

Bezahlt oder unbezahlt?

Überstunden im akademischen Mittelbau

| JENS AMBRASAT | Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird unausgesprochen vorausgesetzt, dass sie intrinsisch motiviert sind und Überstunden zu ihrem wissenschaftlichen Selbstverständnis gehören. Welche Rolle spielen Überstunden im akademischen Mittelbau? Die DZHW Wissenschaftlerbefragung liefert Einblicke.

Überstunden und Mehrarbeit* sind immer wieder Gegenstand arbeitsmarktpolitischer Diskussionen sowie des soziologischen und gesundheitswissenschaftlichen Monitorings der Arbeitswelt. In der Wissenschaft tritt das Thema Überstunden eher selten in den Vordergrund, obwohl es hier doch eine besondere Relevanz hat; denn während gesamtgesellschaftlich fast die Hälfte der geleisteten Überstunden bezahlt wird (Weber et al. 2014), kann für die Wissenschaft davon ausgegangen werden, dass Überstunden in aller Regel unbezahlt sind. Gleichwohl der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) zumindest angeordnete Überstunden als vergütungspflichtig betrachtet, wird in der wissenschaftlichen Arbeitskultur selten davon Gebrauch gemacht. Dies betrifft insbesondere jüngere Wissenschaftler, die sich noch weiterqualifizieren oder versuchen, sich beruflich zu etablieren, und die dem Druck, Überstunden zu leisten scheinbar häufiger nachgeben, auch wenn diese unentgeltlich sind.

Wieviele Überstunden werden tatsächlich geleistet?

Für diese Frage können wir auf Daten der Wissenschaftlerbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) aus dem Jahr 2016 zurückgreifen, in der nach der vertraglichen Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gefragt wurde. Die Differenz aus tatsächlich geleisteten und vertraglich vereinbarten Wochenstunden stellen die hier betrachteten Überstunden dar. Die repräsentativen Ergebnisse der Befragung von insgesamt 3 065 Mittelbauangestellten zeigen eine erhebliche Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeiten von durchschnittlich knapp 11,9 Stunden pro Woche. Dabei unterscheidet sich die Überstundenpraxis teils deutlich zwischen Prädocs, die noch keine Promotion abgeschlossen haben, und Postdocs.

Prädocs haben entsprechend der vertraglichen Vereinbarungen durchschnittlich knapp 30 Wochenstunden zu leisten, während Arbeitsverträge von Postdocs im Schnitt auf 37 Wochenstunden festgelegt sind. Die effektiv geleisteten Wochenarbeitsstunden fallen für beide Gruppen mitunter deutlich höher aus, und so lässt sich eine Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei Prädocs von durchschnittlich 13,4 und bei Postdocs von 10 Stunden pro Woche feststellen. Hinter diesen Durchschnittswerten liegt eine recht breite Streuung (s. Abbildung 1); während 10,4 Prozent der Prädocs und 12,6 Prozent der Postdocs keine

Überstunden machen, leisten 21 Prozent der Prädocs und 10 Prozent der Postdocs mehr als 20 Überstunden (d.h. bis 30, 40 oder mehr) pro Woche. Diese Zahlen liegen deutlich über denen der Gesamtbevölkerung, die im Schnitt 3,9 Überstunden pro Woche anhäuft (BAuA 2018), wobei Beschäftigte mit höherem Bildungsgrad auf etwas höhere Werte kommen (4,5 Überstunden pro Woche im Jahr 2017). Vergleichbar sind die Überstunden eher mit Beschäftigten mit Leitungsfunktion, die auf 9,4 Überstunden pro Woche kommen (IAB 2014). In der Wissenschaft scheint sich der „Nachwuchs“ an den Professoren zu orientieren, die, obgleich sie keine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit haben, laut unserer Befragung durchschnittlich 55 Wochenstunden arbeiten.

