

Arbeitsbedingungen und Zufriedenheiten des akademischen Mittelbaus an der Universität Luzern

Ergebnisse einer Befragung 2011

Inhaltsverzeichnis

1	Kontext der Erhebung, Methode und Datenbasis	3
2	Fakultäre Zugehörigkeit und persönliche Merkmale der Befragten	4
2.1	Fakultät und Anstellungsstatus	4
2.2	Geschlecht und Alter der Befragten.....	4
2.3	Haushaltsform, Kinder und Wohnort.....	5
3	Anstellungsbedingungen	8
4	Arbeitsinhalte	11
5	Förderung und Zufriedenheit.....	15
6	Zukunftsperspektiven.....	18
7	Zusammenfassung	19
8	Literatur.....	21

1 Kontext der Erhebung, Methode und Datenbasis

Die Erhebung zur Situation des Mittelbaus geht zurück auf die Initiative der damaligen Mittelbauvertreterinnen an der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Dr. Katharina Manderscheid und Dr. Nadja Miczek. Angesichts der immer wieder geäußerten Unzufriedenheit im Hinblick auf Anstellungsbedingungen und Bezahlung des Mittelbaus, aber auch die beträchtlichen Unterschiede bei den Arbeitsinhalten, war das Ziel dieser Erhebung, die Situation der Assistierenden und Oberassistenten systematisch zu erfassen.

Zur Gruppe des Mittelbaus wurden in dieser Studie Oberassistenten, Assistenten und Forschungsmitarbeitende gezählt, Doktorierende ohne bezahlte vertragliche Anbindung an die Universität wurden von der Befragung ausgenommen.

Der Aufruf, sich an der Mittelbaubefragung zu beteiligen, wurde im Spätsommer 2011 über den offiziellen Assistenten-Mailverteiler der Universität verschickt. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde zudem mit Hilfe der Ausgabe des Relation Desk nach nicht im Verteiler enthaltenen Personen gesucht, die dann direkt angemailt wurden. Aufgrund dieser ungenauen Informationen über den Mittelbau ist es nicht möglich, präzise Angaben über die Rücklaufquote zu machen.

Insgesamt haben 111 Personen den Onlinefragebogen ganz oder teilweise ausgefüllt. Aufgrund der Abbruchquote weisen die einzelnen Fragen unterschiedlich hohe Gesamtsummen bzw. Missing Values auf. Auf Basis der von uns recherchierten 140 Personen insgesamt im Mittelbau läge die Rücklaufquote bei fast 80%. Der offiziellen Personalstatistik zufolge beträgt die Gesamtzahl jedoch 195, dann betrüge die Rücklaufquote etwa 57%.

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Auswertung der Befragungsstudie an der Universität Luzern, deren Ergebnisse, soweit möglich, mit den Ergebnissen schweizweiter Mittelbauerhebungen verglichen werden.

2 Fakultäre Zugehörigkeit und persönliche Merkmale der Befragten

2.1 Fakultät und Anstellungsstatus

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Anteile der Befragten nach Fakultät.

Theologischen Fakultät	10
Rechtswissenschaftlichen Fakultät	53
Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät	48
Summe	111

Tabelle 1: Befragte nach Fakultät (absolut)

Aufgeschlüsselt nach ihrem **Anstellungsstatus** zeigt sich, dass sich die drei Anstellungsgruppen Assistierende, Oberassistenten und Forschungsmitarbeitende ungleich über die drei Fakultäten verteilen. Während bei den Assistenten die grösste Gruppe in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät angestellt ist, sind bei den Forschungsmitarbeitenden ebenso wie bei den Oberassistenten die meisten in der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt.

	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistenten
Theologischen Fakultät	9.5 (6)	8.7 (2)	5.3 (1)
Rechtswissenschaftlichen Fakultät	61.9 (39)	21.7 (5)	26.3 (5)
Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät	28.6 (18)	69.6 (16)	68.4 (13)
Summe	100 (63)	100 (23)	100 (19)

Tabelle 2: Verteilung der Anstellungsgruppen auf die Fakultäten in Prozent (absolut)

2.2 Geschlecht und Alter der Befragten

Von den Befragten sind 52 Männer und 34 Frauen.¹ Dies entspricht einem **Frauenanteil** von etwa 40% und liegt damit etwas tiefer als die 46% in der gesamtschweizerischen Erhebung des Bundesamtes für Statistik „*Personal der universitären Hochschulen 2010*“ (2011: 30). In der Verteilung von Geschlecht nach Anstellungsposition ergibt sich in absoluten Zahlen folgendes Bild (Tabelle 3):

	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistenten
Männer	63.5 (33)	57.9 (11)	53.3 (8)
Frauen	36.5 (19)	42.1 (8)	46.7 (7)
Summe	100 (52)	100 (19)	100 (15)

Tabelle 3: Geschlecht nach Anstellungsgruppen in Prozent (absolut)

¹ Die Frage nach dem Geschlecht wurde im letzten Teil des Fragebogens gestellt. Aufgrund der Abbruchquote ergibt die Summe nicht mehr 111 sondern 86.

Dabei weist die Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät im Mittelbau den kleinsten Frauenanteil mit 36% auf, gefolgt von der Theologischen Fakultät mit 38% und der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit 44%.

Das Bundesamt für Statistik ermittelte für die Schweizer Universitäten hingegen einen Frauenanteil von etwa 57% im Mittelbau (Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende) der Geistes- und Sozialwissenschaften und 50% für Rechtswissenschaften (BfS 2011: 30, Graphik G 6b). Das heisst, insbesondere die KSF schneidet im Bezug auf Gleichstellung im Mittelbau im Schweizer Universitätsvergleich schlecht ab. Zudem entspricht diese Geschlechterverteilung nicht den Studierendenstatistiken, denen zufolge der Frauenanteil in der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät bei 61%, in der Theologischen Fakultät ebenfalls bei 61% und in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bei 53% liegt (Zahlen aus dem Herbstsemester 2011).

