



WAS LEISTEN, WAS BELASTET UND WAS WOLLEN DIE AKADEMISCHEN BESCHÄFTIGTEN?

Ergebnisse der Mittelbau-Umfrage
an der Friedrich-Schiller-Universität
Jena 2018

Gliederung

1. Einleitung: Hohe Leistungsfähigkeit trotz Struktur-, Organisations- und Kooperationsproblemen	3
2. Zusammenfassung der Ergebnisse	5
3. Wie setzt sich der Mittelbau der FSU Jena zusammen?.....	8
4. Unter welchen Bedingungen arbeitet der Mittelbau?	11
5. Was leistet der Mittelbau?	14
5.1 Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten.....	15
5.2 Einwerbung von Drittmitteln	17
5.3 Publikationen, Konferenzen, Gutachter- und Editorentätigkeit	18
6. Wie organisiert der Mittelbau Arbeit und Leben?	21
7. Wie bewertet der Mittelbau die Arbeitsbedingungen?.....	24
8. Was will der Mittelbau?	31
Impressum	34

1. Einleitung: Hohe Leistungsfähigkeit trotz Struktur-, Organisations- und Kooperationsproblemen

Die objektiven und die subjektiv wahrgenommenen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz stellen wichtige Faktoren für die Leistungsfähigkeit und Produktivität von Bildungs- und Forschungsorganisationen dar. Anekdotische Befunde zu Problemen und Mängeln mögen Schlaglichter auf die Situation werfen, sind aber in der Regel nicht geeignet diese intersubjektiv nachvollziehbar zu charakterisieren und Grundlagen für eine breitere Diskussion zu liefern. Vor diesem Hintergrund wurden mit der Online-Umfrage des Mittelbaus 2018 an der Friedrich-Schiller-Universität (FSU) Jena und des Universitätsklinikums Jena (UKJ) drei Ziele verfolgt:

1. Erfassung der Wahrnehmung der Arbeitssituation des sogenannten Mittelbaus (i.e. der wissenschaftlichen bzw. akademischen Mitarbeitenden) auf der Grundlage sozio-demographischer Grundlagendaten.
2. Erfassung der Leistungen der Statusgruppe des sogenannten Mittelbaus in der Lehre, Forschung, Selbstverwaltung, Krankenversorgung und in anderen Bereichen an der FSU Jena und des UKJ.
3. Als Vertreter*innen für Mittelbauinteressen sollten zudem die Probleme der Zielgruppe ermittelt werden, um Hinweise für die Vertretungsarbeit in den verschiedenen Universitätsgremien zu bekommen.

Dabei galt es eine möglichst große Teilnahme zu realisieren, um ein fakultätsübergreifendes und repräsentatives Abbild über das breite Spektrum des Mittelbaus zu bekommen.

Mit 1.125 gültigen Datensätzen (weitgehend vollständig ausgefüllten Fragebögen) wurde ein Rücklauf von knapp einem Drittel realisiert. Die drei Fakultätsbereiche – bestehend aus Universitätsklinikum Jena bzw. der medizinischen Fakultät (38% der Umfrageteilnehmer*innen), aus den naturwissenschaftlichen Fakultäten (32%) sowie den Geistes- und Gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten (29%) – sind gleichmäßig abgebildet. Auch hinsichtlich der sozio-demographischen Merkmale (Alter, Geschlecht) sowie für den Qualifikationshintergrund (studiert, promoviert, habilitiert) ist die Umfragestichprobe aussagekräftig.

Auf der Grundlage des als repräsentativ einzuschätzenden Rücklaufs kann folgender Überblick gewonnen werden:

- Die akademischen Mitarbeiter*innen an der FSU Jena und dem UKJ zeichnen sich durch eine hohe Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft in Lehre, Forschung, Krankenversorgung und weiteren Bereichen aus.
- Bei der befragten Gruppe bestehen Unsicherheiten und Zukunftssorgen aufgrund der Arbeitsvertragsgestaltung und der weiteren Beschäftigungsperspektiven.
- Vielfältige Arbeitsbelastungen bestimmen den Alltag des Mittelbaus, insbesondere solche, die aus einer ungünstigen Organisation der Arbeitszeit resultieren.
- Ein signifikantes Überstundenaufkommen – über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehend aufgebrauchte Zeit – kennzeichnet die Arbeit der akademischen Beschäftigten an der FSU Jena. Hier liegt ein ungenutztes Entlastungspotenzial.
- Ein Mangel an immaterieller Anerkennung, insbesondere in der Zusammenarbeit von Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen, erweist sich als ein weiteres Handlungsfeld.

Diese Problembeschreibungen lesen wir insbesondere als Symptome für nicht ausgeschöpfte Struktur-, Organisations- und Kooperationspotenziale, deren Bearbeitung an der FSU Jena dringend erforderlich ist. Aus dieser Perspektive resultieren Ansätze für die Mittelbaupolitik, die für Interessenvertretungen der akademischen Beschäftigten in den Fakultäten, im Senat und in den Instituten künftig zielführend sein können.

Wir danken dem Senat, dem Vorstand des Universitätsklinikums, dem Präsidium der FSU Jena sowie den vielfältigen Unterstützer*innen aus den Reihen der Professorenschaft genauso wie den Studierenden und den Vertreter*innen im *forum mittelbau* sowie den anderen Gremien für das Gelingen der Umfrage und das Ermöglichen der Auswertungen. Dass die objektiven Arbeitsbedingungen der akademischen Beschäftigten und deren subjektiven Wahrnehmungen nun fakultätsübergreifend diskutiert werden können, ist ein Resultat dieser gelungenen Zusammenarbeit an der FSU Jena.

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die zentralen Befunde der Mittelbau-Umfrage 2018 und die ersten Schlussfolgerungen für die Mittelbaupolitik können wie folgt zusammengefasst werden:

Befunde zur Leistungsfähigkeit

Der Mittelbau leistet sehr vielfältige Arbeit, die allein mit der „Tätigkeit in Forschung und Lehre“ nicht umfassend umrissen ist. Die Umfrage zeigt, dass viele Beschäftigte (76% der Befragten) an Drittmittelanträgen beteiligt sind oder federführend arbeiten. Davon werden viele in hochkarätigen Förderlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) o. Ä. (61%), von Bundesministerien (39%), Forschungstiftungen (29%) platziert. Dieses Engagement spiegelt sich jedoch nicht in einer finanziellen (Grund-)Ausstattung: Nur eine Minderheit ist an Einrichtungsbudgets, an der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)- oder an *Overhead*-Mitteln (zwischen 4% und 6% der Befragten) beteiligt.

Organisationsarbeit nimmt ebenfalls einen großen Anteil der Arbeitszeit ein. An der Lehre beteiligen sich viele der Befragten mit Seminaren und anderen Veranstaltungsformaten (78%). Die Betreuung von Qualifizierungsarbeiten stellt eine der zentralen Aufgaben des Mittelbaus dar (69%). Fakultätsbezogen gibt es Unterschiede bei der mittleren Arbeitszeitverteilung, so spielt im Universitätsklinikum Jena (UKJ) bzw. der medizinischen Fakultät natürlich die Krankenversorgung eine entscheidende Rolle. Forschung und Lehre bestimmen das Bild der Arbeitszeitverwendung in allen Fakultätsbereichen.

Befunde zu Vertragsunsicherheiten

Unsicherheit entsteht vor allem aus der Arbeitsvertragsbefristung. Das betrifft mit 92% fast alle nichtpromovierten Kolleg*innen. Aber auch 71% der promovierten Mitarbeiter*innen befinden sich in dieser Situation. Hinzu kommen Teilzeitverträge, die bei den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften besonders häufig genutzt werden. Habilitierte sind dagegen seltener von Teilzeit betroffen. So gesehen funktioniert die Vertragsgestaltung als Zuweisung von höheren Verdienst- und Entfristungschancen für langjährige Erfahrungsträger – aber bis dahin vergeht viel Zeit und viele, wiederholte kurzfristige Verträge sind in Kauf zu nehmen. Die berufliche Unsicherheit wird demzufolge von fast drei Viertel aller Befragten als bedrohlich empfunden. Nur etwa ein Drittel sieht eine sichere Weiterbeschäftigung, überwiegend an der FSU Jena. Ein weiteres Drittel würde gerne weiter an der FSU arbeiten, hat aber bisher keine verlässlichen Signale dafür erhalten. Schließlich orientiert sich ein weiteres Drittel der Befragten auf externe Stellen oder ist unentschlossen über die weiteren Perspektiven.