Überstunden und Teilzeit

Die Unterschiede in den Überstunden zwischen Prä- und Postdocs sind im Wesentlichen auf die kürzeren vereinbarten Arbeitszeiten im Prädoc-Bereich zurückzuführen. Denn einerseits werden in Teilzeit generell mehr Überstunden gemacht als in Vollzeit (s. Abbildung 2). Andererseits sind es die Prädocs, die deutlich häufiger Teilzeitverträge haben. Während im Prädoc-Bereich nur 40 Prozent über Vollzeitverträge verfügen und 60 Prozent der Wissenschaftler in Teilzeit arbeiten, sind es im Postdoc-Bereich immerhin 80 Prozent, die Vollzeitverträge haben.

Schaut man sich nur die Vollzeitbeschäftigten an, so sind es die Postdocs, die mit 9,8 Stunden wöchentlich rund 2 Stunden mehr Überstunden machen als Prädocs, die ebenfalls in Vollzeit arbeiten (s. Abbildung 2). In Teilzeit sind es dagegen die Prädocs, die mit 17 Stunden deutlich mehr Überstunden machen als

AUTOR



Dr. Jens Ambrasat ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Forschungssystem und Wissensschafftdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung und leitet seit 2018 die DZHW Wissenschaftlerbefragung.

Dr. Jens Ambrasat ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Forschungssystem und Wissensschafftdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung und leitet seit 2018 die DZHW Wissenschaftlerbefragung.

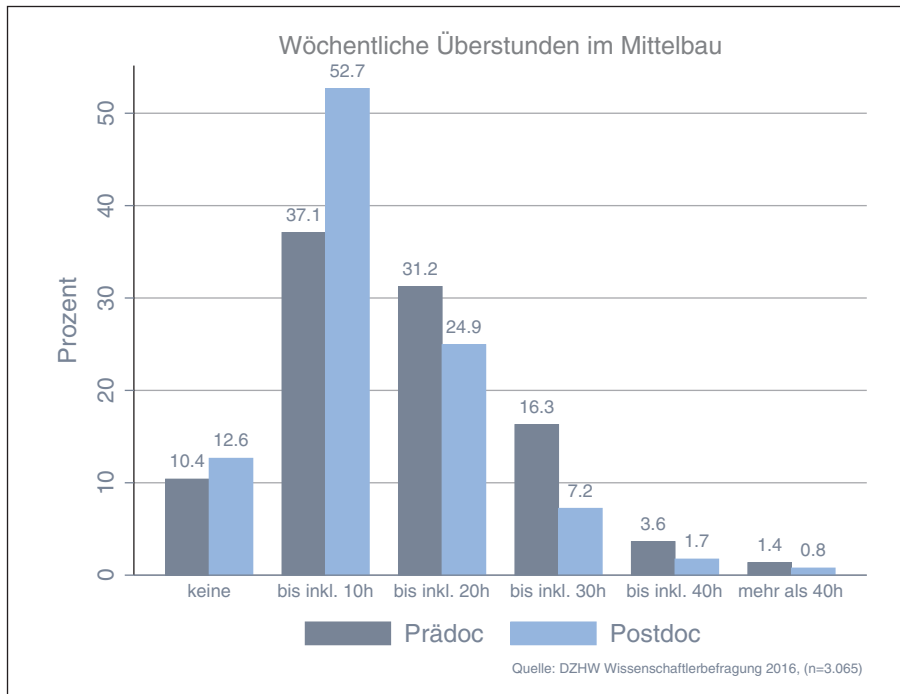


Abbildung 1

die Postdocs, die allerdings auf 11,5 Wochenstunden kommen. Diese Ergebnisse zeigen zweierlei. Zum einen ist es vor allem die Beschäftigung in Teilzeit, die zu Überstunden bzw. Mehrarbeit führt. Zum anderen wird im Postdoc-Bereich Teilzeit häufiger freiwillig gewählt, was mit weniger Überstunden einhergeht, als wenn es zur Teilzeit keine Alternative gibt, da kein entsprechendes Vollzeitangebot gemacht wurde.