Das durchschnittliche **Alter** der befragten Mittelbauangehörigen unterscheidet sich entlang der Anstellungsgruppen und beträgt für Assistierende 30.1 Jahre, für Forschungsmitarbeitende 34.1 Jahre und für Oberassistenten 35 Jahre. Angesichts der ungleichen Verteilung der einzelnen Anstellungsgruppen auf die Fakultäten unterscheidet sich das durchschnittliche Alter der Mittelbauangehörigen auch zwischen den Fakultäten und beträgt 30.1 Jahre in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, 33.6 Jahre in der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und 32.2 Jahre in der Theologischen Fakultät.

Für den gesamten Schweizer universitären Mittelbau im Jahr 2010 ermittelte das Bundesamt für Statistik einen Altersdurchschnitt von rund 31 Jahren (BfS 2011: 35).

2.3 Haushaltsform, Kinder und Wohnort

Neben den demographischen Angaben von Alter und Geschlecht wurde auch nach den **Wohn- und Lebenssituationen** der Mittelbauangehörigen gefragt. Bezüglich der Wohn- und Lebenssituation wurde zwischen zusammen- und nicht-zusammenlebenden Paarrehaushalten sowie Alleinstehenden unterschieden. Auf diese Weise sollten möglichst auch Fernbeziehungen mit erfasst werden, bei denen der Partner/die Partnerin nicht im gleichen Haushalt lebt. Entsprechend der Altersphasen ist der Anteil der Oberassistenten, der mit einem Partner bzw. einer Partnerin in einem Haushalt zusammen lebt, am höchsten (Tabelle 4).

Im Schlussbericht des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten (Büro Bass 2012: 28) werden für promovierte Assistierende ein Anteil von 83% ermittelt, die in Partnerschaften leben, für promovierende Assistierende ein Anteil von 70%. Dabei wurde jedoch nicht zwischen zusammen- und getrennt lebenden Paaren

unterschieden. Die von uns erhobenen Zahlen liegen zu Partnerschaften deutlich tiefer. Diesen Befund können wir nur auf dieser Basis nicht weiter erklären.

	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistentende
in Partnerschaft, zusammenlebend	46.2 (24)	57.9 (11)	66.7 (10)
in Partnerschaft, nicht zusammenlebend	7.7 (4)	15.8 (3)	6.7 (1)
alleinstehend	46.2 (24)	26.3 (5)	26.7 (4)
Summe	100 (52)	100 (19)	100 (15)

Tabelle 4: Haushaltssituation nach Anstellungsgruppen in Prozent (absolut)

Diese mit steigendem Alter stärkere Paar- und Familienorientierung spiegelt sich auch in der Häufigkeit von **Kindern** wider: Mit rund 47% hat fast die Hälfte der Oberassistentenden Kinder (Tabelle 5). Dies entspricht etwa dem vom Büro Bass (2012: 41) ermittelten Anteil von 49% der promovierten Assistierenden, die Kinder haben. Von den insgesamt 19 Kindern von Mittelbauangehörigen haben mit 15 die Mehrheit einen Elternteil, der in der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt ist, 3 Kinder haben einen Elternteil, der in der Theologischen und nur 1 Kind einen Elternteil, der in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt ist.

	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistentende
Kinder	13.5 (7)	26.3 (5)	46.7 (7)
keine Kinder	86.5 (45)	73.4 (14)	53.3 (8)
Gesamt (absolut)	52	19	15

Tabelle 5: Relative (absolute) Häufigkeit von Kindern nach Anstellungsgruppen.

Bezüglich der Häufigkeit von Kindern gibt es keine sichtbaren Unterschiede nach dem Geschlecht der Befragten.

Die **Betreuung der Kinder** (Tabelle 6) wird dabei vor allem von den Eltern selbst geleistet, das heisst von der befragten Person selbst oder von ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin. Hinzu kommen mit den Nennungen von Eltern oder Angehörigen sowie Tagesmüttern weitere 6 Nennungen von privat organisierter Kinderbetreuung. Nur zwei dieser Mittelbaukinder werden offenbar in der Universitätskindertagesstätte betreut, 9 hingegen in einer anderen Kindertagesstätte.

Insgesamt geben 3 von 86 Befragten an, regelmässig **pflegebedürftige Angehörige** ausser den eigenen Kindern zu betreuen. Hierfür werden zwischen einer und drei Stunden pro Woche angegeben.

	Anzahl der Nennungen
überwiegend durch Befragte selbst betreut	16
überwiegend vom Partner/von Partnerin betreut	13
überwiegend von Eltern oder anderen Angehörigen betreut	1
überwiegend durch Tagesmutter betreut	5
überwiegend in Kita Campus betreut	2
überwiegend in sonstiger Kita o.ä. betreut	9
Sonstiges	2
Summe Nennungen	48

Tabelle 6: Betreuung von Kindern, Mehrfachnennung möglich

In den Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit, die vom Senat der Universität Luzern mit Datum des 15. September 2005 als allgemeine Richtlinie anerkannt wurde, wird festgehalten, dass „Studienpläne und Beschäftigungsverhältnisse (...) mit Betreuungsaufgaben vereinbar [sind]“ (Absatz V).

Diejenigen Befragten, die Kinder und/oder Angehörige betreuen, wurden danach gefragt, wie sie die **Vereinbarkeit** mit ihrer Anstellung sehen. Folgende vorgegebene Nennungen wurden von den insgesamt 22 betroffenen Befragten mit folgenden Häufigkeiten angegeben (Tabelle 7):

Die flexiblen Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Betreuungen und Job.	19
Der Professor/die Professorin nimmt Rücksicht auf meine privaten Betreuungsverpflichtungen.	13
Die zeitlichen Anforderungen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation sind nur schwer mit privaten Betreuungsaufgaben zu vereinbaren.	12
Wegen meiner Betreuungsverpflichtungen kann ich seltener an Kongressen, Workshops oder Weiterbildungen teilnehmen.	11
Die finanzielle Ausstattung akademischer Mittelbaustellen ist ausreichend hoch, um Familie zu haben oder sich um Angehörige zu kümmern.	0
Die Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und akademischer Mittelbaustelle geht nur, da mein Partner/meine Partnerin die Verantwortung dafür mit mir teilt.	14

Tabelle 7: Bewertung der Vereinbarkeit von Mittelbautätigkeit mit Betreuungsverpflichtungen

Familiäre Betreuungspflichten werden von mehr als der Hälfte als schwer vereinbar mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation angesehen, offenbar leiden vor allem Kongressteilnahmen darunter. Von allen Befragten werden jedoch die flexiblen Arbeitszeiten als positiv hervorgehoben, 13 der 22 Eltern im Mittelbau sehen auch die Unterstützung durch die vorgesetzte Professorin bzw. den vorgesetzten Professor positiv. Die Entloh-

nung (vgl. auch Abschnitt zu Förderung und Zufriedenheit) hingegen erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere auf Mittelbaustufe offenbar für keine befragte Person mit Betreuungsaufgaben.

