

Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau

Ein Systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland

Eine Expertise von Tino Lesener & Burkhard Gusy
unter Mitwirkung von Christine Wolter & Katrin Lohmann
Hannover: 12/10/2017



Ausgangslage

*„Daran [an der guten subjektiven Gesundheit] muss nicht nur zweifeln, wer den Beruf des Hochschulwissenschaftlers aus längerer eigener Erfahrung kennt und miterleben konnte, wie die Hochschulpolitik auf dem Weg zur Massenuniversität mit finanziellen Restriktionen und Stellenabbau reagiert“
(Schnabel, 2006, S. 141)*

Gliederung

1. Merkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten
2. Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit
3. Methodik
4. Ergebnisse
5. Diskussion & Ausblick

Merkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Tabelle 1.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal von 2006 bis 2015 nach Personalgruppen (Statistisches Bundesamt, 2015)

Personalgruppe	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hauptberuflich										
Professoren	37.694	38.020	38.564	40.165	41.462	42.924	43.862	45.013	45.749	46.310
Dozenten/Dozentinnen	8.068	6.157	4.862	4.206	4.038	3.899	3.618	3.693	3.431	3.429
Wiss./künstl. Mitarbeiter/innen	116.630	123.545	133.497	146.127	156.497	162.091	167.722	174.701	177.528	179.519
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	6.831	7.231	7.874	8.243	8.552	8.624	9.912	9.852	9.656	9.774
Nebenberuflich										
Gastprofessoren	1.416	1.235	1.316	1.402	1.373	1.497	1.509	1.579	1.647	1.712
Lehrbeauftragte	60.321	65.013	67.232	76.773	84.131	86.081	90.009	94.094	98.944	98.766
Wiss. Hilfskräfte	17.978	18.863	21.424	24.126	28.314	31.986	37.058	40.915	44.314	46.723
Gesamt	248.938	260.064	274.769	301.042	324.367	337.102	353.690	369.847	381.269	386.233

85% der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind befristet beschäftigt
46% sind in Teilzeit beschäftigt

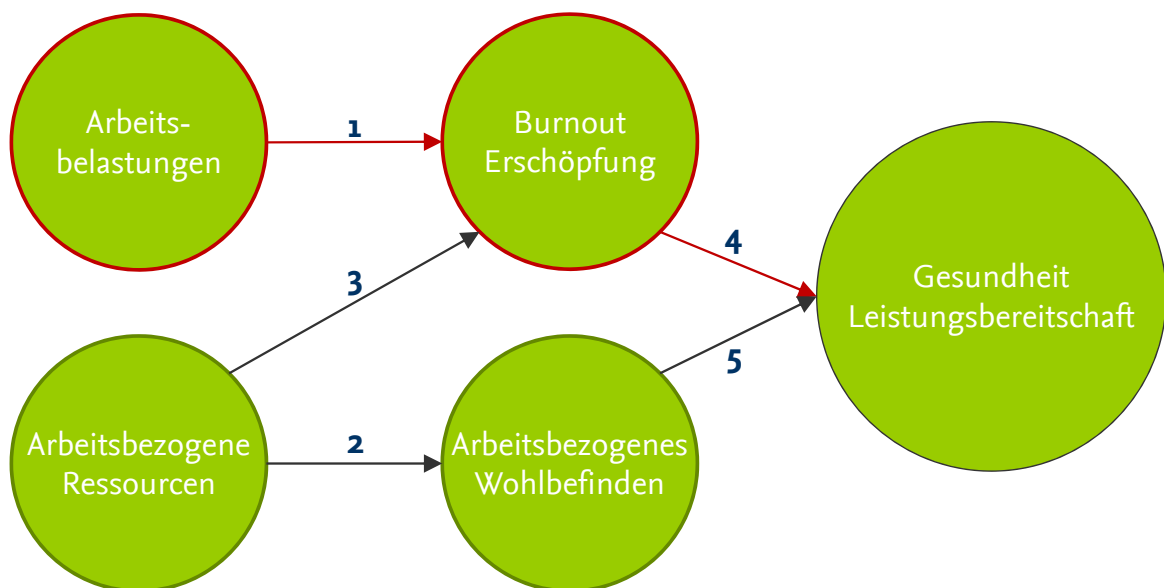
Merkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Tabelle 2.
Unterscheidungsmerkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen

