

// HOCHSCHULE UND FORSCHUNG //



Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016

Freya Gassmann

Unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel

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
info@gew.de
www.gew.de

Autorin: Dr. Freya Gassmann, Universität des Saarlandes,
unter der Mitwirkung von Jascha Groß und Cathrin Benkel
Redaktion: Dr. Andreas Keller
Gestaltung Titel: Karsten Sporleder
Titelfoto: @zef art - stock.adobe.com
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

Artikel-Nr. 2177

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: 06103/3033220

Einzelpreis 2,70 Euro zzgl. Versandkosten.

Die Broschüre kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden
www.gew.de/evaluationwisszeitvg


April 2020

Inhalt

DIE WISSZEITVG-NOVELLE WIRKT ... EIN BISSCHEN	11
Vorwort von Andreas Keller	11
<hr/>	
1. EINLEITUNG	17
<hr/>	
1.1 Hintergrund	19
1.2 Forschungsstand	20
2. DAS NOVELLIERTE WISSZEITVG UND DIE ENTSPRECHENDEN LANDESHOCHSCHULGESETZE	22
<hr/>	
2.1 Grundlegendes zum Hochschulbefristungsrecht und Anwendungsbereich des WissZeitVG	23
2.1.1 Gesetzgebungskompetenz und Verhältnis zum allgemeinen Befristungsrecht	23
2.1.2 Anwendungsbereich des WissZeitVG	24
2.2 Neuerungen durch die Novelle von 2016	25
2.2.1 Qualifizierungsbefristung gem. § 2 Absatz 1	25
2.2.2 Verlängerungstatbestände	27
2.2.3 Drittmittelbefristung gem. § 2 Absatz 2	28
2.2.4 Befristung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten	29
2.3 Die Rolle von Landesrecht bzw. Vereinbarungen bei der Befristung wissenschaftlichen Personals	29
2.3.1 Mindestvertragslaufzeiten	29
2.3.2 Richtlinien und Dienstvereinbarungen	31
2.3.3 Länderspezifische Ausgestaltung einzelner Personalkategorien	31
2.4 Schlussbetrachtung	32
3. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL AN HOCHSCHULEN	34
<hr/>	
3.1 Beschäftigung an Hochschulen	34
3.2 Promotionen und Habilitationen	44
3.3 Befristete Beschäftigung – Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes	47
3.3.1 Zeitverlauf	48

4 INHALT

3.3.2	Bundesland	62
3.3.3	Beschäftigungsumfang	66
3.3.4	Geschlecht	69
3.3.5	Fach	71
3.4	Zusammenfassung	76
4.	METHODISCHES VORGEHEN BEZÜGLICH DER DATENERHEBUNG AN DEN HOCHSCHULEN	78
4.1	Interviews und Dokumente	79
4.2	Stellenanzeigen	83
5.	DIE NOVELLE DES WISSZEITVG AUS SICHT DER HOCHSCHULEN – QUALITATIVE ERGEBNISSE	86
5.1	Befristung über das WissZeitVG und Erstellung von Richtlinien	86
5.1.1	Befristung nach § 2 Absatz 1	87
5.1.2	Befristung nach § 2 Absatz 2	90
5.2	Veränderungen durch das WissZeitVG	91
5.2.1	Beteiligung an Richtlinien zur Umsetzung	91
5.2.2	Umgang mit den Vertragsvorlagen	91
5.2.3	Mehraufwand für Personalabteilungen	92
5.2.4	Befristung des Verwaltungs- und technischen Personals	93
5.2.5	Praktikabilität	93
5.3	Wirkung des WissZeitVG nach Angabe der Hochschulen	94
5.4	Verbesserungen, die sich durch das WissZeitVG ergeben	95
5.5	Kritikpunkte – Wünsche für Veränderung	96
5.6	Zusammenfassung	98
6.	AUSWERTUNGEN DER STELLENANZEIGEN	101
6.1	Hochschule I	101
6.2	Hochschule II	105
6.3	Hochschule III	108
6.4	Hochschule IV	110
6.5	Hochschule V	112
6.6	Hochschule VI	114
6.7	Hochschule VII	119
6.8	Hochschule VIII	121
6.9	Hochschule IX	123
6.10	Hochschule X	126

6.11	Hochschule XI	128
6.12	Zusammenfassung	131
7.	ZUSAMMENFASSUNG	134
<hr/>		
8.	DISKUSSION	138
<hr/>		
9.	LITERATURVERZEICHNIS	141
<hr/>		
10.	ANHANG	147
<hr/>		

Tabellen

Tabelle 1:	Bundesländer mit Regelungen in den Landeshochschulgesetzen zu Mindestvertragslaufzeiten für wissenschaftliches Personal.	30
Tabelle 2:	Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Universitäten (ohne Kunsthochschulen)	36
Tabelle 3:	Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Fachhochschulen	38
Tabelle 4:	Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Kunsthochschulen	40
Tabelle 5:	Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	53
Tabelle 6:	Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen	59
Tabelle 7:	Befristung der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten ohne vergleichbare Hochschulen	62
Tabelle 8:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Bundesland an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	63
Tabelle 9:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Bundesland an Fach- und Verwaltungshochschulen	65
Tabelle 10:	Nicht private Hochschulen in Deutschland	78
Tabelle 11:	Kennzahlen der befragten Universitäten im Vergleich (n=10)	80
Tabelle 12:	Kennzahlen der befragten Fachhochschulen im Vergleich (n=2)	80
Tabelle 13:	Übersicht über den Interviewleitfaden	81
Tabelle 14:	Kennzahlen der Universitäten, die Stellenanzeigen zur Verfügung stellten, im Vergleich (n=8)	84
Tabelle 15:	Kennzahlen der Fachhochschulen, die Stellenanzeigen zur Verfügung stellten, im Vergleich (n=3)	84
Tabelle 16:	Codierte Variablen in den Stellenanzeigen	85
Tabelle 17:	Überblick über die in den Interviews oder in den Dokumenten genannten Qualifizierungsziele	87
Tabelle 18:	Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule I veröffentlicht wurden	101
Tabelle 19:	Unbefristete Stellen an der Hochschule I	102
Tabelle 20:	Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule I	103
Tabelle 21:	Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule I	103
Tabelle 22:	Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule I	104
Tabelle 23:	Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule II veröffentlicht wurden	105
Tabelle 24:	Unbefristete Stellen an der Hochschule II	106
Tabelle 25:	Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule II	106
Tabelle 26:	Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule II	106

Tabelle 27: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule II	107
Tabelle 28: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule III veröffentlicht wurden	108
Tabelle 29: Unbefristete Stellen an der Hochschule III	108
Tabelle 30: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule III	109
Tabelle 31: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule III	109
Tabelle 32: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule III	110
Tabelle 33: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule IV veröffentlicht wurden	111
Tabelle 34: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule IV	111
Tabelle 35: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule IV	111
Tabelle 36: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule IV	112
Tabelle 37: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule V veröffentlicht wurden	113
Tabelle 38: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule V	113
Tabelle 39: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule V	113
Tabelle 40: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule V	114
Tabelle 41: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VI veröffentlicht wurden	115
Tabelle 42: Unbefristete Stellen an der Hochschule VI	115
Tabelle 43: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI	116
Tabelle 44: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VI	116
Tabelle 45: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VI	117
Tabelle 46: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI, Stellen nach § 2 Absatz 1	118
Tabelle 47: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI, Stellen nach § 2 Absatz 2	118
Tabelle 48: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VII veröffentlicht wurden	119
Tabelle 49: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VII	119
Tabelle 50: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VII	120
Tabelle 51: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VII	120
Tabelle 52: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VIII veröffentlicht wurden	121
Tabelle 53: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VIII	122
Tabelle 54: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VIII	122
Tabelle 55: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VIII	123
Tabelle 56: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule IX veröffentlicht wurden	124
Tabelle 57: Unbefristete Stellen an der Hochschule IX	124
Tabelle 58: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule IV	125