Dem Bericht des Büro Bass (2012: 48f) zur Chancengleichheit zufolge wünschen sich Mittelbauangehörige für eine bessere Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und akademischer Karriere an vorderster Stelle mehr unbefristete Stellen im Mittelbau (50%), gefolgt von höheren Gehältern (34%), einem grösseren Angebot an Kinderbetreuung (34%) und der Möglichkeit, häufiger zuhause arbeiten zu können (28%).

Interessant ist weiterhin die Betrachtung der **Wohnorte**. Diese wurden für die Befragung differenziert nach Luzern und Umgebung, einer ÖPNV-Distanz von 30-60 Minuten ausserhalb Luzerns, einer ÖPNV Distanz innerhalb der Schweiz von mehr als 60 Minuten pro Weg und einem Wohnort im Ausland.

Am häufigsten wohnen Assistierende in Luzern und Umgebung bzw. innerhalb einer ÖPNV-Distanz von bis zu einer Stunde (77%). Hingegen wohnen fast die Hälfte der Oberassistenten in mehr als einer Stunde ÖPNV-Distanz oder sogar im Ausland (Tabelle 8). Ein entscheidender Grund dafür, aus dem Ausland nach Luzern zu pendeln, ist offenbar das Vorhandensein von Kindern – denn alle 5 Mittelbauangehörigen mit ausländischem Wohnsitz haben Kinder. Dieser Befund verweist auf die geographischen Herausforderungen, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie mit sich bringt.

	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistenten
in Luzern und Umgebung	61.5 (32)	47.4 (9)	33.3 (5)
ausserhalb, ÖPNV-Distanz 30-60 Min	15.4 (8)	15.8 (3)	20 (3)
in der Schweiz, ÖPNV-Distanz >60 Min	23.1 (12)	31.6 (6)	20 (3)
im Ausland	0	5.3 (1)	26.7 (4)
Summe	100 (52)	100 (19)	100 (15)

Tabelle 8: Wohnort nach Anstellungsgruppe in Prozent (absolut)

3 Anstellungsbedingungen

Laut gegenwärtig gültigem universitärem Assistierendenreglement beträgt die vorgesehene **Anstellungsdauer** von Assistierenden und Oberassistenten jeweils 5 Jahre (vgl. SRL Nr. 539g, § 4.1). Bei Forschungsmitarbeitenden hingegen ist die Vertragsdauer von der Projektlaufzeit abhängig.

Die Anstellungspraxis weicht jedoch von diesem Reglement ab. Bei der Erstanstellung (beträgt die durchschnittliche Vertragsdauer für Assistierende 4.3 Jahre, für Forschungsmitarbeitende 2.8 Jahre und für Oberassistenten 4.5 Jahre. Vor allem bei den Assistie-

renden wird offenbar häufig von dieser Regelung nach unten abgewichen (Abbildung 1). In dieser Gruppe haben nur 65% einen Vertrag von mindestens 5 Jahren Laufzeit, bei den Oberassistenten 73.3%.

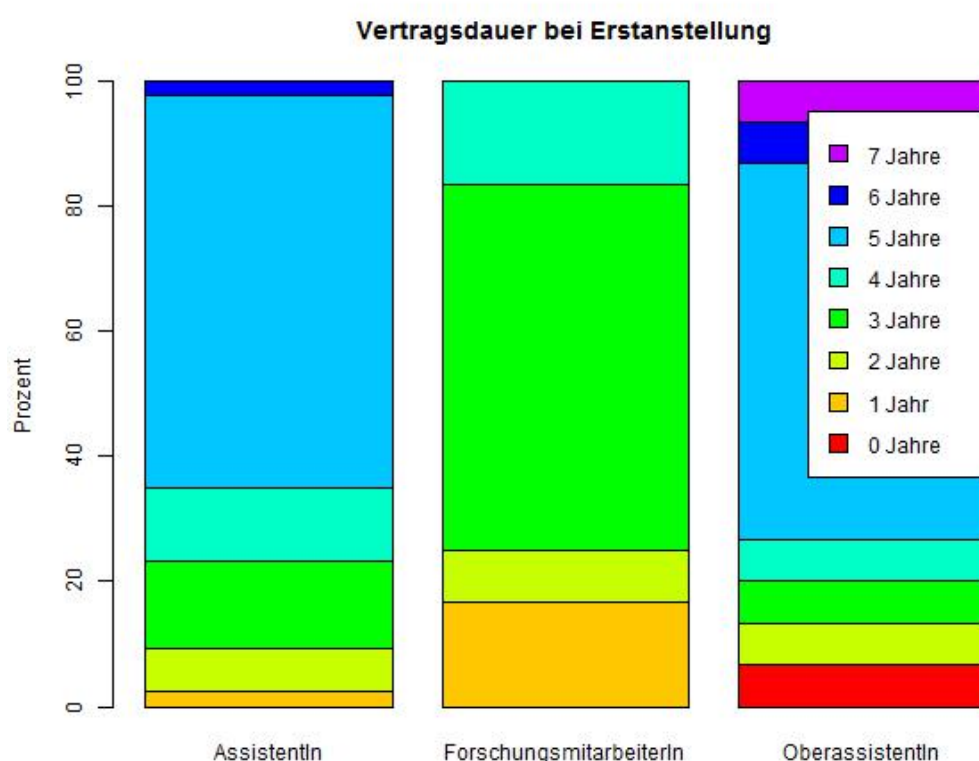


Abbildung 1: Verteilungen der Vertragslaufzeiten nach Anstellungsstatus, n=70

Die **durchschnittliche Anstellungsdauer** unterscheidet sich zwischen den Fakultäten bei Assistierenden und Oberassistenten nur geringfügig. In der Rechtswissenschaftlichen Fakultät beträgt die durchschnittliche Vertragslänge 4.1 Jahre, an der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät 4.6 Jahre und in der Theologischen Fakultät 4.7 Jahre.

