

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau

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

Expertise von Tino Lesener und Burkhard Gusy
unter Mitwirkung von Katrin Lohmann und Christine Wolter

Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V. i. S. d. P.)

Reifenberger Str. 21

60489 Frankfurt am Main

Telefon: 069/78973-0

Fax: 069/78973-202

E-Mail: info@gew.de

www.gew.de

Redaktion: Dr. Andreas Keller, Sonja Staack

Lektorat: Andrea Vath

Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden

Titelfoto: 3D_generator

Druck: apm alpha print medien AG, Darmstadt

ISBN: 978-3-944763-47-7

Artikel-Nr.: 2103

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an:

broschueren@gew.de

Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop:

www.gew-shop.de

gew-shop@callagift.de

Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 2,00 Euro zzgl. Versandkosten.

 **September 2017**

Arbeitsbelastungen, Ressourcen und Gesundheit im Mittelbau

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

Expertise von Tino Lesener und Burkhard Gusy
unter Mitwirkung von Katrin Lohmann und Christine Wolter

Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung

| | |
|---|-----------|
| VORWORT | 5 |
| ZUSAMMENFASSUNG | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| 1 EINLEITUNG | 9 |
| 2 MERKMALE WISSENSCHAFTLICH UND KÜNSTLERISCH BESCHÄFTIGTER IN DEUTSCHLAND | 11 |
| 3 ZUM ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ARBEIT UND GESUNDHEIT | 14 |
| 3.1 Arbeit und Gesundheit | 14 |
| 3.2 Rahmenmodell zum Einfluss von Arbeit auf die Gesundheit | 14 |
| 4 METHODISCHES VORGEHEN | 16 |
| 4.1 Formulierung konkreter Forschungsfragen | 16 |
| 4.2 Einschlusskriterien der Befunde | 16 |
| 4.3 Systematische Erfassung publizierter Befunde | 16 |
| 4.4 Aggregation und Dokumentation der Ergebnisse | 17 |
| 5 ERGEBNISSE | 18 |
| 5.1 Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogene Ressourcen | 28 |
| Arbeitsbelastungen | 28 |
| Arbeitsbezogene Ressourcen | 31 |
| 5.2 Arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Erschöpfung | 32 |
| Gesundheitsfördernder Prozess | 33 |
| Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess | 35 |
| 5.3 Gesundheit und Leistungsbereitschaft | 36 |
| 5.4 Exkurs: Internationale Studien zur gesundheitlichen Situation von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten | 41 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6 | DISKUSSION & AUSBLICK | 43 |
| 6.1 | Diskussion der Ergebnisse | 44 |
| 6.2 | Limitierungen | 44 |
| 6.3 | Forschungslücken | 45 |
| 6.4 | Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten | 46 |
| | Klare Definition der Zielgruppe | 46 |
| | Abbau von Arbeitsbelastungen | 46 |
| | Ausbau arbeitsbezogener Ressourcen | 47 |
| | ABBILDUNGSVERZEICHNIS | 48 |
| | TABELLENVERZEICHNIS | 49 |
| | LITERATURVERZEICHNIS | 50 |
| | ANHANG | 54 |

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen

Wissenschaft als Leidenschaft, Berufung und Selbstverwirklichung: Dieses Bild des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung fasziniert heute genauso wie zu den Zeiten von Marie Curie oder Wilhelm von Humboldt. Wissenschaft als Beruf, das heißt allerdings auch: entgrenzte Arbeitszeiten und hohe Anforderungen, lange und steinige Karrierewege, kaum planbare Perspektiven, fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie immer größere Herausforderungen durch steigende Studierendenzahlen, ständig steigenden Druck zur Drittmittelerwerbung, neue Aufgaben im Prüfungswesen und in der Wissenschaftsverwaltung. Wissenschaft heißt Spannung, aber eben auch Stress. Was bedeutet das für die Gesundheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler? Mit welchen Ressourcen und welchen Belastungen ist ihr Berufsfeld verbunden? Wie lässt sich der Arbeitsplatz Wissenschaft so gestalten, dass er nicht krank macht, sondern die Gesundheit fördert?



Andreas Keller

Der Gesundheitsstatus der Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stand bisher wenig im Fokus. Während die soziale und gesundheitliche Situation der Studierenden vergleichsweise gut untersucht ist, richten nur wenige Studien ein Schlaglicht auf die Beschäftigten, und auch in den Debatten um Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz fristet die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eher ein Schattendasein. Die vorliegende Expertise der Gesundheitsforscher Tino Lesener und Dr. Dr. Burkhard Gusy von der Freien Universität Berlin bietet ein systematisches Review zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an staatlichen Hochschulen in Deutschland. Sie macht deutlich: Das Thema ist durchaus eines näheren Blickes wert.

Als zentrale Belastungsfaktoren für den akademischen Mittelbau erweisen sich nicht zuletzt die zeitliche Befristung der Arbeitsverträge und die fehlende Planbarkeit des Berufsweges, unbezahlte Mehrarbeit und eine schwierige Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Die GEW macht auf diese Strukturprobleme im Zuge der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ seit vielen Jahren unablässig aufmerksam, mit ihrem Templiner Manifest hat sie konkrete Vorschläge für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung unterbreitet. Die vorliegende Expertise macht deutlich, wie wichtig es auch aus der Perspektive der Gesundheitsförderung ist, dieses Engagement fortzusetzen.

Mein Dank gilt neben den Autoren der Max-Traeger-Stiftung, die durch ihre freundliche Förderung die Erstellung der vorliegenden Expertise ermöglicht hat.

Ich wünsche eine anregende Lektüre und viel Erfolg bei der gemeinsamen Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse.

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW und
Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung

Zusammenfassung

Hintergrund

Hochschulen sind mit mehr als einer halben Million Beschäftigten und 2,8 Millionen Studierenden zentrale Lebens- und Arbeitswelten in Deutschland. Die soziale und gesundheitliche Situation der Studierenden gilt als vergleichsweise gut untersucht. Weniger fokussiert wurden bisher hingegen Hochschulbeschäftigte, insbesondere die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen. Ziel der Expertise war daher, das bislang vorliegende Wissen zum Gesundheitsstatus der Beschäftigten gebündelt darzustellen und auf entsprechende Forschungslücken hinzuweisen.

Methode

Zum besseren Verständnis der gesundheitlichen Situation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wurde ein systematisches Review realisiert. In einer systematischen Literaturrecherche wurden 43 Befunde unterschiedlicher Datenquellen identifiziert, welche die Einschlusskriterien erfüllten. Dabei wurde das Job Demands-Resources Modell (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007) als theoretisches Rahmenmodell genutzt, um die Befunde einzuordnen und miteinander in Beziehung zu setzen.

Ergebnisse

Als zentrale Belastungsfaktoren erwiesen sich (1) die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses und die daraus resultierende berufliche Unsicherheit, (2) die zeitlichen Anforderungen, die mit Mehrarbeit kompensiert werden sowie (3) die Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf. Zentrale arbeitsbezogene Ressourcen sind: (1) die Gestaltungsspielräume wissenschaftlicher Arbeit, (2) soziale Faktoren wie Unterstützung durch Kolleg/innen und Vorgesetzte sowie (3) die konkreten Arbeitsaufgaben und -inhalte. Die Beschäftigten schreiben sich eine hohe Arbeitszufriedenheit sowie subjektive Gesundheit zu und weisen sehr wenige AU-Tage und AU-Fälle auf. Krankheitsbedingte Fehlzeiten ergeben sich vor allem aufgrund von Atemwegs- und Muskel-Skeletterkrankungen sowie psychischen Störungen. 55 Prozent der Beschäftigten führen ihre gesundheitlichen Beschwerden dabei direkt auf Belastungen ihrer Arbeit zurück.

Diskussion

Die Ergebnisse geben einen ersten Überblick über die Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Die bislang realisierten Erhebungen zur Arbeits- und gesundheitlichen Situation sind in erster Linie deskriptiv. Es mangelt jedoch an geeigneten Längsschnittstudien, die die Bezüge zwischen Merkmalen der Arbeit und der (mental)en Gesundheit im Sinne des Rahmenmodells klären.

Handlungsempfehlungen

Gesundheitlichen Beschwerden sollte man mit klaren Karrierewegen und beruflicher Sicherheit sowie einhaltbarer Arbeitszeit und Kinderbetreuungsangeboten vorbeugen. Zur Förderung der Gesundheit sollte der Arbeitsplatz mit ausreichend Gestaltungsmöglichkeiten und sozialer Unterstützung durch Kolleg/innen und Vorgesetzte beibehalten werden.

Abstract

Background

Higher education institutions in Germany are central occupational settings for more than half a million employees and about 2.8 million students. While the social and health situation of students is comparatively well investigated, there has not been much research concerning university staff – especially academic and research staff. Therefore the aim of this report was to describe available knowledge concerning staff's health status and point out relevant research gaps.

Methods

To examine the health situation of academic and research staff a systematic review was conducted. A systematic literature review was performed in different data sources, identifying a total of 43 relevant documents which fulfilled inclusion criteria. The Job Demands-Resources Model (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007) was used as a theoretical framework to categorize and summarize the findings.

Results

Most exhausting job demands are (1) job insecurity through fixed-term contracts, (2) time demands/pressure, and (3) work-life/family conflict. Most beneficial job resources are (1) autonomy of academic work, (2) social factors like supervisor or colleague support, and (3) tasks and content itself. Academic and research staff are predominantly satisfied with their jobs, describe themselves as healthy, and have just a few days/cases of absence from work. Common reasons for absence were respiratory and musculoskeletal disease as well as mental disorders. 55 percent of employees attribute their complaints directly to their job demands.

Discussion

Results give an overview about working conditions of academic and research staff at German higher education institutions. Available surveys concerning work and health situation are mostly descriptive. Longitudinal studies which clarify associations between working conditions and (mental) health like proposed by the theoretical framework are lacking.

Recommendations

Health complaints should be reduced through structured career paths and job security as well as limited workload and institutional child care services. Health promotion activities should address especially autonomy and social support (from colleagues and supervisors) to create resource strengthening work environments which enhance well-being and health.

1 Einleitung

Hochschulen sind mit mehr als einer halben Million Beschäftigten und 2,8 Millionen Studierenden wichtige Lebens- und Arbeitswelten in Deutschland. Im Wesentlichen werden Hochschulangehörige in drei Statusgruppen eingeteilt: (1) Studierende, (2) wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie (3) Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal (Faller, 2006).

Die wirtschaftliche und soziale Situation von Studierenden wird in der periodisch durchgeführten Sozialerhebung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Auftrag des Deutschen Studentenwerks (DSW) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Zeitverlauf beschrieben. Veränderungen in den Studierendenkohorten können so festgestellt und in Bezug auf ihre gesundheitlichen Auswirkungen analysiert werden. Auch die gesundheitliche Situation der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie Serviceeinrichtungen ist relativ gut untersucht (z. B. Belschner, Gräser, Hellmann, Meis & Schmitt, 2002; Stößel, Hildebrand & Michaelis, 2010).

Demgegenüber war die Arbeitssituation und ihre gesundheitlichen Auswirkungen für die Statusgruppe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (Schnabel, 2006) selten Thema wissenschaftlicher Untersuchungen. Zwar existieren vom DZHW mittlerweile auch Erhebungen sowohl zu Promovierenden (ProFile-Panel) als auch Promovierten; zusätzlich dazu gibt es das Winbus-Panel für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Diese umfassen jedoch primär wissenschafts- und hochschulpolitisch relevante Themen sowie Karrierepfade und -ziele von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten – nicht aber deren gesundheitliche Situation.

Eine erste überblicksartige Einordnung von Befunden zur Gesundheit des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen nahm Schnabel (2006) vor. Er berichtete, dass sich die überwiegende Mehrheit des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen eine hohe Arbeitszufriedenheit und einen guten bis sehr guten Gesundheitszustand zuschreibt und argumentiert, dass diese Zuschreibungen aufgrund der sich verschlechternden Arbeitssituation an Hochschulen nicht zutreffen könnten.

„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)

Ob seine Schlussfolgerungen empirisch haltbar sind, ist möglicherweise mit diesem Review beantwortbar.

Um die gesundheitliche Situation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zu erörtern, werden die bislang vorliegenden Erhebungen zum Gesundheitsstatus dieser Beschäftigtengruppen in Form eines systematischen Reviews zusammengetragen und miteinander in Beziehung gesetzt, um daraus zum einen zielgruppenspezifische Maßnahmen zu Prävention und Gesundheitsförderung abzuleiten, und zum anderen zu schließende Forschungslücken aufzuzeigen.

In der empirischen Forschung werden Hochschulbeschäftigte unter zahlreichen Begrifflichkeiten mehr oder weniger spezifisch subsumiert: (wissenschaftlich) Beschäftigte, Hochschulpersonal bzw. -mitarbeiter und -mitarbeiterinnen, (akademischer) Mittelbau, (Hochschul-) Lehrende, (Nachwuchs-) Wissenschaftler/innen. Oftmals sind die Bezeichnungen nicht eindeutig einer der jeweiligen Statusgruppen zuordenbar. Da das vorliegende systematische Review explizit die Gruppe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten fokussiert, wird diese Gruppe zunächst genauer charakterisiert.

Daran anschließend wird ein Rahmenkonzept (Job Demands-Resources Modell; Bakker & Demerouti, 2007) skizziert, welches Bezüge zwischen der Arbeitssituation und der Gesundheit herstellt. Gesundheit wird dabei nicht nur über die An-/Abwesenheit von Krankheit erfasst sondern auch über das subjektive Wohlbefinden. Dieses Rahmenmodell ermöglicht die Identifikation von Risikofaktoren für die Entstehung von Krankheiten und Beschwerden, aber auch die Bestimmung von Merkmalen der Arbeitssituation, die das Wohlbefinden fördern bzw. vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen schützen.

Die Konkretisierung dieser Merkmale der Arbeitswelt aus einer Vielzahl an empirischen Studien ist hilfreich für die Entwicklung einer Suchstrategie für vorliegendes Review.

Gesucht wird sowohl nach bereits in Fachzeitschriften publizierten Ergebnissen, aber auch nach unveröffentlichten Evidenzen zum Gesundheitsstatus der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Integriert werden dabei heterogene Datenquellen: Erhebungen von nationalen und internationalen Institutionen, die Hochschulforschung betreiben wie z. B. des International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER), hochschulbezogene (Gesundheits-) Berichte und Beschäftigtenbefragungen, Gesundheitsberichte von Krankenkassen sowie thematisch einschlägige Datenbanken. Die Quellen werden, auch wenn kein oder andere theoretische Rahmenmodelle expliziert wurden, den Merkmalsbereichen und Wirkannahmen des hier unterlegten Rahmenmodells zugeordnet und studienübergreifend zusammengefasst. Der Synthese der Forschungsbefunde folgen dann zielgruppenspezifische Empfehlungen zu Prävention und Gesundheitsförderung.

2 Merkmale wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter in Deutschland

Wie eingangs bereits festgestellt, ist der hier zu beschreibende Personenkreis heterogen in Bezug auf die Vertragsart und -dauer (befristet, unbefristet), das Aufgabenspektrum (Lehre, Forschung, Administration), die Qualifikationsanforderungen (Promotion, Habilitation) sowie die Berufsziele. Im Rahmen der Qualitätsoffensive an Hochschulen wurden in den letzten Jahren weitere Stellenprofile geschaffen wie z. B. der wissenschaftliche Mitarbeitende mit Aufgabenschwerpunkten in der Lehre oder auch die Hochschuldozent/in, deren Tätigkeitsschwerpunkt die Lehre ist. Nicht übersehen werden sollte dabei, dass die Hochschulen mindestens zwei Funktionssystemen (Luhmann, 2009) verpflichtet sind: der Forschung einerseits sowie der Erziehung und Ausbildung andererseits. So gibt es Stellen, die ausschließlich der Lehre und andere, die nur der Forschung verpflichtet sind. Für die meisten Beschäftigten dürfte aber der Spagat zwischen den Anforderungen aus beiden Funktionssystemen Arbeitsalltag sein mit Abstrichen entweder in dem einen oder anderen Funktionssystem.

Einleitend soll der Personenkreis dieses Reviews genauer beschrieben werden. Im Jahr 2015 waren insgesamt mehr als 680.000 Personen an deutschen Hochschulen beschäftigt (Statistisches Bundesamt, 2016), und somit bundesweit mehr als – weltweit – bei Volkswagen (ca. 610.000 Beschäftigte), Siemens (ca. 348.000 Beschäftigte) oder der Deutschen Bahn (ca. 308.000 Beschäftigte). Dementsprechend ist der Arbeitsplatz Hochschule bereits quantitativ von enormer Relevanz (Banscherus & Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009).

Das Statistische Bundesamt teilt Hochschulbeschäftigte in zwei Gruppen: wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal. Diese Gruppen werden wiederum in haupt- oder nebenberuflich Beschäftigte gegliedert. Im nicht-wissenschaftlichen Dienst waren 2015 insgesamt 299.753 Personen beschäftigt, die übrigen 386.233 zählen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen stellt dabei den größten Anteil.

Insbesondere die Personalgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen ist in den letzten zehn Jahren gewachsen. Mit 54 Prozent ist der Zuwachs weitaus größer als in allen anderen hauptberuflichen Gruppen (Professor/innen: 23 Prozent; Dozent/innen: 57 Prozent; Lehrkräfte für besondere Aufgaben: 43 Prozent); siehe **Tabelle 1**.

Die zunehmende Bedeutung der drittmittelfinanzierten Forschung spiegelt sich am Anteil der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wider, deren Anteil von 31 Prozent in 2004 auf 39 Prozent in 2014 stieg. 85 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind befristet beschäftigt, nahezu alle Drittmittelstellen (98 Prozent) waren befristet (Statistisches Bundesamt, 2015). Bei den grundmittelfinanzierten Stellen waren es 76 Prozent (was einer deutlichen Zunahme von acht Prozentpunkten im Vergleich zu 2004 entspricht). Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist im gleichen Zeitraum um sieben Prozentpunkte von 39 Prozent auf 46 Prozent in 2014 gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2015).

Trotz dieser klaren Einteilung durch das statistische Bundesamt wurden die Beschäftigtengruppen in unterschiedlichen Erhebungen zum Teil sehr heterogen zusammengefasst, definiert und bezeichnet (Bezeichnungen s. o.). Im Folgenden werden zunächst die Diversität der Begriffe (z. B. Nachwuchswissenschaftler/innen, akademischer Mittelbau, wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte) und deren Begriffsbestimmungen aufgezeigt. Darauf basierend werden Merkmale abgeleitet, nach denen sich die interessierende Beschäftigtengruppe für die vorliegende Expertise beschreiben und differenzieren lässt und die insbesondere in zukünftigen Arbeiten eine präzisere Differenzierung zulässt.

Der Wissenschaftsrat (2014) hat in seinen Empfehlungen zu Karrierewegen und -zielen einen flexiblen Umgang mit der Beschäftigtengruppe „wissenschaftliche Mitarbeiter/innen“ empfohlen und diese über ihr Streben nach wissenschaftlicher Qualifikation im Anschluss an ihr Erststudium charakterisiert, um langfristig in diesem Tätigkeitsfeld zu verbleiben.

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 | | | | | | | | | | |
| Gastprofes- soren | 1.416 | 1.235 | 1.316 | 1.402 | 1.373 | 1.497 | 1.509 | 1.579 | 1.647 | 1.712 |
| Lehrbeauf- tragte | 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 |

Hinsichtlich des Begriffs „Nachwuchswissenschaftler/in“ gibt es folgende Definitionen: Engesser und Magin (2014) weisen insbesondere drei Merkmale auf. Darunter fallen Personen, die (1) ein Hochschulstudium begonnen bzw. beendet haben, sich (2) wissenschaftlich, d. h. in Forschung, Lehre oder angewandter Wissenschaft, mit Themen des jeweiligen Wissenschaftsbereiches beschäftigen, sowie (3) eine (befristete) Stelle innehaben, die auch zur Weiterqualifizierung dienen kann. Eingeschlossen sind somit explizit Prä- und Postdocs, aber auch Personen auf Juniorprofessuren. Lediglich unbefristet beschäftigte Professor/innen werden in dieser Definition ausgeschlossen. Ob auch wissenschaftliche Hilfskräfte gemeint sind, bleibt unklar. Möller (2011) ergänzt die Absicht des langfristigen Verbleibs an der Hochschule auf einer Professur. Wie unterschiedlich der Begriff Nachwuchswissenschaftler/in dennoch gefasst werden kann, zeigt **Tabelle 2** des Konsortiums Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013). Demnach können darunter im weitesten Sinne alle Absolventen wissenschaftlicher Studiengänge gefasst werden. Gewöhnlich sind mit der Bezeichnung jedoch Personen gemeint, die eine Forschungstätigkeit im öffentlichen oder privaten Sektor anstreben (Forschungsnachwuchs) und als Quali-

kationsvoraussetzung eine Promotion ansehen, wozu letztendlich sowohl Promovierende als auch (junge) Promovierte zählen. Unter akademischem Nachwuchs im engeren Sinne versteht das Konsortium ausschließlich Personen, die sich explizit auf den Hochschullehrer/innenberuf an Universitäten oder Fachhochschulen vorbereiten.

Bezogen auf den „akademischen Mittelbau“ gibt es folgende Definitionen: Die Universität Hildesheim versteht darunter wissenschaftlich und künstlerische Mitarbeiter/innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, FwN-Stellen¹ und Akademische Räte auf Zeit (Seipel, Benit & Richter, 2015). Die Mittelbau-Initiative der Leibniz Universität Hannover (2013) fasst dagegen wissenschaftlich und künstlerische Mitarbeiter/innen, Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Promovierende (unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus an der Universität) zur Kategorie „akademischer Mittelbau“ zusammen. Mess, Gerth, Hanke, Rabel und Walter (2016) unterteilen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte dagegen lediglich nach ihrem Beschäftigungsstatus in wissenschaftlich Angestellte, Professuren, studentische Angestellte und Lehrbeauftragte.

1 Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit reduziertem Lehrdeputat.

Tabelle 2: Begriffsebenen des wissenschaftlichen Nachwuchts nach Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013, S. 79)

| Wissenschaftlicher Nachwuchs | Qualifikationsebene | Angestrebtes Berufsfeld |
|--|--|--|
| 1 Alle Absolventen wissenschaftlicher Studiengänge | Studienabschluss (Diplom, Staatsexamen, Magister, Master) Zugang von Fachhochschule und mit Bachelor unklar | Wissensbasierte Tätigkeiten (Industrie, Verwaltung, Bildung und Wissenschaft, Medien, freie Berufe etc.) |
| 2 Forschungsnachwuchs 2.1 Doktoranden 2.2 Promovierte | Promotion Zuordnung von medizinischer Promotion und Professional Doctorate unklar | Forschung & Entwicklung (Industrie, Hochschule, Forschungsinstitute) |
| 3 Akademischer Nachwuchs im engeren Sinne | Habilitation oder Postdoc-Bewährung | Akademische Forschung & Lehre (Hochschulen, außeruniversitäre akademische Institute) |

Zum Aufgabenprofil wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter gehören neben Forschung und Lehre, Dienstleistungen sowie administrative Aufgaben (vgl. Kwiek & Antonowicz, 2013). Zu den administrativen Tätigkeiten zählt die Mitwirkung in Gremien, Arbeitsgruppen der Hochschule, des Fach- oder Arbeitsbereichs sowie Verwaltungsaufgaben. Unter Dienstleistungen wird die Bearbeitung von Anfragen, die Beratung und Betreuung von Interessenden (z. B. Studierende, Fachöffentlichkeit) gefasst.