Tabelle 59: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule IV	125
Tabelle 60: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule III	125
Tabelle 61: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule X veröffentlicht wurden	126
Tabelle 62: Unbefristete Stellen an der Hochschule X	127
Tabelle 63: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule X	127
Tabelle 64: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule X	127
Tabelle 65: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule X	128
Tabelle 66: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule XI veröffentlicht wurden	129
Tabelle 67: Unbefristete Stellen an der Hochschule XI	129
Tabelle 68: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule X	130
Tabelle 69: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule XI	130
Tabelle 70: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule XI	131
Tabelle 71: Stellendauer in Monaten nach Jahren aller Hochschulen	133
Tabelle 72: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für alle Hochschulen	133
Tabelle 73: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen, auf Dauer und auf Zeit nach Hochschulen	148
Tabelle 74: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an den Hochschulen	152
Tabelle 75: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	154
Tabelle 76: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an Fach- und Verwaltungshochschulen*	156
Tabelle 77: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an den Hochschulen insgesamt*	158
Tabelle 78: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an den Hochschulen insgesamt	160
Tabelle 79: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	164
Tabelle 80: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an Fach- und Verwaltungshochschulen	166
Tabelle 81: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an den Hochschulen insgesamt	167

Abbildungen

Abbildung 1: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten	35
Abbildung 2: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen	37
Abbildung 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Kunsthochschulen	39

Abbildung 4:	Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Universitäten	41
Abbildung 5:	Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen	42
Abbildung 6:	Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Kunsthochschulen	43
Abbildung 7:	Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten	45
Abbildung 8:	Habilitationen in Deutschland	46
Abbildung 9:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	49
Abbildung 10:	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	49
Abbildung 11:	Dozent/innen und Assistent/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	51
Abbildung 12:	Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	52
Abbildung 13:	Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen nach Dienstbezeichnungen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	54
Abbildung 14:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen	55
Abbildung 15:	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen	56
Abbildung 16:	Dozent/innen und Assistent/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen	57
Abbildung 17:	Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fach- und Verwaltungshochschulen	58
Abbildung 18:	Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen nach Dienstbezeichnungen an Fach- und Verwaltungshochschulen	60
Abbildung 19:	Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten ohne vergleichbare Hochschulen	61
Abbildung 20:	Hauptberufliches wissenschaftliche Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	66
Abbildung 21:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an Fach- und Verwaltungshochschulen	67
Abbildung 22:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Stellenumfang und Hochschule	68
Abbildung 23:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	69
Abbildung 24:	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an Fach- und Verwaltungshochschulen	70
Abbildung 25:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Geschlecht und Hochschule	71
Abbildung 26:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Fach an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen	73
Abbildung 27:	Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Fach an Fach- und Verwaltungshochschulen	75
Abbildung 28:	Darstellung des Interaktionseffekts Stellenart und Zeitpunkt der Hochschule I	104
Abbildung 29:	Darstellung des Interaktionseffekts Stellenart und Zeitpunkt der Hochschule VI	118
Abbildung 30:	Stellendauer in Monaten nach Jahren nach allen Hochschulen	132

10 INHALT

Abbildung 31: Finanzierung der Hochschulen Ausgaben und Drittmitteln in Deutschland	147
Abbildung 32: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen nach Befristung und die Anzahl der Promotionen	152
Abbildung 33: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an den Hochschulen insgesamt	161
Abbildung 34: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Stellenumfang Hochschulen insgesamt	162
Abbildung 35: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an den Hochschulen insgesamt	163
Abbildung 36: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Geschlecht an den Hochschulen insgesamt	163
Abbildung 37: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren nach Fach an den Hochschulen insgesamt	170

Die WissZeitVG-Novelle wirkt ... ein bisschen

Vorwort von Andreas Keller

Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) wirkt ... ein bisschen. Das ist das Ergebnis der ersten Evaluation der WissZeitVG-Novelle von 2016, die Dr. Freya Gassmann von der Universität des Saarlandes durchgeführt hat und mit der vorliegenden Broschüre von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) veröffentlicht wird.

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten – auf diese Kurzformel kann das Befristungsunwesen gebracht werden, das an Deutschlands Hochschulen und Forschungseinrichtungen fröhliche Urständ feiert. Bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten war der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Angaben des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs bis 2010 auf 90 Prozent angestiegen. Über die Hälfte der Zeitverträge an Hochschulen hat eine Dauer von unter einem Jahr – so einer der alarmierenden Befunde der ersten offiziellen Evaluation des WissZeitVG 2011. Ohne das 2007 in Kraft getretene WissZeitVG und seine seit 1985 bestehenden Vorläufervorschriften, die Paragraphen 57a ff. des Hochschulrahmengesetzes, welche Wissenschaftsarbeitgebern über die Befristungsmöglichkeiten des allgemeinen Arbeitsrechts hinaus ein weitgehendes Sonderbefristungsrecht eröffnet hat, wäre diese aus dem Ruder gelaufene Befristungspraxis so nicht möglich.

Vor diesem Hintergrund wurde mit Spannung erwartet, ob die am 17. März 2016 in Kraft getretene Novelle des WissZeitVG dem etwas entgegen setzen und den Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wieder zugunsten der unbefristeten vermindern und die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge verlängern konnte. Diese Frage wird mit der vorliegenden Evaluation der Gesetzesnovelle erstmals beantwortet. Und diese Antwort fällt ernüchternd aus.

Gestützt auf Daten des Statistischen Bundesamts kommt Gassmann zu dem Ergebnis, dass die WissZeitVG-Novelle fast keinen Einfluss auf den Befristungsanteil hat. Betrug der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse am gesamten wissenschaftlichen Personal ohne Professorinnen und Professoren 2015, im Jahr vor der Novelle, 82 Prozent, liegt dieser 2018, im Jahr, für das die jüngsten Daten vorliegen, mit 80 Prozent nur zwei Prozentpunkte darunter. 2006, im Jahr vor dem In-Kraft-Treten des WissZeitVG, belief sich der Befristungsanteil des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen noch auf 76 Prozent. Bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten lag der entsprechende Befristungsanteil 2015 wie bereits 2010 bei 90 Prozent, 2018 dann immer noch bei 89 Prozent, also nur einen Prozentpunkt unter dem Wert aus dem letzten Jahr vor der Novelle. 2006 hatte der Befristungsanteil bei den wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten 83 Prozent betragen.

