

Nachwuchsmangel auch in der Wissenschaft

Situation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den fünf deutschen veterinärmedizinischen Bildungsstätten

Roswitha Merle¹ und Dora Bernigau²

Zur Verbesserung der Situation um den veterinärmedizinischen wissenschaftlichen Nachwuchs hat sich die „Initiative Wissenschaftlicher Mitarbeitende“ (IWimi) gegründet und u. a. eine Onlineumfrage an den fünf veterinärmedizinischen Bildungsstätten durchgeführt. Die Ergebnisse sind hier kurz zusammengefasst.

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist an den Universitäten ein fundamentaler Bestandteil in den Bereichen Forschung, Lehre sowie Administration. Für die (Veterinär)medizin kommt als zusätzliche, aber sehr gewichtige Säule die Dienstleistung und Patientenversorgung hinzu. Der wachsende Anspruch an die Mitarbeitenden in allen Bereichen gepaart mit dem Umstand, dass v. a. in den letzten Jahren ein Nachwuchsmangel zu verzeichnen ist, hat Prof. Dr. Martin Kramer und Prof. Dr. Arwid Daugschies, Präsident und Vizepräsident der Deutschen Veterinärmedizinischen Gesellschaft (DVG), bereits 2017 dazu veranlasst, ein Positionspapier zur Entwicklung des veterinärmedizinischen wissenschaftlichen Nachwuchses an den deutschen Universitäten zu verfassen [1]. Damit wurde verdeutlicht, dass die Nachwuchsförderung sowie die generelle Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses ein großes Anliegen der DVG ist.

2021 trafen sich erstmals Vertreter:innen aus der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden der fünf deutschen veterinärmedizinischen Bildungsstätten, um diese Themen zu erörtern. Nach weiteren Treffen wurde als erste Interessenvertretung des akademischen Nachwuchses unter dem Dach der DVG im November 2021 die „Initiative Wissenschaftlicher Mitarbeitende“ (IWimi) gegründet. Die wachsende Gruppe initiierte eine sehr fruchtbare und zielorientierte Diskussion, deren Ergebnisse u. a. die nachfolgend beschriebene Onlineumfrage sowie ein erstes Treffen im März 2022 waren.

Onlineumfrage

Nachdem Untersuchungen unter praktizierenden und nicht kurativ tätigen Tierärzt:innen [2, 3] zeigten, dass die Kolleg:innen in diesen

Berufsgruppen häufig belastet und unzufrieden sind, wurden 2020 und 2021 an den fünf deutschen veterinärmedizinischen Bildungsstätten Berlin, Gießen, Hannover, Leipzig und München unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden Onlineumfragen durchgeführt, um die Situation der an den deutschen Hochschulen tätigen Tierärzt:innen der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeitende zu erfassen.

Material und Methoden

Themenblöcke der Umfragen waren die Charakterisierung der Stelle sowie der teilnehmenden Person, die Arbeitsaufgaben, Situation im täglichen Arbeitsumfeld und Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung. Gefragt wurde auch nach Belastungsquellen im Arbeitsalltag und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Promovierende erhielten zusätzliche Fragen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Dissertation.

Nach Beendigung der Umfrage am ersten Standort, der Stiftung Tierärztliche Hochschule (TiHo) Hannover, wurde der Fragebogen noch leicht angepasst, wodurch bestimmte Fragen an der TiHo nicht gestellt worden sind.

Die Fragen waren zum größten Teil Single-Choice-Fragen oder wurden auf 4-Punkt-Likertskalen abgebildet. Einige Daten wurden als Zahlen erhoben, in einer Freitextfrage konnten schriftliche Kommentare abgegeben werden. Es gab keine Pflichtfragen, dafür mehrere Filterfragen, sodass die Anzahl der Personen, die eine Frage beantwortet haben, variierte. Die Teilnehmenden haben bis zu 70 Fragen beantwortet.

Alle Umfragen wurden mit LimeSurvey (Version 3.15.9, © 2006-2021 LimeSurvey GmbH, Hamburg, Germany) erstellt und mit IBM SPSS Statistics Version 27 (SPSS, Inc., Chicago, IL) gemeinsam ausgewertet.

Kategoriale Daten wurden deskriptiv in Form von Häufigkeitstabellen ausgewertet, von den quantitativen Variablen wurden die Kennzahlen Median, 25 Prozent- und 75 Prozent-Quantil ermittelt. Fragen auf Likertskalen wurden grafisch als Stacked-Bar-Charts aufbereitet.

