

Leistungsfähig und zufrieden?

Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich

| HANNA KAUKHAUS | ANDRÉ STIEGLER | GREGOR FABIAN | Die Diskussion um die Vor- und Nachteile befristeter Arbeitsverhältnisse im akademischen Mittelbau hat an Brisanz nicht verloren. Eine neue Studie beleuchtet dazu die Arbeitssituation und die Tätigkeiten befristeter und unbefristeter beschäftigter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion.

Unter dem Hashtag #IchbinHanna gewähren gegenwärtig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Einblick in ihre zumeist prekären Lebens- und Beschäftigungsbedingungen und fordern u.a. mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau. Obwohl die Funktion von Dauerstellen und der richtige Anteil unbefristeter Stellen mit großer Vehemenz diskutiert werden, gibt es bislang kaum übergreifende Erkenntnisse zu Arbeitssituation und Tätigkeiten der Dauerbe-

schäftigten im Mittelbau. Eine Sonderauswertung der jüngsten DZHW-Wissenschaftsbefragung liefert hier erstmals systematische Einblicke und fragt u.a. nach der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit von unbefristeten Postdocs. Die DZHW-Wissenschaftsbefragung (www.wb.dzhw.eu) ist eine bundesweite repräsentative Studie, für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Statusgruppen an deutschen Universitäten befragt werden. Insgesamt 4 212 promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (ohne Professorinnen und Professoren; kurz „Postdocs“) haben in der Wissenschaftsbefragung 2019/20 Angaben zum Befristungsstatus ihrer Beschäftigung gemacht, darunter 2 879 befristete Postdocs (68 Prozent) und 1 333 unbefristete Postdocs (32 Prozent).

Tätigkeitsprofile von Postdocs

Um mehr über den beruflichen Alltag von unbefristeten Postdocs zu erfahren, haben wir die unterschiedlichen Aufgaben wie Forschung, Lehre, Betreuung, Drittmittelakquise, Gremienarbeit, Begutachtungen und Management betrachtet. Da Durchschnittswerte der verschiedenen Arbeitszeitanteile nur über eine bedingte Aussagekraft verfügen, haben wir mit Hilfe einer Clusteranalyse vier typische Tätigkeitsprofile von Postdocs identifiziert (s. Abb. 1; vgl. auch: Ambrasat & Heger 2020: www.wb.dzhw.eu/). Während für den Forschungs-, den Lehr- und den Management-Typen die namensgebenden

Tätigkeiten den weitaus größten Anteil der Arbeitszeit ausmachen, erteilen sich die Tätigkeiten des Querschnitts-Typen moderat auf alle Bereiche. Diese vier Typen finden sich sowohl für befristete als auch für unbefristete Postdocs.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Postdocs zeigt sich darin, dass die vier Tätigkeitsprofile unterschiedlich häufig vorkommen. Während der Querschnitts-Typ mit 43 Prozent in beiden Gruppen gleich häufig vorzufinden ist, zeigen sich bei den drei anderen Tätigkeitsprofilen die Besonderheiten von befristeten und unbefristeten Stellen. So haben unbefristete Postdocs mehr als drei Mal häufiger ihren Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre (Lehr-Typ: 32 Prozent der unbefristeten vs. 10 Prozent der befristeten Postdocs), wohingegen befristete Postdocs fast drei Mal häufiger ihren Schwerpunkt in der Forschung haben (Forschungs-Typ: 42 Prozent der befristeten vs. 15 Prozent der unbefristeten Postdocs). Und schließlich bilden auch Managementaufgaben fast doppelt so häufig den Tätigkeitsschwerpunkt von unbefristeten im Vergleich zu befristeten Postdocs (Management-Typ: 11 Prozent der unbefristeten vs. 6 Prozent der befristeten Postdocs).

Geleistete Mehrarbeit

Die Wissenschaft gehört zu den Beschäftigungsfeldern, in denen besonders viele Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet werden. Das Verhältnis zwischen vielen befristeten und wenigen unbefristeten Stellen erzeugt ein hoch kompetitives System, in dem sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bewähren müssen, um überhaupt Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung im gewählten Feld zu haben. Mehrarbeit ist dabei im Sinne der eigenen Wettbewerbsfähigkeit und für das Erreichen der eigenen Qualifika-

AUTOREN



Dr. Hanna Kauhaus ist Geschäftsführerin der Graduierten-Akademie der Universität Jena und Autorin der 2. Jenaer Postdoc-Studie.



André Stiegler ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Graduierten-Akademie der Universität Jena.