Heterogen ist das Bild auch beim **Anstellungsgrad**. Am häufigsten werden Verträge mit 50 Stellenprozenten abgeschlossen, bei Assistierenden jedoch auch darunter (wobei nicht klar ist, ob es sich dabei um ergänzende Anstellungen handelt), bei den 19 Oberassistenten

renden in sechs Fällen auch darüber. Forschungsmitarbeitende sind hingegen fast ausschliesslich mit 50 Stellenprozenten beschäftigt.²

Stellenprozente	Assistierende	Forschungsmitarbeitende	Oberassistierende	Gesamt
< 50	9.6 (6)	0	10.5 (2)	7.6 (8)
50	85.7 (54)	91.3 (21)	57.9 (11)	81.9 (86)
> 50 < 90	4.8 (3)	0	21.1 (4)	8.6 (9)
> 90	0	8.7 (2)	10.5 (2)	2 (2)
Gesamt	100 (63)	100 (23)	100 (19)	100 (105)

Tabelle 9: Stellenprozente in prozentualen (und absoluten) Häufigkeiten nach Anstellungsstatus

Den Daten des Statistischen Bundesamtes (BfS 2011: 15) zufolge beschäftigt die Universität Luzern etwa 32% MittelbauerInnen mit weniger als 50 Stellenprozent, womit sie nach der Universität St Gallen den zweithöchsten Anteil dieser geringen Anstellungsgrade an den Deutschschweizer Universitäten aufweist. Diese geringen Anstellungsgrade setzen sich auch auf der anderen Seite fort, denn die Universität Luzern weist mit 5.8% den zweitgeringsten Anteil der Mittelbaubeschäftigten in der gesamten Schweiz mit einer Stelle von mehr als 90%. Der Schweizer Durchschnitt liegt bei 37.2%, schlechter sieht es nur in St. Gallen mit 2.3% aus.

Stellenprozente	Mittelbau ohne Doktorat	Mittelbau mit Doktorat
< 50	6	12
50-89	58	27
> 90	36	61
Gesamt	100 (n=4929)	100 (n=4604)

Tabelle 10: Stellenprozente in prozentualer Häufigkeit an Schweizer Universitäten, Daten: Büro Bass 2012: 20.

Bei den befragten der Universität Luzern ist die angegebene tatsächliche **Arbeitszeit** weitgehend unabhängig vom Anstellungsgrad. Durchschnittlich arbeiten Assistierende, Forschungsmitarbeitende und Oberassistierende mit 41 Stunden etwa ein Vollzeitpensum, wobei das Arbeiten an der eigenen Qualifikationsarbeit in der Frageformulierung explizit als Teil der Arbeitszeit angesehen wurde. Aufgeschlüsselt beträgt die durchschnittlich angegebene Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden für Assistierende 42, für Forschungsmitarbeitende 38 und für Oberassistierende ebenfalls 42.

² Bei dieser Gruppe ist allerdings nicht festzustellen, auf welches Besoldungssystem sich die Angaben beziehen.

Den Angaben zufolge nehmen die Mittelbaumitarbeitenden zusätzlich nur 3 bis 4 Wochen **Ferien** im Jahr. Die Angaben streuen jedoch zwischen 0 und 6 Wochen.

4 Arbeitsinhalte

Im Reglement über die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Luzern (SRL Nr. 539g: § 10.2 und § 10.3) werden folgende Arbeitsgebiete für Assistierende aufgeführt:

- a. Mithilfe bei der Lehrtätigkeit,
- b. bei genügender Qualifizierung eigenverantwortliche Lehrtätigkeit,
- c. Lehrmittelherstellung,
- d. Betreuung der Studierenden,
- e. Prüfungsaufsicht, -beisitz und Korrekturarbeiten,
- f. Mitarbeit in der fakultären und universitären Selbstverwaltung
- g. Mitarbeit bei Forschungstätigkeiten und -projekten der zuständigen Professorin oder des zuständigen Professors,
- h. Verfassen von Publikationen in eigener oder in Koautorschaft mit der Professorin oder dem Professor,
- i. Mitarbeit bei der Planung und Organisation universitätsinterner Veranstaltungen (Tagungen u.ä.).
- h. Mitarbeit bei Forschungs- und Lehrtätigkeiten der Professorin oder des Professors.

Für Oberassistenten hingegen werden folgende Arbeitsinhalte genannt:

- a. eigenverantwortliche Lehr- und Forschungstätigkeit,
- b. Lehrmittelherstellung,
- c. Betreuung der Studierenden,
- d. Mitarbeit in der fakultären und universitären Selbstverwaltung,
- e. Verfassen von Publikationen in eigener oder in Koautorschaft mit der Professorin oder dem Professor,
- f. Planung und Organisation universitätsinterner Veranstaltungen (Tagungen u.ä.),
- g. Lancierung von Forschungsprojekten,
- h. Mitarbeit bei Forschungs- und Lehrtätigkeiten der Professorin oder des Professors.

Die drittmittelfinanzierten Forschungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter werden dem Assistentenreglement zufolge in ihrer Arbeitszeit nur für die Aufgabenbereiche gemäss Finanzierung eingesetzt. Werden Forschungsmitarbeitende für universitäre oder fakultäre Aufgaben herangezogen, sollten sie eine besondere Entschädigung erhalten.

In den Angaben der Befragten finden sich zunächst deutliche Unterschiede danach, wie viele Semesterwochenstunden Lehre Teil des Anstellungsverhältnisses sind (Tabelle 11). Assistierende und Oberassistenten der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

sind offenbar am stärksten in die Lehre eingebunden mit fast 2 bzw. 3.5 Semesterwochenstunden pro Jahr.