Vertragsart und -dauer	Qualifikationsphase	Aufgabenspektrum	Finanzierung
Befristung	Prädocs	Forschung	Haushaltsstellen
Voll- oder Teilzeit	Postdocs	Lehre	Drittmittelstellen
	Juniorprofessuren	Administration	Stipendien

Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess



Gesundheitsfördernder Prozess

Schritte eines Systematischen Reviews

- a. Formulierung konkreter Forschungsfragen
- b. Systematische Erfassung publizierter Befunde
- c. Aggregation & Zusammenfassung der Befunde
- d. Dokumentation & Interpretation der Ergebnisse

Forschungsfragen

Frage 1: Welche Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogenen Ressourcen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wurden bislang untersucht?

Frage 2: Welche Indikatoren zur Messung von Gesundheit wurden genutzt?

Frage 3: Wie konsistent sind die Forschungsbefunde zu Belastungen, Ressourcen und Gesundheit?

Frage 4: Wo besteht ergänzender Forschungsbedarf?

Frage 5: Welche Maßnahmen zu Gesundheitsförderung und Prävention können aus den Ergebnissen des systematischen Reviews abgeleitet werden?

Systematische Erfassung mithilfe konkreter Einschlusskriterien

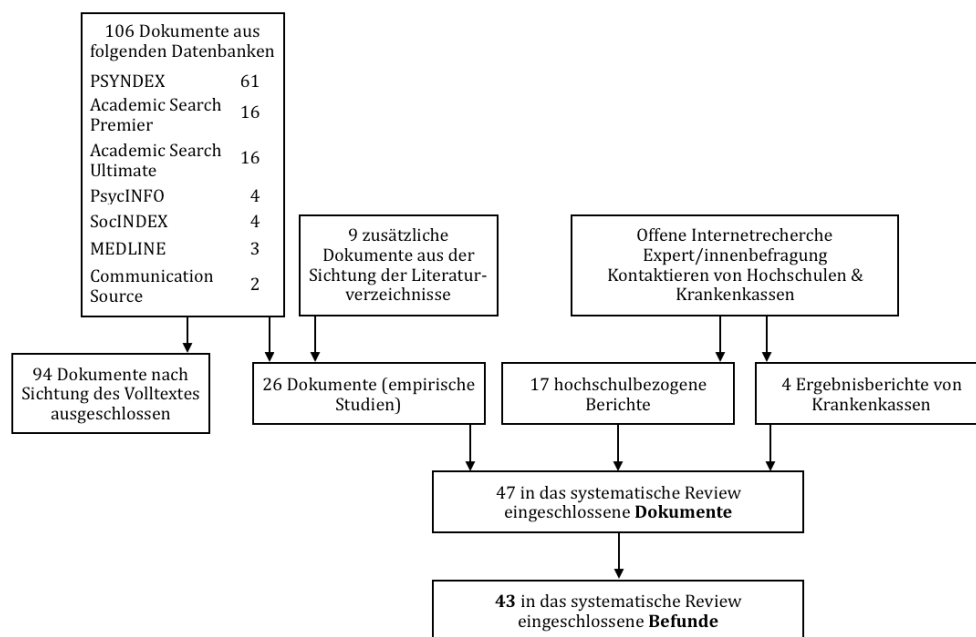
Befunde wurden eingeschlossen, wenn drei Kriterien erfüllt waren:

1. Untersuchung von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten,
2. an deutschen Hochschulen sowie
3. die Erfassung von ...
 - a. Arbeitsbelastungen oder Ressourcen der Arbeit,
 - b. Indikatoren für arbeitsbezogenes Wohlbefinden oder Erschöpfung, oder
 - c. Gesundheitsindikatoren oder Arbeitsunfähigkeit.

Erschlossene Dokumenten-/Datenquellen

1. Nationale Panels & Projekte zu Karrierebedingungen und -verläufen
2. Gesundheitsberichte & Beschäftigtenbefragungen an Hochschulen
3. Datenbanken für empirische Studien
4. Daten & Statistiken von Sozialversicherungsträgern

Ergebnisse der Literaturrecherche



Insgesamt wurden 43 unterschiedliche Befunde in das Review eingeschlossen

Beschreibung der Befunde

Population:

- Diversität der Stichproben in Bezug auf Vertragsart und -dauer, Qualifizierungsphase, Aufgabenspektrum, Finanzierung sowie den inhaltlichen Tätigkeitsbereich;
- Alter: zwischen 30 und 40 Jahre;
- Frauenanteil: zwischen 25% und 75%;
- Stichprobengröße: zwischen $N = 74$ und $N = 2681$