Gregor Fabian ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

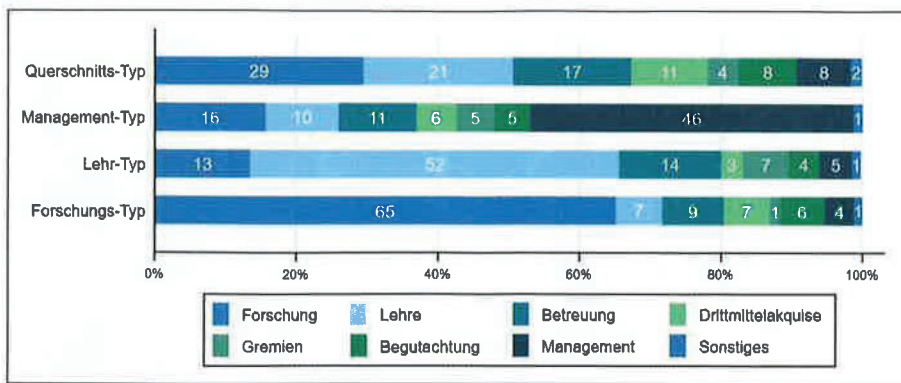


Abb. 1 Tätigkeitsprofile – Verteilung der Arbeitszeit auf unterschiedliche Tätigkeiten nach Clustern der Arbeitsprofile, alle Postdocs, in Prozent. Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2019/20, eigene Berechnungen, N >= 3.952

tionsziele für befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fast unvermeidbar (s. auch Ambrasat 2021: www.wb.dzhw.eu/). Auf unbefristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler trifft dies nicht in gleichem Maß zu, da ihre berufliche Zukunft nicht mehr so von ihren wissenschaftlichen Leistungen abhängt.

Ein Vergleich der geleisteten Mehrarbeit von unbefristeten und befristeten Postdocs zeigt jedoch, dass unbefristet beschäftigte Postdocs keineswegs seltener Mehrarbeit leisten. 83 Prozent der unbefristeten Postdocs arbeiten mehr als vertraglich vereinbart, das ist sogar ein etwas größerer Anteil als unter den befristeten Postdocs (79 Prozent). Die meisten Postdocs, befristet wie unbefristet, leisten im Schnitt zwischen 1 und 10 Stunden Mehrarbeit pro Woche. Mehr als 10, 15 oder 20 Stunden Mehrarbeit pro Woche leistet ungefähr ein Viertel sowohl der befristeten als auch der unbefristeten Postdocs.

Legt man die geleistete Mehrarbeit als Gradmesser für die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten an, zeigen sich keine markanten Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Postdocs. Geht man zudem davon aus, dass ein großer Teil der unbefristeten Postdocs nicht mehr gezwungen ist, die nächste Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter zu erklimmen, scheint deren Bereitschaft zu unbezahlten Überstunden vor allem in einem stark ausgeprägten Arbeitsethos und einer hohen Arbeitsbelastung auf unbefristeten Stellen begründet zu sein.

Leistungen in Forschung und Lehre

Was leisten die auf Dauer beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaft-

ler im akademischen Mittelbau? Welches Bild ergibt sich, wenn man ihren Beitrag mit dem von befristeten Postdocs vergleicht? Um hier Einblicke zu gewinnen, wurden zentrale Kennzahlen zwischen befristet und unbefristet beschäftigten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Vollzeit verglichen.

Lehre und Betreuung: Dauerbeschäftigte leisten einen substanziellen Beitrag zur Lehre. Neben der aufgewendeten Arbeitszeit für Lehre (siehe Abb. 1) wurde auch die vertraglich vereinbarte Lehrverpflichtung erfragt. Wie erwartet liegen die erbrachten Semesterwochenstunden (SWS) unter Unbefristeten im Durchschnitt deutlich höher als unter Befristeten: Knapp ein Drittel hat eine Lehrverpflichtung von mehr als 8 SWS, ein weiteres Drittel lehrt 5 bis 8 SWS. Von den befristeten Postdocs hat fast die

Hälfte gar keine Lehrverpflichtung. Die Betreuung von Studierenden und Promovierenden, für die Dauerbeschäftigte ebenfalls durchschnittlich etwas mehr Zeit investieren als befristet Beschäftigte, ist hier noch hinzuzuzählen, denn sie stellt einen wesentlichen Aspekt universitärer Lehre dar.