Befunde zur Arbeitsbelastung

Belastungen können vielfältige Ursachen in der aktuellen Arbeitssituation haben. Mehrheitlich stark und eher belastend empfinden akademische Beschäftigte ihre Arbeitssituation insbesondere, wenn sie in der Krankenversorgung eingesetzt werden (UKJ), wenn sie mit (unbezahlter) Mehrarbeit konfrontiert sind, wenn sie Arbeit mit in die Freizeit nehmen und wenn sie privat mit Kinderbetreuungsaufgaben umgehen müssen. Überstunden sind ein weiteres Belastungsproblem. Fast die Hälfte (46%) arbeitet nach eigenen Angaben wöchentlich mehr als zehn Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. In der Summe ergibt sich – gemessen am gleichbleibenden Leistungsumfang – eine relevante Größenordnung an Vollzeitäquivalenten (Personalbedarf) zum Mehrarbeitsausgleich. Festzuhalten bleibt, dass die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unter diesen Bedingungen für viele Befragte beeinträchtigt ist.

Befunde zu Anerkennungsdefiziten

Überraschend war der Wunsch von mehr als zwei Fünfteln der Umfrageteilnehmer*innen (43%), Probleme bei der Einhaltung wissenschaftlicher Standards (Klärung von Autorenschaft und Ideenzuschreibung) an der FSU Jena stärker zu thematisieren. Auch die eigenen (Mittelbau-)Interessen in universitären Gremien ausreichend vertreten zu wissen, erweist sich als ein wichtiges Handlungsfeld. Solche Symptome für Kooperationsprobleme werden auch deutlich, wenn relevante Anteile der Befragten Benachteiligungserfahrungen aufgrund des Mittelbau-Status‘ (21%) oder aufgrund des Geschlechts (18%) signalisieren.

Hinweise für die Mittelbaupolitik

Welche Hinweise für die Mittelbaupolitik im Senat, in den Instituten und in den Fakultäten lassen sich aus den Befunden der Umfrage 2018 ziehen? Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation ist insgesamt gesehen eher mittelmäßig ausgeprägt (51%). Planbare Karrieren und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit werden von vielen Befragten angemahnt. Es besteht ein Bedarf an Mittelbaupolitik zur Wahrung wissenschaftlicher Standards. Die Verbesserung demokratischer Mitbestimmungsmöglichkeiten steht weiterhin auf der Tagesordnung.

Ausblick: Auf dem Weg zu einer demokratisch verfassten Mittelbau-Universität?

Erste Grundlagen für Verbesserungen sind durch die Diskussion der Grundordnung im Senat gelegt. Im UKJ konnte ein Mittelbauprojekt gestartet werden, das Bedingungen ermittelt, wie akademische Karrieren attraktiv zu gestalten sind. In den nächsten Jahren kommt es darauf an, solche Projekte, Befragungen der akademischen Beschäftigten und Gestaltungsansätze

für akademische Beschäftigte auszubauen und zu verstetigen. Langfristig sind diese Erfahrungen und strukturelle Lernprozesse in den Gremien der Universität, in den gesetzlichen Rahmenbedingungen, aber auch in einem gemeinsam entwickelten, strategischen Leitbild einer demokratisch verfassten Hochschule zu verankern, die eben auch eine Mittelbau-Universität ist. Ein solches Leitbild signalisiert, dass die Vielzahl der Leistungen von Hochschulen auch und gerade in der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten des akademischen Mittelbaus entstehen. Dafür benötigen alle Beschäftigten- und Statusgruppen, die technischen Angestellten genauso wie die Hochschullehrer*innen und die Studierenden, passende Bedingungen. Das Bewusstsein für diese integrative Funktion guter Arbeitsbedingungen zu schärfen und dabei den Mittelbau nicht zu vernachlässigen, war das Anliegen der Umfrage.

3. Wie setzt sich der Mittelbau der FSU Jena zusammen?

Im Sommer 2018 wurden 4.199 akademische Beschäftigte des Universitätsklinikums (UKJ) und der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) per Email mit der Bitte angeschrieben, sich an der Mittelbau-Umfrage zu beteiligen. Es nahmen insgesamt 1.175 Beschäftigte an der Umfrage teil. Fünf Pretest- und 45 nahezu unausgefüllte Fragebögen wurden aussortiert. Damit lagen Angaben von 1.125¹ Kolleginnen und Kollegen vor, das entspricht einem Rücklauf von knapp ein Drittel (28%). Aufgrund der eindeutigen Verknüpfung aller Beschäftigten mit einer Email-Adresse des UKJ bzw. der FSU ist davon auszugehen, dass formell alle der Zielgruppe zugehörigen Personen angesprochen werden konnten. Automatisierte Email-Antworten gaben jedoch – neben den üblichen *Out-of-Office*-Meldungen – auch Hinweise auf nicht mehr gültige Adressen und abgemeldete Personen, so dass die Rücklaufquote das Bild der Teilnahme leicht nach unten verzerrt.²

Aus allen zehn Fakultäten der FSU haben wir Antworten erhalten. Die meisten Antworten bekamen wir aus der medizinischen Fakultät. Die Sozial- und Verhaltenswissenschaften, die philosophische Fakultät sowie die Chemiker*innen und Geowissenschaftler*innen waren ebenfalls sehr aktiv.

Für die Auswertungen haben wir vier Fakultäten des naturwissenschaftlichen Bereiches und fünf Fakultäten der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zusammengefasst. Innerhalb dieser drei Großbereiche verteilen sich die Befragten zu 38% auf die Medizin (MED), zu 32% auf die Naturwissenschaften (NAT) und zu 29% auf die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (GES) (vgl. Tabelle 1).

Das Geschlechterverhältnis ist in etwa ausgeglichen. In der Medizin und in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften überwiegt der Frauenanteil (57%), wohingegen in den Naturwissenschaften der Männeranteil deutlich höher ausfällt (62%) (vgl. Tabelle 2). Rund ein Viertel (26%) der antwortenden Mittelbauangehörigen³ ist jünger als 30 Jahre, annähernd die Hälfte (46%) zwischen 30 und 39 Jahre alt. Beschäftigte in höherem Alter finden sich vor

¹ Nicht alle Fragen wurden durchgehend von allen Umfrageteilnehmer*innen beantwortet, deshalb weichen die verfügbaren Fallzahlen (N) für die einzelnen Fragen mitunter von der erhobenen Gesamtstichprobe ab. Gründe für Nichtbeantwortung können sein: der Versuch, anonym zu bleiben (fehlende Angaben bei deskriptiven Merkmalen wie Geschlecht, Alter usw.), die Komplexität einiger Fragestellungen, die Länge des Fragebogens sowie Fragen und Antwortvorgaben, die auf den spezifischen Arbeitskontext des/der Befragten nicht zutreffen.

² Aufgrund des dezentralen Emailversandes an die Befragtengruppe lassen sich die Größenordnung der reduzierten Grundgesamtheit und die Gründe für Nicht-Erreichbarkeit und fehlende Antwortbereitschaft nicht ohne größeren Recherche- und Nacherhebungsaufwand bestimmen, für die im Rahmen der Erhebung nicht genügend Ressourcen zur Verfügung standen.

³ Im Folgenden beziehen sich die angegebenen Prozentwerte immer auf die Anzahl der Antwortenden. Ein Anteil von „X% der Befragten“ meint also genau genommen immer „X% der Befragten, von denen Angaben zu dieser Frage gemacht wurden“.

allem an der medizinischen Fakultät, in der die Quote an promovierten (61%) und habilitierten (13%) Befragten deutlich über dem Durchschnitt aller Antwortenden liegt. Insgesamt haben 45% der antwortenden akademischen Beschäftigten bis dato einen Bachelor- oder Masterabschluss, ein Diplom, einen Magisterabschluss oder das Staatsexamen erlangt. Ein nahezu identischer Anteil (46%) ist promoviert und weitere 8% haben habilitiert.