Was die Laufzeiten der befristeten Beschäftigungsverhältnisse angeht, so kommt Gassmann auf Basis einer Analyse von Stellenausschreibungen an elf Hochschulen zu dem Ergebnis, dass sich diese in Folge der WissZeitVG-Novelle im Durchschnitt um vier Monate – von 24 auf 28 Monate – erhöht haben. Diese Zahlen sind nicht direkt mit der 2011 veröffentlichten Evaluation zu vergleichen, weil sie aufgrund der Methode der Analyse von Stellenausschreibungen von 2013 bis 2018 zum einen nur

Erstverträge und keine Vertragsverlängerungen mit möglicherweise deutlich kürzeren Vertragslaufzeiten, zum anderen nur den in den Ausschreibungen genannten Zeitraum und nicht die tatsächliche Vertragslaufzeit erfassen. Dennoch ergeben sie, dass die Novelle einerseits eine Wirkung hatte, die jedoch andererseits begrenzt war. Denn berücksichtigt man die Qualifizierungszeiträume, die dem Gesetzgeber 2007 bei der Verabschiedung des Gesetzes vor Auge standen – sechs Jahre vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion – so ist eine Vertragslaufzeit von nicht einmal zweieinhalb Jahren immer noch weit von diesen entfernt.

Damit rächt sich, was die GEW bereits 2016 kritisiert hatte. In der WissZeitVG-Novelle waren zwar wichtige Impulse des 2015 von der GEW vorgelegten eigenen Gesetzentwurfs für eine Novelle aufgegriffen worden, dabei wurde aber mit unbestimmten Rechtsbegriffen gearbeitet, sodass die gesetzlichen Vorgaben vage blieben und sich nun als wenig wirksam erweisen.

So hat der Gesetzgeber 2016 insbesondere auf eine Definition des Begriffs der wissenschaftlichen Qualifizierung verzichtet. Die von Gassmann mit Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilungen und der Personalräte der Hochschulen geführten qualitativen Interviews legen offen, dass die Hochschulen bei der Anwendung des Gesetzes eine enorme Kreativität entwickeln, den Begriff der Qualifizierung sehr vielseitig, um nicht zu sagen beliebig, füllen. Eine Befristung wird nicht nur für möglich gehalten, wenn die befristete Beschäftigung einer wissenschaftlichen Qualifizierung im Sinne einer Promotion, Habilitation oder einer vergleichbaren Leistung dient, sondern auch, wenn an Publikationen oder Forschungsprojekten oder deren Beantragung mitgearbeitet wird, wenn neue Forschungsmethoden oder -felder erarbeitet werden, wenn ein Labor oder ein Forschungsprojekt gemanagt wird, wenn Fähigkeiten und Kenntnisse im Projektmanagement erworben werden, wenn Lehraufgaben, einschließlich der Prüfungstätigkeit im Kontext der Forschung übernommen werden, wenn Forschungsergebnisse in die Praxis transferiert werden oder wenn die Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erarbeitet wird – so das Ergebnis von Gassmanns Analyse von Interviews und Dokumenten.

Das WissZeitVG sieht zwar seit 2016 vor, dass die Befristungsdauer so zu bemessen ist, dass sie der Qualifizierung angemessen ist, aber es wird weder konkretisiert, was unter angemessen zu verstehen ist, noch wird eine verbindliche Untergrenze der Befristungsdauer im Sinne einer von der GEW geforderten Mindestbefristungszeit normiert. In Verbindung mit dem unbestimmten Qualifizierungsbegriff, der der Praxis der Arbeitgeber Vorschub leistet, auch kleinteilige Qualifizierungen für die Rechtfertigung einer Befristung heranzuziehen, kann so im Ergebnis der Praxis der Kurzzeit- und Kettenverträge kein Riegel vorgeschoben werden.

Damit nicht genug: Die vorliegende Evaluation legt den Schluss nahe, dass der ursprüngliche Zweck des WissZeitVG, einen sicheren Rechtsrahmen für die Befristung von Arbeitsverträgen in der wissenschaftlichen Qualifizierung zu schaffen, verfehlt wird. So hat sich zwar die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten in den letzten 25 Jahren, von 1994 bis 2018, mehr als verdoppelt, die Zahl der Promotionen ist aber im gleichen Zeitraum um nicht einmal ein Viertel angestiegen, die Zahl der Habilitationen ist nahezu unverändert geblieben. Es ist daher anzunehmen, so die Schlussfolgerung von Gassmann, „dass ein nicht unerheblicher Teil der befristeten Beschäftigten keine formale Qualifizierung während ihrer Beschäftigung an den Hochschulen erwirbt.“ Für sie stellt sich sogar die Frage, „inwieweit das WissZeitVG generell als Sonderbefristungsgesetz vertretbar erscheint, wenn der Nutzen wohlmöglich lediglich in der nicht formalen Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt.“

Arbeitgeber nutzen Schlupflöcher

Das WissZeitVG weist also auch nach seiner Novellierung 2016 Schlupflöcher auf, welche die Änderungen, die auf eine Eingrenzung der Befristung von Arbeitsverträgen sowie auf eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten abzielte, zum Teil ins Leere laufen lassen – wenn es die Wissenschaftsarbeitgeber darauf anlegen.

Dass diese es darauf anlegen, belegt die „Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten“, mit der die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten im Herbst 2019 für Aufsehen sorgten. Darin forderten die Universitätskanzlerinnen und -kanzler nicht nur den „Erhalt“, sondern sogar die „Entwicklung“ von Befristungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Argumentative Grundlage dafür war ihr Verständnis des Beschäftigungssystems der Universitäten im wissenschaftlichen Bereich als „primär ein Qualifizierungssystem“. Da auf diese Weise quasi jede in der Wissenschaft ausgeübte Tätigkeit als Qualifizierung verstanden werden kann, sind einer ausgedehnten Interpretation des Qualifizierungsbegriffs des WissZeitVG Tür und Tor geöffnet.

Immerhin hat die WissZeitVG-Novelle von 2016 neben einer begrenzten Verlängerung der Laufzeiten von befristeten Beschäftigungsverhältnissen an den Hochschulen eine „Kulturänderung“ bewirkt, so Gassmann. Um eine rechtssichere Befristung von Beschäftigungsverhältnissen sicherzustellen, sind die Hochschulen seit 2016 gehalten, diese mit einer Qualifizierung, die dem befristeten Beschäftigungsverhältnis dient, zu begründen, wenn die jeweilige Stelle nicht überwiegend drittmittelfinanziert ist. Darüber hinaus muss dargelegt werden, warum eine gewählte Laufzeit für ein befristetes Beschäftigungsverhältnis angemessen ist. Das setzt eine entsprechende Bewusstseinsbildung in den Köpfen nicht nur der Personalabteilungen, sondern auch der Mittelbewirtschafterinnen und -bewirtschafter in den Fakultäten, Instituten und Lehrstühlen voraus. Und es bedarf neuer Verwaltungsabläufe und Kommunikationen, Prozeduren und Richtlinien.

Die WissZeitVG-Novelle wirkt ... ein bisschen. Ein bisschen ist aber alles andere als genug! Wenn 80 Prozent des gesamten wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und knapp 90 Prozent der wissenschaftlichen Angestellten an Universitäten mit einem Zeitvertrag abgespeist werden, der in der Regel auch noch eine kurze bis sehr kurze Laufzeit hat, muss gehandelt werden. Gefragt ist der Bundesgesetzgeber, der das WissZeitVG 2007 verabschiedet und 2016 novelliert hat, mit dieser Novelle aber offensichtlich eine nur begrenzte Wirkung erzielt hat.