Um Einflussfaktoren auf die Frage, ob der oder die Teilnehmende Angst um die berufliche Zukunft hat (4-Punkt-Likertskala), zu untersuchen, wurde ein multivariablen Regressionsmodell mit dieser Variable als Zielgröße erstellt. Mit dem gleichen Modelltyp wurden Einflussfaktoren auf die Aussage „Ich bin im Großen und Ganzen zufrieden mit meiner Arbeitsstelle“ (4-Punkt-Likertskala) untersucht.

In einer Veranstaltung am 28.03.2022, an der 51 wissenschaftliche Mitarbeitende der Bildungsstätten teilnahmen, wurden Aspekte zur Arbeitszeit, zu Zielvereinbarungen sowie zu Qualifikationsmöglichkeiten diskutiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

Ergebnisse

Insgesamt nahmen 577 Personen an den Umfragen teil, das entsprach zwischen 30 und 50 Prozent der angestellten Wissenschaftler:innen (**Tab. 1**).

Die durchschnittliche Vertragsdauer der befristet Beschäftigten lag bei 24 Monaten.

Frage	Antwort	Anzahl
Standort	Berlin	81
	Gießen	88
	Hannover	281
	Leipzig	79
	München	48
Geschlecht	weiblich	344
	männlich	122
Position am Fachbereich	PraeDoc	252
	PostDoc befristet	244
	PostDoc unbefristet	82
Arbeitsort	Klinik	184
	Institut	274
	Verwaltung	9
Stelle*	Haushaltsstelle	158
	Drittmittelstelle	75

* Antworten aus Hannover fehlend

Tab. 1: Attribute der 577 Teilnehmenden

Hauptaufgaben

Bei den Hauptaufgaben zeigte sich, dass auch Personen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, teilweise in die Lehre eingebunden sind (**Abb. 1**). Außerdem fiel auf, dass nur relativ wenige Post-Docs mit Haushaltsstellen in den Klinikbetrieb eingebunden sind, was die Qualität der Patientenversorgung möglicherweise beeinträchtigt.

Arbeitssituation

Die Antworten auf die Fragen zur Arbeitssituation zeigten, dass die Teilnehmenden insgesamt zufrieden waren: Immer: 28 Prozent (n=135); Eher: 47 Prozent (n=225); Weniger: 20 Prozent (n=98); Gar nicht: 5 Prozent (n=25) (**Abb. 3**). Am wenigsten traf dies auf die übertragene Arbeitsmenge und den Überstundenausgleich

zu. Teilnehmende, die psychische Gewalt erfahren haben, oder solche, die Angst um ihre berufliche Zukunft hatten, waren insgesamt weniger zufrieden.

Unterstützung und Qualifizierung

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab an, genug Zeit für die Weiterbildung und einen zufriedenstellenden Wissenszuwachs zu haben. Bei der finanziellen Unterstützung, der zeitlichen Freistellung und der Unterstützung durch Vorgesetzte äußerten sich die Teilnehmenden aus Kliniken deutlich negativer als die aus Instituten (**Abb. 4**). Mitarbeitende in Dauerstellen fühlten sich insgesamt besser unterstützt in ihrer Qualifikation als befristet Angestellte (**Abb. 5**).

Belastung im Arbeitsalltag

Auch bei den Belastungen im Arbeitsalltag gab es Unterschiede zwischen Mitarbeitenden in Kliniken und Instituten (**Abb. 6**): Die Angestellten in Kliniken gaben mehr Belastungen an, insbesondere mussten sie häufiger Arbeit von Kolleg:innen übernehmen. Mitarbeitende auf Dauerstellen litten noch häufiger unter Unterbrechungen und Zeitdruck (**Abb. 7**).

Besondere Belastungen

103 von 466 Teilnehmenden (22 Prozent) berichteten über psychische Gewalt (z. B. verbal beleidigen, verspotten, Unwahrheiten/ Gerüchte verbreiten, ausgrenzen). Immerhin 22 Teilnehmerinnen gaben an, dass sie sexualisierte Gewalt im Arbeitsalltag erlebt hatten (4,7 Prozent, n=466). Dies schließt unangemessene Kommentare zu Körper oder Privatleben, Zu-Nahekommen und Berühren ein.

27 Prozent der Teilnehmenden (64 von 237) hatten aufgrund ihrer Situation an der Universität Angst um ihre berufliche Zukunft. Im statistischen Modell zeigte sich, dass besonders Frauen in unbefristeten Positionen und solche, die psychische Gewalt erfahren haben, besorgt sind.

28 Prozent der Teilnehmenden hatten Kinder (313 von 470). 113 von 413 (27 Prozent) verzichteten auf Kinder oder verschoben ihren Kinderwunsch aufgrund der Arbeitsbedingungen.