Tabelle 1: Beteiligung, unterschieden nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl	Anteil	Fakultätsbereich
Mathematik/Informatik	36	4%	Naturwissenschaften (NAT)
Physik/Astronomie	63	6%	Naturwissenschaften (NAT)
Fakultät für Biowissenschaften	106	11%	Naturwissenschaften (NAT)
Chemie/Geowissenschaften	117	12%	Naturwissenschaften (NAT)
Theologie	7	1%	Geistes-/Gesellschaftswiss. (GES)
Rechtswissenschaften	10	1%	Geistes-/Gesellschaftswiss. (GES)
Wirtschaftswissenschaften	23	2%	Geistes-/Gesellschaftswiss. (GES)
Philosophische Fakultät	104	10%	Geistes-/Gesellschaftswiss. (GES)
Sozial- u. Verhaltenswiss.	149	15%	Geistes-/Gesellschaftswiss. (GES)
Medizin	383	38%	Medizin (MED)
Gesamt	998	100%	-

Tabelle 2: Geschlecht, Altersgruppen und akademischer Grad, unterschieden nach Fakultäten

	NAT	GES	MED	Gesamt
Geschlecht (N=1125)				
Männer	62%	41%	41%	47%
Frauen	37%	57%	57%	52%
Andere	1%	2%	1%	1%
Altersgruppen (N=1122)				
<30 Jahre	41%	26%	15%	26%
30-39 Jahre	42%	53%	45%	46%
40-49 Jahre	12%	16%	21%	17%
>49 Jahre	5%	6%	20%	11%
Akademischer Grad (N=1125)				
Studiumsabschluss (BA, MA, Dipl., Mag., Staatsex.)	56%	57%	26%	45%
Promotion	39%	40%	61%	46%
Habilitation	5%	3%	13%	8%

Im Durchschnitt⁴ sind die Befragten bereits fast neun Jahre in der Wissenschaft tätig (8,9) und seit knapp über sieben Jahren an der FSU Jena angestellt (7,2). Der Mittelbau setzt sich entsprechend überwiegend aus erfahrenen Wissenschaftler*innen zusammen, die bereits länger als drei Jahre in der Wissenschaft tätig (72%) bzw. an der FSU Jena angestellt (61%) sind (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Dauer der Tätigkeit an der FSU Jena und in der Wissenschaft

Dauer der Tätigkeit...	...an der FSU Jena (N=992)	...in der Wissenschaft (N=986)
0-3 Jahre	39%	28%
4-7 Jahre	26%	28%
8-11 Jahre	17%	19%
12 Jahre und mehr	18%	26%

⁴ Wenn im Bericht von „Durchschnitt“, „Mittel“ oder „Mittelwert“ die Rede ist, wurde mit dem arithmetischen Mittel gerechnet.

4. Unter welchen Bedingungen arbeitet der Mittelbau?

Die befragten Mittelbauvertreter*innen werden zu 56% aus Haushalts- und 35% aus Drittmitteln finanziert. Ein kleiner Teil (8%) der Stellen kombiniert Haushalts- und Drittmitteln oder speist sich aus anderen Quellen (2%) (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Finanzierung der Stelle (N=1.015)

Finanzierung	Anteil
Haushalt	56%
Drittmittel	35%
Kombination aus Haushalts- und Drittmitteln	8%
Sonstiges	2%

Die Hälfte der Mittelbaubefragten (50%) arbeitet in Vollzeitstellen⁵ und rund ein Drittel (30%) auf halben Stellen, wobei es mit Blick auf die Fakultätsbereiche deutliche Unterschiede gibt (vgl. Tabelle 5). In der Medizin haben fast drei Viertel (73%) der Befragten Vollzeitstellen, wohingegen der Anteil in den Naturwissenschaften (41%) und in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften deutlich (32%) geringer ist. Große Unterschiede gibt es mit Blick auf den Status der Befragten: Während Teilzeitstellen vor der Promotion der Normalfall sind (80%), haben 71% aller Befragten im Post-Doc-Bereich eine Vollzeitstelle 69% der Promovierten, 89% der Habilitierten).

Tabelle 5: Vertragliche Arbeitszeit

	NAT (N=309)	GES (N=278)	MED (N=339)	Gesamt (N=952)
Bis 20 Stunden	36%	46%	10%	30%
20,5 bis 29,5 Stunden	9%	9%	10%	9%
30 bis 39,5 Stunden	14%	13%	8%	11%
40 Stunden und mehr	41%	32%	73%	50%

Mehr als drei Viertel der Mittelbaustellen (77%) sind der Umfrage zufolge befristet, besonders häufig in den Natur- und Geisteswissenschaften (jeweils 87%), seltener innerhalb der medizinischen Fakultät (62%) (vgl. Tabelle 6). Die Befristungsquote sinkt mit der Promotion nur leicht ab und geht erst mit der Habilitation deutlich zurück. Ein kleiner Teil der

⁵ Als Vollzeitstellen werden hier nur die vertraglichen Arbeitszeiten ab 40 Wochenstunden verstanden. Diese Vorgehensweise dient der vereinfachten Beschreibung der Stellensituation. Bei Arbeitszeiten zwischen 30 und 39,5 Stunden liegt häufig auch eine Vollzeittätigkeit vor, weil viele im oberen Stundenbereich zu verorten sind.

nicht promovierten Beschäftigten (7%) hat die Befristungszeiten vor der Promotion bereits ausgereizt. Unter den Promovierten sind es 15% der Befragten, deren Befristungszeit nach der Promotion aufgebraucht ist.⁶

Tabelle 6: Anteil der befristet Beschäftigten, nach Statusgruppen und Fakultätsbereichen

Statusgruppen	NAT	GES	MED	Gesamt
Studiert (N=433)	96%	95%	81%	92%
Promoviert (N= 561)	79%	80%	63%	71%
Habilitiert (N=72)	25%	22%	19%	21%
Gesamt (N=1015)	87%	87%	62%	77%

Tabelle 7: Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverträge mit der FSU Jena
(insgesamt, bis zum Umfragezeitpunkt, in aktueller Entgeltgruppe)

Anzahl an Verträgen	Anteil
1	30%
2	16%
3	14%
4	11%
5	9%
>5	20%

Im Durchschnitt haben Mittelbauangehörige bereits vier sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge in Ihrer heutigen Entgeltgruppe mit der FSU Jena abgeschlossen. Unter den promovierten Befragten liegt der Mittelwert bei fünf Verträgen. Jeder fünfte Befragte (20%) hat bereits mehr als fünf Arbeitsverträge mit der FSU geschlossen, in Einzelfällen (1%) blicken Beschäftigte auf zwanzig und mehr Verträge zurück (vgl. Tabelle 7).

Wie es nach der aktuellen Befristung weitergeht, weiß nur eine Minderheit der Mittelbaubeschäftigten (vgl. Tabelle 8). Nur bei jedem* r achten Befragte* n ist eine Weiterbeschäftigung an der FSU Jena (10%) oder einer anderen Universität gesichert (2%). Einem weiteren Viertel (26%) wurde eine Weiterbeschäftigung an der FSU Jena zumindest in Aussicht gestellt. Die Mehrzahl der Mittelbauangehörige hat noch keine Vorstellung über eine Anschlussbeschäftigung (42%) oder ist noch unentschlossen (20%). Am geringsten ist der Anteil an Beschäftigten ohne klare Anschlussperspektive in der Medizin, wo 44% fest mit

⁶ Universitäts- oder klinikumsinterne Ausnahmeregelungen im Einzelfall sowie die Möglichkeit zur Beschäftigung in befristeten Drittmittelprojekten erlauben Spielräume in der Anwendung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, auch wenn die Qualifizierungszeiten überschritten wurden.

einer Weiterbeschäftigung an der FSU oder einer anderen Universität planen. Ob promoviert oder nicht ändert zunächst wenig an der Zukunftsunsicherheit. Lediglich unter den noch befristeten Habilitierten ist eine Weiterbeschäftigung in der Mehrzahl der Fälle (65%) gesichert bzw. in Aussicht gestellt (vgl. ebd.).

Tabelle 8: Interne oder externe Beschäftigungsperspektiven nach der Befristung
(Anteil der Befragten in %, nach Qualifikation)

	Studiert (N=440)	Promoviert (N=378)	Habilitiert (N=35)	Gesamt (N=952)
Ja, eine Weiterbeschäftigung ist gesichert.	6%	11%	51%	10%
Ja, ich wechsele an eine andere Uni und meine Beschäftigung dort ist gesichert.	2%	2%	3%	2%
Ja, mir wurde eine Weiterbeschäftigung an der FSU Jena in Aussicht gestellt.	25%	28%	11%	26%
Nein, ich würde aber gerne weiter an der FSU Jena arbeiten.	32%	39%	14%	35%
Nein, ich bin auf der Suche nach einer Stelle an einer anderen Uni.	8%	7%	6%	7%
Ich bin noch unentschlossen.	27%	14%	14%	20%

5. Was leistet der Mittelbau?

Die Mittelbaubeschäftigten wurden gebeten, den prozentualen Anteil bestimmter Tätigkeiten an ihrer Arbeitszeit zu benennen. Basierend auf den Mittelwerten dieser Angaben ergibt sich ein Tätigkeitsprofil, das sich vor allem mit Blick auf die drei Fakultätsbereiche unterscheidet. Während die befragten Beschäftigten in den Naturwissenschaften im Durchschnitt die Hälfte (50%) ihrer Zeit auf Forschungstätigkeiten (u.a. Projektarbeit, Laborarbeit, Publikationen, Anträge...) verwenden, fällt der Anteil in den anderen beiden Bereichen (28% und 30%) deutlich geringer aus (vgl. Tabelle 9). In den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften wird die meiste Zeit (30%) in Lehre (u.a. Veranstaltungen, Betreuung von Studierenden, Gutachten) investiert. Mittelbaubeschäftigte an der medizinischen Fakultät sind zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit (32%) in der Krankenversorgung tätig.