Beschreibung der Befunde

Belastungen & Ressourcen:

- Arbeitsplatzunsicherheit, Vereinbarkeit von Familie & Beruf, soziale Unterstützung, Gestaltungsspielräume am häufigsten untersucht

Indikatoren mentaler Gesundheit:

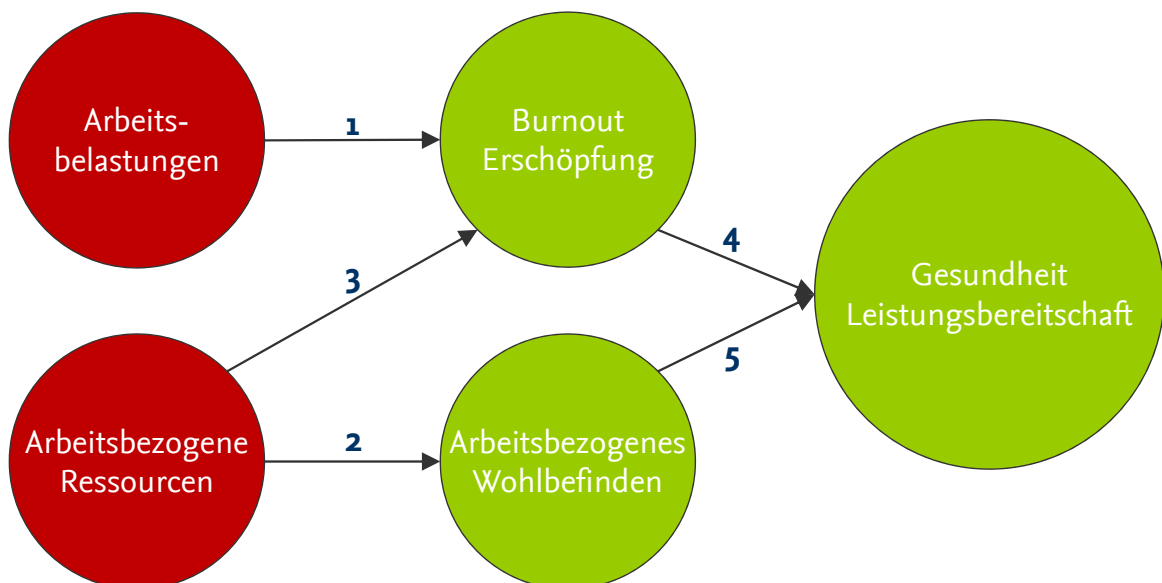
- Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, Flowerleben, Burnout und Stresserleben am häufigsten untersucht

Gesundheit & Leistungsbereitschaft:

- Subjektive Gesundheit, körperliche Beschwerden & Beeinträchtigungen, Lebenszufriedenheit, Arbeitsunfähigkeit am häufigsten untersucht

Ergebnisse zu Arbeitsbelastungen & Ressourcen

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess



Gesundheitsfördernder Prozess

Ergebnisse zu Arbeitsbelastungen & Ressourcen

„Nach der Promotion wissenschaftlich zu arbeiten war immer mein Ziel, und auch Lehre macht mir großen Spaß. Aber gibt es für mich eine langfristige Perspektive an der Uni?“ (Postdoc)

Belastungsfaktoren:

1. Zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses
2. Zeitliche Ausdehnung der Arbeit (Überstunden)
3. Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben & Beruf
4. Umgebungsfaktoren
5. Bei Promovierenden: Betreuung der Qualifikationsarbeit