Bis hierher lässt sich festhalten, dass eine Zusammenfassung der Referenzgruppe/n für dieses Review unterschiedlichen Kriterien folgt. Neben den Qualifikationsvoraussetzungen werden die Qualifikationsabsicht, das Karriereziel, das Aufgabenprofil, der berufliche Status und die Vertrags-

dauer zur Zuordnung genutzt (siehe **Tabelle 3**). Deutlich wird bereits hier, dass die Stichproben dieses Reviews unterschiedlich zusammengesetzt sind, je nach zugrundeliegender Definition der angesprochenen Beschäftigten-gruppe.

Die vorab genannten Differenzierungsmerkmale sollten in künftigen Arbeiten zum Thema berücksichtigt werden, da sie spezifischere Aussagen zum Zusammenhang zwischen abgrenzbaren Tätigkeits- und Beschäftigungsmerkmalen auf die Gesundheit in unterschiedlichen Teilgruppen zulassen. Für die vorliegende Expertise wurden die Merkmale als Strukturierungshilfe genutzt, es mussten jedoch zum Teil auch darüber hinaus gehende Stichproben eingeschlossen werden.

Tabelle 3: Unterscheidungsmerkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen

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

3 Zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit

3.1 Arbeit und Gesundheit

Gesundheit wird in betrieblichen Settings meist aus dem Blickwinkel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes betrachtet. Arbeitgeber sind nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Damit richtet sich der Blick schnell auf Gefahren-/Gefährdungsquellen und deren Vermeidung. Dies zeigt sich auch in Bezug auf verhältnis- und verhaltenspräventive Angebote im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung. Darin geht es hauptsächlich darum, Gefahren für die Gesundheit abzuwenden. Neben diesem nach wie vor wichtigen Interventionsfeld zeigte sich aber auch, dass es Merkmale der Arbeit gibt, die vor einer gesundheitsschädigenden Wirkung arbeitsbezogener Belastung schützen bzw. die Wirkungen hoher Belastungen abpuffern können. Soziale Unterstützung durch Kolleg/innen und Vorgesetzten aber auch Gestaltungsspielräume in der Arbeit zählen dazu. Diese als arbeitsbezogene Ressourcen bezeichneten Merkmale der Tätigkeit haben darüber hinaus eine weitere wichtige Funktion: Sie stärken die Gesundheit jenseits von Krankheit. Auch in der Arbeitswelt setzt sich die Erkenntnis durch, dass Gesundheit mehr bezeichnet als (nur) die Abwesenheit von Krankheit. Dies steht sowohl in der Präambel der Gründungserklärung der Weltgesundheitsorganisation, wurde aber erst durch die Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung von 1986 populär. Eingefordert wurde eine Perspektivenerweiterung für die Arbeitswelt und hier insbesondere für die betriebliche Gesundheitsförderung. Es heißt dort:

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“
(Weltgesundheitsorganisation, 1986).

Daraus resultierte ein Arbeitsprogramm zur Entwicklung von Messinstrumenten, mit denen sich Gesundheit positiv beschreiben lässt. Mittlerweile gibt es eine Reihe von

positiven Gesundheitsindikatoren z. B. zu arbeitsbezogenem Wohlbefinden, Arbeitsengagement und Arbeitsfähigkeit, die in empirischen Studien zunehmend integriert werden. Darüber hinaus gibt es arbeitswissenschaftliche/psychologische Modelle, mit denen sich unterschiedliche Wirkungen arbeitsbezogener Ressourcen auf positive und negative Facetten von Gesundheit erklären lassen (s. u.).

3.2 Rahmenmodell zum Einfluss von Arbeit auf die Gesundheit

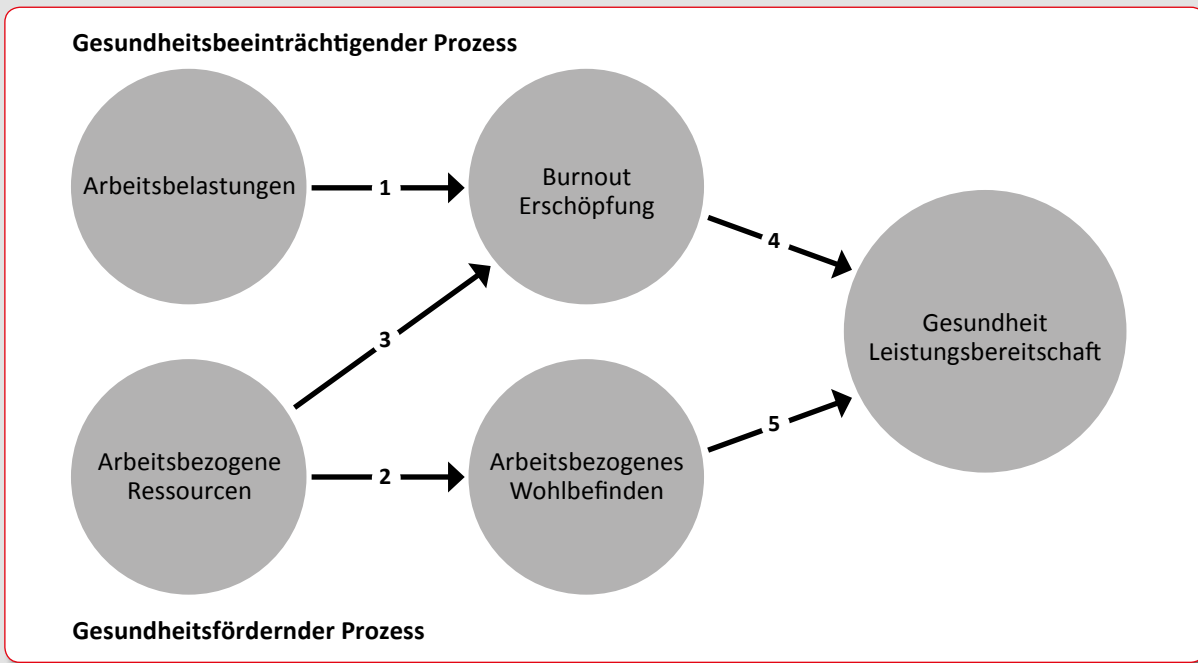
Das folgende Rahmenmodell – das Job Demands-Resources Modell (JD-R) von Bakker & Demerouti (2007; Schaufeli & Taris, 2014) – hat in diesem Review vor allem einen didaktischen Nutzen: es dient zur Strukturierung der Ergebnisse. Das Konzept trägt aktuellen Erkenntnissen der arbeitswissenschaftlichen Diskussion Rechnung und differenziert sowohl auf der Seite der Merkmale der Arbeit in potenziell schädigende (Belastungen) und förderliche Merkmale (Ressourcen) sowie auf der Seite der Gesundheit in pathogene (Burnout) und salutogene (Arbeitsengagement) Outcomes.

Die zentralen Annahmen dieses Konzepts sind, dass Belastungen in der Arbeit zu Burnout führen (gesundheitsbeeinträchtigender Pfad; Pfeil 1 in Abbildung 1) und Ressourcen der Tätigkeit und oder der Person das Wohlbefinden begünstigen (gesundheitsfördernder Pfad; Pfeil 2 in **Abbildung 1**). Burnout und arbeitsbezogenes Wohlbefinden sind kurz- und mittelfristige Zustände, die entscheidend auf die langfristige Gesundheit und weitere betriebliche Maße wie Leistungsbereitschaft, Produktivität oder betriebliches Commitment wirken (Pfeil 4 und 5 in Abbildung 1). Arbeitsbezogene Ressourcen können darüber hinaus die schädigenden Wirkungen hoher Arbeitsbelastungen abpuffern (Pfeil 3 in Abbildung 1).

Zum besseren Verständnis werden die wesentlichen Begriffe des Konzepts kurz erläutert.

Arbeitsbelastungen sind nach Demerouti et al. (2001) physikalische, organisationale und soziale Merkmale der Arbeitstätigkeit, die physischen oder psychischen Einsatz

Abbildung 1: Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit (eigene Darstellung nach Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014)



der arbeitenden Person erfordern. Wird der erforderliche Einsatz zu groß, kann dies Gesundheitseinbußen nach sich ziehen, Beispiele hierfür sind starker Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität oder störende Umgebungsbedingungen.

Arbeitsbezogene Ressourcen sind nach Demerouti et al. (2001) dagegen organisationale, interpersonale, arbeitsorganisatorische sowie aufgabenbezogene Ressourcen, die die Ausführung der Arbeit erleichtern wie z. B. Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitstätigkeit oder auch soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg/innen.

Maß für die Gesundheitsschädigung ist Burnout, sichtbar durch die energetische Komponente: *Erschöpfung*. Erschöpfung wird als extreme Form der Müdigkeit beschrieben, die durch langanhaltende und intensive physische, affektive sowie kognitive Belastungen im Kontext der Arbeit resultiert (Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003).

Maß für den Zuwachs an Gesundheit ist nach Schaufeli, Salanova, González-Romá und Bakker (2002) das *Arbeitsengagement*, ein positiver und erfüllender psychischer Zustand, der durch Vitalität, Hingabe sowie Vereinnahmung gekennzeichnet ist. Auch Arbeitszufriedenheit, Motivation, Flowerleben etc. werden in diesem Review als positive Gesundheitsindikatoren verwandt und unter *arbeitsbezogenem Wohlbefinden* subsummiert.

Die Konzepte dieses Rahmenmodells dienen sowohl als Grundlage für den Rechercheprozess als auch zur Einordnung der Studienbefunde in der Ergebnisdarstellung.

4 Methodisches Vorgehen

Eine probate Strategie zur Zusammenfassung von Forschungsbefunden aus unterschiedlichen Quellen ist ein systematisches Review. Der Vorteil ist, dass studienübergreifend Ergebnisse gebündelt und Schlussfolgerungen abgeleitet werden, um fundierte Empfehlungen für Interventionen zu formulieren. Die Vielfalt von Befunden wird so auf übersichtliche und leichter interpretierbare Zusammenfassungen reduziert, evidenzbasiertes Handeln sowie Entscheidungen im professionellen Alltag werden so erleichtert (Schewe, Hülshager & Maier, 2014).

Ein systematisches Review beinhaltet folgende Arbeitsschritte:

1. Formulierung konkreter Forschungsfragen,
2. Systematische Erfassung publizierter Befunde anhand transparenter Ein- und Ausschlusskriterien,
3. Qualitätseinstufung der Befunde,
4. Aggregation und Zusammenfassung der Befunde sowie
5. Dokumentation und Interpretation der Ergebnisse.

Da in jeder Phase Entscheidungen getroffen werden, die unmittelbare Auswirkungen auf daran anschließende Arbeitsschritte haben, ist ein replizierbares, regelgeleitetes und transparentes Vorgehen sowie die sorgfältige Dokumentation der einzelnen Entscheidungen notwendig. Die oben beschriebenen Schritte werden nachfolgend abgearbeitet und die jeweiligen Entscheidungen erläutert.

4.1 Formulierung konkreter Forschungsfragen

Die handlungsleitenden Forschungsfragen wurden auf die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen begrenzt. Da es bislang weder eine Zusammenführung von Befunden zur gesundheitlichen Situation der Beschäftigten gibt noch ein dominantes Erklärungsmodell zur Bearbeitung der Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und der Gesundheit erkennbar ist, wurde hier das vorab skizzierte Rahmenmodell zur Gesundheit genutzt:

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?

4.2 Einschlusskriterien der Befunde

Um relevante Ergebnisse zur Beantwortung der Fragestellungen zu identifizieren, wurden vor Beginn der systematischen Literaturrecherche folgende Einschlusskriterien festgelegt: die Befunde beziehen sich auf die oben definierte Beschäftigtengruppe der (1) wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an (2) deutschen Hochschulen und beinhalten entweder (3a) Arbeitsbelastungen bzw. Ressourcen der Arbeit, (3b) Indikatoren für arbeitsbezogenes Wohlbefinden bzw. Erschöpfung oder (3c) Gesundheitsindikatoren bzw. Informationen über die Arbeitsunfähigkeit und die damit verbundenen ICD-Diagnosen. Ergebnisse aus internationalen Vergleichsstudien wurden separat abgelegt.

4.3 Systematische Erfassung publizierter Befunde

Die Recherche zielt darauf, aus einem großen Gesamt an Dokumenten und Daten an verschiedenen Fundorten (Datenbanken, Krankenkassen, Internet) genau die Informationen herauszufiltern, die zur Beantwortung der Forschungsfragen hilfreich sind. Wünschenswert ist dabei ebenso, dass der Anteil an irrelevanten Dokumenten so gering wie eben möglich ausfällt. Für eine gründliche und ökonomische Recherche hat sich folgendes mehrstufiges Vorgehen bewährt (Booth, Sutton & Papaioannou, 2016; Schewe et al., 2014): eine orientierende Suche (1), die konkrete Literaturrecherche (2), eine ergänzende Sichtung der Literaturverzeichnisse (3), eine kritische Prüfung der Suchphrase (4) sowie die Dokumentation des Suchprozesses (5).

Zu den vorliegenden Forschungsfragen ergaben Expertenbefragungen und kursorische Recherchen zu Beginn, dass der Anteil an Dokumenten, die über Fachzeitschriften, Sammelwerken oder ähnlichen Quellen zu erschließen wären, eher gering sein dürfte. Ein hoher Anteil wurde in sog. grauer Literatur erwartet, zu der (unveröffentlichte)

Hochschulberichte und Beschäftigtenbefragungen zählen, ergänzt um Daten, die bei Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungen) vorlagen.

Für das vorliegende Review wurden folgende Dokumenten-/Datenquellen genutzt:

1. Über nationale Panels und Projekte zu Karrierebedingungen und -verläufen sowie der Gesundheit von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten erschließbare Dokumente/Daten,
2. über das Internet und gezielte Anfragen an Hochschulen erschließbare (Gesundheits-) Berichte, Projekte sowie Ergebnisse aus Beschäftigtenbefragungen,
3. über Datenbanken zu ermittelnde empirische Studien zu den Fragestellungen des Reviews sowie
4. durch Nachfragen bei den Sozialversicherungsträgern aufzufindende Dokumente, Daten und Statistiken.

In der orientierenden Suche (Schritt 1) wurden Suchbegriffe und Datenbanken nach wichtigen Studien² zu diesem Thema durchsucht. Die in diesen Studien genutzten Schlagworte und wichtigen Schlüsselbegriffe wurden zur Erweiterung der Suchphrase genutzt. Die so entwickelte Suchphrase setzte sich aus den verschiedenen Bezeichnungen der Zielgruppe dieses Reviews (wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte), aus Merkmalen der Arbeitssituation (Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogene Ressourcen) sowie verschiedenen Gesundheitsindikatoren (positiv, negativ) zusammen:

(„Wissenschaftliche Mitarbeiter#“ OR „Künstlerische Mitarbeiter#“ OR „Akademischer Mittelbau“ OR „Promovierende“ OR „Post#docs“ OR „Lehrende“ OR „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ OR „Nachwuchswissenschaftler#“ OR „Wissenschaftlich Beschäftigte“) UND („Arbeitszufriedenheit“ OR „Flow“ OR „Belastungen“ OR „Ressourcen“ OR „Commitment“ OR „Burnout“ OR „Gesundheit“ OR „Anforderungen“ OR „Erschöpfung“ OR „Engagement“ OR „Wohlbefinden“).

Diese Suchphrase wurde genutzt, um relevante psychologische, soziologische, sozialwissenschaftliche und medizinische Datenbanken³ nach empirischen Studien zu den Fragestellungen dieses Reviews zu durchsuchen.

Für die freie Recherche im Internet wurden die Internetseiten deutscher Hochschulen nach den Stichworten:

„Gesundheitsbericht“, „Gesundheitsreport“, „Beschäftigten-“ bzw. „Mitarbeiter(innen)befragung“ sowie nach Erhebungen des „akademischen Mittelbaus“ durchsucht. Nationale Panels und Institutionen wurden über Veröffentlichungen des International Centre for Higher Education Research (INCHER) in Kassel, des Instituts für Hochschulforschung (HoF) in Halle-Wittenberg, des DZHW (z. B. WiNbus-Panel, ProFile-Promovierendenpanel, Promoviertenpanel) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF; z. B. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) sowie weiteren Datenquellen erschlossen. Ergänzt wurden die Daten durch Anfragen bei Krankenkassen und Unfallversicherungen sowie Statistiken weiterer Datenhalter (GBE-Bund).

Anschließend wurden im dritten Schritt die Literaturverzeichnisse der jeweils identifizierten Befunde nach weiteren relevanten Datenquellen gesichtet. Entsprechende Befunde wurden dem Studienpool hinzugefügt. Im vierten Schritt wurden auch die hinzugenommenen Befunde auf weitere relevante Schlagworte geprüft, um die finale Suchphrase (siehe oben) zu optimieren und den Trefferpool zu ergänzen. Im fünften Schritt wurden die Ergebnisse des Rechercheprozesses dokumentiert, der Suchprozess und die jeweiligen Ergebnisse grafisch veranschaulicht (vgl. **Abbildung 2**).

4.4 Aggregation und Dokumentation der Ergebnisse

Ziel eines systematischen Reviews ist eine anschauliche und transparente Darstellung der Ergebnisse. Zu den Ergebnissen zählen sowohl Resultate des systematischen Suchprozesses als auch die studienübergreifenden Antworten bezogen auf die Fragestellungen des Reviews. Sinnvollerweise sind die wichtigsten Merkmale der Befunde in einer tabellarischen Übersicht darzustellen. Die Befunde im vorliegenden systematischen Review werden charakterisiert über die untersuchte Population, die untersuchten Merkmale hinsichtlich der Arbeit sowie Indikatoren der (mental)en Gesundheit. Die Ergebnisse der einzelnen Befunde werden dabei systematisch nach den genannten Merkmalen zusammengeführt. Zudem wird geprüft, ob die Erkenntnisse der unterschiedlichen Befunde übereinstimmen oder ob sich widersprüchliche Ergebnisse zeigen. Bei klarer Befundlage können daraus fundierte Empfehlungen für Prävention und Gesundheitsförderung abgeleitet werden.

² Siehe Literaturverzeichnis.

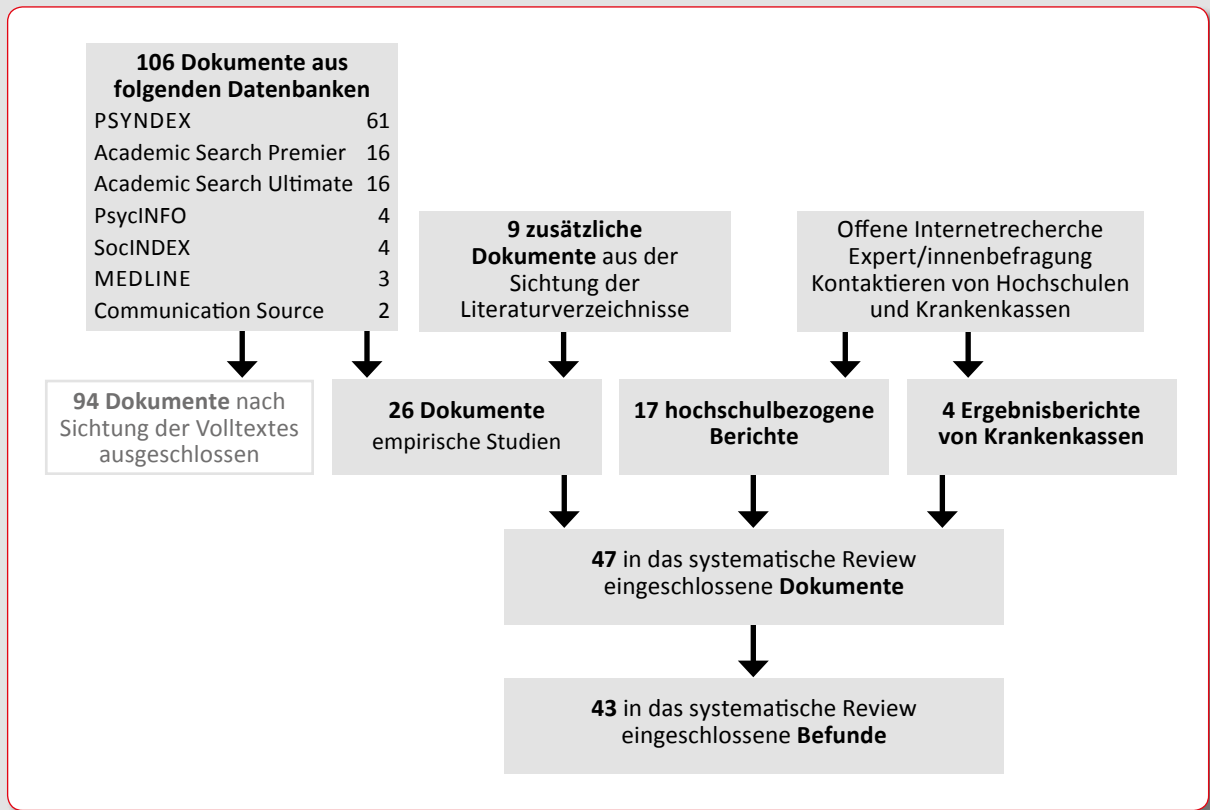
³ PSYNDEX, Academic Search, Academic Search, PsycINFO, SocINDEX, MEDLINE und Communication Source.

5 Ergebnisse

Insgesamt konnten 43 Befunde in das systematische Review einbezogen werden, die sich auf 47 Dokumente⁴ beziehen und sich wie folgt auf die unterschiedlichen Datenquellen aufschlüsseln. Die Suche nach empirischen Datenquellen aufschlüsseln. Die Suche nach empirischen Studien zu den Fragestellungen ergab am 05.01.2017 insgesamt 106 Treffer, von denen 13 Dokumente die Einschlusskriterien erfüllten. Aus den Literaturverzeichnissen wurden zehn zusätzliche Dokumente ergänzt (die empirischen Studien sind in **Tabelle 4** aufgelistet). Von Mitte Dezember bis Anfang Januar wurden zudem die Internetseiten der nationalen Institutionen (wobei drei Dokumente den empirischen Studien beigelegt wurden) sowie der deutschen Hochschulen nach relevanten Daten durchsucht und gegebenenfalls kontaktiert. Diverse Hochschulen haben Gesundheitsberichte erstellt bzw. Beschäftigtenbefragungen durchgeführt, zum Teil sind die Ergebnisse jedoch nur intern zugänglich.

Diese Hochschulen⁵ wurden angeschrieben und die zur Verfügung gestellten Dokumente wurden dem Studienpool beigelegt. Zusammengenommen liegen von 17 Hochschulen entsprechende Befunde vor (die hochschulbezogenen Berichte sind in **Tabelle 5** aufgelistet). Aus der Recherche nach weiteren empirischen Datenquellen flossen Ergebnisberichte von Versicherten von vier Krankenkassen in die Ergebnisdarstellung ein: der AOK, der BKK, der BARMER GEK sowie der TK. Darüber hinaus wurde eine Expert/innenbefragung im Kontext der Gesundheits-/Hochschulforschung realisiert, in der weitere relevante Befunden sowie unberücksichtigte Datenquellen ergänzt werden sollten. Im Wesentlichen ließ sich die gewählte Suchstrategie dadurch validieren. **Abbildung 2** werden der Suchprozess und die abschließende Anzahl der im Ergebnisteil berücksichtigten Befunde abgebildet.