Über alle Bereiche hinweg entfällt ein erhebliches Zeitkontingent (18%) auf organisatorische und administrative Tätigkeiten. Für die Arbeit an der eigenen Qualifikationsarbeit bleibt am Ende vergleichsweise wenig Zeit (9%) übrig.

Tabelle 9: Anteil ausgewählter Tätigkeiten an der Arbeitszeit, unterschieden nach Fakultäten (Angaben sind Mittelwerte)

Tätigkeiten	NAT (N=319)	GES (N=287)	MED (N=376)	Gesamt (N=1007)
Forschung (Projektarbeit, Laborarbeit, Publikationen, Anträge...)	50%	28%	30%	36%
Lehre (Veranstaltungen, Betreuung von Studierenden, Gutachten...)	18%	30%	13%	19%
Organisation/Administration	15%	19%	17%	18%
Krankenversorgung (Medizin)	0%	0%	32%	12%
Eigene Qualifikationsarbeit	11%	15%	4%	9%
Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit	3%	5%	2%	3%
Sonstiges	2%	3%	2%	3%

Für die Mehrzahl der Befragten lässt sich mit Blick auf ihr Tätigkeitsprofil ein klarer Fokus benennen⁷. Für etwas mehr als ein Drittel der Mittelbauangehörigen (36%) liegt der

⁷ Ein Fokus liegt bei denjenigen Befragten vor, deren häufigster Tätigkeitsbereich über 50% der Arbeitszeit ausmacht. Bedingung ist, dass die zweithäufigste Tätigkeit weniger als 40% der Arbeitszeit betragen darf.

Schwerpunkt ihrer Arbeit auf der Forschung, darunter vor allem Beschäftigte in den Naturwissenschaften (vgl. Tabelle 10). Im Gegensatz zu den anderen beiden Fakultätsbereichen wendet ein relevanter Teil der Befragten in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (26%) den größten Teil ihrer Arbeitszeit für den Bereich der Lehre auf. Innerhalb der Medizin hat die Krankenversorgung für 39% der Befragten mit Blick auf die Arbeitsanteile den größten Stellenwert.

Tabelle 10: Kategorisierung von Beschäftigten nach Tätigkeitsfokus

Fokus	NAT (N=322)	GES (N=293)	MED (N=382)	Gesamt (N=1006)
Forschung (Projektarbeit, Laborarbeit, Publikationen, Anträge...)	55%	23%	30%	36%
Lehre (Veranstaltungen, Betreuung von Studierenden, Gutachten...)	5%	26%	3%	11%
Organisation/Administration/Gremienarbeit	5%	8%	4%	6%
Krankenversorgung	0%	0%	39%	15%
Qualifizierung	3%	8%	1%	4%
Kein Fokus	32%	35%	23%	28%

5.1 Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten

Die große Mehrzahl der Mittelbauvertreter*innen (78%) engagiert sich in der Lehre. Dabei ist die Zeit für Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen aus Sicht von etwas mehr als der Hälfte der Befragten (56%) zu knapp bemessen. Obwohl die Zahlen fast für eine Normalverteilung sprechen, sieht man doch die Tendenz, dass gerade der promovierte und habilitierte Mittelbau häufig nicht über genügend Vor- und Nachbereitungszeit verfügt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Genügend Zeit für Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen
(Anteil der Befragten in %, nach Qualifikation)

	Studiert (N=303)	Promoviert (N=367)	Habilitiert (N=72)	Gesamt (N=758)
Ja	28%	19%	13%	22%
Eher Ja	22%	21%	22%	22%
Teils/Teils	28%	23%	28%	26%
Eher Nein	15%	23%	17%	19%
Nein	7%	14%	21%	12%

Zum Zeitpunkt der Umfrage betreut die Hälfte der akademischen Beschäftigten (50%) Doktoranden-, Diplomanden-, Master- oder Bachelorarbeiten. Über die letzten zwei Semester gesehen leisten 69% der Befragten entsprechende Betreuungstätigkeiten (vgl. Tabelle 12). Die Anzahl an betreuten Arbeiten ist beachtlich. Im Bereich von Bachelor und Staatsexamen liegt sie mit einem Mittelwert von fünf bis sechs betreuten Arbeiten im Jahr am höchsten (Tabelle 13).

Tabelle 12: Anteil an Mittelbaubeschäftigten, die Doktoranden/Diplom/Master/Bachelor-Arbeiten betreut haben oder aktuell betreuen (N=1041; Mehrfachnennung mgl.)

Betreuung von...	Innerhalb der letzten 2 Semester	Aktuell
...Bachelor	57%	41%
...Master	54%	41%
...Doktoranden	39%	37%
...Staatsexamen	33%	29%
...Diplomanden	32%	25%
Gesamt	69%	50%

Tabelle 13: Anzahl an betreuten Arbeiten (Mittelwert)

Betreuung von...	Anzahl in letzten 2 Semestern (Mittelwert)	Anzahl aktuell (Mittelwert)
...Bachelorarbeiten (N=448)	5,2	5,8
...Masterarbeiten (N=426)	3,5	3,2
...Doktorandenarbeiten (N=289)	2,7	3,0
...Staatsexamensarbeiten (N=132)	6,3	5,0
...Diplomarbeiten (N=96)	1,5	1,5

Die Betreuungstätigkeit umfasst entsprechend auch Gutachtertätigkeiten, die zum Aufgabenspektrum vieler Mittelbauangehöriger gehören. Innerhalb der letzten beiden Semester haben 37% der Befragten Erstgutachten und 39% Zweitgutachten verfasst. Durchschnittlich haben die Mittelbauvertreter*innen in etwa vier Gutachten im Jahr geschrieben (Tabelle 14).

Tabelle 14: Verfassen von Erst- oder Zweitgutachten (N=945)

	Anteil an Befragten	Anzahl (Mittelwert)
Erstgutachten	37%	4,3
Zweitgutachten	39%	4,0

5.2 Einwerbung von Drittmitteln

Rund drei Viertel (76%) aller Mittelbauvertreter*innen hat sich in der Vergangenheit an einem Drittmittelantrag beteiligt. Etwa jede*r vierte Befragte (27%) war mindestens einmal Hauptantragsteller*in und etwa jede*r dritte Befragte (35%) bereits als Mitantragsteller*in tätig. Darüber hinaus hat nahezu die Hälfte aller Mittelbauangehörigen (45%) Zuarbeiten zu einem oder mehreren Anträgen geleistet (Tabelle 15).

Tabelle 15: Beteiligung an Drittmittelanträgen (N=861; Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
Nein	24%
Ja	76%
...als Hauptantragsteller	27%
...als Mitantragsteller	35%
...zuarbeitend	45%

In der Mehrzahl der Fälle (61%) handelt es sich um DFG-Mittel oder Drittmittel anderer Forschungsgesellschaften. Auch Bundes- und Landesministerien (39% und 18%) sowie Stiftungen (26%) werden häufig als Quellen benannt (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Quellen der eingeworbenen Drittmittel (N=564; Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
DFG oder andere Forschungsgesellschaften	61%
Bundesministerien	39%
Stiftungen	26%
Landesministerien	18%
Regionale Förderer	14%
Unternehmen	12%
Überwiegend internationale Quellen	7%
Andere	7%

Die (Mit-)Arbeit an Antragstellungen nimmt einschließlich der Vorbereitungen erhebliche zeitliche Ressourcen in Anspruch. Im Mittel haben die Befragten in den letzten beiden Semestern 17% ihrer Arbeitszeit für Drittmittelanträge aufgewendet. Ein Teil der

akademischen Beschäftigten (11%) hat deutlich mehr als 30% ihrer Arbeitszeit investiert, darunter überwiegend promovierte und habilitierte Befragte, die als Hauptantragsteller*innen tätig waren (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Durchschnittliche Zeit für Antragstellung

(geschätzter Anteil an der Arbeitszeit in den letzten beiden Semestern, N=415)

Anteil an Arbeitszeit	Anteil an Befragten
<5%	28%
6-10%	24%
11-20%	25%
21-30%	12%
>30%	11%

Einen eigenständigen Anteil am Einrichtungsbudget erhält lediglich eine kleine Minderheit der Befragten (4%). Auch am (der jeweiligen Einrichtung zugewiesenen) Anteil an *Overhead*-Mittel können nur sehr wenige Mittelbauvertreter*innen partizipieren (6%).