Ergebnisse zu Arbeitsbelastungen & Ressourcen

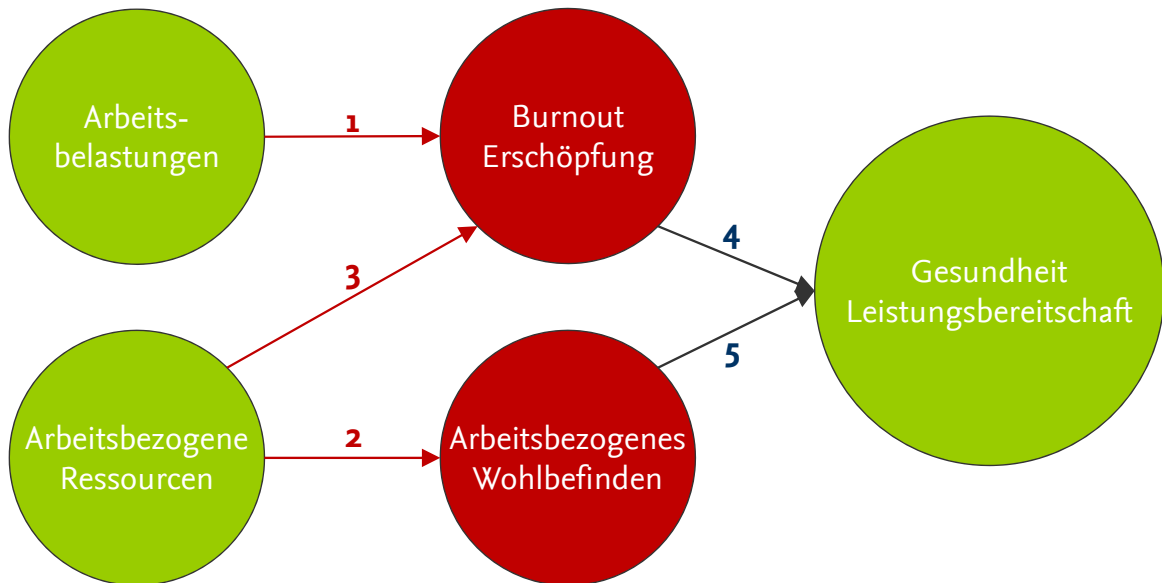
„Die Flexibilität und Selbstbestimmtheit in der Arbeit findet man außerhalb von Universitäten und Forschungseinrichtungen wohl nur selten. Für die Lebensqualität ist das ein echter Zugewinn – intrinsische Motivation vorausgesetzt.“ (Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovierende)

Ressourcen:

1. Gestaltungsspielräume (Autonomie, Entscheidungsspielräume, Selbstbestimmtheit)
2. Soziale Faktoren der Arbeit (Unterstützung von Kolleg/innen & Vorgesetzten)
3. Arbeitsaufgaben und -inhalte

Ergebnisse zu Erschöpfung und arbeitsbezogenem Wohlbefinden

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess



Gesundheitsfördernder Prozess

Ergebnisse zu Erschöpfung und arbeitsbezogenem Wohlbefinden

*„Dass ich kommen und gehen kann, wann ich möchte, ist ein echter Zugewinn für mein subjektives Wohlbefinden. Die Selbstbestimmtheit und die Gemeinschaft mit den Kolleginnen und Kollegen motivieren mich, ja dann doch mehr am Arbeits-platz zu sein, als ich eigentlich müsste. Das und etwas geschafft zu haben, gibt mir ein gutes Gefühl.“
(Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Promovend)*

Gesundheitsfördernder Prozess:

- 61% - 77% mit hoher Arbeitszufriedenheit (materielle Ressourcen, Kollegialität, Tätigkeitsinhalte, fachliche Weiterentwicklung, soziales Klima, Autonomie)
- 92% mit hohen Werten im Arbeitsengagement