	Assistierende	Oberassistentende
Theologische Fakultät	0.3	0
Rechtswissenschaftliche Fakultät	0.8	0.8
Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	1.8	3.5
Gesamt	1.0	2.6

Tabelle 11: Durchschnittliche Anzahl der vertraglich vereinbarten Semesterwochenstunden pro Jahr nach Status und Fakultät

Die Anzahl der Semesterwochenstunden korreliert dabei mit dem Anstellungsgrad ($r=.45$).

Neben der vertraglich vereinbarten Lehre übernehmen viele MittelbauerInnen zusätzlich noch **Lehraufträge** an der Universität Luzern und an anderen Universitäten. Insgesamt 29 befragte Personen geben an, zusätzliche bezahlte Lehraufträge an der Universität Luzern anzunehmen, davon sind 13 Personen Oberassistentende. Und 16 Personen geben an, an anderen Universitäten Lehraufträge zu übernehmen, davon 2 auch unbezahlte. Von diesen auswärts lehrenden Personen sind 6 Oberassistentende, deren Lehraufträge alle bezahlt sind. Offenbar nehmen also vor allem Habilitierende die Möglichkeit, über Lehraufträge zusätzlich Geld zu verdienen, wahr. Dies dürfte auch im Zusammenhang mit der schlechten finanziellen Ausstattung der Oberassistentenstellen stehen.

Zu den Tätigkeiten, für die der wissenschaftliche Nachwuchs laut Umfrage regelmässig herangezogen wird, gehören unter anderem:

- die Betreuung von Studierenden aus eigenen Lehrveranstaltungen und Lehrveranstaltungen des Professors / der Professorin
- Betreuung von schriftlichen Arbeiten aus eigenen Lehrveranstaltungen
- Korrektur von Prüfungen aus eigenen Lehrveranstaltungen
- allgemeine Administration am Seminar
- Zuarbeiten für die Professorin / den Professor
- Drittmittelinwerbung
- Gremienarbeit
- Betreuung von Mobilitätsprogrammen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Webauftritt des Seminars
- Betreuung von Abschlussarbeiten

Die Heterogenität der Anstellungsbedingungen an den einzelnen Seminaren, zwischen den Fakultäten und nach Beschäftigtenstatus macht einen sinnvollen quantifizierenden Vergleich auf Basis der erhobenen Daten quasi unmöglich. Es gibt Anstellungen, in deren Rahmen fast alle der hier aufgeführten Aufgaben von einer Person bearbeitet werden. Andere Personen mit gleichem Anstellungsgrad sind hingegen nur mit einigen dieser Aufgaben betraut.

Das Herzstück universitärer Mittelbaustellen besteht sicherlich in der eigenen **Weiterqualifikation** über eine Promotion oder Habilitation sowie die damit verbundenen Vortrags- und Publikationstätigkeiten, um ein wissenschaftliches Profil auszubilden und zu schärfen. Die Forschungen auf der Doktorats- und Habilitationsstufe stellen einen wichtigen Bestandteil der universitären Forschung überhaupt dar. Diese Qualifikationsarbeit ist insofern verpflichtender Bestandteil des Anstellungsverhältnisses, als ein Abbruch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt (SRL Nr. 539g: §20.2 und §20.3). Ungeregt ist dabei jedoch die Frage, ob die Qualifikationsarbeit innerhalb oder ganz oder teilweise ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit zu verfassen ist.

Entsprechend der Heterogenität der Arbeitsaufgaben findet sich auch bezüglich der Frage, wann an der eigenen Dissertation bzw. Habilitation gearbeitet werden kann, eine grosse Heterogenität bei den Befragten (Tabelle 12).

	Assistierende	Forschungs- mitarbeitende	Oberassistentende
Innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit	9.3 (5)	20 (4)	0 (0)
Zu gleichen Teilen	25.9 (14)	50 (10)	47.1 (8)
Ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit	63 (34)	15 (3)	47.1 (8)
Gar nicht	1.9 (1)	15 (3)	5.9 (1)
Gesamt	100 (54)	100 (20)	100 (17)

Tabelle 12: Prozentuale (und absolute) Häufigkeiten, wann die eigene Qualifikationsarbeit verfasst wird.

Dabei bestehen auch zwischen den Fakultäten deutliche Unterschiede: Während in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 71% der Befragten ihre Qualifikationsarbeit vor allem ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit verfassen, beträgt dieser Anteil in der Theologischen Fakultät 50% und in der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät 29%.

Die tatsächliche Zeit, die die Befragten für ihre Qualifikationsarbeit – inklusive Publikationen und Vorträge – wöchentlich aufwenden, verteilt sich wie folgt:

	Assistierende	Forschungs- mitarbeitende	Oberassistentende
weniger als 10 Stunden	10.4 (5)	15.8 (3)	11.8 (2)
10 bis 20 Stunden	62.5 (30)	31.6 (6)	82.4 (14)
21 bis 30 Stunden	12.5 (6)	26.3 (5)	5.9 (1)
mehr als 30 Stunden	14.5 (7)	26.3 (5)	0
Gesamt	100 (48)	100 (19)	100 (17)

Tabelle 13: Wöchentliche Arbeitszeit für die eigene Qualifikationsarbeit nach Anstellungsgruppe

Wie die Abbildung 2 zeigt, besteht ein Zusammenhang zwischen der Möglichkeit, die Qualifikationsarbeit innerhalb der Arbeitszeit zu schreiben und der Zeit, die insgesamt für die Weiterqualifikation aufgewendet wird. Diejenigen, die ihre Qualifikationsarbeit vor allem ausserhalb der vertraglichen Arbeitszeit schreiben, wenden am häufigsten 10 bis 20 Stunden dafür auf, diejenigen, die sie vor allem als Teil der vertraglichen Arbeit schreiben, mehr als 30 Stunden.