Promotion

Die zusätzlichen Fragen zur Promotion wurden von 92 Teilnehmenden beantwortet (ohne Hannover). Mehr oder bessere Betreuung wünschten sich 82 Prozent (42 von 51) der Teilnehmenden, die in einer Klinik arbeiteten, und 72 Prozent (26 von 36) derer, die in einem Institut arbeiteten.

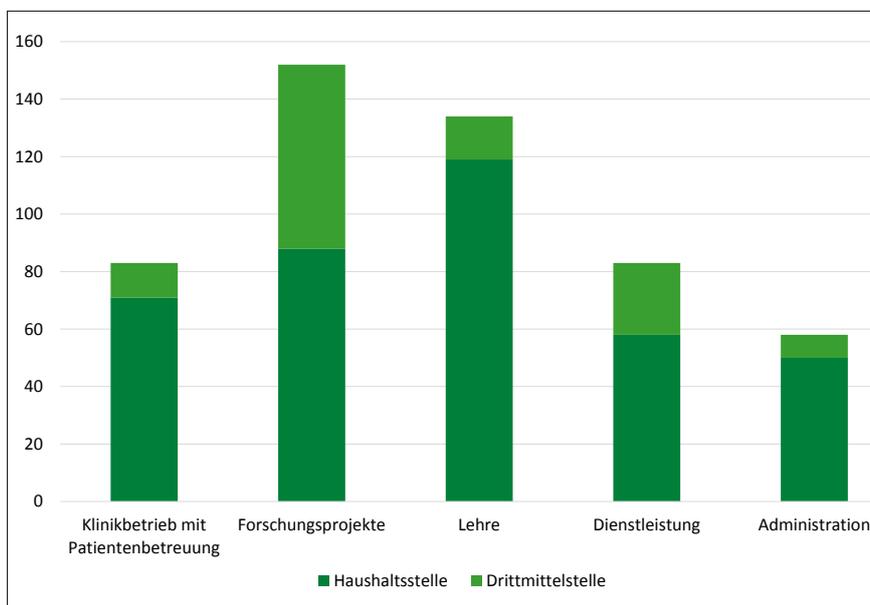


Abb. 1: Verteilung der Aufgaben unter Haushalts- und Drittmittelstellen (n = 296 wissenschaftliche Mitarbeitende an vier Standorten; Antworten aus Hannover fehlend).

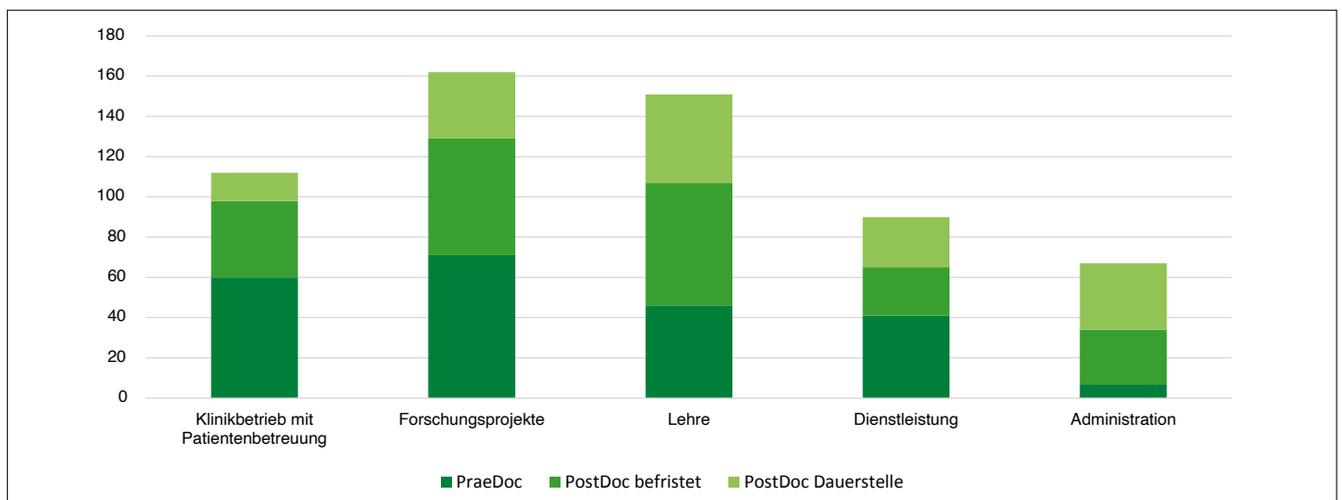


Abb. 2: Verteilung der Aufgaben unter den Positionen PraeDoc, PostDoc befristet und PostDoc mit Dauerstelle (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

	Klinik	Institut
ausschließlich Doktormutter/ Doktorvater	43 Prozent (n=22)	25 Prozent (n=9)
zusätzliche/r explizit benannte/r Betreuer:in	33 Prozent (n=17)	42 Prozent (n=15)
zusätzliche/r Betreuer:in – nicht explizit benannt	24 Prozent (n=12)	39 Prozent (n=14)

Tab. 2: Angaben zur Betreuungssituation (n = 92 wissenschaftliche Mitarbeitende an vier Standorten; Antworten aus Hannover fehlend)

Diskussion während der Onlineveranstaltung

Während der Onlineveranstaltung am 28.03.2022 wurden vier Themen diskutiert, die zu einer Entlastung der Arbeitssituation beitragen könnten.