Ergebnisse zu Erschöpfung und arbeitsbezogenem Wohlbefinden

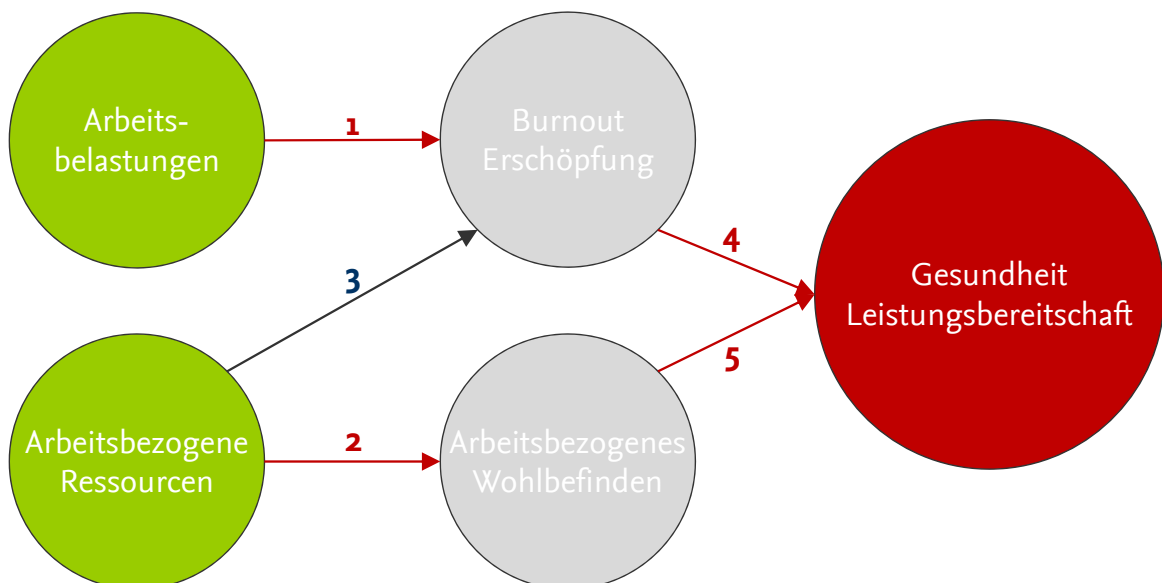
*„Die Fülle der verschiedenen Projekte und Aufgaben, die parallel bearbeitet werden und das dazwischen hin und her denken, kann schon sehr anstrengend sein – Projektarbeit, Promotion, Betreuung von Abschlussarbeiten, Aufgabendelegation an wissenschaftliche Hilfskräfte, Besprechungen, Herzensangelegenheiten. Und das Gefühl, nie fertig zu werden, zieht einen manchmal richtig runter. Da bin ich froh, wenn meine Kolleginnen und Kollegen mich wieder aufbauen.“
(Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Promovierende)*

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess:

- Geringes Maß an Erschöpfung
- Stresserleben durch Veränderungsprozesse an Hochschulen
- Befristet Beschäftigte wiesen ein erhöhtes Maß an körperlicher Erschöpfung, Müdigkeit, Konzentrationsschwierigkeiten

Ergebnisse zu Gesundheit & Leistungsbereitschaft

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess



Gesundheitsfördernder Prozess

Ergebnisse zu Gesundheit & Leistungsbereitschaft

*„Krank bin ich eigentlich nie, müde und erschöpft hin und wieder, ja, aber ich achte auf meine Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Schließlich gehe ich gerne ins Büro und meine Arbeit nimmt mir niemand ab.“
(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)*

Gesundheit:

- Gut bis sehr gut eingeschätzter subjektiver Gesundheitszustand (Führung, Arbeitszufriedenheit, Selbstbestimmtheit)
- Körperliche Beschwerden wie Nacken-, Schulter-, Rückenbeschwerden (Arbeitsanforderungen, Umgebungsbelastungen, Vereinbarkeit Familie & Beruf)
- Fehlzeiten insbesondere aufgrund von Atemwegs- und Muskel-Skeletterkrankungen sowie psychischer Störungen

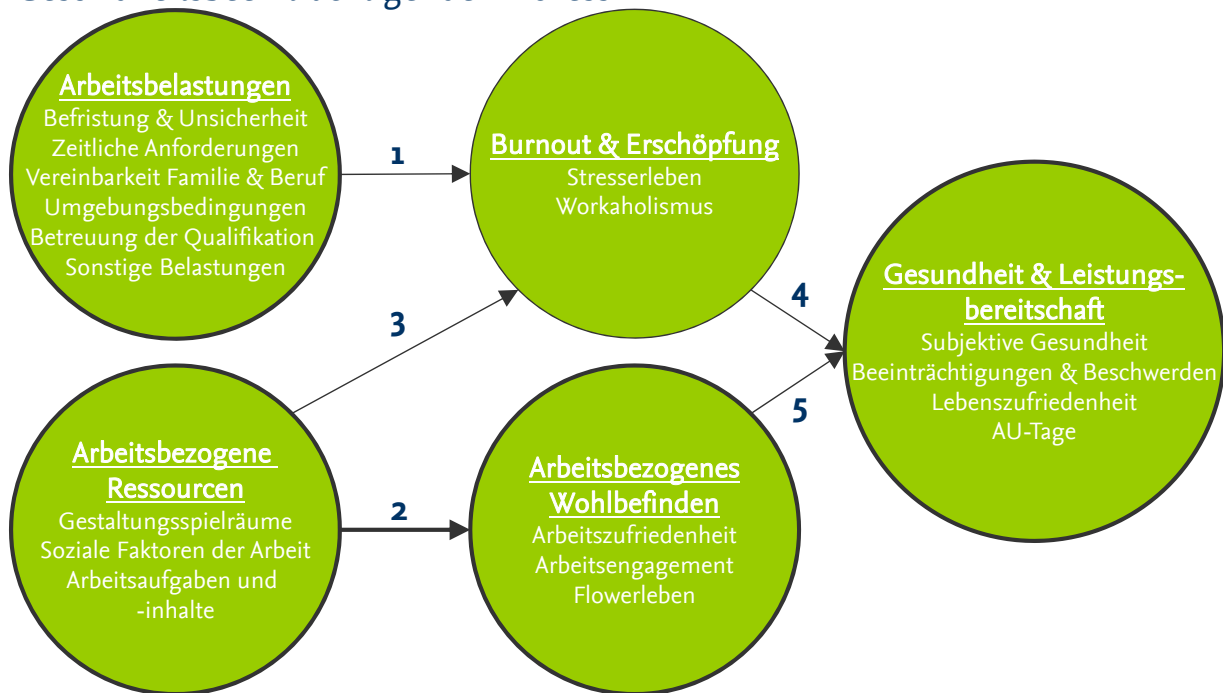
Ergebnisse zu Gesundheit & Leistungsbereitschaft