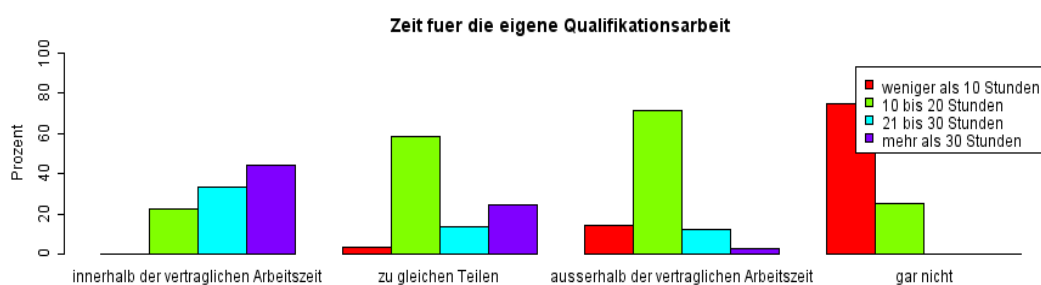


Abbildung 2: Zeitaufwand für die Qualifikationsarbeit aufgeschlüsselt danach, ob Teil der Arbeitszeit oder nicht.³

Sofern eine wissenschaftliche Karriere angestrebt wird, sind Profilierung und Vernetzung ein weiterer wesentlicher Teil der Qualifikationsphase, in der sich die Mittelbauangehörigen befinden. Insbesondere **Tagungen und Kongresse** sind dabei die Foren, an denen die eigene Arbeit bekannt gemacht werden kann und Kontakte zu anderen Forscherinnen und Forschern geknüpft werden. Die tatsächliche Teilnahme an Kongressen und Tagungen unterscheidet sich dabei sowohl nach Fakultät als auch nach Abschnitt der Qualifikation (Tabelle 14). Die Aufschlüsselung zeigt, dass Tagungen vor allem in den Fachbereichen der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät für die NachwuchswissenschaftlerInnen wichtig sind, und zudem am stärksten in der Post-Doc Phase, in der sich die Ober-

³ Zur Interpretation des letzten Blocks (gar nicht): Da bei der Frageformulierung nach der Arbeitszeit für die eigene Qualifikationsarbeit auch Publikationen und Vorträge explizit eingeschlossen sind, kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen, die angegeben haben, keine Qualifikationsarbeit im Sinne einer Promotion oder Habilitation zu schreiben, teilweise offenbar trotzdem an Veröffentlichungen und Vorträgen arbeiten.

assistierenden befinden. Das bedeutet dann auch, dass die Frage der Finanzierung dieser Teilnahmen einen Teil des universitären Mittelbaus besonders betrifft.

	Assistierende	Forschungs- mitarbeitende	Oberassistenten
Theologische Fakultät	0.8	0.5	3
Rechtswissenschaftliche Fakultät	0.7	1.8	1.6
Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	1.5	1.4	2.5

Tabelle 14: Durchschnittliche Anzahl der Tagungsteilnahmen im Jahr nach Anstellungstatus und Fakultät

5 Förderung und Zufriedenheit

Gerade im deutschsprachigen Universitätssystem mit der langen persönlichen Abhängigkeit ist die Förderung durch Lehrstuhlinhaberinnen und Professoren eine notwendige Voraussetzung für das individuelle Weiterkommen in der Wissenschaft.

Mit der Förderung durch den zuständigen Professor bzw. die zuständige Professorin sind offenbar die meisten der Befragten weitgehend zufrieden (Tabelle 15). Für die 87 Befragten, die hierzu Angaben gemacht haben, verteilen sich die Nennungen in absoluten Häufigkeiten wie folgt:

sehr gut/gut	50
ausreichend	26
nicht ausreichend	7
keine Förderung	4
Gesamt	87

Tabelle 15: Zufriedenheit mit der Förderung durch den/die Professor/in

Zudem sollte die Arbeit an einer Universität in der Qualifikationsphase eine Einbindung in wissenschaftliche Zusammenhänge ermöglichen. Auch hiermit sind die meisten der Befragten zufrieden (Tabelle 16: 6). Allerdings fühlt sich bei beiden Punkten etwa 1/8 der Befragten offenbar unzureichend gefördert. Besonders problematisch hierbei erscheint, dass die unzureichende Förderung durch den/die Professor/in offenbar häufig mit einer

unzureichenden wissenschaftlichen Einbindung einhergeht.⁴ Offensichtlich gibt es eine kleine Gruppe unzureichend geförderter und unzufriedener Mittelbauangehöriger.

sehr gut/gut	47
ausreichend	22
nicht ausreichend/keine Einbindung	14
Gesamt	87

Tabelle 16: Zufriedenheit mit der Einbindung in wissenschaftliche Zusammenhänge

Bei der wissenschaftlichen Arbeit an der Universität Luzern geht es jedoch nicht nur um Weiterqualifikation und Förderung, sondern auch um Existenzsicherung durch Geldverdienen. Und bei diesem Punkt herrscht gerade bei den Oberassistentierenden grosse Unzufriedenheit. Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen zeigt sich (Abbildung 3), dass auf der Doktoratsstufe noch mehr als die Hälfte die Entlohnung als angemessen sieht, jedoch auf der folgenden Stufe der Oberassistentierenden mehr als 80% der Befragten die finanzielle Entlohnung als zu niedrig ansehen.

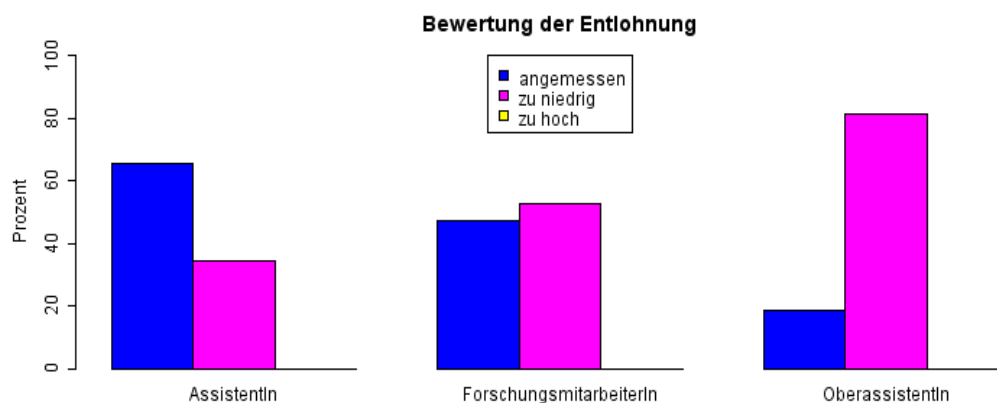


Abbildung 3: (Un)Zufriedenheit mit der finanziellen Entlohnung in Prozent

Angesichts der Altersstufe dieser Gruppe, die sich überwiegend in der Phase, in der typischerweise Familiengründung stattfindet, und angesichts der langen Ausbildungszeit ist der Befund, dass ein Bruttojahreseinkommen von etwa 50 000 CHF bei 50 bezahlten und überwiegend 100 gearbeiteten Stellenprozenten im Jahr als unangemessen niedrig angesehen wird, nicht überraschend. Der Vergleich mit den erzielten standardisierten Einkom-

⁴ Spearmans Rho=.72

men fünf Jahre nach dem akademischen Abschluss des Doktorats ausserhalb der Universitäten zeigt, dass aus ökonomischer Sicht die Universitätskarriere auch für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen unattraktiv ist.