Gehandelt werden muss jetzt

Gehandelt werden muss jetzt – und nicht erst nach der nächsten Bundestagswahl, die planmäßig im Herbst 2021 stattfindet. Genau darauf zielt aber das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ab. Obwohl Paragraph 8 des 2016 novellierten WissZeitVG unmissverständlich vorschreibt, dass die Auswirkungen des Gesetzes „im Jahr 2020“ evaluiert werden müssen, ist mit den Ergebnissen der Evaluation frühestens 2022, also nach der nächsten Bundestagswahl zu rechnen. Wenn man die anschließende Auswertung und Diskussion der Ergebnisse durch Regierung, Parlament und Öffentlichkeit berücksichtigt, ist von einer weiteren Novellierung des Gesetzes frühestens in drei Jahren auszugehen – wenn es beim Zeitplan des BMBF bleibt.

So lange können die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht warten – erst recht nicht, wenn sie auf Zeitverträgen sitzen, die 2022 ausgelaufen sein werden. Die GEW fordert daher, schon jetzt Konsequenzen zu ziehen, die sich aus der offensichtlich begrenzten Wirkung der WissZeitVG-Novelle von 2016 ergeben. Erfreulicherweise sehen mit der Linken (Bundestags-Drucksache Drucksache 19/16499 vom 15.01.2020) und der FDP (Bundestags-Drucksache 19/17067 vom 10.02.2020) bereits zwei Oppositionsfraktionen im Deutschen Bundestag die Notwendigkeit zur Gesetzesnovellierung. Die Linksfraktion fordert in ihrem Antrag die Bundesregierung auf, eine Novelle mit inhaltlichen Änderungen vorzubereiten, die FDP-Fraktion hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, der auf eine regelmäßige Evaluation des Gesetzes abzielt, die dem Bundestag vorzulegen ist. Damit steht die zweite Novelle des WissZeitVG bereits auf der Agenda des Bundestages – diese Chance sollte jetzt genutzt werden.

Die offizielle Evaluation des WissZeitVG führen seit Anfang des Jahres die InterVal GmbH und das HIS Institut für Hochschulentwicklung e. V. im Auftrag des BMBF durch. Selbstverständlich sollte das Projekt auch aus Sicht der GEW weiter durchgeführt, die Ergebnisse nach Abschluss der Forschung, also voraussichtlich 2022, im Deutschen Bundestag und in der Fachöffentlichkeit diskutiert werden. Auf Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) bin ich für die GEW in den Projektbeirat berufen worden und werde dort die Perspektive der Bildungsgewerkschaft und der von ihr vertretenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einbringen. Dabei wird es auch darum gehen, auf eine erweiterte Fragestellung der WissZeitVG-Evaluation zu drängen. In der Ausschreibung der Evaluation durch das BMBF war als Kernanliegen der Novelle die Eindämmung unsachgemäßer Kurzbefristungen benannt worden. Tatsächlich war die Problemlage, die zur Novellierung von 2016 führte, deutlich vielschichtiger, und schloss beispielsweise den hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse, die Unsicherheit von Karrierewegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern, den Nachteilsausgleich für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Behinderungen und chronischen Krankheiten sowie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie ein.

Gleichwohl muss das Gesetz, dessen Novellierung 2016 sich als offensichtlich nur begrenzt wirksam erwiesen hat, schon jetzt nachjustiert werden. Da sich die offizielle Gesetzesevaluation ohnehin auf zwei Jahre erstreckt, könnten so auch die Effekte einer zweiten Novelle mit untersucht werden.

Vorschlag der GEW

Besonders dringender Handlungsbedarf besteht aus Sicht der GEW in fünf Punkten:

Zum ersten muss der Gesetzgeber die 2017 versäumte Legaldefinition des Qualifizierungsbegriffs, der entscheidend nicht nur für die Voraussetzungen für eine Befristung, sondern auch für die Befristungsdauer ist, nachholen. In der Phase vor Abschluss der Promotion sollte das Qualifizierungsziel typischerweise die Promotion sein; in der Phase nach Abschluss kommen die Erlangung der Berufungsfähigkeit auf eine Professur durch eine Habilitation oder den Erwerb habilitationsäquivalenter Leistungen in Betracht. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal sollte nur noch dann nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG (Qualifizierungsbefristung) befristet beschäftigt werden dürfen, dass arbeitsvertraglich geregelt wird, wenn das befristete Beschäftigungsverhältnis der wissenschaftlichen Qualifizierung dient und die Qualifizierung im Mittelpunkt steht. Der Arbeitsvertrag muss Aussagen über das Qualifizierungsziel, die Qualifizierungsdauer und den Umfang der für Qualifizierungszwecke verfügbaren Arbeitszeit enthalten, die mindestens 50 Prozent betragen muss.

Zum zweiten muss der Gesetzgeber die Vorgabe für angemessene Vertragslaufzeiten für Qualifizierungsbefristungen im WissZeitV präzisieren. Dabei sollte gelten, dass die Dauer eines zum Zwecke der Qualifizierung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrags mindestens der Zeitdauer entspricht, die in dem betreffenden Fach üblicherweise für das Qualifizierungsziel aufgewendet wird, aber keinesfalls drei Jahre unterschreiten darf.

Zum dritten müssen die im WissZeitVG enthaltenen Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie erweitert bzw. verbindlich ausgestaltet werden. Der Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses um Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit und Zeiten eines Beschäftigungsverbots im Mutterschutz sollte künftig nicht nur für Qualifizierungsbefristungen, sondern auch für Drittmittelbefristungen gelten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten einen Anspruch auf automatische Verlängerung ihres befristeten Beschäftigungsverhältnisses um pauschal zwei Jahre erhalten, wenn sie eines oder mehrere Kinder unter 18 Jahren betreuen und an einer wissenschaftlichen Qualifizierung gearbeitet haben oder noch arbeiten. Diese „familienpolitische Komponente“ ist derzeit als Kann-Regelung ausgestaltet: Ob ein Arbeitsvertrag verlängert wird oder nicht, obliegt allein dem Ermessen des Arbeitgebers.

Zum vierten sollten promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur noch dann befristet beschäftigt werden, wenn ihnen zugleich die Perspektive eröffnet wird, auf Dauer in Hochschule und Forschung tätig zu sein. Konkret sollte eine befristete Beschäftigung künftig daran gebunden werden, dass der Arbeitgeber mit der oder dem Beschäftigten eine Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses für den Fall vereinbart, dass aufgrund rechtzeitig durch Gutachten feststellender fachlicher, pädagogischer und persönlicher Eignung das Qualifizierungsziel erreicht worden ist. Diese Regelung würde die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Etablierung von Laufbahnen nach dem Vorbild eines „Tenure Track“ verpflichten, wenn sie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befristet beschäftigen möchten und dafür keine anderen Befristungstatbestände, etwa eine Drittmittelfinanzierung, geltend machen können.