Die Überstundenpraxis im akademischen Mittelbau ist höchst fachspezifisch. Während in den Geistes- und Sozialwissenschaften rund 11, in den Lebenswissenschaften 13 und in den Naturwissenschaften sogar 14 durchschnittliche wöchentliche Überstunden anfallen, sind es in den Ingenieurwissenschaften „nur“ 9. Dabei sind solche Differenzen höchstens zum Teil auf die unterschiedlichen Fachkulturen und damit einhergehende Arbeitskulturen zu-

rückzuführen. Stattdessen stehen die Fächerunterschiede in unmittelbarem Zusammenhang mit der unterschiedlichen Vertragssituation der verschiedenen Disziplinen. In den Ingenieurwissenschaften gibt es nachweislich mehr Vollzeitstellen, die mit etwas geringeren Überstunden einhergehen.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich dagegen keine großen Unterschiede. Frauen leisten mit 11,5 etwas weniger Überstunden als Männer mit 12,2. Bekannt ist allerdings auch, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Dies bestätigt sich ebenfalls in der Wissenschaft, wenn auch nicht so umfangreich wie in anderen Branchen. In unserem Sample arbeiten ein Drittel der Männer und die Hälfte der Frauen in Teilzeit. Jedoch arbeiten Männer in Teilzeit mit 17,6 Überstunden pro Woche noch einmal deutlich mehr als Frauen in Teilzeit mit 14,4 Überstunden pro Woche.

Verleitet Teilzeit zu höheren Überstunden?

Das lässt sich so nicht unbedingt sagen. Im gesamtgesellschaftlichen Vergleich machen Teilzeitkräfte eher weniger Überstunden als Vollzeitkräfte. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat dies in ihrer jüngsten Arbeitszeitbefragung mit Daten von 2017 bestätigt. Demnach machen Teilzeitkräfte im Schnitt 1,1 Überstunden pro Woche und Vollzeitkräfte 4,6 (BAuA 2018).

Jedoch ist die Situation in anderen Arbeitsfeldern mit der in der Wissenschaft nur schwerlich vergleichbar. Denn hier ergibt sich eine durch verschiedene Faktoren bedingte Situation, die die Arbeitszeiten entgrenzen lässt. Zu nennen sind dabei vor allem die oft ständige Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, fehlende Arbeitszeitkonten sowie flexible Arbeitsformen wie Mobile Working oder Home-Office, die es Wissenschaftlern erlauben, unabhängig von und über die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten hinaus zu arbeiten. Ein zweiter, fast noch wichtigerer Punkt betrifft die Motivation: „Nachwuchswissenschaftler“ sind in einer Phase der Qualifizierung und Bewährung, die dazu verleitet, auch im eigenen Interesse über das verhandelte Maß hinaus Einsatz zu zeigen. Deshalb müssen Überstunden in der wissenschaftlichen Arbeitskultur auch nicht angeordnet werden, sondern werden oft zuvorkommend und freiwillig erbracht. In ande-