Publikationen: Die Wissenschaftsbefragung erfasst, wie viele Publikationen verschiedener Formate in den letzten fünf Jahren veröffentlicht wurden. Dies wird hier als Indikator für die Forschungsleistung herangezogen. Das häufigste Publikationsformat sind Originalartikel in Fachzeitschriften (inkl. Proceedings). Trotzdem gibt es Postdocs, die in den letzten fünf Jahren keinen Zeitschriftenartikel publiziert haben. Dies betrifft 15 Prozent der unbefristeten und 8 Prozent der befristeten Postdocs. Umgekehrt publizieren viele unbefristet beschäftigte Postdocs deutlich mehr Zeitschriftenartikel als ihre befristeten Kolleginnen und Kollegen: 28 Prozent der Unbefristeten haben in den letzten fünf Jahren mehr als 10 Artikel publiziert, während dies unter den Befristeten nur auf 18 Prozent zutrifft. Neben Zeitschriftenartikeln spielen auch Buchbeiträge eine wichtige Rolle als Ausweis der Forschungsleistung, vor allem in den Geisteswissenschaften. Die Analysen zeigen, dass sich die Anzahl der publizierten Buchbeiträge für befristete und unbefristete Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler fast nicht unterscheidet – und das, obwohl über die Hälfte der unbefristeten Geisteswissenschaftlerinnen und -wis-

Eckdaten zu unbefristeten Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem

Unbefristete Postdocs haben fast durchweg eine deutsche Staatsangehörigkeit (90 Prozent) und sind überwiegend männlich (62 Prozent). Etwa die Hälfte von ihnen hat zwei oder mehr Kinder, 35 Prozent sind kinderlos. 85 Prozent arbeiten in Vollzeit, etwas mehr als in der Gruppe der befristet Beschäftigten (78 Prozent Vollzeit). Die meisten sind als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (67 Prozent), weitere 25 Prozent als Akademische Rätinnen und Räte. Bei der Fächerzugehörigkeit zeigt sich kein signifikanter Unterschied zu den befristet Beschäftigten: Etwa zwei Drittel lassen sich den Natur-, Lebens- oder Ingenieurwissenschaften zuordnen und ein Drittel den Geistes- oder Sozialwissenschaften. Die Befristungsquote liegt bei Postdocs über die meisten Fächergruppen hinweg bei ungefähr 67 Prozent, lediglich unter den Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ist sie mit 74 Prozent etwas höher und unter den Ingenieurwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit 63 Prozent etwas niedriger. Bei rund zwei Drittel der befragten Dauerbeschäftigten liegt die Promotion mehr als 10 Jahre zurück und knapp ein Viertel der unbefristeten Postdoc ist habilitiert.

KLEINE FÄCHERKUNDE



Foto: Andreas Keck

Dr. **Christine Gundermann** ist Professorin für Public History am Historischen Institut der Universität zu Köln.

Was erforschen Sie?

Public History gibt es als universitäres Lehrfach seit 2008 im deutschsprachigen Raum. Sie kann heute als eine der jüngsten Teildisziplinen der Geschichtswissenschaft verstanden werden und widmet sich der Kommunikation von Geschichte im öffentlichen Raum. D.h. wir erforschen, was für wen, wie mit welcher Bedeutung und zu welchem Zweck als „Geschichte“ konstatiert und verhandelt wird.

Was fasziniert Sie daran?

Die Forschungsgegenstände beziehen sich auf alle Epochen und auf immer mehr Regionen. Daher ist die Public History in ihrer Breite ein kooperatives Unternehmen. Universitäre Public Historians leisten oft Übersetzungsarbeiten, um spezifische Untersuchungsgegenstände besser – und kollaborativ – erforschen zu können. Wir haben z.B. die „Schlüsselbegriffe der Public History“ als Kollektivmonographie verfasst, um grundlegende Theorien und Konzeptionen aus verschiedenen Leitdisziplinen für solche Forschungen zu operationalisieren.

Für wen ist das wichtig?

Public History fragt nicht nur nach der Bedeutung von Geschichte für die gegenwärtige Gesellschaft, sie entwickelt Analyseverfahren für Repräsentationen von Geschichte in aktuellen Inszenierungen (von der Ausstellung über das Computerspiel bis hin zur Instagramstory) und bildet so eine kritische Reflexionsinstanz. Zudem implementieren wir in der Lehre Praxiszugänge im Modus der „shared authority“. So entstehen Synergien, die für die Orientierung der Studierenden in ihren künftigen Arbeitsfeldern hilfreich sind, und Praktiker:innen können sich mit Forschungsdiskursen vertraut machen.