Zum fünften sollte endlich die im WissZeitVG enthaltenen Tarifsperre ersatzlos aufgehoben werden. Diese Sperre untersagt Arbeitgebern und Gewerkschaften, vom Gesetz abweichende und für die Beschäftigten günstigere Befristungsregelungen zu vereinbaren, wie dies sonst im Arbeitsrecht üblich ist. Lediglich für einzelne Fachrichtungen und Forschungsbereiche kann derzeit hinsichtlich der Höchstbefristungsdauer sowie der Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse eine Abweichung vom Gesetz tarifvertraglich vereinbart werden. Diese Möglichkeit sollten Arbeitgeber und Gewerkschaften für alle Regelungstatbestände sowie fachrichtungs- und forschungsbereichsübergreifend haben. Den Tarifpartnern sollte so die Chance gegeben werden, zu einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zu kommen und letztlich auch zu einer größeren Sachgerechtigkeit und Akzeptanz des Befristungsrechts in Hochschule und Forschung beizutragen.

Die GEW ist bereit zu Verhandlungen nicht nur mit den Arbeitgebern, sondern auch mit dem Deutschen Bundestag und den Länderparlamenten, den zuständigen Ministerien in Bund und Ländern, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsorganisationen um über eine notwendige Novellierung des WissZeitVG hinaus die Rahmenbedingungen für Stabilisierung der Beschäftigung in der Wissenschaft zu erreichen.

Die Weichen für den Traumjob Wissenschaft neu stellen

Gemeinsam mit unserer Schwestergewerkschaft ver.di und dem Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) setzen wir uns aktuell in der Kampagne „Frist ist Frust“ dafür ein, dass mit den Mitteln des Hochschulpaktnachfolgeprogramms „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ Dauerstellen für Daueraufgaben in der Lehre finanziert werden. Weiter hat die GEW in ihrem 2013 von ihrem Gewerkschaftstag beschlossenen „Aktionsprogramm zur Umsetzung des Templiner Manifests“ vorgeschlagen, die Exzellenzinitiative, inzwischen Exzellenzstrategie, schrittweise in einen „Pakt für Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu transformieren, der für eine Entfristungsoffensive an den Hochschulen sorgt. Mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat die GEW bereits 2012 Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Leitfaden an die Hand gegeben, wie sie selbst als verantwortungsbewusste Arbeitgeber für faire Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege sorgen können. Weiter kommt es darauf an, dass die Länder in ihren Landeshochschulgesetzen die Weichen für aufgabengerechte Personalstruktur der Hochschulen stellen. Auch dafür hat die GEW in ihrem Aktionsprogramm von 2013 konkrete Vorschläge gemacht.

Über eine Novellierung des WissZeitVG bedarf es im arbeitsteiligen Bildungsföderalismus also weiterer Maßnahmen von Bund, Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um mit dem aus dem Ruder gelaufenen Befristungsunwesen in der Wissenschaft Schluss zu machen. Eine Novellierung des WissZeitVG könnte das Befristungsunwesen eindämmen und eine Trendwende hin zu mehr Dauerstellen für Daueraufgaben und fairen Beschäftigungsbedingungen einleiten – wenn die Novelle wirksam ausgestaltet wird. Das wurde 2016 offensichtlich versäumt, der Gesetzgeber muss jetzt nachjustieren.

Mein Dank gilt Freya Gassmann und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dafür, dass sie die anspruchsvolle und aufwändige wissenschaftliche Evaluation rechtzeitig zum 10. Follow-up-Kongress zum Templiner Manifest am 11. März 2020 in Berlin fertiggestellt haben. Weiter danke ich der Max-Traeger-Stiftung für die Förderung des Projekts. Es bleibt zu wünschen, dass die Evaluation nicht nur in der Fachöffentlichkeit, sondern auch einer breiteren Öffentlichkeit und insbesondere bei wissenschaftspolitischen Verantwortungsträgerinnen und -trägern breit rezipiert und in politisches Handeln übersetzt wird. Mit dem Templiner Manifest hat die GEW 2010 die Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ gestartet und damit nicht nur deutlich gemacht, dass sie das große W = Wissenschaft in ihrem Namen mit Fug und Recht trägt, sondern auch dafür sorgt, dass Beschäftigungsbedingungen und Karrierewege in der Wissenschaft heute ganz oben auf der politischen Agenda stehen. Zehn Jahre nach dem Templiner Manifest wäre es an der Zeit, mit einer zweiten und wirksamen WissZeitVG-Novelle die Weichen für den Traumjob Wissenschaft neu zu stellen.

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender der GEW

Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

1. Einleitung

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die größte Gruppierung des wissenschaftlichen Personals an deutschen Universitäten und an den Hochschulen¹ insgesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2016; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 183; vgl. auch Kapitel 3). Sie erbringen einen bedeutsamen Beitrag in Lehre und Forschung (Enders 1996; Gassmann 2018a) und sind überwiegend über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet beschäftigt, zum Teil findet auch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) Anwendung (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013; Jongmanns 2011; Gassmann/Emrich 2018).

Der Gesetzgeber stellte im Entwurf des „Ersten Gesetzes zur Änderung des WissZeitVG“ fest, dass „die Evaluation [von Jongmanns 2011, die Verf.] auch Hinweise [enthält], dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1). Daraus lassen sich zwei Ziele der Novelle des WissZeitVG ableiten, zum einen die Reduktion des Anteils an befristet Beschäftigten und zum anderen eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten.

Die Beantwortung der Frage nach der Zielerreichung der Novelle ist der Zweck der vorliegenden Studie, die 2018 startete. Wie auch die erste Fassung des WissZeitVG, soll die Novelle offiziell evaluiert werden, nach § 8 ist dies für das Jahr 2020 vorgesehen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte die Evaluation des WissZeitVG Anfang 2019 ausgeschrieben und erste Ergebnisse werden 2022 erwartet.

Für eine Gesetzesevaluation (König 1986, S. 100) der Novelle des WissZeitVG ergibt sich neben der Frage nach den beabsichtigten Rechtswirkungen des Gesetzes auch die Frage danach, inwieweit sich die Regelungen als praktikabel, und zwar sowohl für die Adressaten als auch die Verwaltung, erwiesen haben. Die Gesetzesevaluation kann dabei als spezielle Form der Evaluationsforschung innerhalb der Erfahrungswissenschaft Rechtssoziologie verstanden werden (König 1986), die nicht das geschriebene Recht, also die gesatzte Ordnung, sondern vielmehr das angewandte Recht und seine Wirkungen untersucht. Die Novellierung des WissZeitVG als Normsatz stellt „nur ein Glied in einer langen Wirkungskette“ dar, es wird von Akteuren umgesetzt, durch die Rechtsprechung ausgelegt und richtet sich an die Bürgerinnen und Bürger und Organisationen als „Rechtsadressaten“ (König 1986, S. 100). Zudem gehen bereits in die Formulierung des Normsatzes verschiedene Interessen und Machtpotentiale unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure zu unterschiedlichen Anteilen ein. Damit ist bereits unklar, ob durch die entsprechenden Gesetzesmodifikationen auch Änderungen hervorgerufen werden können. Im nächsten Schritt schaffen die Umsetzungsinstanzen nach der Verabschiedung des Gesetzes Implementierungsstrukturen, die meist auf bereits vorhandenen institutionellen Regeln und Strukturen aufbauen und dort auf spezifische organisatorische Muster und institutionalisierte Erwartungen mit einem unterschiedlichen Maß an normativen Spannungen treffen. Im Falle des WissZeitVG sind hier die Hochschulen als Organisationen und die dort agierenden Präsidien,

1 An Fachhochschulen sind etwas mehr Professorinnen und Professoren (~19.300) als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (~14.700) tätig (Statistisches Bundesamt 2016), die jedoch ebenfalls mehrheitlich befristet beschäftigt sind, wenn auch in einem geringeren Ausmaß als an Universitäten (vgl. dazu auch Kapitel 3).