Abbildung 2: Flowchart der Recherche nach relevanten Befunden



4 Einige Dokumente beziehen sich auf die gleiche Datenbasis und wurden zu einem Befund zusammengefasst.
 5 Namentlich die Universitäten Köln, Konstanz, Kiel, Heidelberg, Siegen, Ulm, Greifswald und Wuppertal sowie die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Die empirischen Studien zu den Beschäftigungsbedingungen sowie zur Gesundheit von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten sind in **Tabelle 4** dargestellt. Die hochschulbezogenen Berichte sind analog in **Tabelle 5** dargestellt.

Population

Die Diversität der untersuchten Beschäftigtengruppen spiegelt sich in den identifizierten Befunden wider. Die Personen unterscheiden sich in Bezug auf Vertragsart und -dauer, Qualifizierungsphase, Aufgabenspektrum, Finanzierung sowie den inhaltlichen Tätigkeitsbereich. Ein überwiegender Teil bezieht sich unspezifisch auf wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte und umfasst demnach unterschiedliche der in **Tabelle 3** dargestellten Beschäftigtengruppen. Einige Befunde fokussieren dagegen bestimmte Merkmalsbereiche (bspw. Engesser & Magin, 2014 Beschäftigte der Kommunikations- und Medienwissenschaften oder Heise & Zaepernick-Rothe, 2012 und Huwendiek, Hahn, Tönshoff & Nikendei, 2013 Beschäftigte in der Lehre). Nahezu alle der untersuchten Stichproben sind im Mittel zwischen 30 und 40 Jahre alt. Lediglich die Stichproben der Untersuchungen von Huwendiek et al. (2013) sowie Schomburg, Flöther und Wolf (2012) sind im Mittel über 40 Jahre alt – und beziehen sich beide ausschließlich auf Beschäftigte in der Lehre. Der Frauenanteil schwankt zwischen 25 Prozent und 75 Prozent. In zehn der Befunde wurden anteilig mehr Frauen eingeschlossen, in 18 Befunden mehr Männer. Auch die Stichprobengrößen variieren und liegen zwischen N = 74 (Groll, Stark & Zalpour, 2010) und N = 2681 (Jongmanns, 2011). Ausnahmen bilden wieder die Befunde, in denen explizit Lehrende untersucht wurden (N = 6476; Heise & Zaepernick-Rothe, 2012; N = ca. 7000; Schomburg et al., 2012) oder alle Beschäftigte einer Universität (N = ca. 3446; Weiss & Vogel, 2014).

Belastungen und Ressourcen der Arbeit

In **Tabelle 4** und **Tabelle 5** ist erkennbar, dass sehr heterogene Merkmale der Arbeitssituation wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter untersucht wurden. Am häufigsten wurden Arbeitsplatzunsicherheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Unterstützung sowie Gestaltungsspielräume bei der Arbeit (Autonomie, Tätigkeitsspielraum etc.) erfasst.

Indikatoren mentaler Gesundheit

In Bezug auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden und Burnout/Erschöpfung sind die untersuchten Merkmale homogener. Prominentester Indikator für das arbeitsbezogene Wohlbefinden ist Arbeitszufriedenheit (inklusive Lehr- und Forschungszufriedenheit). Darüber hinaus wurde Arbeitsengagement und Flowerleben betrachtet. Zusätzlich zu Burnout/Erschöpfung wurde das Stresserleben und Workaholismus untersucht.

Gesundheit und Leistungsbereitschaft

Bezogen auf die Gesundheit wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter lassen die identifizierten Befunde insbesondere Aussagen zur subjektiven Gesundheit, körperlichen Beschwerden und Beeinträchtigungen, der Lebenszufriedenheit sowie damit verbundenen Indikatoren der Arbeitsunfähigkeit (AU) zu.

Tabelle 4: Eingeschlossene empirische Studien zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren

| Studie/Datenquelle | Population | N | Alter | Geschlecht |
|--|--|------|--------------|--------------|
| Engesser & Magin, 2014** | Prä-, Postdocs (Kommunikations-, Medienwissenschaft) | 504 | 32,7 | 57% Frauen |
| Esdar & Gorges, 2012 Esdar, Gorges, Kloke, Krücken & Wild, 2011** | Nachwuchswissenschaftler/innen | 695 | 32,7 | 47% Frauen |
| Gräser, 2003** | Wissenschaftliche Mitarbeiter | 204 | 53% unter 34 | 67% Frauen |
| Groll et al., 2010 | Wissenschaftlich/ künstlerische Mitarbeiter | 74 | | |
| Grühn, Hecht, Rubelt & Schmidt, 2009 | Nachwuchswissenschaftler/innen | 931 | | |
| Heise & Zaepernick-Rothe, 2012** | Lehrende (inkl. Professoren) | 6476 | | 27% Frauen |
| Höge, Brucculeri & Iwanowa, 2012** Brucculeri, 2009** | Nachwuchswissenschaftler/innen | 702 | 30,8 | 53% Frauen |
| Höhle & Teichler, 2013 | Nachwuchswissenschaftler/innen | 881 | | |
| Hüttges & Fay, 2013 | Postdocs (außerhochschulische Forschung) | 177 | 38,8 | 58% Frauen |
| Huwendiek et al., 2013** | Lehrende (inkl. Professoren; Medizin) | 147 | 43,0 | 29% Frauen |
| Jaksztat, Schindler & Briedis, 2010 | Nachwuchswissenschaftler/innen (Universitäten | 358 | 33,0 | 44% |
| | außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) | 2304 | 30,0 | 39% |
| Jongmanns, 2011 | Prä- und Postdocs | 2681 | | |
| Mess et al., 2016 | Wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigte | 124 | 37,2 | 39,5% Frauen |

| Untersuchte Konstrukte | | |
|--|---|--|
| Belastungen & Ressourcen der Arbeit | Arbeitsbezogenes Wohlbefinden & Erschöpfung | Gesundheit & Leistungsbereitschaft |
| Arbeitszeitverteilung (Vertragsdauer, Workload) Betreuungszufriedenheit Chancen auf eine Professur | Arbeitszufriedenheit | |
| Zielkonflikte zwischen Tätigkeitsbereichen | | |
| | Seelisches Wohlbefinden | Allgemeiner Gesundheitszustand Körperliches Wohlbefinden |
| | | Ernährungszustand Kreuz- oder Rückenschmerzen Nacken- oder Schulterschmerzen |
| Arbeitsplatzunsicherheit Beschäftigungsverhältnis | Berufliche Zufriedenheit | |
| Arbeitsbelastung Aufgabenvielfalt & Autonomie | Lehr- bzw. Arbeitszufriedenheit | |
| Arbeitsplatzunsicherheit Karriereunsicherheit Konflikte zwischen beruflichen/privaten Zielen | | Allgemeines Wohlbefinden |
| Beschäftigungsstatus Materielle Ressourcen Soziale Unterstützung | Arbeitszufriedenheit | |
| Zeitliche Perspektive des Arbeitsverhältnisses Work-Life-Conflict | | |
| Akademische Anerkennung Institutionelle/finanzielle Unterstützung Reformbedürftige Curricula | | |
| Arbeitsbedingungen und -inhalte Zeitliche Rahmenbedingungen Planbarkeit der Beschäftigung | Berufliche Zufriedenheit | |
| Erträge der Arbeit | | |
| Tätigkeitsinhalte Fachliche Weiterentwicklung Familienfreundlichkeit Aufstiegsmöglichkeiten Arbeitsplatzsicherheit Planbarkeit der Karriere | | |
| | | AU-Tage Körperliche Beschwerden Lebenszufriedenheit Subjektive Gesundheit |

Anmerkung. * Studien im Kontext universitärer Veränderungsprozesse; ** vom Suchstring erfasste Befunde.

Fortsetzung auf den Folgeseiten >

Tabelle 4: Eingeschlossene empirische Studien zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren

| Studie/Datenquelle | Population | N | Alter | Geschlecht |
|--|---|----------|--------------|--------------|
| Metz, Rothe & Pitack, 2006** | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 161 | 63% unter 40 | 53,5% Frauen |
| Michel, Sonntag, Stegmaier & Meiser, 2007*/** Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag, 2009b* Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag, 2009a*/** | Doktoranten und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 315 | 71% unter 40 | 35,8% Frauen |
| Rost & Schmidt, 2003** | Beschäftigte (alle Statusgruppen) | 88 | | |
| Schmidt, 2008** | Nachwuchswissenschaftler/innen | 406 | 28,8 | 49% Frauen |
| Schnitger & van Dick, 2000** | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 146 | 38,0 | 27% Frauen |
| Schomburg et al., 2012 | Lehrende (inkl. Professoren) | ca. 7000 | 41,0 | 36% Frauen |
| Spurk, Hirschi & Kauffeld, 2016 | Nachwuchswissenschaftler/innen | 685 | 32,4 | 58% Frauen |
| Wiegel, Sattler, Goritz & Diewald, 2016 | Lehrende (unspezifisch) | 906 | | |
| Wirth, Stämpfli, Böcking & Matthes, 2008 | Postdocs (Kommunikations-, Medienwissenschaft) | 339 | Median 36-40 | 33,3% Frauen |

| Untersuchte Konstrukte | | |
|--|---|--|
| Belastungen & Ressourcen der Arbeit | Arbeitsbezogenes Wohlbefinden & Erschöpfung | Gesundheit & Leistungsbereitschaft |
| Quantitative Überforderung Autonomie/Tätigkeitsspielraum Partizipationsmöglichkeiten Soziale Unterstützung | Lehr- und Forschungszufriedenheit Flowerleben Commitment | Erholungsfähigkeit Psychosomatische Beschwerden |
| Partizipationsmöglichkeiten Arbeitsplatzunsicherheit Arbeitsüberlastung | Emotionale Erschöpfung Arbeitszufriedenheit Stresserleben | |
| Vereinbarkeit von Familie & Beruf | | |
| Unterstützungsangebote beim Berufseinstieg | | |
| Arbeitsbelastung Lehrbelastung Soziale Unterstützung | Arbeitszufriedenheit Burnout | Körperliche Beschwerden |
| Charakteristika der beruflichen Situation (Autonomie, Vereinbarkeit Familie & Beruf, Einkommen) Ausstattung & Rahmenbedingungen | Arbeitszufriedenheit | |
| Arbeitsplatzunsicherheit Soziale Unterstützung | Workaholismus | |
| Arbeitsbezogener Stress Soziale Unterstützung | | Einnahme leistungssteigernder Stimulanzen |
| Arbeitsinhalte Klima am Arbeitsplatz Arbeitsbelastungen/-zeiten Vereinbarkeit Familie & Beruf Arbeitsplatzunsicherheit | Arbeitszufriedenheit | |

Anmerkung. * Studien im Kontext universitärer Veränderungsprozesse; ** vom Suchstring erfasste Befunde.

Tabelle 5: Eingeschlossene Gesundheitsberichte/Beschäftigtenbefragungen von Hochschulen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren

| Hochschule | Population | N | Alter | Geschlecht |
|-----------------------------|--|-------------|-------------------|--------------|
| TU Berlin, 2012 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 562 | | 36% Frauen |
| Uni Bremen, 2010 | Akademische Mitarbeiter/innen | 1001 | Modus 28 | 55% Frauen |
| TU Chemnitz, 2013 | Akademische Mitarbeiter/innen | 453 | 32,0 | 34,1% Frauen |
| TU Darmstadt, 2005 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 717 | 81,9% unter 40 | 25% Frauen |
| FH Dortmund, 2016 | Wissenschaftlich Beschäftigte | 122 | | |
| TU Dresden, 2014 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | ca. 1300 | 34,0 | 40% Frauen |
| Uni Erlangen-Nürnberg, 2013 | Wissenschaftlich Beschäftigte (inkl. Professoren) | 1228 | 79% unter 40 | 42% Frauen |
| Uni Freiburg, 2008 | Beschäftigte (inkl. nicht-wissenschaftlich Angestellte) | 327 | | |
| Uni Göttingen, 2010 | Wissenschaftlicher Mittelbau | 280 | | |
| Uni Hannover, 2013 | Wissenschaftlicher Mittelbau | 625 | 70% unter 35 | 75% Frauen |

| Untersuchte Konstrukte | | |
|---|---|--|
| Belastungen & Ressourcen der Arbeit | Arbeitsbezogenes Wohlbefinden & Erschöpfung | Gesundheit & Leistungsbereitschaft |
| Betreuungszufriedenheit Selbstbestimmtheit Work-Life-Balance | | |
| Gestaltungsmöglichkeiten Wertschätzung der Arbeit Arbeitszeit Vereinbarkeit von Familie & Beruf | Arbeitszufriedenheit | |
| Berufliche Sicherheit Planbarkeit Vereinbarkeit von Familie & Beruf Soziale Unterstützung | Berufliche Zufriedenheit | |
| Ressourcen (Komplexität, Variabilität, Autonomie, Partizipation, Kommunikationsmöglichkeiten) Stressoren (Konzentrationsanforderungen, Kooperationserfordernisse, Zeitdruck, Arbeitsunterbrechungen) | Arbeitszufriedenheit | Gesundheitszustand (Körperliches, seelisches, soziales Wohlbefinden) |
| Soziale Unterstützung Partizipation Umgang mit Problemen/Konflikten | Commitment Arbeitsengagement Arbeitszufriedenheit Emotionale Erschöpfung Wohlbefinden | Gesundheitszustand & Beeinträchtigung der Arbeitsleistung |
| Beschäftigungsverhältnis | Arbeitszufriedenheit | |
| Beschäftigungsverhältnis Vereinbarkeit von Familie & Beruf | Erleben von Gratifikationskrisen | Zufriedenheit mit der Gesundheit |
| Ressourcen der Arbeit Vereinbarkeit Beruf & Privatleben Belastung durch Arbeitsumgebung Zeitdruck | Arbeitszufriedenheit Burnout | Subjektive Gesundheit |
| Beschäftigungsverhältnis Tätigkeitsinhalte Workload Soziale Unterstützung | | |
| Beschäftigungsverhältnis Vereinbarkeit von Familie & Beruf | | |

Anmerkung. * Keine Differenzierung zwischen Statusgruppen (z. B. wissenschaftliches und künstlerisches Personal und nicht-wissenschaftliches Personal).

Fortsetzung auf den Folgeseiten >

Tabelle 5: Eingeschlossene Gesundheitsberichte/Beschäftigtenbefragungen von Hochschulen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren

| Hochschule | Population | N | Alter | Geschlecht |
|-------------------------|--|------|-------------------|--------------|
| Uni Hildesheim, 2015 | Wissenschaftlich/künstlerische Mitarbeiter/innen | 277 | 36,5 | 61% Frauen |
| Uni Jena, 2011 | Postdocs | 295 | 37,6 | 39% Frauen |
| TU Kaiserslautern, 2016 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 280 | | |
| Uni Leipzig, 2015 | Wissenschaftlicher Mittelbau | 607 | | |
| Uni Mainz, 2010* | Mitarbeiter/innen | 1171 | 41,6% unter 35 | 61,7% Frauen |
| Uni Stuttgart, 2014* | Beschäftigte | 3446 | 57,8% unter 40 | |
| Uni Trier, 2016 | Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 168 | 77,9% unter 40 | 45,8% Frauen |

| Untersuchte Konstrukte | | |
|--|--|---|
| Belastungen & Ressourcen der Arbeit | Arbeitsbezogenes Wohlbefinden & Erschöpfung | Gesundheit & Leistungsbereitschaft |
| Beschäftigungsverhältnis Mehrarbeit Ressourcen der Arbeit Arbeitsbelastungen Work-Life-Balance | Arbeitszufriedenheit | |
| Arbeitsbedingungen und -inhalte Zeitliche Rahmenbedingungen Planbarkeit der Beschäftigung Erträge der Arbeit | Berufliche Zufriedenheit | |
| Ausstattung & Rahmenbedingungen Zeitliche Anforderungen Wertschätzung der Arbeit | Commitment Arbeitszufriedenheit Emotionale Erschöpfung | Körperliche Beschwerden Schlafstörungen Gesundheitszustand & Beeinträchtigung der Arbeitsleistung |
| Feedback zur Arbeit Qualifizierung für Aufgaben Handlungsspielraum Rollen- & Aufgabenklarheit | Kognitive Stresssymptome Arbeitsengagement Wohlbefinden | |
| Beschäftigungsverhältnis Arbeitsbelastungen (Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit, Mehrarbeit, Karriereentwicklung) | Emotionale Erschöpfung Nervosität Depressive Verstimmung | Rückenschmerzen Schlafstörungen |
| Anforderungen Handlungsspielraum Soziale Unterstützung Arbeitsbelastungen Quantitative/qualitative Überforderung | | Aktueller Gesundheitszustand Allgemeine Gesundheit Herz-Kreislauf-Beschwerden Muskel-Skelett-Beschwerden Sonstige Beschwerden |
| Beschäftigungsverhältnis | | AU-Tage (nach ICD-Hauptgruppen) |
| Beschäftigungsverhältnis Vereinbarkeit von Familie & Beruf | Berufliche Zufriedenheit | |

Anmerkung. * Keine Differenzierung zwischen Statusgruppen (z. B. wissenschaftliches und künstlerisches Personal und nicht-wissenschaftliches Personal).

Im Folgenden wird auf das Rahmenmodell zum Einfluss von Arbeit auf die Gesundheit zurückgegriffen. Es werden zunächst die wesentlichen Befunde zu Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogenen Ressourcen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten dargestellt. Denen folgen die Evidenzen zu arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Burnout/Erschöpfung sowie deren Bezüge zu ihren Determinanten (Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogene Ressourcen). Daran schließen sich die Befunde zu den langfristigen gesundheitlichen Auswirkungen (körperliche Beschwerden, Arbeitsunfähigkeitstage, subjektive Gesundheit) an. Auch hier werden die Ergebnisse zu den Wirkannahmen der vorgelagerten mentalen Gesundheit (arbeitsbezogenes Wohlbefinden, Burnout) und den Arbeitsbelastungen und Ressourcen ergänzt. Den Abschnitten wird die bereits eingeführte Darstellung des Rahmenmodells (siehe **Abbildung 1**) vorangestellt, in der die jeweils betrachteten Merkmale/Pfade rot markiert wurden.

5.1 Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogene Ressourcen

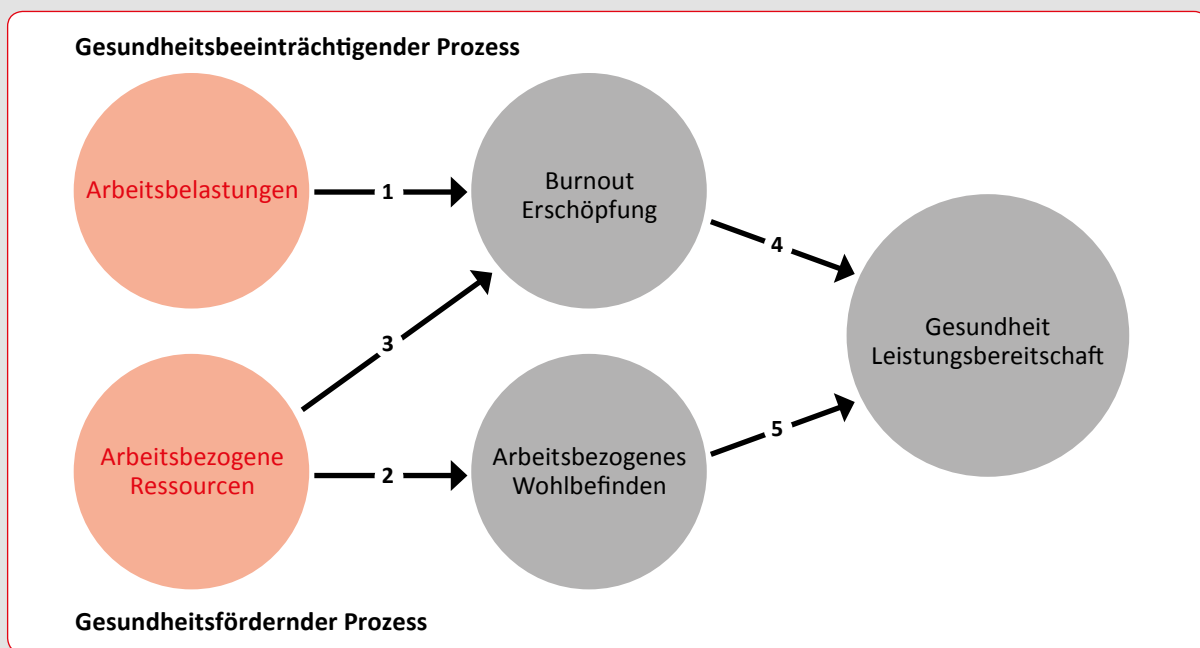
Aus den in **Tabelle 4** und **Tabelle 5** zusammengetragenen Datenquellen lassen sich diverse Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogene Ressourcen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten herausarbeiten, die sich in das Rahmenmodell (siehe **Abbildung 3**) einordnen lassen. Zunächst wird auf die wesentlichen Belastungsfaktoren dann auf die arbeitsbezogenen Ressourcen eingegangen.

Arbeitsbelastungen

„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)

Wesentlicher Belastungsfaktor ist die *zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses* und die daraus resultierende *berufliche Unsicherheit* (Grühn et al., 2009; Mittelbauinitiative TU Dresden, 2014; Mittelbauinitiative Universität Leipzig, 2015; Neubert & Bocklisch, 2013; Universität Hannover, 2013). Wie bereits aus der Stichprobenbeschreibung hervorgeht, standen in 2014 85 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Statistisches Bundesamt, 2015).

Abbildung 3: Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit (eigene Darstellung nach Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014)



Ungefähr die Hälfte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten nimmt die zeitliche Befristung des Beschäftigungsverhältnis als belastend wahr (Grühn et al., 2009; Mittelbauinitiative Universität Leipzig, 2015), was – vor allem für die weiblichen Beschäftigten – der zentrale Beweggrund zur Arbeitsplatzsuche außerhalb des Wissenschaftssystems ist (Hüttges & Fay, 2013). Aus dieser unklaren Beschäftigungssituation ergeben sich fehlende Karriereperspektiven für eine Arbeitstätigkeit innerhalb der Hochschule. Die berufliche Unsicherheit ist zentrale Belastungsquelle, wie aus den gesichteten Beschäftigtenbefragungen hervorgeht (Mittelbauinitiative TU Dresden, 2014; Mittelbauinitiative Universität Leipzig, 2015; Neubert & Bocklisch, 2013). Lediglich sechs Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Technischen Universität Chemnitz gaben an, dass die Hochschule ihnen berufliche Sicherheit bietet – 69 Prozent dagegen erlebten berufliche Unsicherheit und 64 Prozent hielten ihre wissenschaftliche Karriere für kaum planbar (Neubert & Bocklisch, 2013). Grühn und Kollegen (2009) berichten, dass 88 Prozent die Entfristung ihrer Stelle an der Hochschule für (sehr) unwahrscheinlich hielten. Noch stärker ausgeprägt war die erlebte Zukunftsunsicherheit an der Universität Hannover (2013): 91 Prozent der Befragten sahen es als sehr unwahrscheinlich an, dass sie dort eine entfristete Position erhalten. An der Universität Leipzig lag dieser Anteil gar bei 93 Prozent (Mittelbauinitiative Universität Leipzig, 2015). 79 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Technischen Universität Dresden (2014) teilten die Meinung, dass die Institution ihnen keine berufliche Perspektive bietet.