Kernarbeitszeiten/mobiles Arbeiten

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird von vielen wissenschaftlichen Mitarbeitenden geschätzt und es besteht der Wunsch, dass dies auch zukünftig ermöglicht wird. Mit diesem Angebot kann die Attraktivität der Universität als Arbeitsplatz erhöht werden. Da nicht alle Mitarbeitenden gleichermaßen die Möglichkeit haben, mobil zu arbeiten – in der Patientenversorgung ist dies z. B. nicht möglich –, mag es für manche Personen ungerecht erscheinen.

Daher ist es wichtig, flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle anzubieten, die sowohl den Erfordernissen der Arbeit als auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen.

Zielvereinbarungen

Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sind an deutschen Hochschulen verpflichtend, Mitarbeitende sollten sie deshalb einfordern, falls der oder die Vorgesetzte kein entsprechendes Angebot macht. Wichtig ist dabei, dass Raum für Feedback in beide Richtungen gegeben und das Gespräch nicht nur einseitig geführt wird. Auch die Festsetzung von Zielen sollten für beide Seiten vereinbart werden. Das Ziel eines solchen Gesprächs ist, Verbindlichkeit herzustellen, Leistung sichtbar zu machen und die Mitarbeitenden zu motivieren.

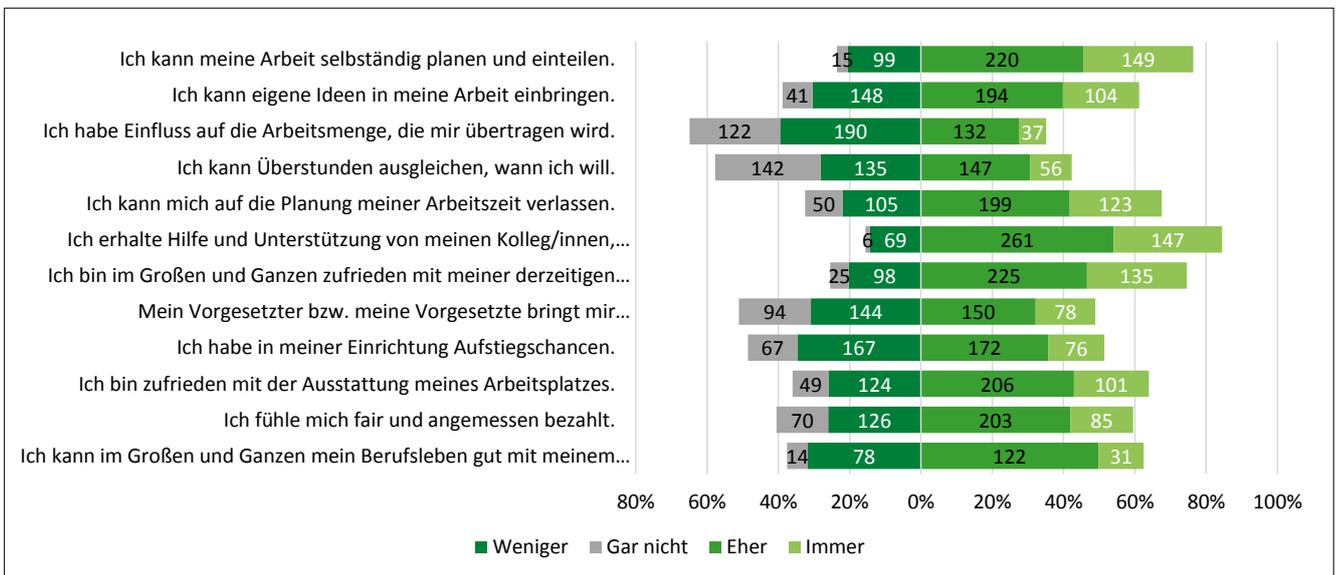


Abb. 3: Angaben zur Arbeitssituation (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