5.3 Publikationen, Konferenzen, Gutachter- und Editorentätigkeit

Zusätzlich zu Lehr- und Betreuungstätigkeiten und der (Mit-)Arbeit an Drittmittelanträgen sind viele Mittelbauangehörige an Publikationen beteiligt. An Monografien, Sammelbänden oder Zeitschriftenherausgaben haben 27% der Befragten als Erstautor*in und 36% als Mitautor*in mitgewirkt (vgl. Tabelle 18). An Zeitschriftenaufsätzen waren 58% als Erstautor*in, 61% als Mitautor*in und 13% als Seniorautor*in beteiligt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 18: Mitwirkung an Monografien, Sammelbänden, Zeitschriftenherausgaben (N=915)

Anzahl	Als Erstautor	Als Mitautor
0	73%	64%
1-2	17%	20%
3-5	7%	9%
6-10	3%	3%
mehr als 10	1%	3%

Tabelle 19: Mitwirkung an Zeitschriftenaufsätzen (N=945)

Anzahl	Als Erstautor	Als Mitautor	Als Seniorautor
0	42%	39%	87%
1-2	22%	18%	4%
3-5	15%	15%	3%
6-10	12%	11%	2%
mehr als 10	9%	16%	3%

An Tagungsvorträgen und Proceedings haben 67% der Befragten als Erstautor*in, 50% als Mitautor*in und 9% als Seniorautor*in mitgewirkt (vgl. Tabelle 20). Etwas mehr als jeder Dritte Mittelbaubeschäftigte verfasst Gutachten für Zeitschriften oder Journale im Umfang von durchschnittlich zwei Reviews im Jahr.

Tabelle 20: Mitwirkung an Tagungsvorträgen und Proceedings (N=955)

Anzahl	Als Erstautor	Als Mitautor	Als Seniorautor
0	33%	50%	91%
1-2	13%	13%	2%
3-5	17%	12%	2%
6-10	16%	9%	2%
mehr als 10	21%	16%	4%

Tabelle 21: Gutachter- und Editorentätigkeit bei Zeitschriften/Journalen (N=820)

	Anteil an Befragten
Gutachtertätigkeit	36%
Editorentätigkeit	8%

Insgesamt werden rund zwei Drittel (65%) der Publikationen und Vorträge in englischer Sprache verfasst. Während in den Naturwissenschaften und vor allem in der Medizin Publikationen und Vorträge in der Mehrzahl englischsprachig sind, wird in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften deutlich seltener in englischer Sprache publiziert (Tabelle 22)..

Die Publikationen und Vorträge werden nicht nur von der *scientific community* rezipiert, sondern führen auch zu einem öffentlichen Medieninteresse. Fast jede*r zweite Mittelbaubeschäftigte (46%) ist mindestens einmal im Jahr mit seiner oder ihrer Arbeit in den öffentlichen Medien präsent. Erwartungsgemäß steigt die Medienpräsenz mit zunehmendem Status an und ist unter den habilitierten Befragten besonders ausgeprägt (Tabelle 23).

Tabelle 22: Prozent der Publikationen und Vorträgen in englischer Sprache

	Mittelwerte
Naturwissenschaften (N=272)	71%
Medizin (N=290)	86%
Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (N=236)	33%
Gesamt	65%

Tabelle 23: Präsenz in öffentlichen Medien mit der eigenen Arbeit

	Studiert (N=361)	Promoviert (N=382)	Habilitiert (N=63)	Gesamt (N=821)
Nie	64%	49%	30%	54%
Etwa einmal im Jahr	25%	33%	33%	29%
Etwa zweimal im Jahr	9%	12%	19%	11%
Häufiger als zweimal im Jahr	2%	6%	18%	6%

Neben Vorträgen, Publikationen, Gutachter- und Editorentätigkeiten nehmen nahezu alle Beschäftigten im Mittelbau (97%) regelmäßig an Konferenzen teil. Im Durchschnitt errechnen sich 2,6 Konferenzteilnahmen im Jahr. Die Mehrzahl der Teilnahmen wird durch den Arbeitgeber oder durch Projektmittel finanziert. Darüber hinaus investiert jede*r dritte Befragte (32%) auch eigene Mittel, um eine Konferenzteilnahme zu ermöglichen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Anzahl und Finanzierung von Konferenzteilnahmen (N=775)

Anzahl	Eigen- finanziert	Arbeitgeber- finanziert	Projekt- finanziert	Gesamt
Gar nicht	68%	47%	50%	3%
0,5-1 mal im Jahr	15%	29%	22%	26%
1,5-2 mal im Jahr	9%	15%	17%	33%
2,5-3 mal im Jahr	4%	6%	6%	17%
3,5-4 mal im Jahr	3%	1%	2%	9%
Mehr als viermal im Jahr	2%	2%	3%	12%

6. Wie organisiert der Mittelbau Arbeit und Leben?

Fast die Hälfte der Mittelbauangehörigen (46%) hat Kinder, darunter Frauen etwas häufiger als Männer (48% vs. 43%). Ein Teil der Beschäftigten (7%) erbringt zudem Pflegeleistungen für Angehörige (vgl. Tabelle 25). Besonders häufig werden Sorgetätigkeiten⁸ von Mittelbauangehörigen an der medizinischen Fakultät erbracht (61%), was wahrscheinlich auf den deutlich höheren Altersdurchschnitt der Befragten zurückgeführt werden kann (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 25: Sorgetätigkeit: Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen (N=1130)

	Anteil an Befragten
Kinderbetreuung	46%
1 Kind	18%
2 Kinder	21%
3 und mehr Kinder	7%
Pflege von Angehörigen	7%
Sorgetätigkeiten (Kinder und/oder Pflege)	47%

Obwohl viele Mittelbauangehörige einer Teilzeittätigkeit nachgehen, äußert sich fakultätsübergreifend nur knapp die Hälfte der Befragten (48%) zufrieden mit der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeitsleben (vgl. Tabelle 26). Etwa jeder sechste Befragte (16%) ist (sehr) unzufrieden, darunter überdurchschnittlich viele Inhaber*innen von Vollzeitstellen.

Tabelle 26: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeitsleben (N=475)

	Anteil an Befragten
Sehr zufrieden	10%
Zufrieden	38%
Teils/Teils	36%
Unzufrieden	12%
Sehr unzufrieden	4%

Eine Verbesserung der Situation ließe sich aus Sicht vieler Betroffener durch flexiblere und besser planbare Arbeitszeiten (24%) sowie eine Eingrenzung der zahlreichen Überstunden (23%) herbeiführen. In den teils ausführlichen Aussagen wird häufig eine grundsätzliche Kritik am wissenschaftlichen System geäußert und zwar insofern, als dass dieses auf einem

⁸ Der Begriff Sorgetätigkeiten wird im Folgenden verkürzt verwendet und bezieht sich lediglich auf Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger.

hohem Engagement basiere, eine unbezahlte Mehrarbeit als selbstverständlich voraussetze (vgl. Kap. 5, Tabelle 33 und Tabelle 34) und generell eine Familiengründung erschwere. Konkrete Vorschläge hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit zielen darauf, Sitzungen und andere Termine nur innerhalb von Kernarbeits- bzw. Kinderbetreuungszeiten zu vereinbaren (18%) oder Semesterferien und Prüfungen mit den Schulferien abzustimmen (3%). Ein Teil der Befragten spricht sich zudem für *Home-Office* Regelungen (10%) oder die Ermöglichung von Teilzeitarbeit (3%) aus. Jeder Fünfte (21%) schlägt einen Ausbau von Kindertagesstätte-Angeboten vor. Das Kinderbetreuungsangebot der FSU nutzen aktuell nur sehr wenige Beschäftigte (3%), allerdings würden sich 38% der hierzu Befragten eine Betreuung in einer FSU-Einrichtung wünschen (vgl. Tabelle 28)

Tabelle 27: Vorschläge an die FSU zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung (N=289, Nennungen nachträglich kategorisiert, Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
Flexible und planbare Arbeitszeiten	24%
Maßnahmen gegen unbezahlte Mehrarbeit / Überstunden	23%
KiTa-Angebote ausbauen	21%
Termine nur innerhalb Kernarbeits- / Kinderbetreuungszeiten	18%
Home-Office Regelungen	10%
Längere Verträge/Entfristungen und Planungssicherheit	6%
Teilzeitstellen	3%
Semesterferien und Prüfungen mit Schulferien abstimmen	3%
Finanzielle Unterstützung	2%
Sonstiges	18%

Tabelle 28: Betreuung von Kindern an der FSU Jena (N=526)

	Anteil an Befragten
Ja, mein/e Kind/er wird/werden in einer FSU-Einrichtung betreut.	3%
Nein, aber ich würde mir eine Betreuung in einer FSU-Einrichtung wünschen.	38%
Nein, ich habe andere Betreuungsmöglichkeiten.	59%

Die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben bewerten 61% des Mittelbaus als (eher) gut, alle anderen Befragten stimmen dieser Aussage nur teilweise zu (27%) oder lehnen sie (eher) ab (12%) (vgl. Tabelle 29). Besonders kritisch sind die Mediziner*innen, was unter anderem auf das höhere Arbeitsvolumen (vgl. Tabelle 5) und den höheren Anteil an Sorgetätigkeiten zurückgeführt werden kann. So schätzen Inhaber*innen von Teilzeitstellen die Vereinbarkeit vergleichsweise häufiger als gut ein (69% vs. 52% bei Vollzeitstellen).