Personalabteilungen, Personalräte, Professorinnen und Professoren, etc. zu nennen. Diese komplexe Struktur führt dazu, dass die Realisierung der in der Gesetzesbegründung formulierten Ziele keineswegs trivial ist (ebd.). Damit ist die Frage nach den durch den Gesetzgeber implizierten Wirkungen des WissZeitVG empirisch bislang offen.

Das Ziel dieser Studie besteht darin, zu untersuchen, wie sich die Novelle konkret auf die Vertragslaufzeiten auswirkt und wie sich der Anteil von befristeten zu unbefristeten Stellen verändert hat. Darüber hinaus soll untersucht werden, inwieweit Universitäten und Fachhochschulen die Anforderungen des WissZeitVG mittels bürokratischer Routinen im Organisationsalltag bewältigen, also ob sie etwa über entsprechende Instrumente verfügen, z.B. Formulare zur Beantragung von Stellen und wie die Erfahrungen in der Handhabung des WissZeitVG aussehen. Damit wird auch im Sinn der organisatorischen Praktikabilität ein Blick auf die Transaktionskosten des Gesetzes möglich. Aufgrund der Länderhoheit in Bildungsfragen ist in diesem Zuge auch relevant, inwieweit sich gesetzliche Änderungen auf Ebene der Länder in den entsprechenden Landeshochschulgesetzen ergeben haben. Eine weitergehende Untersuchung nicht intendierter Folgen sowie ob durch das WissZeitVG eine Förderung der wissenschaftlichen Innovation ermöglicht wird, sind nicht Teil der vorliegenden Studie.

Die Themenstellungen im Einzelnen lauten:

1. Gesetzliche Änderungen zur befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Bundesebene und in den Ländern: Auswertung der Landeshochschulgesetze (Kapitel 2),
2. der Befristungsanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten und Fachhochschulen im Zeitverlauf: Auswertung einer Sonderauswertung aus den Hochschulpersonalstatistiken des Statistischen Bundesamtes (Kapitel 3),
3. Umsetzung des WissZeitVG in den Hochschulen, Existenz und Einsatz bürokratischer Routinen, also Rundschreiben/Instrumente/Formulare: Auswertung von Leitfadeninterviews (Kapitel 5),
4. Erfahrungen mit der Handhabung und Praktikabilität des WissZeitVG aus Sicht der Verwaltung und der Personalräte: Auswertung von Leitfadeninterviews (Kapitel 5)
5. sowie die Laufzeiten bei befristeten Verträgen vor und nach der Novelle: Auswertung von Stellenanzeigen (Kapitel 6).

Für die Beantwortung der fünften Frage werden Stellenanzeigen herangezogen. Die Analyse der Vertragsdauer mit Hilfe von Stellenanzeigen ist methodisch mit Einschränkungen verbunden (Gassmann/Emrich 2018, vgl. auch Kapitel 4). Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass ausnahmslos alle ausgeschriebenen Stellen auch in der durch die Ausschreibung vorgesehenen Art tatsächlich besetzt werden. Mitunter werden Stellen später besetzt, wobei das Enddatum bestehen bleibt und sich dadurch eine kürzere Laufzeit ergibt. Neuverträge ohne Ausschreibung werden insofern nicht miteinbezogen. Zudem werden Anschlussverträge im Rahmen bereits bestehender Arbeitsverhältnisse nicht betrachtet. Insgesamt wird mit den Stellenausschreibungen der größte Teil der geschlossenen Erstverträge erfasst, über die dann auch Aussagen getroffen werden können. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass die durchschnittliche Dauer aller geschlossener Verträge unter der über die Stellenanzeigen gemessenen Dauer liegt. Nichtsdestotrotz sollte sich dieser Effekt, wenn die Novelle zu längeren Laufzeiten führt, auch in den Stellenanzeigen messen lassen.

1.1 Hintergrund

1985 wurden spezielle Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulrahmengesetz (HRG) eingeführt (HRG §57a-57 f.; Keller/Kleinwächter 2008, S. 508 f.; Enders 1996, S. 120 ff.). Das damalige Gesetz hatte u.a. das Ziel, durch die stetige „Erneuerung“ des wissenschaftlichen Personals eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen (Jongmanns 2011, S. 18). Der Anteil an unbefristeten Beschäftigten sollte durch diese Maßnahmen zurückgehen und der Anteil an Befristeten dementsprechend steigen, um in der Folge die Stromgröße im Verhältnis zur Bestandsgröße systematisch zu erhöhen (Hohendanner/Ostmeier/Lobato 2015, S. 10; vgl. auch Joas 1992, S. 111 f.; Gassmann/Emrich 2018). Zudem sollten durch die Begrenzung der unbefristeten Stellen Unsicherheitsfaktoren für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen, die zu einer Freisetzung von „Innovationskraft im Wissenschaftsbetrieb“ führen sollen (vgl. z.B. Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus 2015, S. 1), inwieweit diese Erwartung erfüllt werden kann, ist dabei unklar.

2002 wurde die Befristung nach „Sachgründen“ im HRG durch eine „zeitliche Höchstdauer“ ersetzt² (Jongmanns 2011, S. 23 ff.). Neben der Chance, einer möglichst großen Anzahl von Personen eine im Rahmen ihrer Tätigkeit bezahlte Zeit für ihre Qualifizierung zu ermöglichen, lag ein weiteres Ziel der Gesetzesänderung darin, für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dauerstellen statt dauerhafter Befristungen zu schaffen (Hansel/Jähne 2016, S. 7 f.). Das WissZeitVG löste dann im April 2007 die entsprechenden Paragraphen im HRG ab (Jongmanns 2011, S. 5) und galt nun für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal ohne die Professorinnen und Professoren an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie für das nicht wissenschaftliche Personal, welches in erster Linie in Drittmittelprojekten beschäftigt wurde (Keller/Kleinwächter 2008, S. 508). Damit wurde das Gesetz auch auf Lektorinnen und Lektoren sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben angewandt, also auf Personen, deren Befristungsgrund nicht vornehmlich in der Qualifizierung zu finden ist (Hansel/Jähne 2016, S. 7), was im Juni 2011 vom Bundesarbeitsgericht bemängelt wurde³ (Jongmanns 2011, S. 29). Zudem wurde als Neuerung die „familienpolitische Komponente“ eingeführt, bei der sich die Höchstbefristungsdauer für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Absprache mit dem Arbeitgeber um zwei Jahre pro Kind verlängern kann (Jongmanns 2011, S. 5, 26).