Zweiter wesentlicher Belastungsfaktor sind die ausgedehnten *zeitlichen Anforderungen*, die mit *Mehrarbeit* bzw. Überstunden kompensiert werden (Metz et al., 2006; Mittelbauinitiative Göttingen, 2010; Seipel et al., 2015; Universität Hannover, 2013). Die multiplen Anforderungen in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Administration, insbesondere durch eine höhere Lehrbelastung, können nach Esdar und Gorges (2012) zu Überlastung führen. 85 Prozent der von den Autoren befragten 695 Nach-

wuchswissenschaftlicher/innen berichteten, dass sie eher oft oder fast immer Zielkonflikte zwischen den Tätigkeitsbereichen erleben, die vom Großteil als (sehr stark) belastend wahrgenommen werden (62 Prozent). Vor allem die Anforderungen zwischen den Kernaufgaben Lehre und Forschung waren aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen schwer zu vereinbaren (Esdar et al., 2011) und führten zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit. Mehrarbeit ist dabei – ähnlich wie die Befristung des Arbeitsverhältnisses – ein Kernmerkmal der Anstellung an deutschen Hochschulen. Nahezu 60 Prozent der Befragten berichteten eine Mehrarbeit von mehr als sechs Stunden pro Woche. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nehmen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte an Hochschulen damit Spitzenplätze ein (Metz et al., 2006). In einer Befragung der Mittelbauinitiative Göttingen (2010) gaben 75 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an, dass die geleistete Arbeitszeit die vertraglich festgelegte übersteigt. An der Universität Bremen wurde nicht das Maß an Mehrarbeit sondern die Unzufriedenheit damit erfasst: Hier waren 30 Prozent der Befragten mit ihrem Mehraufwand unzufrieden (Erzberger, 2010). Dabei verteilt sich die Mehrarbeit nicht gleichmäßig über alle Beschäftigtengruppen. Teilzeitbeschäftigte und hier insbesondere Beschäftigte auf halben Stellen gaben das gravierendste Missverhältnis zwischen vertraglich festgelegter und tatsächlicher Arbeitszeit an (siehe **Tabelle 6**). Die wöchentliche Mehrarbeit wurde hier mit 15,5 Stunden pro Woche beziffert (Seipel et al., 2015). An der Universität Hannover ergibt sich ein vergleichbares Bild: Beschäftigte mit einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit von 50 Prozent oder weniger arbeiteten deutlich länger – 62 Prozent sogar mehr als das Doppelte ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Lediglich sechs Prozent berichteten eine Passung von vertraglich festgelegter zu tatsächlicher Arbeitszeit (Universität Hannover, 2013).

Für die Mehrarbeit wurden verschiedene Gründe genannt: die Abnahme von Prüfungen, die Betreuung von Abschlussarbeiten, eine hohe Lehrbelastung und zu viel Bürokratie (Seipel et al., 2015).

Tabelle 6: Vertragszeit und tatsächlich geleistete Arbeitszeit an der Universität Hildesheim (Seipel et al., 2015)

| | Volle Stelle | 3/4-Stelle | 2/3-Stelle | 1/2-Stelle | < 1/2-Stelle |
|-------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|
| Vertragszeit | 40 | 30 | 27 | 20 | 10 |
| Tatsächliche Zeit | 48,6 | 43,2 | 39,8 | 35,5 | 29,1 |
| Differenz | 8,6 | 13,2 | 12,8 | 15,5 | 19,1 |

Auch die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Fachhochschule Dortmund (2016) empfanden die zeitlichen Anforderungen und insbesondere die zur Verfügung stehende Zeit für die wissenschaftliche Weiterqualifikation als belastend. Hinsichtlich des Arbeitsaufwands in der Lehre berichteten 96 Prozent der Lehrenden auf Drittmittelstellen⁶ und 40 Prozent der Lehrenden auf Qualifikationsstellen, dass sie mehr Stunden als vertraglich festgelegt aufwenden. Insbesondere die Betreuung von Abschluss- und Seminararbeiten bzw. Klausuren wurde von den Befragten als (zeitliche) Belastung wahrgenommen (Mah et al., 2012).

Der dritte Belastungsfaktor ist die *Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf* (Buche & Gottburgsen, 2013; Burrows & Keil, 2005; Erzberger, 2010; Mah et al., 2012; Neubert & Bocklisch, 2013; Rost & Schmidt, 2003; Sinß & Seitz, 2010). An zahlreichen der untersuchten Hochschulen stellte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein massives Problem dar (z. B. in Bamberg, Berlin, Bremen, Chemnitz, Darmstadt, Erlangen-Nürnberg, Hannover). In Bamberg standen 85 Prozent der Befragten vor dem Problem, die Zeit zwischen beruflicher Tätigkeit und Familie effektiv einzuteilen, 77 Prozent gaben an, dass sich die wissenschaftliche Karriere durch die Elternschaft verzögerte. Insgesamt war der weit größere Teil der Befragten (83 Prozent) teilweise bis sehr unzufrieden mit der Vereinbarkeit von Familie und der Tätigkeit an der Hochschule (Rost & Schmidt, 2003). Frauen nahmen diesen Spagat deutlich häufiger als belastend wahr als ihre männlichen Kollegen (Erzberger, 2010; Universität Hannover, 2013). Darüber hinaus nahmen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als noch belastender wahr als ihre Kolleg/innen im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Sinß & Seitz, 2010) und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen (Mah et al., 2012). Lediglich ein Viertel der Beschäftigten mit Kindern schätzte die Bedingungen als familienfreundlich ein – ein weitaus geringerer Teil als unter Professor/innen bzw. dem nicht-wissenschaftlichen Personal (Rost & Schmidt, 2003).

Als wesentlicher Grund für die Probleme Familien-/Privatleben und Beruf zu vereinbaren, wird die berufliche Unsicherheit genannt (Wagner-Baier et al., 2011). Die als belastend wahrgenommene Schwierigkeit, Familien-/Privatleben und Beruf zu vereinbaren, hat zudem direkte Auswirkungen auf die Familienplanung: 40 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Universität Hildesheim (Seipel et al., 2015) und der Universität Trier (2016) gaben an, ihren Kinderwunsch aus

beruflichen Gründen zurückgestellt zu haben. Auch hier waren hauptsächlich Frauen betroffen. Unterschiedlich hingegen wird die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit bewertet, abhängig davon ob sie nutzbare Freiräume erschließt (Erzberger, 2010). Unterstützend wirkt in der Regel das Führungsverhalten des/der Vorgesetzten (Neubert & Bocklisch, 2013).

In kleinerem Maße werden *Umgebungsbedingungen und deren Folgen* als belastend erlebt. Bezogen auf physikalische Belastungen der Arbeitsumgebung wurden an der Universität Mainz diesbezüglich vor allem Raumtemperatur und Lärm (z. B. durch Bauarbeiten) genannt (Sinß & Seitz, 2010). Die Belastungswerte der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten lagen dabei etwas höher als jene der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten. An der Universität Freiburg fühlten sich mehr als 30 Prozent durch die Arbeitsumgebung belastet, besonders durch die lange Bildschirmarbeit und die damit verbundene einseitige körperliche Belastung (Burrows & Keil, 2005) sowie den Zeitdruck (Stöbel, 2008).

Belastungen können sich ebenfalls aus der Qualifizierungsabsicht und der damit verbundenen *Betreuung der Qualifikationsarbeit* ergeben. Dies gilt insbesondere für Promovierende, aber auch für Habilitierende. An der Technischen Universität Berlin waren die Befragten lediglich durchschnittlich⁷ zufrieden mit der Betreuung. 58 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten gaben an, nicht zufrieden mit der Betreuung zu sein. Bemängelt wurde im Betreuungsverhältnis vor allem, dass es zu wenig klare Vorgaben und zu wenig Betreuungsangebote bei der persönlichen Karriereplanung gibt (Mah et al., 2012). Im Gegensatz zur TU Berlin zeigten sich die Befragten an der Universität Bremen etwas zufriedener mit der Betreuung ihrer Qualifikationsarbeit. Dennoch erlebte fast ein Viertel ihre Betreuung als (sehr) schlecht und fühlte sich dadurch belastet. Die Unzufriedenheit mit der Betreuung war zusammen mit einer zu hohen Arbeits- und Lehrbelastung zentraler Grund für Abbruchgedanken hinsichtlich des Qualifikationsvorhabens (Jaksztat, Preßler & Briedis, 2012).

Zu den bislang beschriebenen Belastungen kommen aus den Datenquellen vereinzelt weitere Belastungen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten hinzu, welche im Folgenden aufgeführt werden. Die Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt nannten als weitere Stressoren *Konzentrations- und Kooperationsanforderungen*, die sich aus der wissenschaftlichen Arbeit ergeben (Burrows & Keil, 2005). Die Beschäftigten an der

⁶ Wobei Drittmittelstellen eigentlich keine Lehrverpflichtung beinhalten.

⁷ Mittelwert von 2.5 auf einer Likert-Skala mit Ausprägungen zwischen 1 (sehr zufrieden) und 5 (sehr unzufrieden).

Technischen Universität Kaiserslautern (2016) fügten die *Vertretungssituation am Arbeitsplatz* hinzu. Darüber hinaus wurde die Einstiegsphase in den *Arbeitsplatz Hochschule* als Belastungsfaktor beschrieben. In diesem Kontext führte Schmidt (2008) eine Befragung an 406 Personen durch. Fast die Hälfte davon erlebte den Einstieg als überfordernd in dem Sinne, überwiegend auf sich alleine gestellt gewesen zu sein. Ein Drittel zeigte sich generell unzufrieden mit der Einarbeitung, die von der Institution sowie den Personen am Arbeitsbereich geleistet wurde. Auch die Beschäftigten an der Universität Hildesheim zeigten sich unzufrieden mit der Einarbeitung durch erfahrene Kolleg/innen in der Anfangsphase ihres Arbeitsverhältnisses (Seipel et al., 2015). Die Befunde werden von einer Befragung der Universität Trier (2016) gestützt, in der ebenfalls lediglich rund die Hälfte mit der Unterstützung während der Einarbeitungszeit zufrieden war.

In drei empirischen Erhebungen wurden ausschließlich spezifische Subgruppen untersucht. Zum einen wurden die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Kommunikations- und Medienwissenschaften betrachtet (Engesser & Magin, 2014; Wirth et al., 2008), zum anderen Lehrende in der Medizin (Huwendiek et al., 2013). Die zentralen Belastungsfaktoren stehen in Einklang mit den zuvor genannten: die berufliche Unsicherheit, die zeitlichen Anforderungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 75 Prozent der Beschäftigten der Kommunikations- und Medienwissenschaft gaben an, dass zu wenig Zeit für die eigene Qualifikationsarbeit zur Verfügung steht. Bezogen auf andere Forschungsprojekte (39 Prozent) sowie Lehre (12 Prozent) war dieser Anteil deutlich geringer. Dagegen beklagten 52 Prozent, dass der Aufwand für Verwaltungsaufgaben zu hoch ist. Lediglich drei Prozent der Promovierenden schätzten ihre Chancen auf eine Professur als (sehr) gut ein, wohingegen fast ein Viertel (22 Prozent) der Promovierten von (sehr) guten Chancen auf eine Professur ausging. Engesser und Magin (2014) führen dies auf eine unterschiedlich ausgeprägte Stärke des Berufswunsches in den verschiedenen Qualifikationsphasen zurück. Insgesamt fiel die Einschätzung der Chancen auf eine Professur umso positiver aus, je stärker sie angestrebt wird ($r = .64$). Die Lehrenden in der Medizin fügten folgende Belastungsfaktoren hinzu: fehlende akademische Anerkennung, fehlende institutionelle und finanzielle Unterstützung sowie reformbedürftige Curricula (Huwendiek et al., 2013).

Arbeitsbezogene 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)

Dem gegenüber stehen diverse arbeitsbezogene Ressourcen, die mit dem wissenschaftlichen Arbeiten verbunden sind. Metz (2006, S. 78) charakterisiert das Tätigkeitsfeld der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten durch „hohe Kontrolle und Autonomie, anspruchsvolle, vielfältige und herausfordernde, den Qualifikationen und Fähigkeiten angepasste Aufgaben sowie im Ganzen ein unterstützendes, anregendes Umfeld“, was im Wesentlichen dem entspricht, was von Karasek und Theorell (1990) als „Active Job“⁸ bezeichnet wird und mit geringem Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen assoziiert ist. Tatsächlich spiegelt sich diese Beschreibung in den empirischen Ergebnissen der systematischen Literaturrecherche wider.

Als wesentliche Ressource werden die *Gestaltungsspielräume* in Form von Autonomie, *Handlungs- und Entscheidungsspielräumen* und einem hohen Maß an Selbstbestimmtheit beschrieben. Die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Technischen Universität Berlin nahmen die Gestaltungsspielräume bei der Bearbeitung des eigenen Forschungsthemas sowie die Selbstbestimmtheit bezogen auf ihre Lehr- und Forschungstätigkeit als bedeutsamste Ressourcen wahr (Mah et al., 2012), ebenso die Beschäftigten der Universität Bremen (Erzberger, 2010). Hinzu kommt die Flexibilität der Arbeitsgestaltung (Mittelbauinitiative Universität Leipzig, 2015; Seipel et al., 2015). Als besonders motivierend stellte sich zudem das (selbst gewählte) Themengebiet (85 Prozent) heraus (Grühn et al., 2009). Die Gestaltungsmöglichkeiten werden insgesamt als (sehr) gut beurteilt (Erzberger, 2010). Auch im Vergleich zu einer Referenzstichprobe ist die Autonomie besonders ausgeprägt (Metz et al., 2006).

Die zweite primäre Ressource sind *soziale Faktoren der Arbeit*. Unisono wird die kollegiale Zusammenarbeit und die damit verbundene soziale Unterstützung als besonders positiv erlebt (Burrows & Keil, 2005; Grühn et al., 2009; Seipel et al., 2015). Dazu zählt sowohl die Unterstützung von Kolleg/innen (Metz et al., 2006; Seipel et al., 2015) als auch die Unterstützung von Vorgesetzten (Seipel et al., 2015) sowie deren Führungsverhalten (Burrows & Keil, 2005). Daraus ergeben sich Partizipations- und Kommunikationsmöglichkeiten, die ebenfalls überwiegend positiv bewertet werden (Burrows & Keil, 2005;

8 Im Demand-Control-(Support)Modell von Karasek und Theorell (1990).

Fachhochschule Dortmund, 2016; Metz et al., 2006). Als weitere soziale Ressource wird die Wertschätzung der Arbeit vom sozialen Arbeitsumfeld empfunden, wobei sich diesbezüglich Geschlechterunterschiede zeigen: Frauen erleben etwas weniger Wertschätzung für ihre Arbeit als Männer (Erzberger, 2010). Auch hinsichtlich der sozialen Unterstützung liegen die Werte über denen einer Referenzstichprobe (Metz et al., 2006).

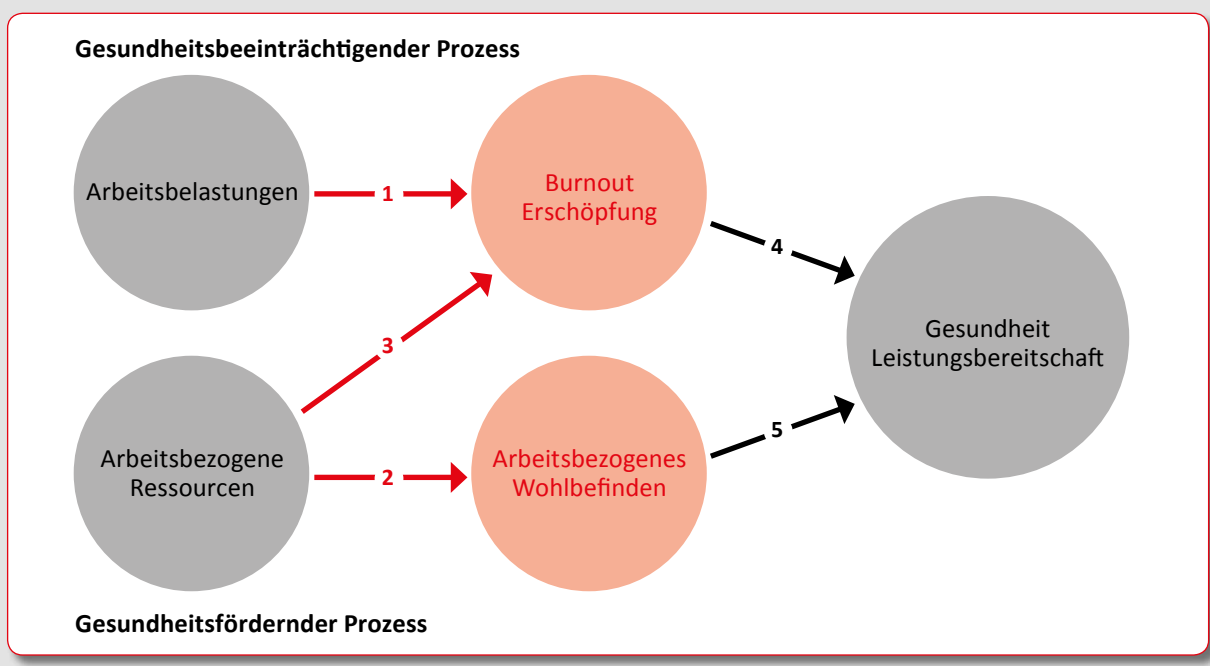
Zusätzliche Ressourcen ergeben sich direkt aus den *Arbeitsaufgaben und -inhalten*. Der Großteil der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten nimmt die Arbeitstätigkeit als interessant wahr. 87 Prozent der Beschäftigten der Universität Göttingen (2010) waren zufrieden mit den Inhalten der Tätigkeit. Insbesondere die Aufgabenkomplexität und -variabilität (Burrows & Keil, 2005), aber auch die Qualifizierung für diese Arbeitsaufgaben und deren Klarheit wurden positiv hervorgehoben (TU Kaiserslautern, 2016).

Bezogen auf die Subgruppen zeigen sich – ähnlich wie bei den Arbeitsbelastungen – die bereits genannten Ressourcen als zentral. Vor allem die Flexibilität und das Klima am Arbeitsplatz wurden bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Kommunikations- und Medienwissenschaft als wesentliche Ressourcen betrachtet (Wirth et al., 2008).

5.2 Arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Erschöpfung

Bezogen auf die mentale Gesundheit – das arbeitsbezogene Wohlbefinden und Burnout/Erschöpfung – beinhalten die in **Tabelle 4** und **Tabelle 5** dargestellten Datenquellen ebenfalls Ergebnisse. Zunächst werden die Befunde zum arbeitsbezogenen Wohlbefinden berichtet und auf deren Ursachen gemäß des gesundheitsfördernden Prozesses eingegangen (Pfeil 2 in **Abbildung 4**). Am häufigsten untersuchter Indikator für arbeitsbezogenes Wohlbefinden ist die Arbeitszufriedenheit, gefolgt von Arbeitsengagement und Flowerleben. Anschließend werden die Befunde zu Erschöpfung und deren Ursachen gemäß des gesundheitsbeeinträchtigenden Prozesses berichtet (Pfeil 1 in **Abbildung 4**) sowie auf die Pufferwirkung arbeitsbezogener Ressourcen in Bezug auf Burnout/Erschöpfung eingegangen (Pfeil 3 in **Abbildung 4**). Die in diesem Abschnitt behandelten Sachverhalte sind in nachfolgender Abbildung rot unterlegt. Um den Einfluss einer Variablen (z. B. Arbeitsbelastung) auf eine andere (z. B. Burnout) abzubilden, wurden zumeist Regressionsmodelle spezifiziert. Deren Koeffizienten (β und b) werden hier berichtet. Bei β handelt es sich um standardisierte Regressionskoeffizienten, bei b um unstandardisierte.

Abbildung 4: Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit (eigene Darstellung nach Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014)



Gesundheitsfördernder Prozess

„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 Arbeitsplatz zu sein, als ich eigentlich müsste. Das und etwas geschafft zu haben, gibt mir ein gutes Gefühl.“
(Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Promovend)

An der Universität Darmstadt wiesen 61 Prozent der Beschäftigten eine hohe Arbeitszufriedenheit⁹ auf, weitere 33 Prozent ordneten sich der Kategorie mittel bis hoch zu. Lediglich zwei Prozent hatten niedrige Werte (Burrows & Keil, 2005). In Chemnitz war der Anteil an Beschäftigten mit gering ausgeprägter Arbeitszufriedenheit mit rund fünf Prozent ebenfalls gering (Neubert & Bocklisch, 2013). An den Universitäten Leipzig (2015) und Freiburg (Stößel, 2008) waren 63 Prozent, an der Universität Dresden (2014) sogar 77 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Dementsprechend schreiben sich die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen insgesamt ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit zu. Das Arbeitsengagement¹⁰ ist bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten besonders stark ausgeprägt. An der Technischen Universität Kaiserslautern (2016) berichteten 92 Prozent hohe Werte im Arbeitsengagement, lediglich 0,5 Prozent wiesen niedrige Werte auf. Der Befund wird von Ergebnissen der Fachhochschule Dortmund (2016) gestützt, wo die Beschäftigten ebenfalls weit überdurchschnittlich engagiert waren¹¹. Das Flowerleben liegt dagegen im mittleren Bereich¹² (Metz et al., 2006).

Zahlreiche Studien beschäftigen sich explizit mit den Ursachen für das arbeitsbezogene Wohlbefinden, insbesondere für Arbeitszufriedenheit und somit dem gesundheitsfördernden Prozess des Rahmenmodells (Pfeil 2 in Abbildung 4). Die Befunde dieser Studien werden im Folgenden berichtet.

Das INCHER in Kassel führt seit 2005 das Projekt *The Changing Academic Profession* (CAP) durch – eine internationale vergleichende Untersuchung von Forschenden und Lehrenden zu Veränderungen im Hochschulbereich. Höhle und Teichler (2013) veröffentlichten diesbezüglich einen Beitrag basierend auf 1.630 Wissenschaftlern¹³, in welchem die Determinanten der Arbeitszufriedenheit wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter untersucht und mit Daten aus Hochschulsystemen anderer Länder verglichen werden. Die Autoren führen als wesentliche Deter-

minanten den *Beschäftigungsstatus* ($\beta = .13$), *materielle Ressourcen* ($\beta = .25$) sowie *Kollegialität bei Entscheidungsprozessen* ($\beta = .17$) auf. Darüber hinaus haben das Alter der Beschäftigten und die Institution Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit: Mit zunehmenden Alter steigt die Zufriedenheit. Beschäftigte an Forschungsinstituten sind durchgehend zufriedener als Beschäftigte an Universitäten und Fachhochschulen (Höhle & Teichler, 2013). In 14 der verglichenen Staaten sind die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zufriedener, nur in vier Staaten unzufriedener als in Deutschland.