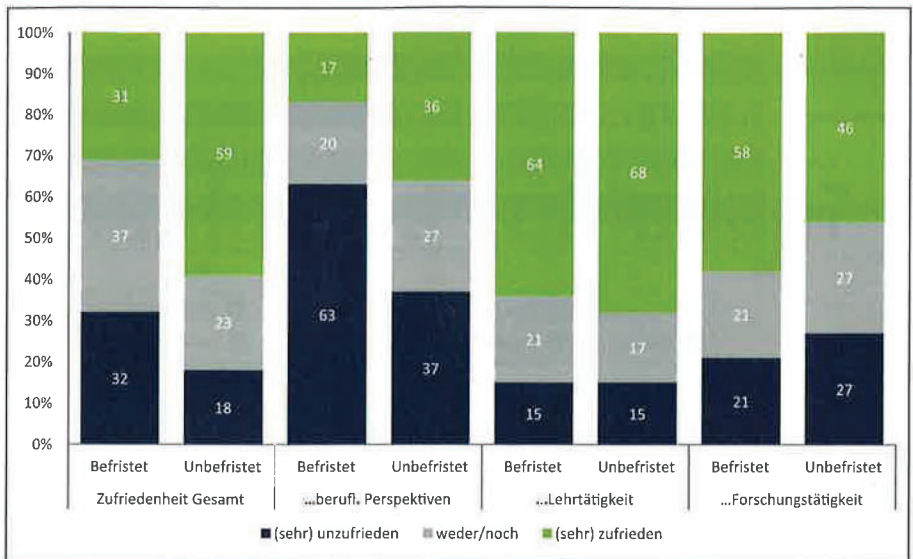


Abb. 2 Ausgewählte Aspekte beruflicher Zufriedenheit sowie berufliche Zufriedenheit insgesamt, befristete vs. unbefristete Postdocs, in Prozent. Werte 1+2 bzw. 4+5 einer 5-stufigen Likert-Skala zusammengefasst. Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2019/20, eigene Berechnungen, N >= 3.952

senschaftler ihren Tätigkeitsschwerpunkt in der Lehre haben.

Berufliche Zufriedenheit von Postdocs

Wie zufrieden sind Dauerbeschäftigte mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitssituation? Welche Unterschiede und Tendenzen lassen sich im Vergleich mit befristet Beschäftigten erkennen? Als inhaltliche Aspekte der Arbeit wurde die Zufriedenheit mit der eigenen Lehrtätigkeit und mit der eigenen Forschungstätigkeit erhoben. Mit der eigenen Lehrtätigkeit sind zwei Drittel der unbefristeten Postdocs zufrieden, bei den befristeten Postdocs sieht es ganz ähnlich aus. Die eigene Forschungstätigkeit ist der einzige Aspekt, mit dem die Dauerbeschäftigten im Durchschnitt etwas weniger zufrieden sind als die befristet Beschäftigten. Dies könnte daran liegen, dass Zeit oder andere benötigte Ressourcen für Forschung fehlen, obwohl der Selbst- und Fremdanpruch die Forschungsleistung fordert.

Mit ihren beruflichen Perspektiven sind unbefristete Postdocs deutlich zufriedener als befristet Beschäftigte. Aber auch unter den Erstgenannten sind berufliche Perspektiven ein Schwachpunkt: Von allen Aspekten beruflicher Zufriedenheit gibt es hier den größten Anteil von Unzufriedenen. Dies könnte daran liegen, dass die meisten unbefristeten Postdocs kaum berufliche Veränderungsmöglichkeiten haben, weder durch einen Stellenwechsel noch durch

beruflichen Aufstieg. Schließlich wurde auch nach der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation insgesamt gefragt. Die Mehrheit der unbefristeten Postdocs ist mit ihrer beruflichen Situation explizit zufrieden, unzufrieden ist lediglich knapp ein Fünftel. Unter den befristeten Postdocs ist der Anteil der Zufriedenen nur etwa halb so groß. Von ihnen empfindet ein größerer Anteil die Situation als ambivalent, und ein Drittel ist (sehr) unzufrieden mit der beruflichen Situation insgesamt.

Fazit

Unbefristete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind mit ihren Aufgaben in Lehre und Betreuung, Forschung, Drittmittelakquise und Management eine wesentliche Stütze der Hochschulen. Wie die Ergebnisse zu geleisteter Mehrarbeit, Lehre und Publikationen zeigen, sind sie keineswegs weniger leistungsbereit oder weniger leistungsfähig als ihre befristeten Kolleginnen und Kollegen. Gleichzeitig sind sie mit ihrer beruflichen Situation insgesamt wesentlich zufriedener als befristete Postdocs. Ein gutes Signal für #IchbinHanna? – Natürlich widerlegen die aus der Wissenschaftsbefragung gewonnenen Ergebnisse nicht alle Argumente, die für die derzeitige Stellenstruktur im Postdoc-Bereich angeführt werden. Aber sie werfen ein positives Licht auf unbefristete Stellen und deren Inhaberinnen bzw. Inhaber und führen zu der Frage: Warum nicht mehr davon?