In den letzten Jahren wurde die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Hochschulen von unterschiedlichen Seiten diskutiert und letztlich als insgesamt problematisch klassifiziert (z.B. Hochschulrektorenkonferenz 2014; DGS-Nachrichten 2016; Deutsche Gesellschaft für Soziologie 2016; GEW 2015; 2016; Müller 2009; Keller 2015; Ullrich 2016; Münch 2011; 2016) und auch der Gesetzgeber sah Handlungsbedarf (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1). Die Evaluation des WissZeitVG im Jahr 2011 hatte ergeben, dass mehr als die Hälfte der geschlossenen Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr aufwies (Jongmanns 2011, S. 71).⁴ Somit trat am 17. März 2016 die aktuelle Novelle des WissZeitVG in Kraft (WissZeitVG 2016).

Um längere Vertragslaufzeiten zu gewährleisten, wurde in § 2 Absatz 1 S. 3 der Novelle des WissZeitVG festgelegt, dass die Befristungsdauer so zu gestalten sei, „dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist“, und in § 2 Absatz 2 in Bezug auf Drittmittelbefristungen bestimmt, dass die

2 Sechs Jahre vor und sechs bzw. für die Medizin neun Jahre nach der Promotion.

3 Bundesarbeitsgericht 2011, Urteil vom 1.6.2011, Az.: 7 AZR 827/09.

4 Ein Drittel hatte einen Vertrag mit einer Laufzeit von bis zu zwei Jahren, 11 % mit einer Laufzeit von zwei Jahren oder länger.

Vertragsdauer dem Projektzeitraum entsprechen „soll“ (WissZeitVG). Nicht festgelegt wurde jedoch, was Qualifizierungsziele sind und welche Dauer als jeweils angemessen zu gelten hat. Dies erscheint auch vor dem Hintergrund vielfältiger, inhaltlich höchst divergenter, formaler und nicht formaler Qualifizierungsziele als nicht praktikabel (Hansel/Jähne 2016, S. 8 ff.; Gassmann 2018a). Daneben wurden der Geltungsbereich des Gesetzes auf wissenschaftliches Personal eingeschränkt sowie weitere Anpassungen vorgenommen (vgl. Kapitel 2.2).

1.2 Forschungsstand

Jongmanns legte 2011 eine Evaluation des 2007 neu eingeführten WissZeitVG vor. Der Gegenstand der Evaluation, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung stattfand, betraf drei Aspekte: Erstens sollte die familienpolitische Komponente in deren Rahmen eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind möglich ist, untersucht werden. Die zweite Änderung betraf die Drittmittelbefristung, da durch das WissZeitVG sowohl wissenschaftliches als auch Verwaltungs- und technisches Personal nun befristet beschäftigt werden konnte. Die dritte Änderung bezog sich auf den personellen Geltungsbereich, wonach das WissZeitVG nicht nach Personalkategorien differenziert, die sich nach den Landesgesetzen erheblich unterscheiden können (vgl. auch Kapitel 2.3.3), sondern allgemein das nicht professorale wissenschaftliche Personal sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte umfasst (Jongmanns 2011, S. 1). Die Ansatzpunkte für die Evaluation betrafen die „Schlüssigkeit des Regelwerks, die Handhabung der Vorschriften in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die auf Grundlage der neuen Regelungen entstandenen Beschäftigungsmöglichkeiten und schließlich die Einschätzungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu diesen Beschäftigungsmöglichkeiten“ (ebd., S. 1 f.). Zusammenfassend bestanden die drei Kernelemente der Evaluation 2011 zum einen in der Untersuchung, inwieweit das WissZeitVG Anwendung findet, zum anderen sollte die Rechtsprechung dargestellt werden und drittens die Einschätzung der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler untersucht werden. Explizit wurde festgehalten, dass das Ziel der Evaluation nicht in der Untersuchung der Bedeutung der Befristungspraxis für die Leistungsfähigkeit der Hochschulen oder wie sich das WissZeitVG auf die Karriere des wissenschaftlichen Personals auswirkt, liegt (ebd., S. 6).

Jongmanns erhob Daten an 14 Hochschulen, darunter elf Universitäten, drei Fachhochschulen und zusätzlich an 13 außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dabei wurden Vertragsdaten von befristeten Arbeitsverträgen (Befristungsgrund, Alter, Geschlecht, Herkunft der Beschäftigten, Promotion und Fach) im Zeitraum von Februar 2009 bis einschließlich Januar 2010 erfasst, es wurden Interviews mit Personalverantwortlichen geführt, eine flächendeckende Befragung der Hochschulen vorgenommen, Gruppengespräche mit befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern veranstaltet, dieser Personenkreis wurden nochmals im Rahmen des Online-Panels WiNbus befragt und es wurden Interviews mit Expertinnen und Experten des Hochschulrechts geführt. Das Projektvolumen betrug 19 Personenmonate (ebd., S. 7 f.).

Die Evaluation ergab, dass die Hochschulen die familienpolitische Komponente durchaus unterschiedlich anwenden und sich keine „systematische und verfahrenstechnische Nutzung“ abzeichnet (ebd., S. 55, S. 61). Bezogen auf den Befristungsgrund fand Jongmanns heraus, dass die Begründung in den meisten Fällen in der Qualifizierung (~90 %) zu finden war. Drittmittel werden als Grund deutlich seltener herangezogen (ebd., S. 46 ff.). Insgesamt kam die Evaluation zu dem Schluss, dass das WissZeitVG sich als einfach anzuwendendes Instrument darstellt, welches den „Vertragsabschluss un-

kompliziert und ohne weiteren Prüf- und Begründungsaufwand“ ermöglichte (ebd., S. 60). Bei der Anrechnung von Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft auf die zeitliche Höchstbefristung etablierten sich an den Hochschulen unterschiedliche Verfahrensweisen (ebd.). Das Ziel der § 57a – 57f im HRG zur stetigen Erneuerung des wissenschaftlichen Personals wurde verwirklicht, zum Zeitpunkt der Evaluation war nur etwa ein Fünftel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 43 Jahre oder älter (ebd., S. 68). Die Laufzeiten der Verträge in der ersten Qualifizierungsphase hatten eine Laufzeit von weniger als einem Jahr (ebd., S. 73 ff.).

Der größte Unterschied dieser Studie im Vergleich zur Untersuchung von Jongmanns besteht zum einen in der unterschiedlichen Fragestellung und zum anderen in der Verwendung anderer Datenquellen. Im Zuge der Einführung des WissZeitVG standen damals andere Ziele, wie beispielsweise der Einbezug des nicht wissenschaftlichen Personals in das WissZeitVG, inwieweit das WissZeitVG Anwendung findet und welche Vertragsdauer die Verträge im Durchschnitt im Untersuchungsjahr hatten, im Fokus (ebd., S. 73). Gegenstand dieser Evaluation sind konkret das Befristungsniveau und die Veränderung der Laufzeiten in den ausgeschriebenen Stellen im Längsschnitt. Beide Untersuchungen befragten Personalabteilungen zur Erhebung der Umsetzung des Gesetzes an den Hochschulen. Eine Untersuchung der Altersstruktur, wie bei Jongmanns (2011, S. 63 ff.) findet in dieser Studie nicht statt, ebenso wie eine Darstellung der Einschätzungen des Personals (ebd., S. 79 ff.).