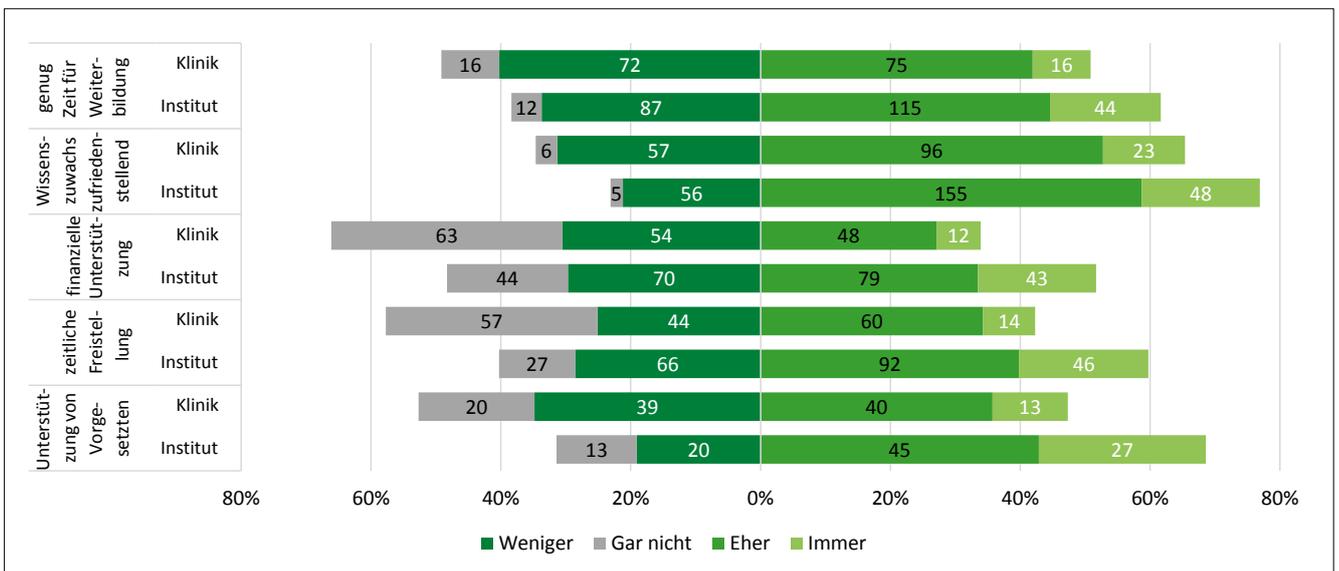


Abb. 4: Angaben zur Unterstützung der Qualifizierung getrennt nach Kliniken und Instituten (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

(Weiter-)Qualifikation

Das Angebot an Qualifikationsmöglichkeiten ist in vielen Fachgebieten erfreulich groß. Durch die Internationalisierung rücken die europäischen Qualifizierungsziele (Diplomate des European College) in bestimmten Bereichen vor die „klassischen“ nationalen Ausbildungen (Gebiets- und Zusatzbezeichnungen). Insgesamt erscheinen die Qualifizierungszeiten mit einer durchschnittlich dreijährigen Promotionszeit nach dem Studium und mindestens genauso lange bzw. länger für eine Gebietsbezeichnung als zu lang. Zudem gibt es in manchen Bereichen nur wenige Stellen. Hier sollte nach neuen Wegen gesucht werden.

Diskussion

An der in den Jahren 2020 bzw. 2021 an allen deutschen veterinärmedizinischen Bildungsstätten durchgeführten Onlineumfrage nahmen erfreulich viele wissenschaftliche Mitarbeitende (n=577, 30–50 Prozent) teil. Dies bestätigt einmal mehr die Wichtigkeit, die Situation und die Nachwuchsschwierigkeiten für diese Statusgruppe zu analysieren und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen.

Ebenso erfreulich ist es, dass ein Großteil der Umfrageteilnehmenden mit der allgemeinen Situation in der eigenen Einrichtung zufrieden ist. Auch wird der kollegiale Umgang miteinander und eine überwiegend gute Arbeitsatmosphäre von vielen Teilnehmenden als positiv angegeben.

Die Umfrageergebnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen, dass hier an allen Standorten eine Verbesserung notwendig erscheint. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, anteiliges mobiles Arbeiten sowie besser planbare Arbeitszeiten und die Reduktion von Überstunden bzw. ein angemessener Ausgleich für Letztere könnten mögliche Lösungsansätze darstellen.

Die Kluft zwischen der Situation in den Kliniken im Vergleich zu den anderen Einrichtungen ist bisweilen erheblich (nicht zuletzt aufgrund der Patientenversorgung und damit verbundenen Nacht- und Wochenenddiensten). Vielen klinisch tätigen Kolleg:innen fehlt die Zeit für eine Qualifikation und/oder die Forschung. Besonders hier, aber auch generell, muss mehr Personal zur Verfügung stehen (wissenschaftliche Mitarbeitende aber auch technisches Personal), um geregelte Dienstzeiten und Zeit für o. g. Tätigkeiten realisieren zu können.