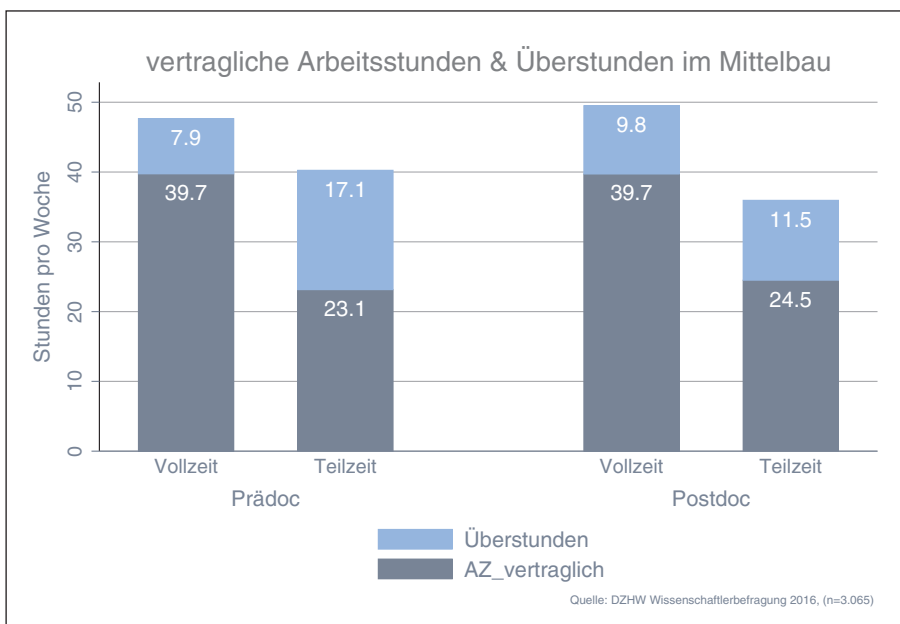


Abbildung 2

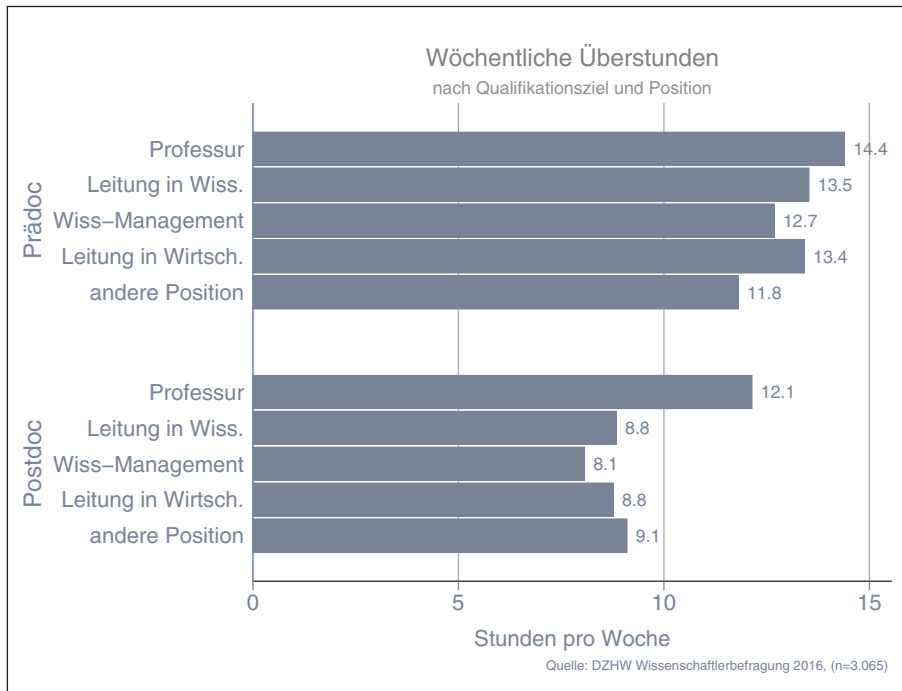


Abbildung 3

ren Berufsfeldern ist diese Form der „Selbstaubeutung“ höchstens vergleichbar mit Praktika, Probezeiten oder „Trainee“-Programmen, bei denen der oder die Beschäftigte sich bemüht, eine Übernahme, Entfristung oder Anschlussverwendung im Betrieb zu rechtfertigen. Andererseits, blickt man noch einmal auf die Mehrarbeit von Führungskräften und die Arbeitszeiten von Professorinnen und Professoren, so lassen sich hier auch Sozialisations- und Anpassungseffekte des akademischen Mittelbaus beobachten.

Gleicht man die geleistete wöchentliche Mehrarbeit der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihren Qualifikationszielen ab, so scheint sich der Verdacht zu bestätigen (s. Abbildung 3). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Karriereziel „Professur“ machen die meisten Überstunden – durchschnittlich 14,4 wöchentliche Überstunden in der Prädoc-Phase und 12,1 Stunden in der Postdoc-Phase. Für diejenigen, die in der Postdoc-Phase in der Wissenschaft verblieben sind, ist das Karriereziel Professur besonders signifikant und macht, verglichen mit anderen Karrierezielen, einen Unterschied von über 3 Wochenstunden Mehrarbeit aus.

