gibt es zudem relevante Hinweise auf eine Devaluation, eine systematische Unterbewertung weiblicher Arbeit.



Foto: Getty Images / unsplash.com

Ein entsprechendes Bild ergibt sich beispielsweise hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitsaufgaben und Entlohnung. Während in Hochschulsekretariaten und Bibliotheken, also Bereiche, die eher niedrig eingruppiert sind, die meisten Beschäftigten Frauen sind, arbeiten in den tendenziell höher bewerteten Sektoren wie Technik und IT überwiegend Männer.

Weitere Befunde lassen aufmerken: Rund die Hälfte der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen schreibt der eigenen Arbeit allenfalls eine geringe gesellschaftliche Bedeutung zu, mehr als ein Viertel betrachtet die eigenen Leistungen nicht oder nur in einem geringen Maße als relevant für die Hochschule, an der sie tätig sind. Ein gutes Fünftel identifiziert sich gar nicht oder nur schwach mit der Arbeit. Diese Werte sind im Branchenvergleich auffallend hoch und beinhalten ein erhebliches Potenzial für Demotivation

bis hin zum „Bore out“. Gerade Hochschulen als Orte der Bildung und Forschung sollten ein Interesse daran haben, diese Situation perspektivisch deutlich zu verbessern.

Die Ablauforganisation der Hochschulen wird seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verwaltung, Technik und weiteren Servicebereichen – ganz ähnlich wie vom wissenschaftlichen Personal – vielfach als schwerfällig und bürokratisch, in Extremfällen sogar als dysfunktional beschrieben. Eine der Ursachen ist aus Sicht der Beschäftigten die je nach Hochschule unterschiedlich stark oder schwach ausgeprägte Dienstleistungsorientierung – insbesondere in den Zentralen Hochschulverwaltungen. Hierfür sind verschiedene Einflussfaktoren ausschlaggebend: auf der personalen Ebene sind beispielsweise Unterschiede bei Einstellungen und Motivation festzustellen, auf der organi-



Die Hochschulen stehen insgesamt vor der Herausforderung, ihre Attraktivität als Arbeitgeberinnen in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen künftig deutlich zu verbessern “

sationalen Ebene ist die Funktionalität der internen Prozesse von Hochschule zu Hochschule verschieden, und auf der strukturellen Ebene schließlich haben gesetzliche Regelungen, etwa im Haushaltsrecht, einen erheblichen Einfluss auf die Ausgestaltung der administrativen Abläufe. Vor allem Letztere sind – entgegen vielfach bestehender anderslautender Erwartungen an das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – nur begrenzt veränderbar; zumindest solange kein entsprechender Wille des Gesetzgebers festzustellen ist.

Bald fehlen Fachkräfte in der Verwaltung

Bundesweit ist schließlich bis zu ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung, Technik und weiteren Servicebereichen älter als 50 Jahre. An vielen Hochschulen ist der Anteil deutlich höher. Der vielerorts bereits zum jetzigen Zeitpunkt virulente Fachkräftemangel dürfte sich also perspektivisch weiter verschärfen. Diese Entwicklung wird dadurch weiter erschwert, dass in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen – anders als bei den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal – häufig nur eine geringe Beteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte zu verzeichnen ist. Ein weiteres Indiz für bestehende Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte ist der an vielen Hochschulen große Anteil an Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern, die häufig mit erheblichem Aufwand nachqualifiziert und eingearbeitet werden müssen. Von den Ausbildungsaktivitäten der Hochschulen ist schon allein aufgrund der überschauba-

ren Zahl an Auszubildenden nur in sehr begrenztem Maße eine entlastende Wirkung zu erwarten.

Die Hochschulen stehen insgesamt vor der Herausforderung, ihre Attraktivität als Arbeitgeberinnen in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen künftig deutlich zu verbessern. Ohne entsprechende Aktivitäten dürfte es kaum gelingen, künftig hinreichend viele qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, die die vielfältigen Aufgaben in der zentralen und dezentralen Verwaltung, in Bibliotheken und Rechenzentren, in Werkstätten und Laboren, in Hochschulsekretariaten und im Wissenschaftsmanagement erledigen. Ohne diese Unterstützungsleistungen können aber auch die wissenschaftlichen Kernaufgaben in Forschung und Lehre, Weiterbildung und Transfer sowie in weiteren Bereichen nicht in der erwünschten Intensität sowie in der geforderten Qualität erbracht werden. //

Literatur- und Hör Tipp

Die Studie steht unter folgendem Link zur Verfügung:
<https://www.tu.berlin/go266986/>

Dort ist auch der Podcast „Die akademische Hinterbühne“ zu finden, in dem die Studienergebnisse mit Expertinnen aus der Hochschulentwicklungspraxis diskutiert werden.