Ähnliches gilt für diejenigen akademischen Beschäftigten, die keine Sorgearbeit erbringen (65% vs. 56%).

Tabelle 29: Gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben, unterschieden nach Fakultätsbereichen

	NAT (N=322)	GES (N=292)	MED (N=378)	Gesamt (N=1121)
Ja	32%	26%	18%	25%
Eher ja	36%	40%	34%	36%
Teilweise	25%	27%	31%	27%
Eher nein	5%	6%	13%	9%
Nein	2%	2%	4%	3%

Fast jede*r vierte Mittelbaubeschäftigte (23%) hat seinen Hauptwohnsitz nicht in Jena, wobei ein kleiner Teil gelegentlich hier wohnt (5% Zweitwohnsitz), die Mehrzahl (18%) hingegen pendelt (vgl. Tabelle 30). Die Annahme, dass das Pendeln die Konflikte um eine Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verschärft, kann in den vorliegenden Einschätzungen nicht bestätigt werden. So ist die (Un-)Zufriedenheit unter Pendler*innen und Nicht-Pendler*innen nahezu identisch. Wir vermuten, dass die naheliegenden Nachteile teilweise durch *Home-Office* Regelungen ausgeglichen werden, die zugleich einen gewissen Schutzraum vor Entgrenzungen darstellen können.

Tabelle 30: Wohnsitz (N=1.120)

	Anteil an Befragten
Ich wohne dauerhaft in Jena (Erstwohnsitz)	77%
Ich wohne gelegentlich in Jena (Zweitwohnsitz)	5%
Ich bin Pendler*in	18%

7. Wie bewertet der Mittelbau die Arbeitsbedingungen?

Nur die Hälfte der Mittelbauvertreter*innen (51%) ist alles in allem zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Etwa jeder Fünfte Beschäftigte (19%) ist dezidiert unzufrieden, alle anderen (29%) verorten sich innerhalb der mittleren Antwortkategorie (vgl. Tabelle 31).

Signifikante Unterschiede lassen sich weder mit Blick auf die Fakultätsbereiche noch auf Geschlecht oder Status der Befragten feststellen. Mit zunehmenden Alter sinkt die Zufriedenheit, was auf die dauerhafte Planungs- und Zukunftsunsicherheit bei permanenten Befristungen zurückgeführt werden kann. Dafür spricht, dass sich in den Daten ein Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und der Perspektive nach Vertragsende abbildet. Unter denjenigen Befragten, die noch nicht wissen, wie es nach der aktuellen Befristung weitergeht, ist die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen besonders hoch.

Tabelle 31: Zufriedenheit mit aktueller Arbeitssituation (N=860)

	Anteil an Befragten
Sehr zufrieden	10%
Zufrieden	41%
Teils/Teils	29%
Unzufrieden	15%
Sehr unzufrieden	4%

Der größte Einfluss auf die Zufriedenheit zeigt sich mit Blick auf das Thema Arbeitszeiten und daran anschließend auf die Frage nach der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung sowie generell von Arbeit und Leben. Dabei wird deutlich: Je höher der Umfang an Überstunden und unbezahlter Mehrarbeit desto geringer ist die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation. Am stärksten ausgeprägt ist der Zusammenhang bezogen auf die Vereinbarkeitsfrage. Unter denjenigen Mittelbaubeschäftigten, die unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, bewerten lediglich ein Drittel (34%) die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben als gut. In der Gruppe der zufriedenen Beschäftigten liegt der Anteil demgegenüber bei 79% (vgl. Tabelle 32).

Regelmäßige Mehrarbeit gehört fakultätsübergreifend für die große Mehrzahl an Mittelbaubeschäftigten (86%) zum beruflichen Alltag. Nur 14% der Befragten geben an, dass ihre vertragliche und ihre tatsächliche Arbeitszeit identisch sind (13%) bzw. in einigen wenigen Fällen (1%) die Arbeitszeit geringer ausfällt (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 32: Zufriedenheit mit Arbeitssituation und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

		Gute Vereinbarkeit von Arbeit und Leben			Gesamt
		(eher) ja	teils/teils	(eher) nein	
Zufriedenheit mit Arbeitssituation	sehr/eher zufrieden (N=435)	79%	19%	2%	100%
	teils/teils zufrieden (N=251)	48%	39%	13%	100%
	sehr/eher unzufrieden (N=170)	34%	34%	32%	100%

Tabelle 33: Verhältnis vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit (N=1003)

	Anteil an Befragten
Tatsächliche Arbeitszeit höher	86%
Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit identisch	13%
Tatsächliche Arbeitszeit geringer	1%

Tabelle 34: Mehrarbeit pro Woche

(Differenz aus vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit, N=863)

	Anteil an Befragten
Mehrarbeit in Stunden	
1-5 Stunden	28%
6-10 Stunden	26%
11-15 Stunden	16%
16-20 Stunden	18%
mehr als 20 Stunden	12%
Mehrarbeit in Prozent	
1% bis unter 10%	10%
10% bis unter 20%	20%
20% bis unter 30%	15%
30% bis unter 40%	10%
40% bis unter 50%	5%
50% und mehr	41%

Der Umfang an unbezahlten Überstunden verdeutlicht, warum die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben auch von zahlreichen Teilzeitstellenbesitzer*innen als schwierig bewertet wird. So leistet im Mittel jede*r Beschäftigte etwa elf Stunden unbezahlte Mehrarbeit pro Woche. Fast die Hälfte des Mittelbaus (46%) arbeitet wöchentlich mehr als zehn Stunden über der

vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Bemessen in Prozent beträgt die Mehrarbeit durchschnittlich rund 40% (vgl. Tabelle 34).⁹

Unter den Fakultätsbereichen liegt die durchschnittliche Mehrarbeit in den Naturwissenschaften mit rund 12,8 Stunden pro Woche am höchsten. Bei einem Vergleich der Fakultäten muss jedoch berücksichtigt werden, dass es innerhalb der Medizin deutlich mehr Vollstellenbesitzer*innen gibt (vgl. Tabelle 5). Mit Blick auf den Status zeigt sich, dass Beschäftigte vor der Promotion in einem höheren Umfang unbezahlte Mehrarbeit erbringen als danach (12,2h vs. 9,6h). Auch hier muss jedoch der unterschiedliche Vollzeitstellenanteil (20% vs. 72%) berücksichtigt werden.

Etwas mehr als die Hälfte der Mittelbauangehörigen (55%) bewertet die eigene Arbeit als eher belastend (38%) und zum Teil auch als stark belastend (18%) (vgl.

Tabelle 35). Vor allem von Mediziner*innen wird die Belastung in der aktuellen Arbeitssituation als hoch empfunden: Hier äußert fast jede*r dritte Befragte (31%) ein starkes Belastungsempfinden, was vermutlich auf die Krankenversorgung und die Bereitschaftsdienste zurückgeführt werden kann. Für alle Fakultätsbereiche gilt, dass die Belastung über die Dauer der Beschäftigung im Wissenschaftssystem nicht kleiner wird, sondern sogar leicht ansteigt. Als vergleichsweise wenig belastend wird die Arbeitssituation von akademischen Beschäftigten bewertet, die den Fokus auf die eigene Qualifizierungsarbeit richten.

Tabelle 35: Belastungsempfinden in aktueller Arbeitssituation (N=853)

	Anteil an Befragten
Stark belastet	18%
Eher belastet	38%
Teils/teils	34%
Eher nicht belastet	10%
Gar nicht belastet	1%

⁹ Diese Erfassung von Mehrarbeit ermöglicht eine Berechnung von Vollzeitstellen, die – im Idealfall bei Erhalt des gleichen Leistungsumfangs ohne Erbringung von Überstunden – fehlen. Bei knapp 880 vorliegenden Antworten zu den Arbeitszeit- und Mehrarbeitsfragen bedeutet dies überschlagsmäßig, dass etwa 220 Vollzeitstellen fehlen, um die Arbeit, die der Mittelbau leistet, unter regulären Bedingungen zu absolvieren. Wenn die Umfrage repräsentativ ist, würde sich bei etwa 4.000 akademischen Beschäftigten an der FSU Jena und dem UKJ rechnerisch ein Umfang von knapp 900 fehlenden Vollzeitstellen ergeben. Diese Rechnung ist natürlich weiter zu differenzieren nach Doktoranden, Promovierten und Habilitierten sowie nach Voll- und nach Teilzeit. Gerade mit Blick auf die häufig übliche Regelung, dass die Hälfte der vertraglich nicht geregelten Arbeitszeit als Qualifizierungszeit angesehen wird, wird sich dieses errechnete fehlende Vollzeitstellenäquivalent relativieren – nichtsdestotrotz summiert sich die Mehrarbeit in einer relevanten Größenordnung, die eine Diskussion personeller Entlastung in bestimmten Bereichen rechtfertigt.