Die von Jaksztat, Schindler und Briedis (2010) befragten wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten waren sowohl an Universitäten (N = 358) als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (N = 2998) beschäftigt – zumeist in befristeten Arbeitsverhältnissen (88 Prozent resp. 94 Prozent). Die berufliche Zufriedenheit führten die Autoren insbesondere auf die *Bedingungen der Tätigkeit* ($\beta = .54$; z. B. Inhalte, Entwicklungsmöglichkeiten, soziales Klima) und die *Planbarkeit der Beschäftigung* ($\beta = .18$; z. B. Arbeitsplatz(un)sicherheit) zurück. In dieser Studie hatte zudem die berufliche Position bedeutsamen Einfluss ($\beta = .17$), weniger jedoch das damit verbundene Einkommen ($\beta = .03$). Analog zu dieser Zusammenfassung wurde die berufliche Zufriedenheit von Postdocs an der Universität Jena untersucht (Wagner-Baier et al., 2011). Auch hier hatten oben genannte *Bedingungen der Tätigkeit* ($b = .33$) den größten relativen Einfluss auf die berufliche Zufriedenheit, gefolgt von der *Planbarkeit der Beschäftigung* ($b = .27$) und den *zeitlichen Rahmenbedingungen* ($b = .14$; z. B. Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf).

In Darmstadt berichteten Beschäftigte mit besonders hoher Arbeitszufriedenheit von gutem sozialen Klima und hoher *Aufgabenkomplexität* sowie der Möglichkeit, den Erfolg der eigenen Leistung zu erfahren (Burrows & Keil, 2005). Auch Schomburg, Flöther und Wolf (2012) betrachteten mögliche Determinanten der Arbeitszufriedenheit in einem Regressionsmodell. Es zeigte sich, dass strukturelle Faktoren und soziodemographische Merkmale nur marginalen Einfluss auf die Zufriedenheit hatten. Den größten Einfluss hatten die Charakteristika der beruflichen Situation, insbesondere die berufliche *Autonomie* ($\beta = .40$), *Aufstiegsmöglichkeiten* ($\beta = .14$) sowie die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* ($\beta = .14$). Nur ver-

9 Indikator für arbeitsbezogenes Wohlbefinden.

10 Indikator für arbeitsbezogenes Wohlbefinden.

11 M = 4.33 auf einer fünfstufigen Likert-Skala.

12 M = 3.43-3.71 auf einer fünfstufigen Likert-Skala.

13 Die Autoren differenzieren in Senior staff und Junior staff, was im Wesentlichen der Unterscheidung zwischen Professorinnen/Professoren und wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten entspricht.

gleichsweise geringen Einfluss hatten dagegen die Ressourcen für die Lehre (Ausstattung, Personal).

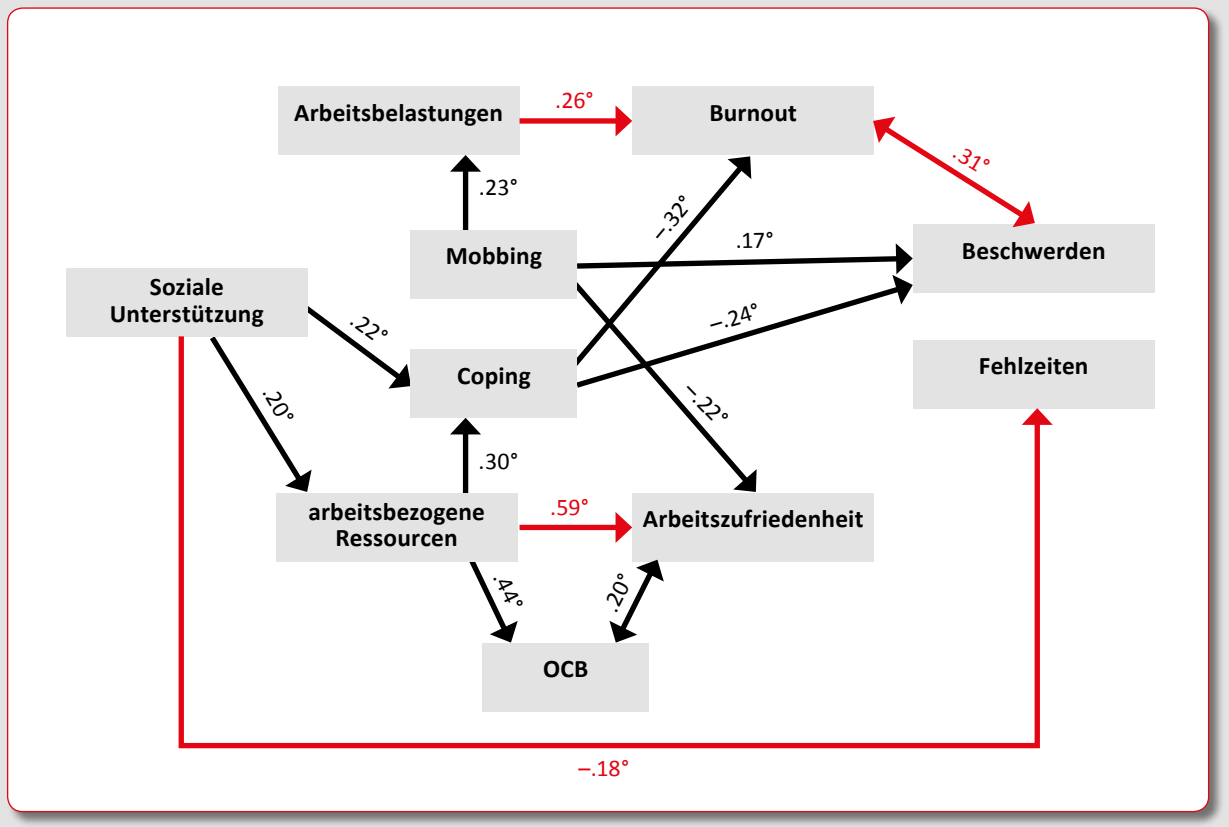
Bezogen auf die unterschiedlichen Qualifikationsphasen hatte nach Engesser und Magin (2014) die Zufriedenheit mit der *Betreuung* (sowohl durch Kolleg/innen, Professor/innen und der Universität) den wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ($\beta = .41$). Darüber hinaus stieg laut den Autoren die Arbeitszufriedenheit mit der antizipierten *Chance auf eine Professur* ($\beta = .18$). Andererseits war die Arbeitszufriedenheit umso geringer, je mehr der tatsächliche den vertraglich vereinbarten Zeitaufwand überschreitet ($\beta = -.18$).

Schnitger und van Dick (2000) erhoben diverse Merkmale der Tätigkeit sowie Arbeitszufriedenheit und Burnout im Sinne des gesundheitsfördernden und des gesundheitsbeeinträchtigenden Prozesses¹⁴. Zunächst werden die Erkenntnisse bezogen auf den gesundheitsfördernden Prozess berichtet. Wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte wiesen – im Vergleich zu Professor/innen –

ein geringeres Maß an Arbeitszufriedenheit ($M = 4.54$ vs. $M = 5.08$; $p < .01$) auf und waren mit weniger arbeitsbezogenen Ressourcen¹⁵ ausgestattet ($M = 3.71$ vs. $M = 4.26$; $p < .01$). Keine Unterschiede ergaben sich hinsichtlich der wahrgenommenen sozialen Unterstützung. Für die gesamte Stichprobe evaluierten die Autoren ein Modell, welches die Bedingungen der Arbeit mit den Auswirkungen auf die Gesundheit in einen Wirkzusammenhang setzt. Dieses Modell ist in **Abbildung 5** dargestellt. Eine positive Wahrnehmung der Tätigkeit in Form von arbeitsbezogenen Ressourcen führt – im Sinne des gesundheitsfördernden Prozesses – zu höherer Arbeitszufriedenheit ($\beta = .59$). Ein hohes Maß an sozialer Unterstützung darüber hinaus zu weniger krankheitsbedingten Fehlzeiten ($\beta = -.18$).

Alles in allem ist die berufliche Zufriedenheit bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten vergleichsweise stark ausgeprägt. Es gibt allerdings auch Unterschiede, nicht nur im Vergleich zu anderen Statusgruppen, sondern auch innerhalb der relevanten Statusgruppe, welche im Folgenden aufgezeigt werden.

Abbildung 5: Eigene Darstellung des Pfadmodells von Schnitger und van Dick (2000); $N = 138$; $\chi^2 = 43.13$; $df = 22$, $p = .00$; $CFI = .91$, $RMSEA = .08$, $\chi^2/df = 1.96$. Relevante Pfade im Sinne des Rahmenmodells sind rot gekennzeichnet.



14 Die Stichprobe umfasste sowohl Professor/innen als auch wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte.
 15 Arbeitsbezogene Ressourcen: Anforderungswechsel, Ganzzeitlichkeit sowie Bedeutsamkeit der Tätigkeit.

Tabelle 7: Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der beruflichen Situation von befristet Beschäftigten (Daten des WiNbus-Panel; Jongmanns, 2011, S. 82)

| | Universitäten | | Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen | |
|-----------------------------|---------------|-------------|---|-------------|
| | Promovierende | Promovierte | Promovierende | Promovierte |
| Tätigkeitsinhalte | 73% | 83% | 76% | 77% |
| Fachliche Weiterentwicklung | 57% | 69% | 69% | 59% |
| Familienfreundlichkeit | 43% | 33% | 45% | 47% |
| Aufstiegsmöglichkeiten | 19% | 22% | 36% | 30% |
| Arbeitsplatzsicherheit | 34% | 13% | 37% | 22% |
| Planbarkeit der Karriere | 14% | 10% | 22% | 16% |

Einen Vergleich zwischen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen stellte Jongmanns (2011) anhand von Daten aus dem WiNbus-Panel an. Alle Beschäftigtengruppen waren überwiegend zufrieden mit den Inhalten der Tätigkeit (vgl. **Tabelle 7**), Postdocs an Universitäten noch etwas stärker als Prädocs. Am problematischsten wurde generell die Planbarkeit der Karriere beurteilt, was insbesondere für Postdocs gilt. Deutliche Unterschiede sind – sowohl an Universitäten als auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit erkennbar: Postdocs nahmen im Vergleich zu Prädocs ihren Arbeitsplatz als deutlich unsicherer wahr. Dennoch war auch in zweitgenannter Gruppe die Unsicherheit deutlich ausgeprägt. Bezogen auf Aufstiegsmöglichkeiten zeigen sich Unterschiede zwischen den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Lediglich ein Fünftel der Beschäftigten an Universitäten beurteilte diese positiv, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen war dieser Anteil etwas größer (30 Prozent).

Keine Unterschiede in Bezug auf Arbeitszufriedenheit zeigten sich hingegen zwischen Beschäftigten auf Haushaltsstellen und Beschäftigten auf Drittmittelstellen (Gröhn et al., 2009).

Werden ausschließlich Lehrende¹⁶ betrachtet, erwiesen sich insbesondere persönliche Kompetenzen ($\beta = .25$) sowie Aufgabenvielfalt und Autonomie ($\beta = .23$) als bedeutsamste Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit (Heise & Zaepernick-Rothe, 2012).

Neben arbeitsbezogenen Ressourcen beeinflussen auch Arbeitsbelastungen das arbeitsbezogene Wohlbefinden. Die Ergebnisse einer qualitativen Studie an der Universität Bremen zeigen, dass sich insbesondere folgende Belastungsfaktoren negativ auf das Befinden bzw. die Arbeitszufriedenheit auswirken: (1) die unklare Karriereperspektive im Anschluss an befristete Verträge, (2) die Ausweitung der Arbeitsaufgaben, die nur durch Mehrarbeit bewältigt werden kann sowie (3) die unzureichende Unterstützung durch Vorgesetzte (Erzberger, 2010). In der Studie von Metz et al. (2006) dagegen berichteten die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten – trotz hoher Arbeitsbelastung – eine hohe Lehr- und Forschungszufriedenheit.

Insgesamt 71 Prozent würden wieder einen Karriereweg innerhalb des Hochschulsystems einschlagen, elf Prozent sprechen sich dagegen aus (Gröhn et al., 2009).

Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess

„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)

16 Davon waren 22,8% Professorinnen und Professoren und 77,2% wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte.

Die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Fachhochschule Dortmund (2016) schrieben sich ein geringes Maß an Erschöpfung zu. Stößel (2008) konstatierte bei den Beschäftigten der Universität Freiburg ergänzend, dass sich – im Vergleich zu anderen Berufsgruppen – keine überdurchschnittlichen Werte im Burnouterleben zeigen. Auch kognitive Stresssymptome waren mit sechs Prozent vergleichsweise wenig verbreitet (TU Kaiserslautern, 2016).

In einigen Studien wurden Einflussfaktoren für den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess untersucht. Diese Befunde werden im Folgenden dargestellt.

Schnitger und van Dick (2000) betrachteten zusätzlich zum oben beschriebenen gesundheitsfördernden Prozess auch den gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Im Vergleich zu Professor/innen empfanden die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ihre Tätigkeit als weniger belastend. Keine Unterschiede ergaben sich hinsichtlich physischer Beschwerden und Burnout. Ein hohes Maß an Arbeitsbelastungen führte hier zu Burnout ($\beta = .26$; vgl. **Abbildung 4**: Gesundheitsbeeinträchtigender Prozess). Je positiver die Tätigkeit und die damit verbundenen Ressourcen andererseits wahrgenommen wurden, desto adaptiver waren die Bewältigungsstrategien ($\beta = .30$) – was wiederum zu einem geringeren Burnouterleben ($\beta = -.32$) und weniger physischen Beschwerden ($\beta = -.24$) führte (vgl. **Abbildung 4**: Puffereffekt).

Sinß und Seitz (2010) führen psychische Beschwerden insbesondere auf physische Arbeitsbelastungen, ein hohes Maß an Anforderungen und daraus resultierende Überforderung zurück. Arbeitsbezogene Ressourcen, wie ein hohes Maß an Handlungsspielraum sowie das Verhalten von Vorgesetzten und Kolleg/innen, vermögen (laut der Autoren) andererseits hohe Belastungen abzupuffern und schützen damit die mentale Gesundheit.

Die Arbeitsgruppe um Alexandra Michel und Karlheinz Sonntag betrachtete diverse Belastungsfaktoren im Kontext von Veränderungsprozessen¹⁷ im Hochschulbereich und publizierten diesbezüglich mehrere Dokumente (Michel et al., 2007; Michel et al., 2009b, 2009a). Dabei zeigte sich, dass hinzukommende Anforderungen in Folge der Veränderungsprozesse mit erhöhtem Stresserleben einhergingen. Die durch die Veränderungsprozesse ausgelöste Arbeitsplatzunsicherheit führte des Weiteren zu emotionaler Erschöpfung und geringerer Arbeitszufriedenheit (Michel et al., 2009b).

Spurk und Kollegen sehen einen Zusammenhang zwischen Karriereunsicherheit ($\beta = .13$) und -barrieren ($\beta = .09$) zu Workaholismus. Soziale Unterstützung schützt dagegen vor Workaholismus ($\beta = -.10$) (Spurk et al., 2016).

Befristet verglichen mit unbefristet Beschäftigten wiesen zudem ein höheres Maß an körperlicher Erschöpfung, Müdigkeit und Konzentrationsschwierigkeiten auf (Metz et al., 2006).

Zusammenfassend legen die Studienergebnisse nahe, dass arbeitsbezogene Ressourcen (Autonomie, (herausfordernde) Arbeitsaufgaben, das soziale Klima) sowie geringe Arbeitsbelastungen das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement) fördern (Pfeil 2 in **Abbildung 4**). Weniger gut untersucht ist dagegen der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess (Pfeil 1 **Abbildung 4**). Das Erschöpfungs-/Burnouterleben bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen ist vergleichsweise gering ausgeprägt. Es wird durch Arbeitsbelastungen beeinflusst, dieser Effekt wird jedoch durch arbeitsbezogene Ressourcen partiell abgepuffert (Pfeil 3 in **Abbildung 4**).

5.3 Gesundheit und 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)

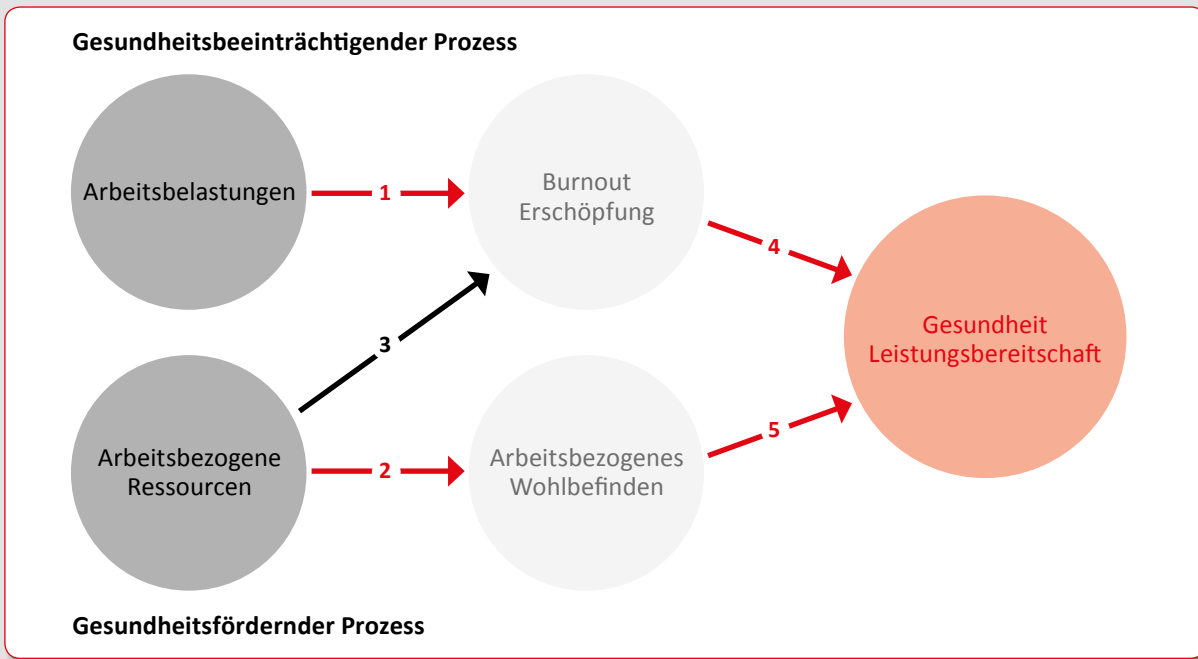
Ob und inwieweit sich arbeitsbezogene Ressourcen/Belastungen vermittelt über das Wohlbefinden/Burnout auf die langfristige Gesundheit bzw. die Leistungsbereitschaft auswirken (Pfeil 1 und 4 sowie 2 und 5 in **Abbildung 6**), wird nachfolgend diskutiert. Da kaum eine Studie das Gefüge insgesamt untersucht, werden hier auch Studienergebnisse angeführt, die den direkten Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen/Belastungen und langfristigen Gesundheitsfolgen beleuchten.

Als Indikatoren langfristiger Gesundheit bzw. Leistungsbereitschaft wurden die Einschätzung der subjektiven Gesundheit, körperliche und psychische Beschwerden sowie krankheitsbedingte Fehlzeiten eingestuft.

Insgesamt schätzen die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ihre gesundheitliche Situation überwiegend

17 Die organisationalen Veränderungen bezogen sich auf die Verbesserung des Managements, der Arbeits- und Forschungsbedingungen sowie die Optimierung des Studierendenservice.

Abbildung 6: Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit (eigene Darstellung nach Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2014)



positiv ein (Buche & Gottburgsen, 2013; Burrows & Keil, 2005; Fachhochschule Dortmund, 2016; Gräser, 2003; Sinß & Seitz, 2010), es gibt jedoch auch widersprüchliche Befunde (TU Kaiserslautern, 2016). Metz et al. (2006, S. 77) schreiben wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten eine Erholungsfähigkeit im Normbereich sowie eine „sehr geringe Ausprägung psychosomatischer Beschwerden“ zu¹⁸.

81 Prozent der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an der Universität Erlangen-Nürnberg waren mit ihrer Gesundheit (eher) zufrieden (Buche & Gottburgsen, 2013). An der Universität Freiburg war dieser Anteil mit 83 Prozent sogar etwas höher (Stöbel, 2008). Zudem waren die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten in Freiburg die Statusgruppe mit den wenigsten AU-Tagen. Die Beschäftigten¹⁹ der Universität Darmstadt schätzten ihre gesundheitliche Situation überwiegend positiv ein. 88 Prozent der Befragten gaben an, ihr Gesundheitszustand ist eher gut bis sehr gut. Zwölf Prozent der Befragten der Universität Darmstadt berichteten einen (sehr) schlechten Gesundheitszustand, in der Mainzer Studie war dieser Anteil mit fünf Prozent noch geringer (Sinß & Seitz, 2010). An der Technischen Universität Kaiserslau-

tern (TU Kaiserslautern, 2016) wiesen dagegen 43 Prozent der Befragten mittlere bis kritische Werte bezogen auf den Gesundheitszustand sowie eine damit verbundene Beeinträchtigung der Arbeitsleistung auf.

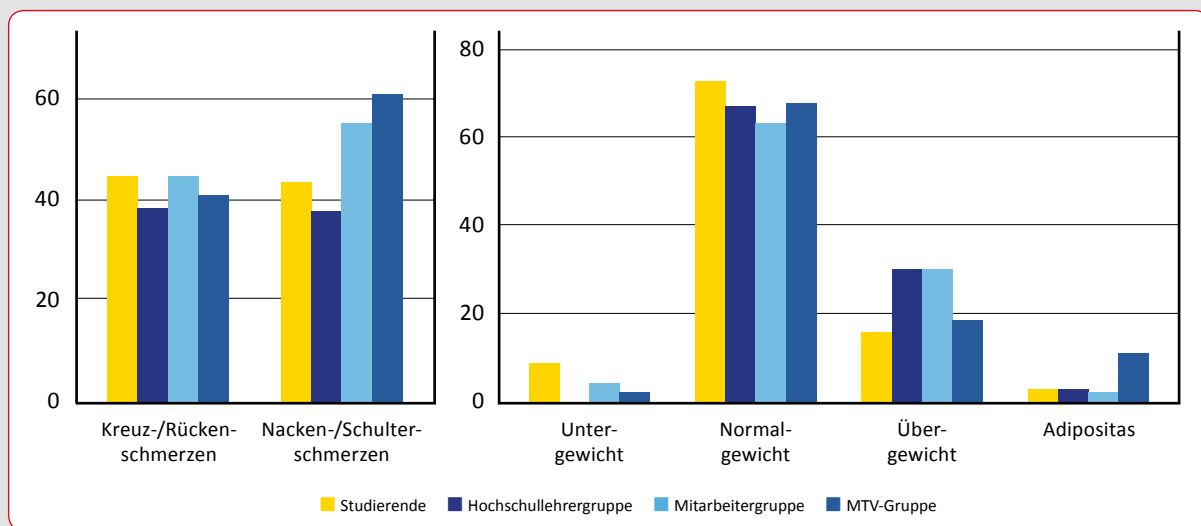
Abgesehen von diesen allgemeinen Einschätzungen der Gesundheit gibt es spezifischere Analysen zu bestimmten körperlichen Beschwerden, krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie zu Ursachen für die gesundheitliche Situation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, die im Folgenden berichtet werden.