Arbeitszeiten und Kinderbetreuung

Sowohl die vertragliche Arbeitszeit als auch der „Spielraum“, die realen Ar-

beitszeiten deutlich darüber hinaus auszuweiten, hat nicht zuletzt mit der persönlichen und familiären Lebenssituation der Mittelbaubeschäftigten zu tun. Wer familiäre Verpflichtungen hat, wird sich eher für Teilzeit entscheiden (freiwillige Teilzeit) und vermutlich auch weniger Überstunden anhäufen. In unserer Sample gaben 33,2 Prozent der männlichen und 30,7 Prozent der weiblichen Befragten an, eines oder mehrere eigene Kinder zu haben. Eltern machen deutlich weniger Überstunden als kinderlose Mittelbaubeschäftigte. Die Zahl der Überstunden reduziert sich bei kinderlosen Männern von 13 Stunden auf rund 10,5, sobald sie Kinder haben, und bei Frauen von 12,9 auf 8,4 Stunden. Interessant ist hier das Muster der Reduzierung der Mehrarbeit: Während Männer mit Kind rund 2,5 Stunden reduzieren, treten Frauen noch einmal gut 2 Stunden kürzer. Zudem hängt die Reduzierung bei Frauen deutlicher vom Alter der Kinder ab. Wissenschaftlerinnen reduzieren ihre Mehrarbeit vor allem dann, wenn sie kleinere Kinder zu versorgen haben. Werden die Kinder älter, fahren die Frauen die Überstunden wieder schrittweise hoch. Daran lässt sich deutlich ablesen, wie die beruflichen und familiären Anforderungen gegeneinander abgewogen werden: Sobald mehr persönliche Kapazitäten vorhanden sind, werden die beruflichen Anforderungen wieder über die privaten gestellt.

Überstunden-Produktion

Im gesellschaftlichen Vergleich gehört die Wissenschaft zu den Bereichen, in denen extrem viele Überstunden und Mehrarbeit anfallen. Diese Überstunden hängen zusammen mit der Spezifik des Wissenschaftssystems, d.h. einerseits mit der Arbeitskultur, die nicht zuletzt von Professorinnen und Professoren vorgelebt wird, und andererseits mit der vertraglichen Praxis im Mittelbau. Gerade im Prädoc-Bereich werden weniger Stellen in Vollzeit angeboten, so dass hier fast zwangsläufig mehr Überstunden produziert werden. Diese Vertragspraxis in der Wissenschaft trifft häufig auf hoch motivierte und an der eigenen Weiterqualifizierung und Bewährung interessierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie machen noch einmal deutlich mehr Überstunden als Personen mit anderen Qualifikationszielen. Dies mag vereinzelt damit begründet werden, dass Synergien mit den eigenen Qualifikationszielen entstehen, ändert aber letztlich nichts an der Tatsache, dass in der Wissenschaft ein ganz erheblicher Anteil der in das Wissenschaftssystem eingebrachten Arbeit unbezahlt bleibt.

Die Wissenschaftlerbefragung ist eine seit 2010 vom DZHW (früher iFQ) regelmäßig durchgeführte repräsentative Befragung von in Deutschland tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Mehrthemenbefragung versteht sich als Barometer für die Wissenschaft und stellt empirische Daten zu den Arbeits- und Forschungsbedingungen in der Wissenschaft bereit.

** Nach TVÖD gibt es einen Unterschied zwischen Überstunden und Mehrarbeit. Bei Vollzeitkräften heißen die über die Regelarbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden Überstunden, die, wenn sie angeordnet wurden, zuschlagspflichtig sind. Bei Teilzeitkräften werden die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden Mehrarbeit genannt, so lange sie die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten. Darüber hinaus sind es auch Überstunden. (Quelle: TVÖD, Abschnitt II: Arbeitszeit)*