Ähnlich wie die Arbeitszufriedenheit korreliert auch das Belastungsempfinden am stärksten mit der Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung sowie von Arbeit und Leben. Unter den Befragten mit einer (eher) starken Belastungssituation bewertet nur knapp die Hälfte (45%) die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben als (eher) gut (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Belastung in Arbeitssituation und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

		Gute Vereinbarkeit von Arbeit und Leben			Gesamt
		(eher) ja	teils/teils	(eher) nein	
Belastung in Arbeitssituation	stark/eher belastet (N=470)	45%	37%	18%	100%
	teils/teils belastet (N=286)	75%	22%	3%	100%
	eher nicht/gar nicht belastet (N=93)	98%	2%	0%	100%

Tabelle 37: Wenn die Belastungen zunehmen, welche Tätigkeiten kommen dann am ehesten zu kurz? (N=804, Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
Eigene Qualifikationsarbeit	57%
Forschung	47%
Publikationen	46%
Lehre/Betreuung von Studierenden	22%
Drittmittel-Einwerbung	22%
Öffentlichkeitsarbeit	14%
Krankenversorgung (Medizin)	10%
Gremienarbeit	9%
Sonstiges	7%

Tabelle 38: Persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz/Arbeitsumfeld

Statusgruppen	Anteil an Befragten
Studiert (N=433)	32%
Promoviert (N= 561)	41%
Habilitiert (N=72)	49%
Gesamt (N=763)	38%

Ein Resultat der hohen Belastungen ist, dass vielen Befragten (57%) Zeit für die eigene Qualifizierungsarbeit verloren geht. Darüber hinaus geben viele Mittelbauangehörige an,

dass in Zeiten hoher Belastungen die Forschungs- (47%) und die Publikationstätigkeit (46%), die Lehre und die Betreuung von Studierenden (22%) sowie die Einwerbung von Drittmitteln (22%) zu kurz kommen (vgl. Tabelle 37).

Neben den Themenfeldern Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit wurden auch persönliche Erfahrungen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld erfragt. Insgesamt berichten 38% der Mittelbauangehörigen über entsprechende Erfahrungen, darunter überdurchschnittlich viele promovierte und habilitierte Beschäftigte. Die häufigsten Benachteiligungen betreffen den Mittelbau-Status (21%) und das Geschlecht (18%). Vor allem Frauen (26%) fühlen sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt und zwar überdurchschnittlich häufig in den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften (29%) sowie an der medizinischen Fakultät (27%). Das Alter ist für einen eher kleinen Teil der Befragten (8%) eine Quelle von Benachteiligungen und wird häufig von den jüngsten (20-24 Jahre) und ältesten Befragten (55+ Jahre) benannt. Migrationshintergrund, Religionszugehörigkeit und politische oder sexuelle Orientierungen spielen hingegen nur in wenigen Fällen eine Rolle.

Tabelle 39: Art der Benachteiligungen am Arbeitsplatz/Arbeitsumfeld
(N=859, Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
Status an der FSU	21%
Geschlecht	18%
Alter	8%
Migrationshintergrund	2%
politische Orientierung	1%
Sexuelle Orientierung	1%
Religionszugehörigkeit	1%
Sonstiges	9%

Anhand der Zustimmung zu oder Ablehnung von verschiedenen Aussagen zur Arbeitssituation (vgl. Tabelle 40, Skala 1-5) sind belastende und entlastende Faktoren für die Arbeitsqualität zu resümieren. Eine zentrale Belastungsursache resultiert fakultäts- und statusübergreifend aus dauerhaften Befristungen und Schwierigkeiten einer Karriere- und Zukunftsplanung. Nahezu drei Viertel (72%) empfindet die berufliche Unsicherheit der Arbeit an Hochschulen als bedrohlich und nur für eine Minderheit (12%) ist die häufige Befristung unproblematisch. Die meisten Befragten (80%) verneinen die Aussage, dass Hochschul-Arbeit eine langfristige Lebensplanung ermöglicht. Familiengründung oder Kinderwunsch sind für zwei Drittel aller Frauen (66%) und Männer (65%) aufgrund der Anforderungen aus der Hochschularbeit erst in späteren Lebensphasen möglich. Besonders häufig vertreten

Mediziner*innen diese Position, was unter anderem mit deren höherem Belastungsempfinden zu begründen ist. Neben der Befristung kritisieren die Beschäftigten fehlende Partizipation. Mehr als die Hälfte des Mittelbaus (56%) stimmt fakultäts- und statusübergreifend der These zu, dass Wissenschaftler*innen im Vergleich zu anderen Gruppen an Hochschulen wenig Möglichkeiten haben gehört zu werden.

Tabelle 40: Bewertung verschiedener Aussagen zur Arbeitssituation an der Hochschule

	1 (stimme voll und ganz zu)	2	3	4	5 (lehne voll und ganz ab)
Ich identifiziere mich sehr stark mit den Inhalten meiner Arbeit.	44%	37%	15%	4%	1%
Die berufliche Unsicherheit der Arbeit an Hochschulen empfinde ich als bedrohlich.	45%	27%	12%	11%	6%
Die Vergütung meiner Arbeit an der Hochschule ist die einzige Quelle für das Haushaltseinkommen, über das ich (mit) verfügen kann.	53%	15%	8%	8%	15%
Die Vergütung meiner Arbeit an der Hochschule ist existenzsichernd.	36%	32%	20%	9%	4%
Familiengründung oder Kinderwunsch sind durch die Anforderungen aus der Hochschularbeit erst in späteren Lebensphasen möglich.	33%	33%	17%	11%	6%
Ich verbinde mit Hochschularbeit vor allem Freiheiten und kreative Herausforderungen.	20%	40%	25%	11%	4%
Wissenschaftliche Beschäftigte haben wenig Möglichkeiten gehört zu werden im Vergleich zu anderen Statusgruppen an Hochschulen.	25%	31%	33%	9%	2%
Ich schätze an meiner Arbeit besonders die soziale Vernetzung.	15%	35%	35%	12%	3%
Wissenschaftlich fundierte Arbeit findet in der Gesellschaft breite Anerkennung.	4%	21%	39%	30%	6%
Die häufige Befristung an Hochschulen ist für mich unproblematisch.	5%	7%	9%	22%	57%
Arbeiten an der Hochschule ermöglicht mir eine langfristige Lebensplanung.	4%	7%	8%	22%	58%

Dass der Mittelbau trotz der Kritik an den Arbeitsbedingungen leistungsbereit und leistungsfähig ist (vgl. Kap. 2 und Kap. 3), ist wesentlich auf eine ausgesprochen hohe Identifikation mit der eigenen Tätigkeit zurückzuführen. Die große Mehrzahl der Befragten (81%) identifiziert sich sehr stark mit den Inhalten ihrer Arbeit. Viele Mittelbaubeschäftigte (60%) verbinden Hochschularbeit zudem mit Freiheiten und kreativen Herausforderungen. Hinzu kommt der Aspekt der sozialen Vernetzung, der für die Hälfte aller Befragten (50%) ein positives Element der Arbeitsqualität an Hochschulen ist. Besonders für promovierte und

habilitierte Mitarbeiter*innen spielt dieser Faktor eine Rolle. Das Einkommen aus der Beschäftigung an der Hochschule ist für viele Mittelbauangehörige die einzige Quelle für das Haushaltseinkommen, über das diese (mit) verfügen. In der Regel wird dieses als existenzsichernd bewertet.

8. Was will der Mittelbau?

Etwa zwei Drittel der befragten Mittelbauangehörigen (63%) sind davon überzeugt, dass Sie an der FSU Jena Ihre Interessen zum Ausdruck bringen können (vgl. Tabelle 41). Als relevante Foren der Interessensbekundung werden vor allem Versammlungen, Institutskonferenzen, Befragungen o.ä. (40%) und die Beteiligung an Gremien (Fakultätsrat, Senat u.a.) (22%) benannt. Besonders hoch fällt die Zustimmung zu Partizipationschancen im Bereich der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften aus (85%).

Tabelle 41: Möglichkeiten, die eigenen Interessen an der FSU Jena zum Ausdruck zu bringen (Mehrfachnennung mgl.)