Groll (2010) untersuchte den Gesundheitszustand aller Statusgruppen der Fachhochschule Osnabrück. Die Gruppe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wies – im Vergleich zu den anderen Statusgruppen – den geringsten Anteil an Normalgewichtigen und einen vergleichsweise hohen Anteil an Übergewichtigen (ca. 30 Prozent) auf (siehe **Abbildung 7**). Mehr als 40 Prozent litten unter Kreuz- oder Rückenschmerzen, nahezu 60 Prozent unter Nacken- oder Schulterschmerzen. Bezogen auf Kreuz- oder Rückenschmerzen zeigten sich keine gravierenden Unterschiede zu anderen Statusgruppen der Hochschule, dagegen berichteten wissen-

18 Einschränkung erwähnt werden muss, dass sich die Ergebnisse auf eine Erhebung im Jahr 2004 beziehen – und dementsprechend vor der Einführung modularisierter Studiengänge.

19 Die Hochschullehrer/innen weisen die höchsten Mittelwerte auf, die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant, weshalb die Ergebnisse nicht differenziert nach Statusgruppen betrachtet werden.

Abbildung 7: Anteil an Personen mit mäßigen/starken Schmerzen sowie Angaben zum Ernährungszustand; Mitarbeitergruppe = wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte; MTV = Mitarbeiter aus Technik & Verwaltung (Abbildungen in Groll et al., 2010)



schaftlich und künstlerisch Beschäftigte deutlich mehr Nacken- und Schulterschmerzen als Studierende oder Professor/innen.

Auch an der Universität Freiburg wurden vor allem *Kreuz- und Rückenschmerzen*, *Nacken- und Schulterschmerzen*, *innere Unruhe*, *Grübeleien* sowie *Mattigkeit/Erschöpfung* als primäre Beschwerden angegeben (Stößel, 2008). Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der Technischen Universität Kaiserslautern (2016) deuten in eine ähnliche Richtung. Vor allem Beschwerden im *Nacken- und Schulterbereich* (33 Prozent), schnelles *Ermüden/Erschöpfung* (22 Prozent), *Beschwerden der Augen* (18 Prozent) sowie *Schlafstörungen* (17 Prozent) werden von den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten berichtet.

An der Universität Mainz werden psychische Beschwerden und Magen-Darm-Beschwerden am häufigsten berichtet (Sinß & Seitz, 2010). Einen schlechten Gesundheitszustand führen die Autoren auf hohe Arbeitsanforderungen ($b = .37$), Umgebungsbelastungen ($b = .28$) sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf ($b = .11$) zurück. Keinen (statistisch bedeutsamen) Einfluss hat nach Sinß und Seitz (2010) die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Lediglich Handlungsspielraum ($b = -.22$) sowie das Verhalten des/der Vorgesetzten ($b = -.08$) mildern schlechte Gesundheitszustände ab.

Stößel (2008) führte den als gut bewerteten allgemeinen Gesundheitszustand an der Universität Freiburg im Wesentlichen auf drei Faktoren zurück: das unterstützende

Führungsverhalten des/der Vorgesetzten, die *Arbeitszufriedenheit* und die *Selbstbestimmtheit* bei der Arbeit.

Höge, Brucculeri und Iwanowa (2012) betrachteten Ursachen für Beeinträchtigungen des allgemeinen Wohlbefindens der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten²⁰. Zunächst führten sie jene Beeinträchtigungen auf Karriereunsicherheit und (mangelnde) Chancen auf dem Arbeitsmarkt zurück. Als sie in die Regressionsgleichung zusätzlich die Variable *Konflikte zwischen beruflichen und privaten Zielen* aufnahmen, erwies sich die Karriereunsicherheit als statistisch nicht mehr bedeutsam – lediglich das Erleben von Konflikten zwischen den genannten Zielen ($\beta = -.21$) wies einen signifikanten (negativen) Effekt auf das allgemeine Wohlbefinden auf.

An der Technischen Universität Darmstadt bewerteten die Befragten die mentale Gesundheit besonders kritisch – 20 Prozent berichteten ein schlechtes seelisches Befinden. Die weitergehenden Analysen zum seelischen Befinden sind kohärent mit den Wirkannahmen des JD-R Modells: Je positiver die Merkmale der Tätigkeit (arbeitsbezogene Ressourcen und Arbeitsbelastungen) eingeschätzt wurden und je ausgeprägter das arbeitsbezogene Wohlbefinden im Sinne von Arbeitszufriedenheit war, desto besser war das seelische Befinden. Insbesondere das *soziale Klima* sowie ein *geringes Maß an Überforderung* erwiesen sich als bedeutsamste Prädiktoren für die mentale Gesundheit (Burrows & Keil, 2005). Die folgenden Beschwerden waren dort die am weitesten verbreitet: *Müdigkeit/Erschöpfung* (43 Prozent), *Nervosität* (41 Pro-

20 Stichprobe aus Deutschland, Österreich und Großbritannien.

zent), *Beschwerden der Wirbelsäule* (38 Prozent), sowie *Kopf-* (38 Prozent) und *Schulterschmerzen* (35 Prozent). Hierfür werden drei Risikofaktoren diskutiert: einseitige Belastung, *ergonomisch ungünstige Gestaltung des Arbeitsplatzes* sowie Arbeitsplatzunsicherheit (Burrows & Keil, 2005). Dabei führten 55 Prozent der Beschäftigten die gesundheitlichen Beschwerden direkt auf Belastungen ihrer Arbeit zurück.

An der Universität Stuttgart führten insbesondere *Erkrankungen des Atmungssystems* und *Muskel-Skelett-Beschwerden* zu Arbeitsunfähigkeitstagen der Beschäftigten (Weiss & Vogel, 2014). Diesbezüglich geben Sinß und Seitz (2010) lediglich *Umgebungsbelastungen* als primären Einflussfaktoren an. Abschwächend wirken vor allem eine gute Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf und – ausschließlich bei Muskel-Skelett-Beschwerden – ein unterstützendes Verhalten des/der Vorgesetzten.

Mess et al. (2016) verglichen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte und nicht-wissenschaftlich Beschäftigte an der Universität Konstanz hinsichtlich ihres

Gesundheitszustandes miteinander. Die beiden Statusgruppen unterschieden sich bezogen auf ihre körperlichen Beschwerden, ihre Lebenszufriedenheit sowie ihre Krankheitstage: die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten wiesen weniger körperliche Beschwerden auf und fehlten weniger krankheitsbedingt, berichteten aber auch eine geringere Lebenszufriedenheit als ihre nicht-wissenschaftlich beschäftigten Kolleg/innen. Die subjektive Gesundheit schätzten beide Statusgruppen ähnlich ein (siehe **Tabelle 8**). An der Universität Oldenburg schätzten die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ihren allgemeinen Gesundheitszustand besser ein als die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik (Gräser, 2003).

In den Berichten der Krankenkassen werden spezifische Auswertungen für Berufe in der Hochschullehre und -forschung vorgenommen. Dabei werden jedoch die verschiedenen Statusgruppen, insbesondere Professor/innen und wissenschaftlich sowie künstlerisch Beschäftigte nicht getrennt voneinander betrachtet, was bei der Bewertung der Daten für die vorliegende Fragestellung berücksichtigt werden muss. In **Tabelle 9** sind – sofern

Tabelle 8: Gesundheitszustand der Beschäftigten der Universität Konstanz (Mess et al., 2016)

| | Körperliche Beschwerden ²¹ | AU-Tage pro Jahr | Lebenszufriedenheit | Subjektive Gesundheit ²² |
|---------------------|---------------------------------------|------------------|---------------------|-------------------------------------|
| Wissenschaft | M = 36,3 | M = 3,5 | M = 37,2 | M = 20,7 |
| Verwaltung, Technik | M = 41,0 | M = 8,7 | M = 38,7 | M = 20,7 |

Anmerkung. Höhere Werte kennzeichnen ein Mehr an körperlichen Beschwerden/Lebenszufriedenheit/subjektiver Gesundheit.

Tabelle 9: Übersicht über die Auswertungen der Krankenkassendaten

| | 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% |

Anmerkung. Barmer GEK: Grobe, Steinmann & Gerr, 2015; BKK: Knieps & Pfaff, 2016; AOK: Meyer, Böttcher & Glushanok, 2015; Die Techniker: angefragte Daten erhalten von Albrecht Wehner am 14.12.2016. Ø = Durchschnitt der Versicherten der jeweiligen Krankenkasse.

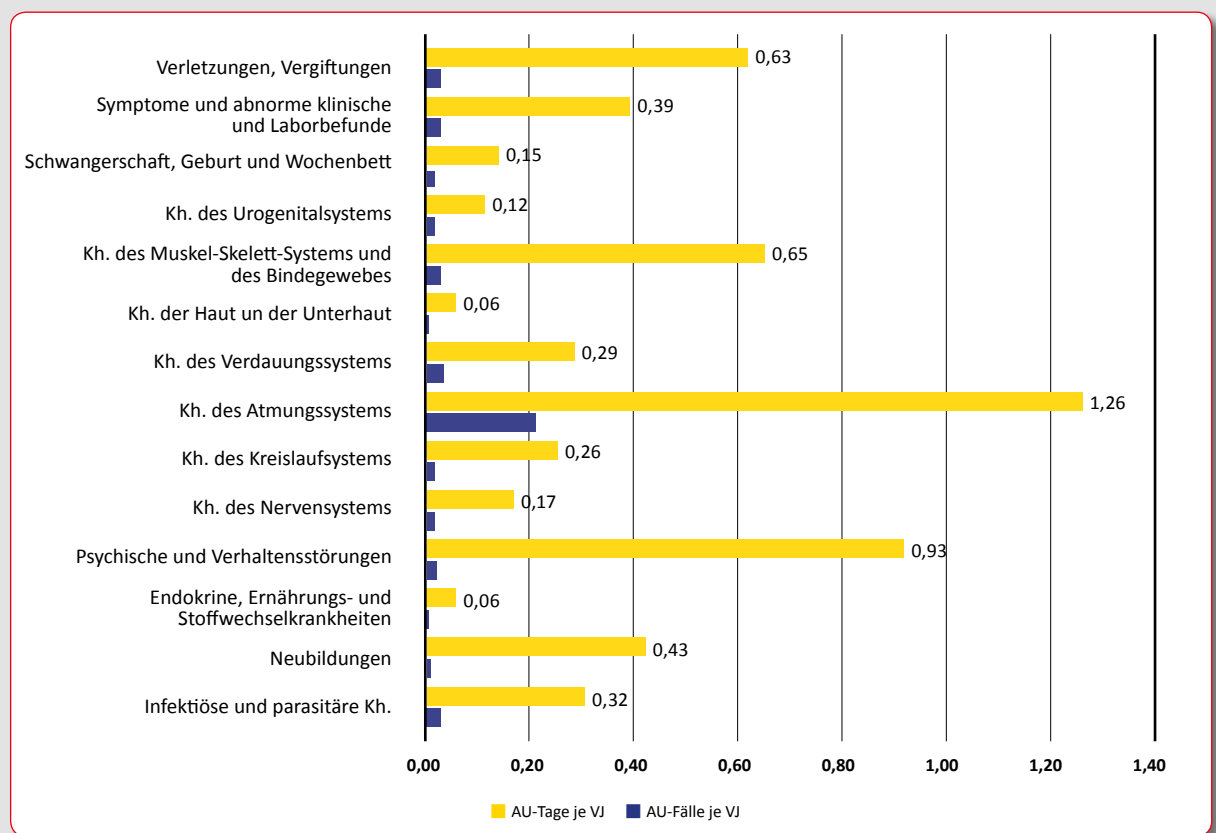
21 Wertebereich zwischen 0 und 72.
22 Wertebereich zwischen 5 und 25.

verfügbar – die Daten zu folgenden Indikatoren der Arbeitsunfähigkeit (AU) dargestellt: AU-Fälle (je Versicherungsjahr), AU-Tage (je Versicherungsjahr), AU-Tage je Fall sowie prozentuale (geschlechterspezifische) Angaben zum Krankenstand (dem Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage im Kalenderjahr). Über alle verfügbaren Berichte und Indikatoren hinweg wiesen die Beschäftigten in Hochschullehre und -forschung niedrigere Werte als der Durchschnitt der Versicherten auf. Mit durchschnittlich 3,6 bis 6,2 krankheitsbedingten Fehltagen wiesen die Berufe in der Hochschullehre und -forschung bei allen Krankenkassen sehr niedrige Werte auf. Bei der AOK, der BKK und der Barmer GEK war es die Berufsgruppe mit den wenigsten Fehltagen. Ein ähnliches Bild ergibt sich hinsichtlich der Anzahl der Fälle von Arbeitsunfähigkeit, welche zwischen durchschnittlich 0,46 und 0,58 schwankten. Auch hier lag der Durchschnitt aller Krankenkassen mit 1,22 bis 1,58 um mehr als das Doppelte höher. Bezogen

auf den prozentualen Krankenstand fehlen die Angaben im Bericht der BKK. Die verfügbaren Daten zu wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten lagen hier zwischen 1,0 Prozent bei der AOK und 2,2 Prozent bei der TK. Der Krankenstand war bei den Frauen etwas höher als bei den Männern, aber jeweils weit unter den Durchschnittswerten der jeweiligen Krankenkasse.

Die Auswertungen der Krankenkassen geben darüber hinaus einen spezifischeren Einblick in die Diagnosen, die zu krankheitsbedingten Fehlzeiten führten. Bei den Berufen in der Hochschullehre und -forschung waren insbesondere Atemwegserkrankungen, psychische Störungen sowie Muskel-Skeletterkrankungen ausschlaggebend für krankheitsbedingte Fehlzeiten (siehe **Abbildung 8**). Allerdings lagen auch hier die Ausprägungen unter denen des Durchschnitts über alle Versicherten hinweg (siehe Anhang).

Abbildung 8: Diagnosen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten (TK-Versicherte), die zu krankheitsbedingten Fehlzeiten führten



Die gesundheitliche Situation der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ist nach den vorliegenden Daten als gut einzustufen. Dies belegen sowohl die Daten der Krankenkassen (AU-Tage und Fälle) als auch die subjektiven Daten aus Selbsteinschätzungen dieser Statusgruppe in Beschäftigtenbefragungen. Vorhandene gesundheitliche Beschwerden führt die überwiegende Mehrheit der Befragten auf Fehlbeanspruchung in der Arbeit zurück (zu hoch empfundene Arbeitsanforderungen, Umgebungsbelastungen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Besonders ausgeprägt bei den physischen Beschwerden und Beeinträchtigungen sind Kreuz-, Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen sowie Atemwegserkrankungen. Die Lebenszufriedenheit ist geringer ausgeprägt als bei nicht-wissenschaftlich Beschäftigten.

Ein Grundproblem ist die Studienlage. Die meisten bislang durchgeführten Studien/Befragungen sind rein deskriptive Querschnittstudien und berichten Arbeitsbelastungen oder Gesundheitsindikatoren, ohne diese Daten aufeinander zu beziehen. Wirkzusammenhänge, wie z. B. dass eine spezifische Fehlbeanspruchung zu einer zeitverzögerten Gesundheitseinschränkung führt, können so nicht geprüft werden.

Möglicherweise lässt sich die Gruppe der künstlerisch und wissenschaftlich Beschäftigten nicht sinnvoll zusammenfassen. Hinweise dazu lieferte Gräser (2003). Sie differenzierte wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte in Subgruppen aufgrund ihrer Angaben inwieweit sie ihre Arbeitssituation als verstehbar, handhabbar und bewältigbar bewerten. Sie identifizierte drei Gruppen: die Ohnmächtigen, die intrinsisch motivierten Einzelkämpfer sowie die Sinnerfüllten, denen ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen. Lediglich letztgenannte Gruppe schätzte ihre gesundheitliche Situation – in psychischer und physischer Hinsicht – positiv ein. Beschäftigte mit niedrig ausgeprägtem universitären Kohärenzsinn²³ dagegen schätzten auch ihren allgemeinen Gesundheitszustand sowie ihr psychisches und physisches Wohlbefinden schlechter ein.

Nur wenige Studien klären die Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Arbeit und (mentaler) Gesundheit, da entweder Belastungen bzw. Ressourcen oder die mentale Gesundheit beschrieben werden. Assoziationen zwischen beiden Merkmalsbereichen wurden bislang nur selten analysiert.

23 Wird von Gräser (2003) verstanden als globales Vertrauen, dass die Bedingungen und Aufgaben an der Hochschule verstehbar, bewältigbar und sinnhaft sind.

24 Possible Cases of Psychological Illness.

5.4 Exkurs: Internationale Studien zur gesundheitlichen Situation von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Auf die Ergebnisse international vergleichender Studien wird nachfolgend eingegangen. Diese Studien helfen dabei die Ergebnisse aus nationalen Studien bewerten zu können.

Sowohl der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess (Barkhuizen, Rothmann & Vijver, 2014; Donders, van der Gulden, Furer, Tax & Roscam Abbing, 2003; Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001; McClenahan, Giles & Mallett, 2007; Taris, Schreurs & Van Iersel-Van Silfhout, Ingrid J, 2001; Tytherleigh, Webb, Cooper & Ricketts, 2005), der gesundheitsfördernde Prozess (Barkhuizen et al., 2014; Donders et al., 2003; Gloria & Steinhardt, 2016; McClenahan et al., 2007) als auch die abpuffernde Wirkung arbeitsbezogener Ressourcen auf Burnout/Erschöpfung (Barkhuizen et al., 2014; Boyd et al., 2011; Taris et al., 2001) lassen sich über verschiedene internationale Hochschulsysteme hinweg bestätigen.

Im Gegensatz zu den nationalen Befunden wurden in internationalen Studien verstärkt die Bezüge zwischen den Merkmalen der Arbeit und der Gesundheit geprüft, zum Teil auch im Längsschnitt. Wenn es sich um Längsschnittstudien handelt, wird im Folgenden darauf verwiesen.

In einer südafrikanischen Stichprobe führten insbesondere Arbeitstempo und -menge zu Burnout ($\beta = .38$) und Burnout wiederum zu Gesundheitsbeeinträchtigungen ($\beta = .74$) (Barkhuizen et al., 2014). Weitere Arbeitsbelastungen, die nach Donders et al. (2003) zu Erschöpfung führen, sind: Rollenkonflikte ($\beta = .14$) und Druck bei der Arbeit ($\beta = .34$) sowie nach Taris, Schreurs und Van Iersel-Van Silfhout (2001) zeitliche Anforderungen ($\beta = .73$) und Arbeitsbelastungen aus der Lehre (wie die Betreuung von Studierenden oder der Lehrumfang; $\beta = .34$). Gillespie, Walsh, Winefield, Dua und Stough (2001) nennen in einem australischen Sample fünf wesentliche Ursachen für Stresserleben: ungenügende Finanzierung und Ausstattung, Arbeitsüberlastung, Arbeitsplatzunsicherheit, negatives Führungsverhalten sowie ungenügende Anerkennung/Belohnung. Tytherleigh, Webb, Cooper & Ricketts (2005) beschreiben Arbeitsplatzunsicherheit als zentralen Stressor mit negativem Einfluss auf das physische und psychosoziale Wohlbefinden. Das Stresserleben war beim wissenschaftlichen Personal in Australien besonders ausgeprägt: 43 Prozent der Beschäftigten wurden als mögliche Fälle psychischer Störungen²⁴ eingeordnet. In der australischen Gesamtbevölkerung ist dieser Anteil mit 12 Prozent bedeutend geringer (Winefield et

al., 2003). Die Autor/innen führen dies insbesondere auf Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsdruck zurück. Der Befund zum Einfluss von Arbeitsdruck auf Burnout ($\beta = .19$) gilt ebenso für Lehrbeauftragte in Großbritannien (McClenahan et al., 2007).

Auch die Pufferwirkung arbeitsbezogener Ressourcen wird von den internationalen Studien gestützt. Ein hohes Maß an arbeitsbezogenen Ressourcen²⁵ ist nach Barkhuizen et al. (2014) mit weniger Burnout ($\beta = -.79$) assoziiert. Auch über einen Zeitverlauf von drei Jahren führten arbeitsbezogene Ressourcen – vor allem Fairness und Autonomie – zu weniger Stresserleben (Boyd et al., 2011). Der Befund hinsichtlich des Einflusses von Autonomie auf das Stresserleben ($\beta = -.19$) wird von Taris et al. (2001) bestätigt. Zudem hatten Arbeitsbelastungen (Arbeitsdruck und Workload) lediglich einen indirekten Effekt auf das Stresserleben – bei gering ausgeprägten arbeitsbezogenen Ressourcen (Boyd et al., 2011). Dies unterstreicht die abmildernde Bedeutung arbeitsbezogener Ressourcen auf Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Bezogen auf den gesundheitsfördernden Prozess, ergibt sich folgendes Bild. Rollenklarheit, die Unterstützung durch Vorgesetzte sowie klare Aufgabencharakteristika führten nach Barkhuizen et al. (2014) zu Arbeitsengagement ($\beta = .89$) und Commitment ($\beta = .67$). Aufgabenvielfalt ($\beta = .25$), Karriereoptionen ($\beta = .11$) sowie Autonomie ($\beta = .20$) sagten in einer niederländischen Stichprobe das Wohlbefinden der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten vorher (Donders et al., 2003). Auch Gloria und Steinhardt (2016) bestätigen den gesundheitsfördernden Prozess: Sowohl die soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten als auch die Bedeutsamkeit der Arbeit ($\beta = .57$) führten zu hohem Arbeitsengagement. Bei genauer Betrachtung wurde der Effekt von sozialer Unterstützung auf die mentale Gesundheit jedoch durch positive Emotionen mediiert. Arbeitszufriedenheit ließ sich

ebenfalls insbesondere durch soziale Unterstützung ($\beta = .47$) (McClenahan et al.), aber auch durch Autonomie ($\beta = .15$), prozedurale Fairness ($\beta = .25$) sowie das Vertrauen in Vorgesetzte ($\beta = .15$) vorhersagen (Winefield, Gillespie, Stough, Dua & Hapuararchchi, 2002).

Auch personale Merkmale der Beschäftigten sind relevant. So reduzierte Optimismus als persönliche Ressource der Arbeitnehmer/innen Gesundheitsbeeinträchtigungen ($\beta = -.13$) und förderte das arbeitsbezogene Wohlbefinden ($\beta = .58$) (Barkhuizen et al., 2014).

Im Vergleich zu nicht-wissenschaftlich Beschäftigten schrieben sich wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte ein höheres Maß an Expertise ($M = 3.99$ vs. $M = 4.45$) und arbeitsbezogenen Ressourcen²⁶ zu – und wiesen eine bessere mentale Gesundheit ($M = 3.67$ vs. $M = 4.10$) auf (Donders, van der Gulden, Furer, Tax und Abbing (2003). Für eine stärkere Differenzierung zwischen wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten entsprechend ihres Aufgabenprofils sprechen auch Ergebnisse einer Studie von Vera, Salanova und Martin (2010). Ausschließlich in der Forschung arbeitende Beschäftigte litten am seltensten unter Burnout und waren am zufriedensten und engagiertesten. Jene Beschäftigte, die primär administrative Tätigkeit ausführen, wiesen dagegen das höchste Ausmaß an Burnout sowie die geringsten Werte für Arbeitsengagement und -zufriedenheit auf.

25 Unterstützung durch Vorgesetzte, Rollenklarheit sowie und Aufgabencharakteristika wie z. B. Aufgabenvielfalt und Autonomie.

26 Aufgabenvielfalt ($M = 3.18$ vs. $M = 3.46$); Karriereoptionen ($M = 2.51$ vs. $M = 2.78$); Autonomie ($M = 3.37$ vs. $M = 3.76$). Die Unterschiede in Bezug auf soziale Unterstützung waren nicht signifikant.