Über alle Einrichtungen hinweg wünschen sich die wissenschaftlichen Mitarbeitenden klare Zielvereinbarungen mit ihren direkten Dienstvorgesetzten, in denen u. a. Freiräume für die Weiterqualifikation und Forschungsprojekte festgelegt werden und von den Vorgesetzten aktive Unterstützung zugesagt wird.

Bei den Kolleg:innen mit Dauerstellen gibt es einige Besonderheiten: Grundsätzlich fühlt sich die Mehrheit generell besser unterstützt. Ob dies daran liegen könnte, dass sie sich über die Zeit ihrer Anstellung an die bestehenden und kaum veränderbaren Gegebenheiten des Systems Universität adaptiert haben, bleibt offen. Andererseits fühlen sich diese Wissenschaftler:innen aber insgesamt am stärksten belastet (z. B. durch Unterbrechungen ihrer originären Tätigkeiten durch unvorhergesehene andere Aufgaben oder/und ein auf sie lastender Zeitdruck). Dies könnte mit der Position zusammenhängen, die ein wissenschaftlicher Mitarbeitender mit einer Dauerstelle bekleidet: Er/sie ist gewissermaßen in einer Sandwichposition zwischen Professor:in und den befristeten Kolleg:innen und nimmt den Hochschullehrer:innen eine Vielzahl an Aufgaben ab (Lehrkoordination, Zwischenbetreuung von Promovenden, administrative Auflagen inkl. akademischer Selbstverwaltung etc.). Somit bleibt oft zu wenig Zeit für die eigene Forschung und Fort- bzw. Weiterbildung.

Die Umfrageergebnisse der Promovierenden zeigen, dass die Betreuung der Dissertationsprojekte deutlich verbessert werden muss. Hier wären regelmäßige Termine mit dem Doktorvater/der Doktorin, ein strukturiertes, an allen Standorten existierendes Promovierendenprogramm sowie ein weiterer/eine weitere explizit benannte/r Ansprechpartner:in neben dem/der betreuenden Hochschullehrer:in zu nennen.

Fazit und Ausblick

Der überall bestehende Nachwuchsmangel stellt auch an den veterinärmedizinischen Bildungsstätten eine Herausforderung dar. Denn alle Bereiche, die von Tierärzt:innen an einer veterinärmedizinischen Bildungsstätte abgebildet werden müssen – also Lehre, Forschung, aber auch Dienstleistung – werden zu einem erheblichen Anteil von der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bewältigt. Dabei herrscht der Mangel nicht unter den Promovierenden, sondern unter denen, die nach

Mitwirkung in der IWimi

IWimi soll eine Interessensvertretung und Vernetzung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden aller Bereiche, also auch universitätsnahen und außeruniversitären Einrichtungen sein. Bei Interesse an der Mitwirkung in IWimi, Fragen und Anregungen freuen wir uns über eine E-Mail an: bernigau@vetmed.uni-leipzig.de