	NAT (N=277)	GES (N=254)	MED (N=306)	Gesamt (N=883)
Nein	27%	15%	37%	27%
Ja, und zwar...	67%	85%	63%	63%
...durch Versammlungen, Institutskonferenzen, Befragungen o.ä.	39%	46%	34%	40%
...als Mitglied eines Gremiums an der FSU Jena (oder in meiner Fakultät/Institut o.ä.)	24%	32%	15%	22%
...als Beteiligte/r an anderen hochschulpolitischen Initiativen	4%	13%	3%	7%
...als Gewerkschaftsmitglied	3%	10%	3%	5%
...in anderer Form	3%	5%	4%	4%

Tabelle 42: Zustimmung zur Aussage „Meine Interessen werden im Rahmen der universitären (Gremien-)Strukturen ausreichend vertreten.“ (N=791)

	Anteil an Befragten
Stimme voll und ganz zu	2%
Stimme eher zu	21%
Teils/teils	30%
Stimme eher nicht zu	19%
Stimme überhaupt nicht zu	7%
Weiß nicht/keine Angabe	22%

Inwieweit die eigenen Interessen im Rahmen der universitären (Gremien-)Strukturen ausreichend vertreten werden, ist eine Frage, die 22% der Mittelbaubeschäftigten nicht beantworten können (oder wollen). Der größte Anteil an Befragten (30%) verortet sich in der Mittelkategorie, unter allen anderen Befragten ist das Stimmungsbild zweigeteilt (23% Zustimmung, 29% Ablehnung).

Danach befragt, wofür sich die Mittelbauvertretungen an der FSU Jena langfristig stark machen sollten, verweist die große Mehrzahl der Befragten (84%) auf die Befristungsproblematik und wünscht sich planbare Karrieren mit realistischen Aussichten auf Dauerstellen (vgl. Tabelle 43). Jede*r Zweite (49%) stimmt zu, dass sich die Mittelbauvertretungen für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (z.B. durch Deputatsreduzierungen, Elternzeitausgleichssemester u.ä.) stark machen sollten. Sich für die Einhaltung wissenschaftlicher Standards einzusetzen (Stichwort Autorenschaft und Ideenzuschreibung), ist aus Sicht von 43% der Befragten ein langfristiges Ziel. Besonders den Promovierten (45%) und den Habilitierten (58%) ist dies ein wichtiges Anliegen. Mehr Mitspracherechte für den Nachwuchs und die Promovierenden als eigene Statusgruppe im Senat ist eine Forderung, die vor allem von Befragten aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften (43%) geteilt wird.

Tabelle 43: Wofür sollte sich die Mittelbauvertretung an der FSU Jena langfristig stark machen? (N=859, Mehrfachnennung mgl.)

	Anteil an Befragten
Planbare Karrieren mit realistischen Aussichten auf Dauerstellen.	84%
Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch Deputatsreduzierungen, Elternzeitausgleichssemester u.Ä.	49%
Für die Einhaltung wissenschaftlicher Standards einsetzen (Autorenschaft, Ideenzuschreibung, ...).	43%
Mehr Mitspracherechte für den Nachwuchs, Promovierende als eigene Statusgruppe in den Senat.	32%
Graduiertenschule und systematische Doktorandenausbildung dauerhaft etablieren.	30%
Reduzierung der Lehrstühle, Etablierung von Department-Strukturen mit vielen Professor/innen.	19%

Tabelle 44: Stiftungsuniversität an der FSU Jena

	Anteil an Befragten	
Debatte zur Stiftungsuniversität verfolgt? (N=825)		
	Ja	23%
	Nein	77%
Stiftungsuniversität erstrebenswert? (N=199)		
	Ja	16%
	Nein	84%

Die Debatten zur Stiftungsuniversität an der FSU Jena haben 23% der Mittelbauangehörigen verfolgt. Unter diesen überwiegt klar eine Ablehnung (84%), die häufig mit generellen Argumenten gegen eine Ökonomisierungs- und Privatisierungslogik im Bildungssektor begründet wird (Tabelle 44). Der hierzu befragte Teil des Mittelbaus befürchtet eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, ebenso wie eine Entdemokratisierung und wachsende Abhängigkeiten. Die Bedenken betreffen einen steigenden Einfluss wissenschaftsfremder Akteur*innen auf Entscheidungen der Hochschule und einen zunehmenden Kommerzialisierungs- und Konkurrenzdruck. Mit den Änderungen des neuen (zum Zeitpunkt der Umfrage seit wenigen Wochen in Kraft getretenen) Thüringer Hochschulgesetzes hat sich ein kleiner Anteil der Befragten intensiver beschäftigt (7%), weitere 28% haben zumindest wichtige Änderungen zur Kenntnis genommen (Tabelle 45).

Tabelle 45: Haben Sie einige der Änderungen des neuen (seit wenigen Wochen in Kraft getretenen) Thüringer Hochschulgesetzes verfolgt (N=822)

	Anteil an Befragten
Ja, ich habe mich mit dem HSG beschäftigt	7%
Ja, ich habe von einigen Änderungen gehört	28%
Nein	66%

Tabelle 46: Für wie gelungen halten Sie die folgenden Regelungen durch das neue Thüringer Hochschulgesetz?

	1 (gar nicht)	2	3	4	5 (sehr)
Dass Studierende Langzeitstudiengebühren zahlen müssen? (N=462)	18%	18%	24%	26%	14%
Dass die Angelegenheiten von Forschung und Lehre mit der Mehrheit der Professor/innen im Senat beschlossen werden? (N=368)	12%	19%	33%	29%	8%
Dass eine Verpflichtung zu Qualifizierungsvereinbarungen mit den befristet Beschäftigten des akademischen Mittelbaus besteht? (N=388)	11%	17%	29%	35%	9%
dass Zivilklauseln zur Regelung der Rüstungsforschung an Hochschulen, beschlossen werden können? (N=348)	13%	9%	24%	30%	23%

Bezüglich der im neuen Thüringer Hochschulgesetz festgelegten Regelungen zu Langzeitstudiengebühren herrscht ein disparates Meinungsbild, bei dem die Zahl der Befürworter*innen (40%) die Zahl der Kritiker*innen (36%) nur leicht übersteigt. Ähnlich heterogen sind die Einschätzungen bezogen darauf, dass Angelegenheiten von Forschung

und Lehre mit der Mehrheit der Professor*innen im Senat beschlossen werden können (37% Zustimmung vs. 31% Ablehnung). Etwas eindeutiger fällt die Zustimmung mit Blick auf eine Verpflichtung zu Qualifizierungsvereinbarungen mit den befristet Beschäftigten des akademischen Mittelbaus (44%) sowie zur Frage der Zivilklauseln zur Regelung von Rüstungsforschung an Hochschulen (53%) aus (Tabelle 48).

Impressum

Herausgeber



**forum
mittelbau**
friedrich-schiller-universität jena

Mittelbau-Aktive und gewählte Vertreter*innen der Friedrich-Schiller-Universität treffen sich im *forum mittelbau* seit 2016. Hervorgegangen ist diese Plattform aus dem *Netzwerk Mittelbau*, das zwischen 2013 und 2016 viele öffentlichkeitswirksame Impulse für die Interessenpolitik und Gestaltung der Mittelbauvertretung gegeben hat.

Der Mittelbau ist eine tragende Säule der Universität: Ohne ihn würden weder Forschung, noch Lehre, weder Studierendenbetreuung, noch Hochschulverwaltung und im weiteren gesellschaftlichen Kontext auch Bildung und Ausbildung funktionieren. Dem widersprechen jedoch seine Außenwahrnehmung und auch Präsenz. Es dominiert das Bild einer aus Studierenden und Professor*innen bestehenden Universität. Dies möchte das *forum mittelbau* ändern: Wir wollen unseren Leistungen entsprechend wahrgenommen werden und unsere berechtigten Interessen fakultätsübergreifend und wirksam vertreten. Dazu bieten wir Möglichkeiten des Austausches, der Artikulierung eines gemeinsamen Selbstverständnisses, der angemessenen Präsenz und wirksamen Interessenvertretung. Eine gemeinsame Initiative besteht in der hier erstmals vorgestellten, fakultätsübergreifenden Umfrage 2018. Sie gibt Aufschluss über die Aufgaben, Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitssituation und Orientierungen des Mittelbaus an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Autoren: Martin Ehrlich, Thomas Engel

unter Mitarbeit von: Jussi Bade, Bettina Böhm, Ralf Claus, Lena Grebenstein, Julian Großkreutz, Eva Hammes, Peggy Hetmank-Breitenstein, Amelie Lupp, Karin Schiecke, Dana Schneider, Johanna Sittel

Unterstützung: Präsidium der Friedrich-Schiller-Universität Jena & Vorstand des Universitätsklinikums Jena

Zitierweise: Ehrlich, M.; Engel, T. (2019): Was leisten, was belastet und was wollen die akademischen Beschäftigten? Ergebnisse der Mittelbau-Umfrage an der FSU Jena 2018 (Bericht des *forum mittelbau*), Friedrich-Schiller-Universität Jena

Kontakt: <http://www.mittelbau.uni-jena.de>

© Jena, 2019