6 Diskussion & Ausblick

Ziel des systematischen Reviews war es, die Befundlage zur gesundheitlichen Situation wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigter in Deutschland zusammenzufassen. Bislang lag noch keine entsprechende Überichtsarbeit vor, in der Ressourcen und Belastungen sowie die damit verbundene (mentale) Gesundheit beschrieben wurde.

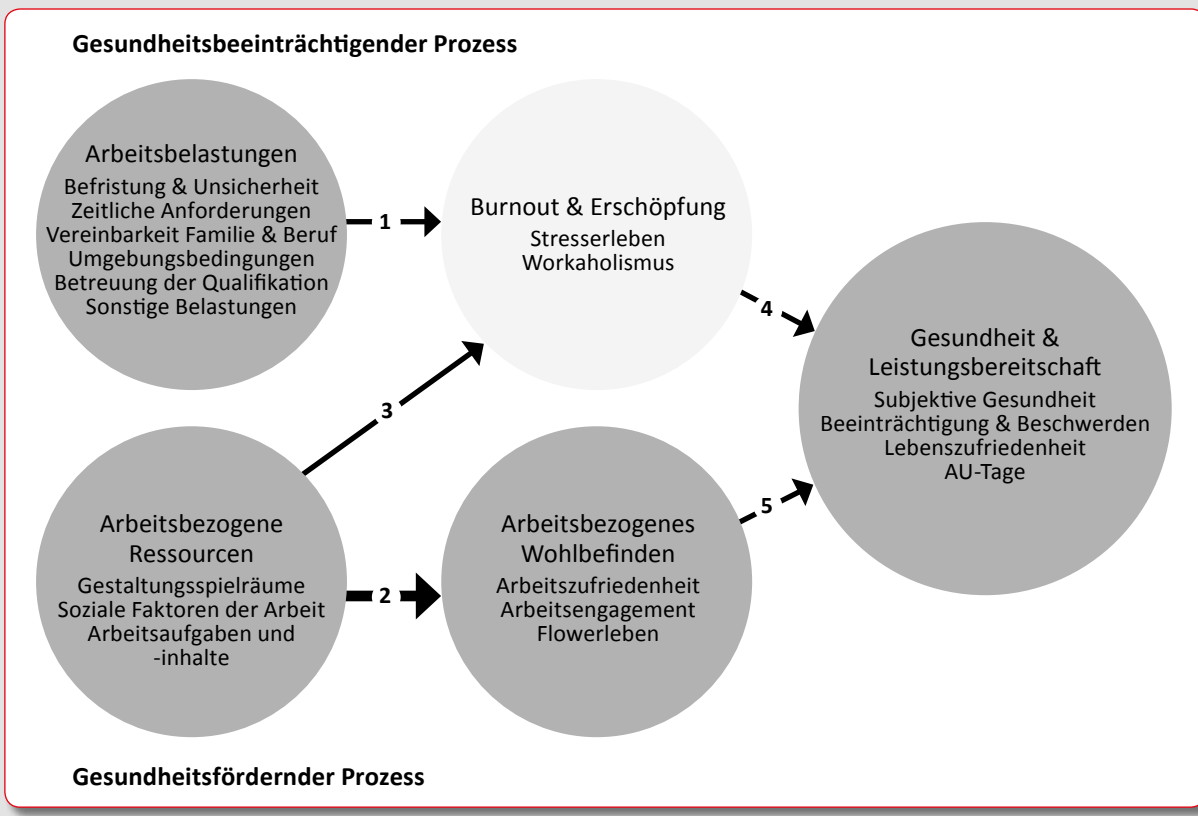
Insgesamt konnten 43 Befunde in das systematische Review eingeschlossen werden, die sich hinsichtlich der Art und Umsetzung, der untersuchten Beschäftigtengruppen sowie der betrachteten Merkmale der Arbeit und der Gesundheit unterschieden.

Bezogen auf die Forschungsfragen 1 und 2 gibt **Abbildung 9** einen Überblick über die bislang untersuchten Merkmale der Arbeit sowie der (mentalen) Gesundheit.

Übereinstimmend stellten sich drei wesentliche Belastungsfaktoren der wissenschaftlich und künstlerisch

Beschäftigten heraus: (1) die zeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses und die daraus resultierende berufliche Unsicherheit, (2) die zeitlichen Anforderungen, die mit Mehrarbeit kompensiert werden sowie (3) die Vereinbarkeit von Familien-/Privatleben und Beruf. Zentrale arbeitsbezogene Ressourcen sind: (1) die Gestaltungsspielräume wissenschaftlicher Arbeit, (2) soziale Faktoren wie Unterstützung durch Kolleg/innen und Vorgesetzte sowie (3) die konkreten Arbeitsaufgaben und -inhalte. Die Studien belegen aber auch, dass sich die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten ein hohes Maß an mentaler Gesundheit zuschreiben. Die Beschäftigten sind zufrieden und engagiert. Die erwähnten arbeitsbezogenen Ressourcen sind im Sinne des gesundheitsfördernden Prozesses mit hoher Arbeitszufriedenheit assoziiert, es lassen sich jedoch keine Aussagen hinsichtlich der Wirkrichtung treffen. Diesbezüglich mangelt es an methodisch hochwertigen Längsschnittstudien. Unklarer ist das Bild bezogen auf Burnout/Erschöpfung. Die Endpunkte und

Abbildung 9: Untersuchte Merkmale der Arbeit und der (mentalen) Gesundheit bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten. Gut untersuchte Konstrukte/Pfade fett markiert.



insbesondere der gesundheitsbeeinträchtigende Prozess wurden in der interessierenden Statusgruppe deutlich weniger untersucht. Auch hier bedarf es Längsschnittstudien, welche die Belastungsfaktoren mit dem Ausmaß an Stresserleben und Burnout in Verbindung setzen. Alles in allem schreiben sich die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten eine hohe subjektive Gesundheit zu und weisen sehr wenige AU-Tage und AU-Fälle auf. Krankheitsbedingte Fehlzeiten ergeben sich vor allem aufgrund von Atemwegs- und Muskel-Skeletterkrankungen sowie psychischen Störungen. 55 Prozent der Beschäftigten führen ihre gesundheitlichen Beschwerden dabei direkt auf Belastungen ihrer Arbeit zurück, vor allem auf als zu hoch empfundene Arbeitsanforderungen, physikalische Belastungen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ähnlich wie zu den Aspekten mentaler Gesundheit fehlen jedoch geeignete Längsschnittstudien, die die Bezüge zwischen Merkmalen der Arbeit und der (mental)en Gesundheit im Sinne des Rahmenmodells klären.

6.1 Diskussion der Ergebnisse

Wie ist es nun einzuordnen, dass sich die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten – trotz vorhandener und ausgeprägter Belastungen – einen vergleichsweise guten gesundheitlichen Zustand zuschreiben?

Ein Erklärungsansatz ergibt sich direkt aus den Ergebnissen des systematischen Reviews. Die wissenschaftliche Arbeit ist durchaus herausfordernd, meist in einem unterstützenden und anregenden Umfeld. Die Arbeitsbedingungen sind von Gestaltungsspielräumen und Selbstbestimmung geprägt. Die Arbeitsaufgaben werden als vielfältig, interessant und komplex wahrgenommen. Diese arbeitsbezogenen Ressourcen schützen zum einen vor gesundheitlichen Beschwerden und Beeinträchtigungen (siehe Pfeil 3 in Abbildung 9), zum anderen fördern sie die Gesundheit im positiven Sinne und führen zu einer hohen beruflichen Zufriedenheit und Engagement (siehe Pfeil 2 in Abbildung 9).

Es ergibt sich jedoch ein zweiter Argumentationsansatz aus den Merkmalen der Statusgruppe. Nahezu alle der untersuchten Stichproben sind im Mittel zwischen 30 und 40 Jahre alt (siehe **Tabelle 4** und **Tabelle 5**) und verfügen über einen hohen Bildungsabschluss. Wie bereits aus der Untersuchung von Schnitger und van Dick (2000) hervorgeht, spielen auch persönliche Faktoren bei der Entwicklung von Krankheiten und der Aufrechterhaltung der Gesundheit eine wesentliche Rolle. In der aktuellsten Version des Rahmenmodells wurde diesem Aspekt insofern Rechnung getragen, als dass persönliche Ressourcen

in das Modell integriert wurden (Bakker & Demerouti, 2008). Dazu zählen beispielsweise ein hohes Selbstwirksamkeitserleben, eine ausgeprägte Widerstandsfähigkeit gegenüber Stress oder eine positive Einschätzung der eigenen Zukunft. Damit wird der Annahme Rechnung getragen, dass nicht nur die Bedingungen der Arbeit, sondern vielmehr das komplexe Zusammenspiel zwischen personalen sowie arbeitsbezogenen Merkmalen für das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz ausschlaggebend ist. Es ist davon auszugehen, dass es sich bei den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten um eine vergleichsweise gesundheitsbewusste Gruppe handelt, die – wie oben beschrieben – zudem relativ jung ist und wahrscheinlich über diverse persönliche Ressourcen verfügt, die einen vergleichbaren abpuffernden Effekt auf negative gesundheitliche Entwicklungen haben wie arbeitsbezogene Ressourcen. Darüber hinaus verweilen die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten aufgrund der zeitlichen Befristung der Arbeitsverträge weniger lange am Arbeitsplatz Hochschule, sodass Entwicklungen allein deswegen übersehen werden, weil die entsprechenden Personen das Hochschulsystem bereits verlassen haben (hierzu fehlen ebenfalls längsschnittliche Erhebungen) oder die Arbeitsbelastungen nur so lange eingewirkt haben, dass sich keine Gesundheitseinbußen herausbildeten. Die Rolle der persönlichen Ressourcen wurde in den identifizierten Befunden nahezu gänzlich außer Acht gelassen, weshalb diesbezüglich keine Evidenzen aufgeführt werden können.

6.2 Limitierungen

An dieser Stelle soll auf vorhandene Schwächen des durchgeführten systematischen Reviews hingewiesen werden.

Erstens: Die Validität von Befundintegrationen ist auch immer vom zur Verfügung stehenden Datenmaterial abhängig. Die inkludierten Befunde basieren ausschließlich auf Selbstberichten sowohl bezogen auf Tätigkeitsmerkmale als auch auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden und Erschöpfung – es liegen demnach keine (potentiell möglichen) objektiven Messungen von Arbeitsbelastungen und arbeitsbezogenen Ressourcen bzw. der Gesundheit vor. Lediglich die Angaben der Krankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten können als objektiver Indikator herangezogen werden.

Zweitens: Wie bereits mehrfach erwähnt, stammen nahezu alle Befunde aus Querschnitterhebungen. Damit lassen sich prinzipiell zwar deskriptive Aussagen bezogen auf die Beschäftigungssituation und den Gesundheitssta-

tus treffen, es lassen sich jedoch keine Wirkannahmen prüfen. Hierzu sind Längsschnittstudien zwingend erforderlich, um den konkreten Einfluss der Merkmale der Arbeit auf das Wohlbefinden sowie die Gesundheit zu explizieren. Andernfalls können zwar Zusammenhänge zwischen den Merkmalen festgestellt werden, daraus lassen sich jedoch keine Aussagen über möglichen Ursache-Wirkungsbeziehungen ableiten.

Drittens: Unberücksichtigt blieb im vorliegenden systematischen Review der Einfluss persönlicher Ressourcen sowie soziodemographischer Merkmale der Beschäftigten. Im Zuge der Entwicklung des Rahmenmodells wurden, wie oben beschrieben, persönliche Ressourcen in das Wirkgefüge ergänzt. Durch ein hohes Maß an persönlichen Ressourcen lassen sich zum einen die arbeitsbezogenen Ressourcen besser nutzen (beispielsweise kann die Flexibilität von selbstständigen Personen besser genutzt werden). Zum anderen werden dadurch den negativen Effekten von hoher Arbeitsbelastung entgegengewirkt (beispielsweise durch funktionales Coping).

Viertens: Da in den wenigsten Untersuchungen eine präzise, abgrenzbare Beschäftigtengruppe untersucht wurde, konnten lediglich globale Aussagen zu Arbeitsbelastungen, arbeitsbezogenen Ressourcen sowie zur Gesundheit getroffen werden. Dass sich die Tätigkeitsbedingungen unterscheiden, je nachdem, welcher Merkmalsbereich der Tätigkeit (siehe **Tabelle 3**) betrachtet wird, konnte in der vorliegenden Expertise nicht berücksichtigt werden. Dementsprechend geben die Ergebnisse Hinweise zum Gesundheitsstatus der gesamten Gruppe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, lassen aber keine spezifischen Aussagen bezogen auf einzelne Beschäftigtengruppen (z. B. Lehrende, befristet Beschäftigte, Beschäftigte auf Drittmittelstellen) zu.

6.3 Forschungslücken

Das systematische Review gibt einen ersten Überblick über mögliche Zusammenhänge zwischen den Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und ihrer gesundheitlichen Situation. Nichtsdestotrotz werden einige bislang unberücksichtigte Aspekte deutlich, die sich bereits in den Limitierungen des systematischen Reviews widerspiegeln. Auf die Forschungsfrage 4 nach ergänzendem Forschungsbedarf wird daher im Folgenden Bezug genommen.

Es mangelt es an gut konzipierten und durchgeführten Längsschnittstudien, in der die Merkmale der Arbeit ausreichend lange auf die Gesundheit einwirken können, um diesen Effekt zu untersuchen. Das Rahmenmodell

bietet hier einen geeigneten Ansatzpunkt. Idealerweise werden Arbeitsbelastungen, arbeitsbezogene Ressourcen, die (mentale) Gesundheit sowie die Leistungsbereitschaft über die Zeit gemessen, um die Auswirkungen auf die (mentale) Gesundheit konkret auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen zurückführen zu können.

Darüber hinaus ist die Befundlage bezogen auf Burnout/Erschöpfung dürftig. Es liegen noch nicht ausreichend Informationen vor, um das Risiko an Burnout zu erkranken in der Statusgruppe einzuschätzen. Zum gesundheitsbeeinträchtigenden Prozess – also den Ursachen für Burnout/Erschöpfung – lassen sich nahezu keine Aussagen treffen. Es kann angenommen werden, dass die explizierten Arbeitsbelastungen auch Risikofaktoren für Burnout/Erschöpfung sind – empirisch halten lässt sich diese Annahme bislang nicht. Auch hier wird für oben beschriebenes Studienformat plädiert, um das Stresserleben auf konkrete Ursachen zurückführen zu können.

Es fehlt ebenfalls an objektiven Messungen zur Gesundheit. Die Indikatoren der Arbeitsunfähigkeit sind zwar ein objektives, aber auch eher indirektes Maß. Die weiteren Angaben beziehen sich auf Selbstberichte und sind gegebenenfalls durch Antworten sozialer Erwünschtheit verzerrt. Die psychische Beanspruchung der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten könnte im Rahmen obligater Gefährdungsanalysen nach §5 des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 erhoben werden.

Eingangs wurde die Heterogenität der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten beschrieben. Die Beschäftigtengruppen unterscheiden sich bezogen auf die Qualifikationsabsicht, das Karriereziel, das Aufgabenprofil, der beruflichen Status sowie die Vertragsdauer. Einige wenige Befunde beziehen sich auf bestimmte Tätigkeiten (bspw. Lehrende) oder Qualifizierungsphasen (bspw. Postdoc-Phase). Es liegen jedoch zu wenige Befunde vor, um differenzierte Aussagen zu den einzelnen Beschäftigtengruppen treffen zu können. Sinnvollerweise werden zukünftig Studien konzipiert, welche die Unterscheidungsmerkmale und deren Einfluss auf die Gesundheit betrachten.

Zu klären ist darüber hinaus der Einfluss persönlicher Ressourcen und soziodemographischer Merkmale. Es kann angenommen werden, dass es sich bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten um eine bildungsnahe Gruppe mit vergleichsweise hohem sozioökonomischem Status handelt. Unklar ist jedoch, wie persönliche Ressourcen (z. B. Selbstwirksamkeitserleben, Widerstandsfähigkeit gegenüber Stress, Optimismus) in der Statusgruppe ausgeprägt sind und welchen Einfluss diese Faktoren haben.

6.4 Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Klare Definition der Zielgruppe

Um zielgruppenspezifische Maßnahmen zu Gesundheitsförderung und Prävention umzusetzen, ist es wesentlich zu klären, an wen konkret sich diese konkret richten sollen. Die Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden ist heterogen (**Tabelle 3**). Die Arbeitsbelastungen sowie die arbeitsbezogenen Ressourcen unterscheiden sich abhängig von diesen Merkmalen. Maßnahmen sind dementsprechend an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe anzupassen. Da bisherige Studien dieser Differenzierung nicht ausreichend Rechnung tragen, sind hier nur globale Empfehlungen möglich. Geeignete Interventionsmaßnahmen (Forschungsfrage 5) zielen zum einen auf Vorbeugung gesundheitlicher Beeinträchtigungen (Prävention) durch die Reduktion von Arbeitsbelastungen. Zum anderen werden auch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorgeschlagen, die auf Stärkung der Gesundheit – jenseits von Krankheit – zielen.

Abbau von Arbeitsbelastungen

Wirth et al. (2008) beschreiben Gründe der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten, die gegen eine wissenschaftliche Karriere sprechen. Dazu zählen vor allem die unklaren Karrierewege sowie strukturelle Aspekte wie starre Hierarchien und eine zu lange Karrieredauer. Darüber hinaus spielt die Unverträglichkeit von Familie und Beruf bzw. das Opfern des Privatlebens eine wesentliche Rolle – insbesondere bei Frauen. Diese Arbeitsbelastungen müssen strukturell abgebaut werden.

Zentraler Belastungsfaktor ist die zeitliche Befristung der Arbeitsverträge und die daraus resultierende berufliche Unsicherheit. Zur Reduzierung dieser Belastungen ist eine planbare Zukunftsperspektive erforderlich, die durch eine *Entfristung der Stellen sowie klare Karrierewege* erreicht werden kann. Wie bereits im Rahmen des Templiner Manifests gefordert, müssen insbesondere Postdocs Karriereperspektiven sowie unbefristete bzw. langfristige Verträge geboten werden. Dies verdeutlichen auch die Änderungswünsche der Beschäftigten: 83 Prozent der Beschäftigten in Chemnitz wünscht sich eine frühzeitige Verlängerung des Arbeitsvertrags, 87 Prozent längere Vertragslaufzeiten (Neubert & Bocklisch, 2013). Jaksztat et al. (2010) fügen der Entfristung der Stellen eine *angemessene Bezahlung* hinzu.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als besonders belastend erlebt. Dem gilt es mit *flexiblen und einhaltbaren Arbeitszeiten* und *besseren Kinderbetreuungsangeboten* entgegenzuwirken. Darüber hinaus sollten sich die Hochschulen deutlich häufiger auf die familienpolitische Komponente²⁷ im Wissenschaftszeitvertragsgesetz stützen, um die Familiengründung von wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zu erleichtern. Denkbar wäre ein bislang noch nicht realisierter Rechtsanspruch auf eine entsprechende Vertragsverlängerung. Diesbezüglich empfehlen Bihler, Langer und Müller (2010) in ihrer Überblicksarbeit zur Familienorientierung an deutschen Hochschulen folgende weitere Maßnahmen: die Flexibilisierung und Ausweitung der Betreuungszeiten, die Einrichtung von Kinderspielzonen und Wickelräumen sowie die Mitwirkung von Hochschulen in lokalen/regionalen Familiennetzwerken. Einige Hochschulen haben laut Wagner-Baier et al. (2011) bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt. An der Fachhochschule Potsdam existieren beispielsweise intergenerative Begegnungsorte für Erwachsene und Kinder, an den Universitäten Marburg und Jena gibt es Servicestellen für Dual-Career-Paare, an der Medizinischen Hochschule Hannover Führungskräfte trainings, welche die Belastungen von Eltern und Familien besonders fokussieren. Die Evaluation des gesundheitsbezogenen Nutzens dieser Maßnahme steht noch aus. Dennoch sind vergleichbare Maßnahmen umzusetzen, sodass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sichergestellt wird.

Die Betreuung und die daraus resultierenden Abhängigkeitsverhältnisse stellen sich ebenfalls als Belastungsfaktor heraus. Diesbezüglich gilt es, *klare Vorgaben und Voraussetzungen für die Qualifikationsphase* zu schaffen, und ein *ausreichendes Betreuungsangebot* sicherzustellen. Dies muss einerseits über die direkten Betreuer/innen erfolgen, andererseits durch die Hochschule in Form von strukturierten Promotionsprogrammen und weiteren Angeboten. Beispielsweise führen Koall und Wengelski-Strock (2014) zur Reduzierung der Belastungen, die sich aus der Realisierung von Qualifikationsarbeiten ergeben, begleitende *Gruppensupervisionen* im Rahmen der Qualifikationsphase durch. Die Ziele liegen vor allem darin, Konflikte, die sich im Zuge der Betreuung ergeben, außerhalb des Betreuungsverhältnisses zu bearbeiten, emanzipierte Mitgestaltung zu initiieren und somit Kompetenzen zu entwickeln, die einen spannungsärmeren und fokussierteren Qualifikationsprozess ermöglichen. Hinsichtlich der strukturellen Ausgestaltung der Qualifikationsphase plädieren Esdar et al. (2011) für einheitlich geregelte Anforderungen, beispielsweise durch Rahmenpromotionsordnungen oder gedeckelte Lehrdeputate.

27 Eine Verlängerung der Befristungsdauer um zwei Jahre je zu betreuendes Kind.

Zudem argumentieren die Autor/innen dafür, mehr *Geld* und *Personal* zu investieren, sodass wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte ihre (Qualifikations-) Vorhaben realisieren können.

Ausbau arbeitsbezogener Ressourcen

Zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit gilt es darüber hinaus arbeitsbezogene und persönliche Ressourcen zu stärken, um ein selbstbestimmtes und gesundheitsbewusstes Handeln im Arbeitskontext zu ermöglichen.

Diesbezüglich gilt es, die vorhanden arbeitsbezogenen Ressourcen auszubauen, um ihre positive Wirkung auf die Gesundheit zu verstärken. Die *Gestaltungsräume* sowie die *zeitliche Flexibilität* bei der Arbeit werden geschätzt, sollten aber nicht durch die Arbeitsmenge (Mehrarbeit) konterkariert werden. Es gilt, flexible, aber realistische Arbeitszeiten im Einklang mit den vertraglichen Regelungen anzubieten, um das kreative Potenzial der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten fördern zu können. Dies schließt einen *realistischen Zeitrahmen für Qualifikationsarbeiten* mit ein.

Hochschulen können behördenähnliche, große und unübersichtliche Konstrukte sein. Da insbesondere soziale Faktoren wie das soziale Klima und die Unterstützung der Kolleg/innen und Vorgesetzte maßgeblichen Einfluss auf die Gesundheit haben, ist dies ein weiterer Ansatzpunkt für gesundheitsförderliche Maßnahmen. Es sollten *Begegnungsräume geschaffen* werden, die zum gegenseitigen Austausch und Kennenlernen anregen. An der Freien Universität Berlin wird beispielsweise derzeit ein Projekt (Grow Your Network) initiiert, indem Studierende und Beschäftigte verschiedener Fachbereiche durch gemeinsame Pflanzaktionen miteinander vernetzt werden. Dabei soll nicht nur die fachübergreifende Kommunikation gefördert werden; sondern auch durch die Beteiligung unterschiedlicher Statusgruppen insbesondere Kommunikations-, Sozial-, und Führungskompetenzen gestärkt werden. Sinnvollerweise sollten diese um *Mentoring-Programme* ergänzt werden, welche vor allem für Promovierende eine sehr wertvolle Quelle der Unterstützung auf dem Weg der Promotion sein können.

Eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Gesundheit sind *Führungskräfte- bzw. Beschäftigtentrainings*. Dadurch können Professor/innen bei ihren Leitungsaufgaben unterstützt werden, ihre Mitarbeitenden auf zukünftige Führungsaufgaben vorbereitet werden. Die Trainings sollten die effektive, zielgerichtete und produktive Zusammenarbeit fördern. Als Beispiel sei hier die Dahlem Leadership Academy an der Freien Universität Berlin genannt. Diese organisiert Veranstaltungen zu diversen

Themen wie zur effektiven Gestaltung von Teamarbeit, zur Mediation oder zu verantwortungsbewusster und wertschätzender Mitarbeiterführung und sollte sowohl für Professor/innen als auch wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigte offen stehen.

Des Weiteren sollten die konkreten *Arbeitsaufgaben und -inhalte* weiterhin so ausgestaltet sein, dass sie von den wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten als *herausfordernd, komplex und vielfältig* wahrgenommen werden. Dies zeigt sich in diesem systematischen Review als essentielle Ressource, die es erleichtert, die vorhandenen Arbeitsbelastungen zu bewältigen.

Darüber hinaus erfragten Groll und Kollegen (2010) gewünschte Maßnahmen, um die gesundheitliche Situation und das Wohlbefinden der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten zu verbessern. Die Zielgruppe ist besonders interessiert an Sport- und Bewegungsangeboten sowie Entspannungskursen und Rückenschule, weniger dagegen an Ernährungsberatung. Dementsprechend sollte ein vielfältiges und ausgewogenes niedrigschwelliges Angebot etabliert und kommuniziert werden. Bei den Hochschulen, die über ein solches Angebot verfügen, organisiert dieses der Hochschulsports. Diese gilt es auszubauen und auf dem Campus noch attraktiver zu machen (z.B. Fitnessstudios).

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|--------------|---|----|
| Abbildung 1. | Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit | 15 |
| Abbildung 2. | Flowchart der Recherche nach relevanten Befunden | 18 |
| Abbildung 3. | Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit | 28 |
| Abbildung 4. | Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit | 32 |
| Abbildung 5. | Pfadmodell von Schnitger und van Dick (2000) | 34 |
| Abbildung 6. | Das JD-R Modell zum Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit | 37 |
| Abbildung 7. | Anteil an Personen mit mäßigen/starken Schmerzen sowie Angaben zum Ernährungszustand | 38 |
| Abbildung 8. | Diagnosen der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten | 40 |
| Abbildung 9. | Untersuchte Merkmale der Arbeit und der (mentalen) Gesundheit bei wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten | 43 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|------------|---|-------|
| Tabelle 1. | Personal von 2006 bis 2015 nach Personalgruppen | 11 |
| Tabelle 2. | Begriffsebenen des wissenschaftlichen Nachwuchts nach Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013, S. 79) | 13 |
| Tabelle 3. | Unterscheidungsmerkmale der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten an deutschen Hochschulen | 13 |
| Tabelle 4. | Eingeschlossene empirische Studien zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren | 20–23 |
| Tabelle 5. | Eingeschlossene Gesundheitsberichte/Beschäftigtenbefragungen von Hochschulen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsindikatoren | 24–27 |
| Tabelle 6. | Vertragszeit und tatsächlich geleistete Arbeitszeit an der Universität Hildesheim (Seipel et al., 2015) | 29 |
| Tabelle 7. | Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der beruflichen Situation von befristet Beschäftigten | 35 |
| Tabelle 8. | Gesundheitszustand der Beschäftigten der Universität Konstanz | 39 |
| Tabelle 9. | Übersicht über die Auswertungen der Krankenkassendaten | 39 |

Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of managerial psychology*, 22 (3), 309–328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209–223. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Banscherus, U. & Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik Friedrich-Ebert-Stiftung. (2009). *Arbeitsplatz Hochschule. Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der „unternehmerischen Universität“*: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S. & Vijver, F. J. R. (2014). Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effects of Dispositional Optimism. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 30 (4), 322–332.
- Belschner, W., Gräser, S., Hellmann, A., Meis, A. & Schmitt, A. (2002). *Arbeitsplatz Universität - Die Oldenburger Studie zum Gesundheitsmanagement*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Bihler, S. M. E., Langer, M. F. & Müller, U. (2010). *Familie im Profil. Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen* (CHE Arbeitspapier, Bd. 133). Gütersloh: CHE.
- Booth, A., Sutton, A. & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review*: Sage.
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N. & Stough, C. (2011). A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology*, 60 (1), 112–140. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>
- Bruculeri, A. (2009). *Wissenschaftliche Karrieren in Europa. Laufbahn- und Erwerbsorientierung, Konflikt zwischen beruflichen und privaten Zielen, Karriereunsicherheit, Stresserleben und Wohlbefinden von NachwuchswissenschaftlerInnen aus Österreich, Deutschland und Großbritannien*. Dissertation, Universität Innsbruck. Innsbruck.
- Buche, A. & Gottburgsen, A. (2013). *Diversität in der Organisation Hochschule. Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten an der FAU Erlangen-Nürnberg* (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Hrsg.). Nürnberg.
- Burrows, E. & Keil, U. (2005). *Erster Gesundheitsbericht für die Technische Universität Darmstadt* (Technische Universität Darmstadt, Hrsg.). Darmstadt.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied psychology*, 86 (3), 499–512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2003). The Convergent Validity of Two Burnout Instruments: A Multitrait-Multimethod Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19 (1), 12.
- Donders, N. C., van der Gulden, J., Furer, J. W., Tax, B. & Roscam Abbing, E. W. (2003). Work stress and health effects among university personnel. *International archives of occupational and environmental health*, 76 (8), 605–613. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-003-0461-6>
- Engesser, S. & Magin, M. (2014). Die Arbeitszufriedenheit des kommunikations- und medienwissenschaftlichen Nachwuchses. *Publizistik*, 59 (3), 307–334. <http://dx.doi.org/10.1007/s11616-014-0210-8>
- Erzberger, C. (2010). *Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bremen* (Universität Bremen, Hrsg.). Bremen. Zugriff am 22.12.2016.
- Esdar, W. & Gorges, J. (2012). Ist Bologna angekommen? Nachwuchswissenschaftler/innen und die Umsetzung der Studienreform an deutschen Universitäten. *Becker, FG, Krücken, G. & Wild, E. Lehre in der Hochschule-Wirkungen von Anreizen, Kontextbedingungen und Reformen*, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 99–114.
- Esdar, W., Gorges, J., Kloke, K., Krücken, G. & Wild, E. (2011). Lehre unter den Forschungshut bringen... - *Empirische Befunde zu multipler Zielverfolgung und Zielkonflikten aus Sicht von Hochschulleitungen und Nachwuchswissenschaftler(inne)n* (Arbeitspapier, Nr. 148): Gütersloh: CHE Zentrum für Hochschulentwicklung.
- Fachhochschule Dortmund (Hrsg.). (2016). *Befragung zu Ressourcen und Belastungen an Arbeitsplätzen der FH Dortmund*. Dortmund. Zugriff am 02.01.2017. Verfügbar unter http://www.fh-dortmund.de/de/hs/servicebe/verw/dezernate/i/personal/pe-21/medien-1/13_07_2016__Ergebnisse_Zufriedenheitsbefragung_wissMA.pdf
- Faller, G. (2006). Gesundheit und Arbeit aus Sicht der verschiedenen Statusgruppen an Hochschulen. In G. Faller & P.-E. Schnabel (Hrsg.), *Wege zur gesunden Hochschule. Ein Leitfaden für die Praxis* (S. 35–56). Berlin: edition sigma.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15 (1), 53–72.
- Gloria, C. T. & Steinhardt, M. A. (2016). The direct and mediating roles of positive emotions on work engagement among postdoctoral fellows. *Studies in Higher Education*, 1–13. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2016.1138938>
- Gräser, S. (2003). Hochschule und Gesundheit: *Salutogenese am Arbeitsplatz Universität*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Grobe, T. G., Steinmann, S. & Gerr, J. (2015). *Gesundheitsreport 2015* (BARMER GEK, Hrsg.). Wuppertal. Zugriff am 06.01.2017. Verfügbar unter <https://www.barmer.de/blob/38956/294f0daae8d17808106653fea21a610d/data/pdf-gesundheitsreport-bawue-2015.pdf>

- Groll, C., Stark, A. & Zalpour, C. (2010). Wozu betriebliche Gesundheitsförderung? *Prävention und Gesundheitsförderung*, 5 (2), 82–88.
- Grünn, D., Hecht, H., Rubelt, J. & Schmidt, B. (2009). Der wissenschaftliche“ Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen.
- Heise, E. & Zaepernick-Rothe, U. (2012). Zufriedenheit von Lehrenden an deutschen Universitäten mit ihrer Lehrtätigkeit. In F. G. Becker, G. Krücken & E. Wild (Hrsg.), *Gute Lehre in der Hochschule. Wirkungen von Anreizen, Kontextbedingungen und Reformen* (S. 115–135). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Höge, T., Brucculeri, A. & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, Zielkonflikte und Wohlbefinden bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56 (4), 159–172. <http://dx.doi.org/10.1026/0932-4089/a000088>
- Höhle, E. A. & Teichler, U. (2013). Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany. In P. J. Bentley, H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure & V. L. Meek (Hrsg.), *Job Satisfaction around the Academic World* (S. 125–143). Dordrecht: Springer Netherlands. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_7
- Hüttges, A. & Fay, D. (2013). Karrierebedingungen weiblicher und männlicher Postdocs in der außerhochschulischen Forschung. *Arbeit* (3), 224–235.
- Huwendiek, S., Hahn, E. G., Tönshoff, B. & Nikendei, C. (2013). Herausforderungen Lehrender in der Medizin: Ergebnisse einer Umfrage unter Mitgliedern der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung. *GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung*, 30 (3), 1–12.
- Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. Hannover: HIS Forum Hochschule.
- Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2010). *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS Forum Hochschule.
- Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). *Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Health work. Basic Book, New York*.
- Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.). (2016). BKK Gesundheitsreport 2016. Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Koall, I. & Wengelski-Strock, S. (2014). „Und dann schrieb die Arbeit sich wie von selbst“. Die wissenschaftliche Qualifikation als professioneller Reflexionsprozess durch Gruppensupervision. *Supervision*, 3 (3), 18–26.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kwiek, M. & Antonowicz, D. (2013). Academic Work, Working Conditions and Job Satisfaction. In U. Teichler & E. A. Höhle (Hrsg.), *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries* (S. 37–54). Dordrecht: Springer Netherlands. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-5977-0_3
- Luhmann, N. (2009). *Soziologische Aufklärung. Beiträge zur funktionalen Differenzierung der Gesellschaft* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Mah, D.-K., Kubath, S. & Leitner, K. (2012). *Bericht zur WM-Studie 2012* (Technische Universität Berlin, Hrsg.). Berlin. Zugriff am 04.01.2017.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L. & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research. A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress*, 21 (1), 85–95. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370701264552>
- Mess, F., Gerth, D., Hanke, J., Rabel, M. & Walter, U. N. (2016). Gesundheitsverhalten und Gesundheit bei wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten – ein Vergleich an der Universität Konstanz. In A. Göring & D. Möllenbeck (Hrsg.), *Bewegungsorientierte Gesundheitsförderung an Hochschulen* (S. 115–129). Universitätsverlag Göttingen. Zugriff am 16.12.2016. Verfügbar unter https://www.researchgate.net/profile/Filip_Mess/publication/310109118_Gesundheitsverhalten_und_Gesundheit_bei_wissenschaftlichen_und_nicht-wissenschaftlichen_Beschäftigten/links/5828ee7a08aefcd7b8c41daa.pdf
- Metz, A. M., Rothe, H. J. & Pitack, J. (2006). Ressourcen, Belastungen und Beanspruchung wissenschaftlicher Mitarbeiter. *Wirtschaftspsychologie*, 2 (3), 72–80.
- Meyer, M., Böttcher, M. & Glushanok, I. (2015). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2014. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2015: Neue Wege für mehr Gesundheit - Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement* (S. 341–548). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-662-47264-4_30
- Michel, A., Sonntag, K., Stegmaier, R. & Meiser, D. (2007). Auswirkungen von Veränderungsprozessen im Hochschulbereich auf Stresserleben und Arbeitszufriedenheit wissenschaftlicher Mitarbeiter. *Qualitätssicherung und-entwicklung an Hochschulen: Methoden und Ergebnisse*, 257–269.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D. & Sonntag, K. (2009a). Der Elfenbeinturm öffnet sich - Veränderungsprozesse im Hochschulbereich: Werden Commitment to Change und Person-Organisations-Passung durch Prozessmerkmale bestimmt? *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8 (1), 1–13.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D. & Sonntag, K. (2009b). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change-Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 53 (1), 11–21.

- Mittelbauinitiative Göttingen. (2010). *Ergebnisse der Befragung*, Mittelbauinitiative Göttingen. Zugriff am 05.01.2017. Verfügbar unter <http://mittelbauinitiative.blogspot.de/ergebnisse/>
- Mittelbauinitiative TU Dresden (Hrsg.). (2014). *Vorstellung der Ergebnisse der Befragung durch die Mittelbauinitiative an der TU Dresden*. Dresden. Zugriff am 22.12.2016. Verfügbar unter <http://mittelbau-dresden.de/wp-content/uploads/sites/2/2014/01/praesentation.pdf>
- Mittelbauinitiative Universität Leipzig (Hrsg.). (2015). *Umfrage zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus und wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Leipzig*. Leipzig. Zugriff am 06.01.2017. Verfügbar unter <http://mittelbau-leipzig.de/wp-content/uploads/sites/23/2015/11/MULE-Pr%C3%A4sentation-04115NEU.pdf>
- Möller, C. (2011). Wissenschaftlicher Mittelbau – privilegiert und prekär? *Frauen- und Geschlechterforschung NRW* (28), 41–49.
- Neubert, A. & Bocklisch, F. (2013). *Umfrage zur Befindlichkeit des akademischen Mittelbaus an der TU Chemnitz 2013* (TU Chemnitz, Hrsg.). Chemnitz. Zugriff am 22.12.2016.
- Rost, H. & Schmidt, J. (2003). Universität Bamberg - eine familienfreundliche Hochschule?: zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der Universität Bamberg.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3 (1), 71–92.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of The Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämming (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43–68). New York: Springer Science + Business Media.
- Schewe, A. F., Hülsheger, U. R. & Maier, G. W. (2014). Metaanalyse – praktische Schritte und Entscheidungen im Umsetzungsprozess. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 58 (4), 186–205.
- Schmidt, B. (2008). „Ich war vor allem auf mich alleine gestellt“. Die Einstiegsphase junger Nachwuchswissenschaftler/innen in den „Arbeitsplatz Hochschule“. *Zeitschrift für Pädagogik*, 54 (5), 722–739.
- Schnabel, P. (2006). Zur Gesundheit des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen – vermeidbare Belastungen erkennen und Potenziale fördern. In G. Faller & P.-E. Schnabel (Hrsg.), *Wege zur gesunden Hochschule. Ein Leitfaden für die Praxis* (S. 141–159). Berlin: edition sigma.
- Schnitger, C. & van Dick, R. (2000). Die Arbeit von Wissenschaftlern: Subjektive Wahrnehmung von Stress und Zufriedenheit. *Report Psychologie*, 25 (10), 660–667.
- Schomburg, H., Flöther, C. & Wolf, V. (2012). Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. *Projektbericht. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel)*, Universität Kassel.
- Seipel, C., Benit, N. & Richter, T. (2015). *Zur Beschäftigungssituation des akademischen Mittelbaus. Ergebnisse der ersten Befragung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter_innen der Stiftung Universität Hildesheim* (Universität Hildesheim, Hrsg.). Hildesheim. Zugriff am 22.12.2016.
- Sinß, F. & Seitz, J. (2010). *Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung der JGU Mainz September 2010* (Universität Mainz, Hrsg.). Mainz: Gesunde Universität Mainz. Verfügbar unter <http://docplayer.org/11096620-Gesundheitsbericht-ergebnisse-der-mitarbeiterbefragung-der-jgu-mainz-september-2010.html>
- Spurk, D., Hirschi, A. & Kauffeld, S. (2016). A New Perspective on the Etiology of Workaholism. The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24 (4), 747–764. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072715616127>
- Statistisches Bundesamt. (2015). Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2014.
- Statistisches Bundesamt. (2016). Personal an Hochschulen - Vorläufige Ergebnisse - 2015. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402158004.pdf?__blob=publicationFile
- Stöbel, U. (2008). *MitarbeiterInnenbefragung zum Arbeitsplatz Hochschule an der Universität Freiburg. Kurzbericht im Auftrag des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Freiburg* (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Hrsg.). Freiburg. Zugriff am 22.12.2016. Verfügbar unter <http://www.gesunde.uni-freiburg.de/bilder-dokumente/MitarbeiterInnenbefragung%202007>
- Stöbel, U., Hildebrand, C. & Michaelis, M. (2010). Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei Beschäftigten an den Universitäten Freiburg und Karlsruhe. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 5 (3), 215–222. <http://dx.doi.org/10.1007/s11553-010-0233-6>
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G. & Van Iersel-Van Silfhout, Ingrid J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dualprocess model for the effects of occupational stress. *Work & Stress*, 15 (4), 283–296.
- TU Kaiserslautern (Hrsg.). (Oktober 2016). *Befragung zur Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten der TU Kaiserslautern 2016*. Kaiserslautern. Zugriff am 02.01.2017. Verfügbar unter http://www.uni-kl.de/fileadmin/akgesund/pdf/Ergebnisbrosch%C3%BCre_Befragung_2016.pdf
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L. & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24 (1), 41–61.

- Universität Hannover (Hrsg.). (2013). *Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus durch die Initiative Mittelbau Hannover*. Hannover. Zugriff am 06.01.2017.
- Universität Trier (Hrsg.). (2016). *Der „wissenschaftliche Mittelbau“ an der Universität Trier. Zwischen Karriereaussichten und Abbruch-tendenzen*. Trier. Zugriff am 06.01.2017.
- Vera, M., Salanova, M. & Martin, B. (2010). University Faculty and Work-Related Well-Being: The Importance of the Triple Work Profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (2), 581–602.
- Wagner-Baier, A., Funke, F. & Mummendey, A. (2011). *Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdotorandinnen und Post-doktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena*: Friedrich-Schiller-Universi-tät Jena, Graduierten-Akademie.
- Weiss, C. & Vogel, P. (2014). *1. Bericht des Gesundheitsmanagements* (Gesundheitsmanagement der Universität Stuttgart, Hrsg.). Stuttgart: Universität Stuttgart. Zugriff am 22.12.2016. Verfügbar unter http://www.uni-stuttgart.de/gesundheit/pdf/Gesundheitsbericht_Universitaet_Stuttgart_2014.pdf
- Weltgesundheitsorganisation. (1986). Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung. Zugriff am 13.03.2015. Verfügbar unter http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf
- Wiegel, C., Sattler, S., Goritz, A. S. & Diewald, M. (2016). Work-related stress and cognitive enhancement among university teachers. *Anxiety, stress, and coping*, 29 (1), 100–117. <http://dx.doi.org/10.1080/10615806.2015.1025764>
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J. & Boyd, C. (2003). *Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey*. *International Journal of Stress Management*, 10 (1), 51.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J. & Hapuarachchi, J. (2002). *Occupational stress in Australian universities: A national survey*, National Tertiary Education Union. Melbourne, Australien.
- Wirth, W., Stämpfli, I., Böcking, S. & Matthes, J. (2008). Führen viele Wege nach Rom? *Publizistik*, 53 (1), 85–113.
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten*. Drs. 4009-14. Verfügbar unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

Anhang

Tabelle A: Spezifische Auswertungen der Krankenkassendaten hinsichtlich bestimmter Diagnosen

| | | Die Techniker | | BKK | | AOK | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|------|-------------------|------|-------------------|------|
| | | Lehre & Forschung | ∅ | Lehre & Forschung | ∅ | Lehre & Forschung | ∅ |
| Atemwegserkrankungen | AU-Fälle je VJ | 0,21 | 0,38 | 0,21 | | 0,20 | 0,44 |
| | AU-Tage je VJ | 1,26 | 2,44 | 1,13 | 2,76 | | |
| Muskel-Skeletterkrankungen | AU-Fälle je VJ | 0,05 | 0,16 | 0,04 | | 0,05 | 0,35 |
| | AU-Tage je VJ | 0,65 | 2,98 | 0,47 | 3,98 | | |
| Psychische/Verhaltensstörungen | AU-Fälle je VJ | 0,03 | 0,06 | 0,03 | | 0,03 | 0,11 |
| | AU-Tage je VJ | 0,93 | 2,71 | 0,82 | 2,30 | | |
| Verletzungen/Vergiftungen | AU-Fälle je VJ | 0,04 | 0,08 | | | 0,04 | 0,16 |
| | AU-Tage je VJ | 0,63 | 1,64 | | | | |
| Erkrankungen des Verdauungssystems | AU-Fälle je VJ | 0,06 | 0,12 | | | 0,06 | 0,20 |
| | AU-Tage je VJ | 0,29 | 0,74 | | | | |
| Herz-Kreislaferkrankungen | AU-Fälle je VJ | 0,01 | 0,03 | | | 0,02 | 0,08 |
| | AU-Tage je VJ | 0,26 | 0,57 | | | | |

Anmerkung. BKK: Knieps & Pfaff, 2016; AOK: Meyer et al., 2015; Die Techniker: angefragte Daten erhalten von Albrecht Wehner am 14.12.2016.



„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung“

Mit dem Ratgeber Arbeitsplatz Hochschule und Forschung möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen helfen, ihre Rechte kennenzulernen und auch durchzusetzen.

Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 2 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft“

Mit dem Ratgeber wollen wir den Beschäftigten sowie ihren Interessenvertretungen eine Orientierungshilfe zur Umsetzung des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an die Hand geben. Dabei finden sich neben Erläuterungen zum Gesetzestext auch Tipps und konkrete Beispiele.

Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen“

Die Broschüre hilft studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, ihre Rechte zu kennen und durchzusetzen. Sie kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 1,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de



„Lehrbeauftragte“

Immer mehr Lehrbeauftragte sorgen dafür, dass der Lehrbetrieb an den Hochschulen läuft. Der Ratgeber zeigt dazu den rechtlichen Rahmen auf und liefert Hintergrundinformationen. Er kann beim GEW-Hauptvorstand zum Einzelpreis von 0,50 Euro zzgl. Versandkosten angefordert werden unter: broschueren@gew.de.

Lehrbeauftragte

Rechtlicher Rahmen und Hintergrundinformationen
Erarbeitet von Cord Würmann, Rechtsanwalt
Mit einem Positionspapier der GEW

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges _____

Honorarkraft

in Elternzeit bis _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehstandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstr. 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

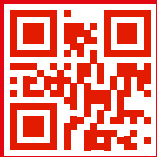
GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.gew.de