Arbeitsunfähigkeit:

	Barmer GEK		Die Techniker		BKK		AOK	
	Lehre & Forschung	Ø	Lehre & Forschung	Ø	Lehre & Forschung	Ø	Lehre & Forschung	Ø
AU-Fälle je VJ	0,53	1,22	0,58	1,20	0,52	1,28	0,46	1,58
AU-Tage je VJ	4,71	18,04	6,20	15,40	4,53	15,4	3,60	18,90
AU-Tage je Fall	8,8	14,8			8,6	12,0	7,9	11,9
Krankenstand Männer	1,0%	4,6%	1,2%	3,8%				5,2%
Krankenstand Frauen	1,7%	5,2%	2,2%	4,7%				5,2%
Krankenstand gesamt	1,3%	4,9%	1,7%	4,2%		4,4%	1,0%	5,2%

Diskussion & Ausblick

Gesundheitsbeeinträchtiger Prozess



Gesundheitsfördernder Prozess

Diskussion & Ausblick

Forschungsbedarf:

- Es mangelt an gut durchgeführten Längsschnittstudien, die das Belastungs-/Ressourcenerleben mit Blick auf die Gesundheit untersuchen
- Die Gruppe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sollte nach eingangs beschriebenen Merkmalsbereichen unterschieden werden, um differenzierte Aussagen zu den Arbeitsbelastungen und zum Gesundheitsstatus treffen zu können.
- Der Gesundheitsbeeinträchtiger Prozess (Arbeitsbelastungen führen zu Burnout) muss besser untersucht werden.

Maßnahmen zu Gesundheitsförderung & Prävention

Abbau von Arbeitsbelastungen:

- Planbare Zukunftsperspektive durch Entfristung der Stellen sowie klare Karrierewege
- Flexible und einhaltbare Arbeitszeiten sowie Kinderbetreuungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Klare Vorgaben & Voraussetzungen für die Qualifikationsphase und ausreichende Betreuung (z. B. strukturierte Promotionsprogramme)

Maßnahmen zu Gesundheitsförderung & Prävention

Ausbau arbeitsbezogener Ressourcen:

- Gestaltungsspielräume
- Begegnungsräume zum Austausch und Aufbau sozialer Netzwerke
- Mentoring-Programm für Promovierende
- Führungskräfte-/Beschäftigtentrainings zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben
- Weiterhin herausfordernde, komplexe und vielfältige Tätigkeiten



Broschüre: Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau

Artikelnummer: 2103

Erscheinungsdatum: 01.10.2017

Lieferzeit: 2-3 Tage

2,00 €

Inkl. 19% MwSt., zzgl. Versandkosten

Wir bitten um Verständnis, dass im GEW-Shop nur größere Auflagen vertrieben werden können. Für den Versand von Einzelexemplaren senden Sie uns bitte eine E-Mail mit Angabe der Versandanschrift an broschueren@gew.de oder ein Fax an 069/78973-201

Menge

[In den Warenkorb](#)

<https://www.gew-shop.de/broschuere-arbeitsbelastungen-ressourcen-und-gesundheit-im-mittelbau.html>