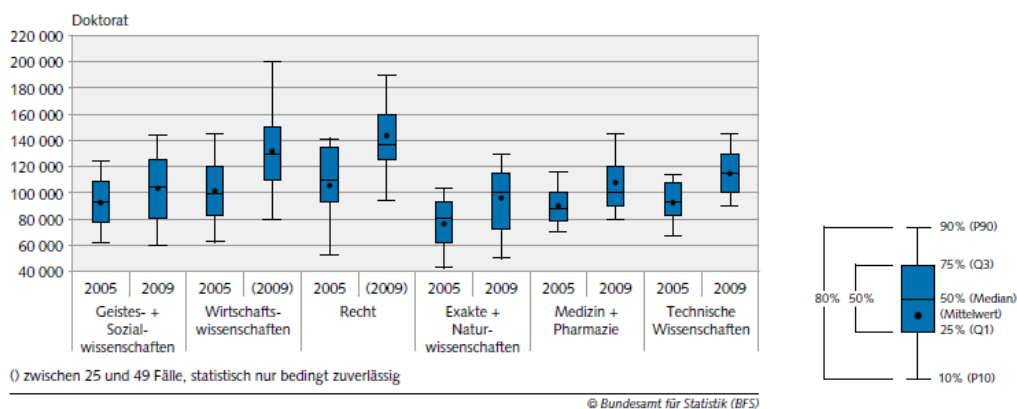


Abbildung 4: Standardisiertes Bruttojahreseinkommen der Absolventen/innen UH ein Jahr und fünf Jahre nach Studienabschluss, nach Fachbereich (in Franken), Kohorte 2004, Quelle: BFS (2009: 45).

Die grosse Unzufriedenheit mit der Lohnsituation gerade bei den Oberassistenten ist dabei nicht neu, wurde ähnlich in der Befragung der Actionuni (2008: 21) ermittelt und gehört seit langem zu den Anliegen der Mittelbauvertretungen.

Neben der Qualifikationsarbeit sollte für den akademischen Nachwuchs zudem die Möglichkeit bestehen, während einer universitären Anstellung weitere relevante Qualifikationen zu erwerben. Entsprechend bieten alle Universitäten ein mehr oder weniger umfangreiches **Fortbildungsangebot** an. Von den Befragten wurden während des letzten Jahres verschiedene Angebote genutzt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren:

Hochschuldidaktik:	25
Laufbahnplanung:	3
Methoden:	7
Sprachen:	6
Sonstige:	11

Insgesamt 48 Personen besuchten keine Fortbildung.

Nur rund die Hälfte der besuchten Fortbildungen wurde von der Universität Luzern angeboten, die andere Hälfte der Veranstaltungen wurde von anderen Universitäten oder externen Veranstaltern in Anspruch genommen.

Insbesondere der Ausbau von Weiterbildungs- und Sprachangeboten an der Universität wurde in den offenen Fragen von den Mitarbeitenden gewünscht.

Die Universität Luzern bietet ausserdem eine Reihe von **Fördermöglichkeiten** an für das Vorantreiben der wissenschaftlichen Karriere. Die unterschiedlichen Programme sind jedoch sehr unterschiedlich bekannt und werden entsprechend ungleich genutzt.

	nutze ich / habe ich genutzt	kenne ich	kenne ich nicht	Gesamt
Fakultäre Weiterbildungsförderung	16	29	42	87
Sabbatical/Speed Up	9	57	21	87
Hochschuldidaktische Weiterbildung	26	45	13	84
Unterstützungsangebote der Forschungskommission	8	49	30	100
Unterstützungsangebote der Gleichstellungskommission	4	40	43	87
Angebote des Personaldienstes / Fachstelle für Chancengleichheit	2	29	55	86
Mentoring Deutschschweiz	1	23	63	87

Tabelle 17: Bekanntheit und Nutzung von Förderprogrammen der Universität, absolute Häufigkeiten

Wenig bekannt sind die Angebote der Gleichstellungs- und der Forschungskommission sowie das Deutschweizer Mentoringprogramm. Genutzt wird hingegen vor allem die hochschuldidaktische Weiterbildung der Universität sowie die fakultäre Förderung, die auch die Teilnahme an Angeboten ausserhalb der Universität Luzern ermöglicht.

6 Zukunftsperspektiven

Eine Anstellung im universitären Mittelbau soll nicht zuletzt eine wissenschaftliche Karriere ermöglichen. Während ein Doktorat jedoch auch für eine ausseruniversitäre Tätigkeit qualifiziert, ist eine Habilitation nur universitätsintern relevant. Entsprechend gibt die Mehrheit der befragten Oberassistenten an, nach Abschluss ihres Vertrages bzw. ihrer Qualifikationsstufe auch in Zukunft eine Anstellung an einer Universität anzustreben (Tabelle 18).

	Assistierende	Forschungs- mitarbeitende	Oberassistentende
Zukunft an der Universität	28.8 (15)	36.8 (7)	73.3 (11)
Zukunft ausserhalb der Universität	21.2 (11)	21.1 (4)	0
das kommt auf die Anstellungsbedingungen an	25 (13)	21.1 (4)	26.7 (4)
weiss ich nicht	25 (13)	21.1 (4)	0
Gesamt	100 (52)	100 (19)	100 (15)

Tabelle 18: Wunsch nach Weiterbeschäftigung in der Wissenschaft und an der Universität

Über eine mögliche **Zukunftsperspektive an der Universität Luzern** denken die befragten Gruppen folgendes: 53 Prozent der Oberassistentenden und 54% der Assistentenden können sich eine Zukunft an der Universität Luzern vorstellen, bei der Gruppe der Forschungsmitarbeitenden sind es mit 64% sogar noch mehr.