Herausgeberinnen:

Angelika Fritsche und Veronika Renkes

Beirat:

Andrea Frank, stellvertretende Generalsekretärin, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.;

Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg, Professur für Wissens- und Technologietransfer, Universität Potsdam;

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Wissenschaftliche Geschäftsführung, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW);

Roland Koch, Abteilungsleiter Kommunikation und Medien, Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung;

Henning Rickelt, Geschäftsführer, Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V. (ZWM);

Dr. Carolin Schuchert, Geschäftsführerin, Promotionskolleg NRW; Vorstandsmitglied, Netzwerk für Forschungs- und Transfermanagement e.V. (FORTRAMA);

Dr. Meike Vogel, stellvertretende Leiterin, Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL), Universität Bielefeld;

Dr. Grit Würmseer, Geschäftsführende Vorständin HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

Dr. Vera Ziegeldorf, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes, Netzwerk Wissenschaftsmanagement e.V.;

Prof. Dr. Frank Ziegele, Geschäftsführer, CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH

Redaktion:

Angelika Fritsche (fri), Redaktionsleitung

Tel.: 030 212987-37, a.fritsche@duz-medienhaus.de

Tina Bauer (tb), freie Redakteurin, duz.bauer@gmail.com

Ingrid Weidner (iw), freie Redakteurin, i.weidner@duz-medienhaus.de

Anne-Katrin Jung (akj), Bildredaktion, Social Media, Redaktionsassistentz

Tel.: 030 212987-39, a.jung@duz-medienhaus.de

Adresse der Redaktion:

Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin
duz-redaktion@duz-medienhaus.de
www.duz.de

Layout: Barbara Colloseus, Tina Bauer

Titelbild: Hua Ling/unsplash.com

Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Johannes Fritsche (jo), Benjamin Haerdle (hbj),

Veronika Renkes (kes), Prof. Dr. Frank Ziegele

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Angelika Fritsche, Berlin

(für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigen:

Dr. Markus Verweyst (Leitung),

Tel.: 030 212987-31, Fax: -20

anzeigen@duz-medienhaus.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 62 vom 01.01.2024.

Für Inhalte von Stellenangeboten und Werbeanzeigen sind die jeweiligen Inserenten verantwortlich.

Corporate Publishing und DUZ Special:

Veronika Renkes (Leitung)

Tel.: 030 212987-12, Fax: -20

v.renkes@duz-medienhaus.de

Kundenservice:

Simone Ullmann (Leitung),

Tel.: 030 212987-51, Fax: -20

kundenservice@duz-medienhaus.de

Verlag, Unternehmenssitz und Geschäftsführung:

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH

Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin

Tel.: 030 212987-0; Fax: 030 212987-20

www.duz-medienhaus.de

Geschäftsführung: Angelika Fritsche, Veronika Renkes

Berlin-Charlottenburg HRB 168239

Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE301227734

Bezugsbedingungen: Abonnement mit 10 Ausgaben Wissenschaft & Management; Print + E-Journal: 134,60 Euro; E-Journal: 85,60 Euro. Alle Preise pro Jahr inkl. MwSt. und Versandkosten, Inland (Preise Versand Ausland auf Anfrage). Weitere Abonnement-Angebote wie z. B. DUZ plus (DUZ Magazin plus Wissenschaft & Management) oder Kennenlern-Abos finden Sie unter www.duz.de/abo. Ermäßigte Abonnements für Studierende und Promovenden können nur direkt beim Verlag bestellt werden. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung für alle Abonnement-Varianten muss 6 Wochen vor Ende des Bezugszeitraums beim Verlag eingegangen sein. Ansonsten verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Bezugsjahr.

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie Meinungsbeiträge von Autoren, die nicht der Redaktion angehören, kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält sich vor, Beiträge lediglich insoweit zu kürzen, als das Recht zur freien Meinungsäußerung nicht betroffen ist. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte von Links, auf die wir verweisen. Für den Inhalt dieser Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort angebotenen Informationen.

ISSN (Print): 2626-1901 // ISSN (Online): 2627-0994