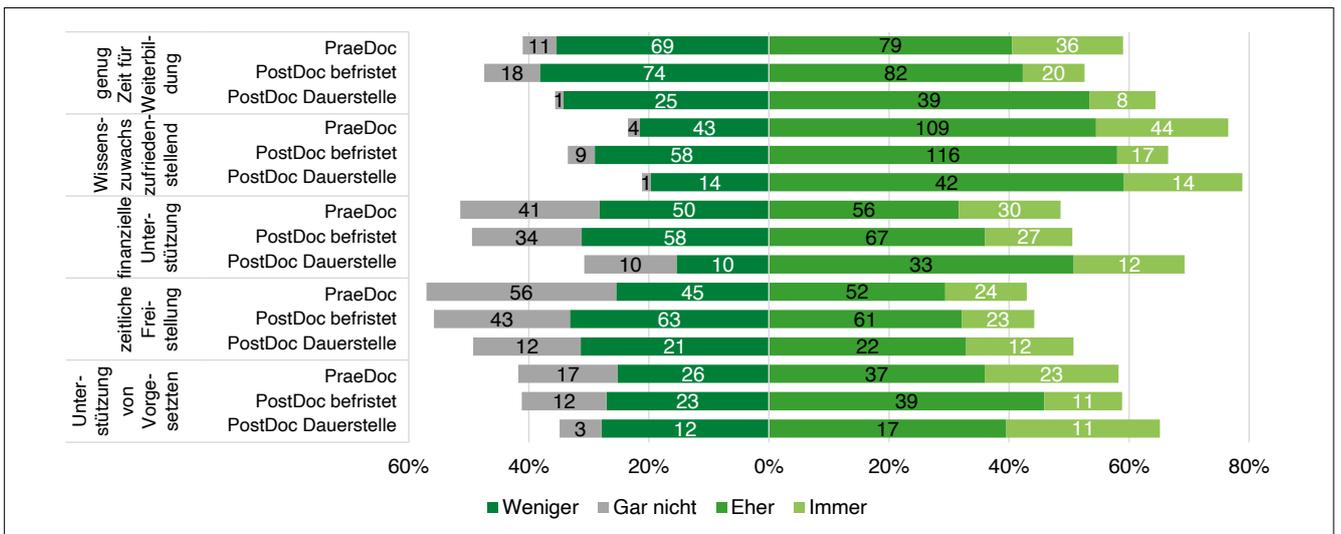


Abb. 5: Angaben zur Unterstützung der Qualifizierung je nach Stellensituation (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

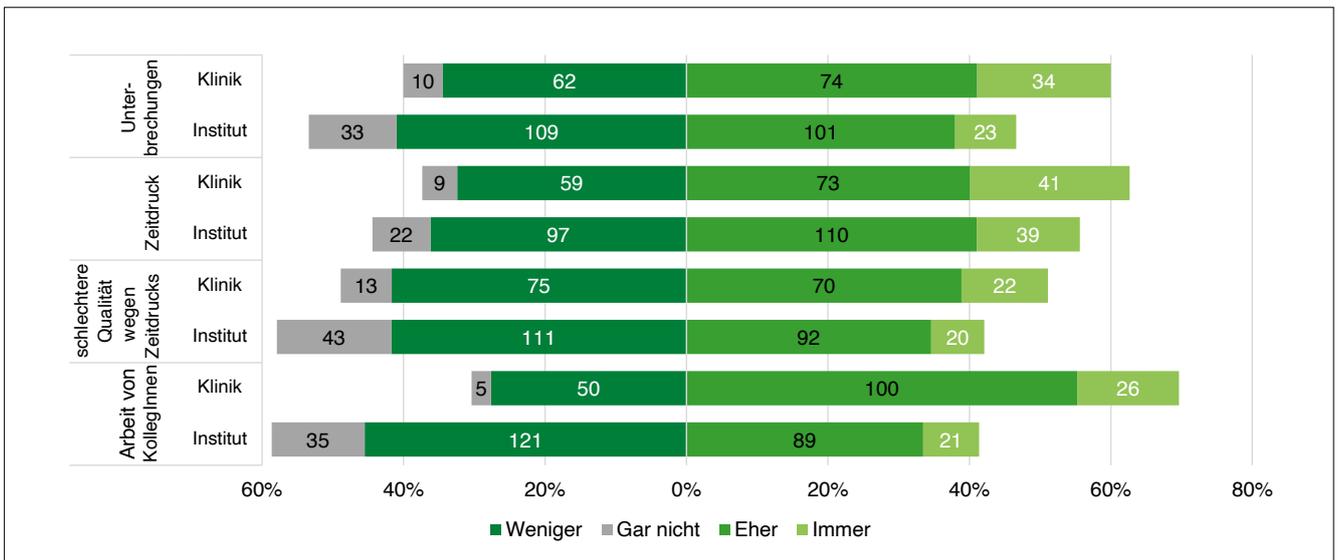


Abb. 6: Ausprägung von Belastungen im Arbeitsalltag getrennt nach Kliniken und Instituten (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