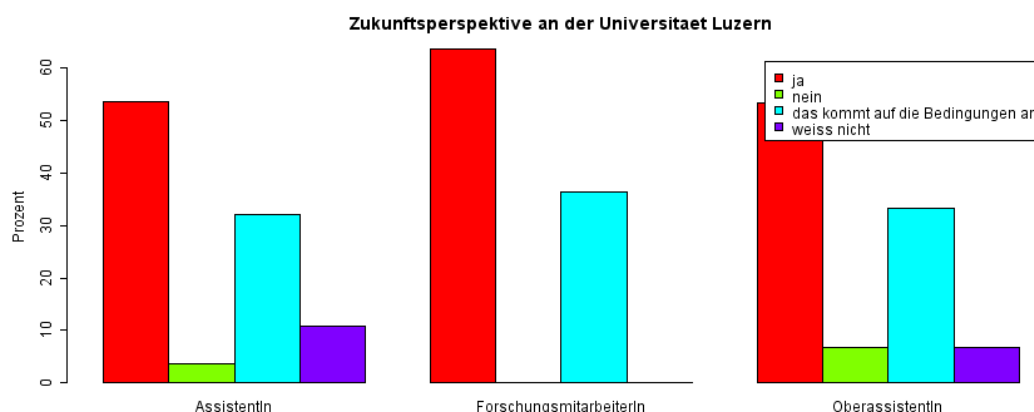


Abbildung 5: Mögliche Zukunftsperspektive an der Universität Luzern in Prozent, n=54

7 Zusammenfassung

Insgesamt ergibt sich aus der Befragung ein erstes Gesamtbild zu der Zufriedenheit und den Anstellungsbedingungen des Luzerner Mittelbaus. Falls möglich, wurde ein Vergleich zum gesamtschweizerischen Durchschnitt gezogen. Hierbei gilt es anzumerken, dass die Universität Luzern schweizweit zu den kleinsten Universitäten zählt und daher in Grösse und Ausstattung nicht mit großen Universitäten konkurrieren kann. Einige zentrale Punkte der Befragung seien im Folgenden abschliessend zusammengefasst:

- Der Frauenanteil im Mittelbau der Universität Luzern liegt unter dem Schweizerischen Durchschnitt, insbesondere die Situation an der Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät ist auffällig.
- Wie die Zahlen zeigen, befinden sich gerade Oberassistentierende in der Lebensphase der Familiengründung, in der entsprechend Betreuungsfragen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig sind. Flexible Arbeitszeiten ist einer der zentralen Punkte, welcher die Vereinbarkeit erleichtern. Mit der finanziellen Situation hingegen sind (nicht nur) die Assistentierenden mit Familie unzufrieden.
- In Luzern ist eine durchschnittliche Anstellungsdauer von 5 Jahren im Regelfall vorgesehen. Diese ist bei Assistentierenden nur zu 65%, bei Oberassistentierenden nur zu 73% erfüllt.
- Im schweizweiten Vergleich fällt die Universität Luzern deutlich durch ihre niedrige Zahl der Stellenprozente auf.
- Die durchschnittliche Arbeitszeit von Angehörigen des Mittelbaus beträgt 41 Stunden und zeigt sich unabhängig vom vertraglich festgelegten Anstellungsgrad.
- In Bezug auf die Einbindung in die Lehre zeigen sich Unterschiede nach Fakultäten. Insbesondere die KSF weist eine hohe Einbindung des Mittelbaus in die Lehrtätigkeit auf.
- In der Frage, wo die eigene Qualifikationsarbeit zeitlich angesetzt ist, zeigt sich universitätsweit ein heterogenes Bild.
- In Bezug auf die Weiterqualifikation scheint die Teilnahme an Tagungen insbesondere für Oberassistentierende ein wichtiger Bestandteil zu sein. Insgesamt wünschen sich die Mittelbauangehörigen den Ausbau des universitären Weiterbildungsangebots. Auffällig an der derzeitigen Situation ist, dass die bestehenden Förderinstrumente nur zum Teil bekannt sind.
- Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Förderung durch den Professor/die Professorin sehr hoch. Der Mittelbau schätzt hier zum grössten Teil die guten Betreuungsverhältnisse in Luzern.
- Eine grosse Unzufriedenheit zeigt sich in der Entlohnungssituation der Oberassistentierenden.
- Die Universität Luzern scheint auch für die Zukunft für viele Mittelbauangehörige eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, allerdings ist dies in vielen Fällen abhängig von den konkreten Anstellungsbedingungen.

Die Befragung der Mittelbauangehörigen der Universität Luzern konnte damit erste Hinweise darauf geben, in welchen Bereichen die aktuelle Situation zufrieden stellend ist und wo Handlungsbedarf zur Verbesserung der derzeitigen Lage besteht. Die Initiatorinnen der Studie empfehlen, weiterhin regelmässige Erhebungen zur Situation des Mittelbaus durchzuführen, um Veränderungsprozesse und Bedarfslagen der Mitarbeitenden erkennen und analysieren zu können.

8 Literatur

Actionuni (2008): *Zur Lage des akademischen Mittelbaus der Universität Luzern. Eine Befragungsstudie*, Fribourg.

Bundesamt für Statistik (BfS) (2011): *Personal der universitären Hochschulen 2010*. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik (BfS) (2009): *Hochschulabsolventen und –absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2009*. Neuchâtel.

Büro BASS (2012): *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten. 3. Phase 2008-2011, Schlussbericht*. Im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit Philipp Durchbach, Iris Graf, Heidi Stutz, Lucien Gardiol. Bern.

Bei Rückfragen oder für weitere Informationen zur Umfrage wenden Sie sich bitte an:

Dr. Katharina Manderscheid, Soziologisches Seminar, Universität Luzern
katharina.manderscheid@unilu.ch

Nadja Miczek, Religionswissenschaftliches Seminar, Universität Luzern
nadja.miczek@unilu.ch