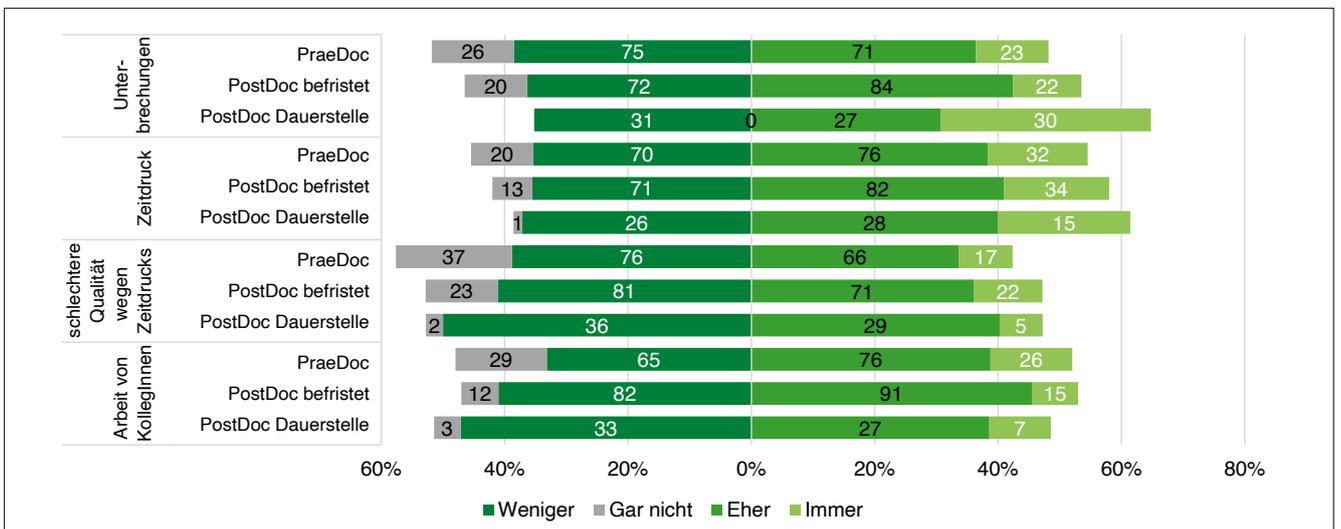


Abb. 7: Ausprägung von Belastungen im Arbeitsalltag je nach Stellensituation (n = 577 wissenschaftliche Mitarbeitende an fünf Standorten).

erfolgreicher Promotion aus verschiedenen Gründen nicht an der Hochschule bleiben. Eine Dreifachbelastung durch Lehre, Forschung und Dienstleistung mit einem Mangel an Stellen, zum Teil kurze, befristete Arbeitsverträge und die Grenzen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sind sicherlich nur einige der Gründe dafür. Insgesamt wäre es wichtig, bereits während des Studiums die Vielfältigkeit einer akademischen Laufbahn zu kommunizieren und schon in frühen Stadien Werbung in eigener Sache zu machen. Spätestens mit Eintritt in die Promotion sollten jedoch bestmögliche (Betreuungs-)Voraussetzungen geschaffen sein, um die akademischen Nachwuchswissenschaftler:innen, die mit Herzblut Tierärzt:innen sind und daneben noch gerne forschen und lehren, für eine längere Zeit an den Universitäten zu binden.

Danksagung

Die Autorinnen möchten sich recht herzlich bei den Gründungsmitgliedern von IWiMi bedanken: Kernt Köhler und Franca Möller Palau-Ribes (Fachbereich Veterinärmedizin, Justus-Liebig-Universität – JLU – Gießen), Astrid Bienert-Zeit und Willa Bohnet (TiHo Hannover), Fanny Rachidi und Volker Schmidt (Veterinärmedizinische Fakultät – VmF – der Universität

Leipzig) sowie Christina Beitz-Radzio, Matthias Eddicks und Robert Fux (Tierärztliche Fakultät, Ludwig-Maximilians-Universität – LMU – München). Sie alle haben in wiederholten Online-meetings ihre konstruktiven Ideen eingebracht und bilden den Kern von IWiMi. Ein besonderer Dank gilt der DVG-Geschäftsstelle, hier v. a. Martin Kramer und Arwid Dauschies, die mit ihrem Positionspapier 2017 das erste Mal zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Bildungsstätten Stellung bezogen haben und damit an der Gründung von IWiMi maßgeblich beteiligt sind.

Literatur

- [1] Kramer M, Dauschies A (2017): Positionspapier der DVG zur Entwicklung des veterinärmedizinischen wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten in Deutschland. <https://www.wir-sind-tierarzt.de/download/17-11-16-DVG-Positionspapier-Nachwuchs.pdf> (letzter Zugriff 25.11.2022)
- [2] Kersebohm JC, Doherr MG, Becher AM (2017): Lange Arbeitszeiten, geringes Einkommen und Unzufriedenheit: Gegenüberstellung der Situation praktizie-

render Tiermediziner mit vergleichbaren Berufsgruppen der deutschen Bevölkerung. *Berl Münch Tierärztl Wochenschr*, doi:10.2376/0005-9366-16093

- [3] Ewert MC (2021): Untersuchung der Arbeitsumstände und Zufriedenheit nicht-kurativ tätiger Tiermediziner*innen in Deutschland (2018).

Anschrift der Autorinnen

PD Dr. Roswitha Merle



Institut für Veterinär-Epidemiologie und Biometrie, Fachbereich Veterinärmedizin, Freie Universität Berlin, Königsweg 67 (Haus 21), 14163 Berlin, Tel. +49 30 838 75096, roswitha.merle@fu-berlin.de

Dr. Dora Bernigau



Veterinär-Anatomisches Institut, Veterinärmedizinische Fakultät Universität Leipzig, An den Tierkliniken 43, 04103 Leipzig, Tel. +49 341 9738044, bernigau@vetmed.uni-leipzig.de