Gassmann und Emrich (2018) führten eine erste Evaluation der Novelle des WissZeitVG an der Universität des Saarlandes durch, dazu untersuchten sie die Entwicklung der Laufzeiten in den ausgeschriebenen Stellen für den Zeitraum von 1999 bis Mitte 2017. Nach der Analyse der Stellendauer, die in den 2.286 Ausschreibungen angegeben wurde, konnte nach der Einführung der Novelle des WissZeitVG eine signifikante Erhöhung der Laufzeiten festgestellt werden. Während der Median vor der Novelle bei 24 Monaten lag, betrug er 2016 und 2017, also nach der Novelle, 36 Monate. Demnach wirkte sich die Novelle positiv auf die Vertragslaufzeiten aus. Die Autorin und der Autor machen darauf aufmerksam, dass sie in ihren Analysen lediglich eine Universität beachten und es denkbar ist, dass die Hochschulen das WissZeitVG unterschiedlich auslegen und implementieren und/oder dass an einzelnen Hochschulen längere (wegen selbst auferlegter Leitlinien) oder auch kürzere Laufzeiten (aufgrund von anderen Auslegungen) zu beobachten sind, weshalb eine weiterführende Analyse über eine größere Zahl an Hochschulen für ein abschließendes Urteil vonnöten ist.

2 Das novellierte WissZeitVG und die entsprechenden Landeshochschulgesetze

Jascha Groß und Freya Gassmann

Die grundrechtlich geschützte Freiheit der Wissenschaft (Art. 5 Absatz 3 S. 1 GG) beinhaltet auch den Auftrag an den Staat, den akademischen Nachwuchs zu fördern.⁵ Dies soll u.a. durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren berufliche Weiterqualifikation ermöglicht werden. Wie eingangs dargestellt, erfolgt dies dadurch, dass die vorhandenen Stellen immer wieder mit neuem Personal besetzt werden (Maschmann/Konertz 2016, S. 258).

Das Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft hat seit der ersten Normierung (Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen von 1985) bis zum aktuellen WissZeitVG den Zweck, die Leistungsfähigkeit der entsprechenden Institutionen dadurch zu stärken, dass ihnen der Abschluss befristeter Arbeitsverträge durch die Schaffung von Sondertatbeständen ermöglicht wird. Eine Untersuchung, inwieweit damit tatsächlich eine Stärkung der Institution verbunden ist, erfolgte bislang nicht. Hierdurch wird der, nach Annahme des Gesetzgebers für eine funktionierende Forschungseinrichtung notwendige, ständige Zufluss neuer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, durch den ein Innovationszufluss sichergestellt werden soll, realisiert (BT-Drs. 10/2283 1985, S. 1). Gleichzeitig soll das befristete Arbeitsverhältnis den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine Möglichkeit zur (Weiter-)Qualifizierung bieten (BT-Drs. 16/3438 2006, S. 11), wobei diese nicht zwingend eine formale Qualifizierung, wie z.B. eine Promotion, darstellen muss, sondern auch andere Qualifizierungsziele umfassen kann (siehe auch Rennpferdt 2018, S. 3161; Schlachter 2011, S. 507 ff.). Die Ermöglichung dieser Qualifizierungsgelegenheiten durch die Hochschulen kann nach Preis und Ulber als Rechtfertigung für das Privileg des Sonderbefristungsrechts verstanden werden (Preis/Ulber 2017, S. 8), zu dessen Gewährleistung das WissZeitVG als Sonderarbeitsgesetz für den Wissenschaftsbetrieb besteht (Müller-Glöge 2019, S. 2953). Dies führte dazu, dass das Befristungsniveau in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Jahren immer weiter angestiegen ist (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017) und durchaus unterstellt werden kann, dass dies nicht im Sinn der Beschäftigten ist, da diese sich eine unbefristete Beschäftigung wünschen (vgl. z.B. Gassmann 2018b, S. 71 f.).

Die Novellierung wurde u.a. deshalb durchgeführt, da, wie eingangs beschrieben, mit dem aktuellen Gesetz auch „unsachgemäße Kurzbefristungen“ möglich waren (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1 f.; Hauck-Scholz 2016, S. 262). Zudem lag das Ziel in der Verringerung der Befristungsrate sowie der Normalisierung der hohen Anzahl von kurzen Vertragslaufzeiten. Dazu wurden Befristungstatbestände u.a. im Hinblick auf deren persönlichen Anwendungsbereich und die Befristungsdauer modifiziert (Preis/Ulber 2017, S. 18 ff.). Daneben erfolgten sozialpolitisch motivierte Änderungen.

5 BVerfG, Beschluss vom 24.04.1996, Az.: 1 BvR 712/86, Rn. 101 ff.

Im weiteren Verlauf werden zunächst die Gesetzgebungsbefugnisse im Bereich des Hochschul(befristungs)rechts skizziert und erläutert, sodann die im Zuge der Novelle des WissZeitVG überarbeiteten Regelungen. Dabei werden auch die Landeshochschulgesetze berücksichtigt, sofern sie aufgrund der Novelle relevante Änderungen erfuhren. Abschließend wird die Bedeutung des Landesrechts hinsichtlich der Ausgestaltung befristeter Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichem Personal dargelegt.

2.1 Grundlegendes zum Hochschulbefristungsrecht und Anwendungsbereich des WissZeitVG

2.1.1 Gesetzgebungskompetenz und Verhältnis zum allgemeinen Befristungsrecht

Das Hochschulrecht obliegt seit der Föderalismusreform I von 2006 überwiegend den Bundesländern (Art. 30, 70 I GG). Dem Bund kommt daher im Hochschulrecht gegenwärtig keine wesentliche Bedeutung zu (Preis 2007, S. 135; Deutscher Bundestag 2009, S. 4 ff.). Entsprechend finden sich in den Landeshochschulgesetzen jeweils eigenständige Vorgaben zum Hochschulpersonal, einschließlich deren Befristungsbedingungen. Das Befristungsrecht als Teil des Arbeitsrechts⁶ unterliegt allerdings der konkurrierenden Gesetzgebungsbefugnis (Art. 74 I Nr. 12 GG), nach welcher das Recht zur Gesetzgebung den Bundesländern zusteht, soweit nicht der Bund den entsprechenden Bereich abschließend bestimmt oder bewusst nicht reguliert (Schmidt 2019, S. 379 ff.). Im Falle des WissZeitVG liegt eine bundesrechtliche Regelung vor, die entgegenstehendes Landes(hochschul)recht bricht (siehe auch Voßkuhle/Kaufhold 2010). Hierbei ist zu beachten, dass die Normen des WissZeitVG beidseitig zwingend sind, von ihnen also auch nicht zugunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers abgewichen werden darf (Schlachter 2011, S. 513).

Ungeachtet dessen haben die Bundesländer Gestaltungsspielraum im Bereich des hochschulischen Personalwesens, wobei neben Hochschulsatzungen und Verwaltungsrichtlinien insbesondere die verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen der Länder von Bedeutung sind. Sie normieren spezifische Bedingungen für verschiedene Personalkategorien in Form von Einstellungsvoraussetzungen, Befristungsregelungen⁷ sowie Inhaltsbestimmungen der Arbeitsverhältnisse und schränken mithin die Vertragsabschlussfreiheit der Hochschulen ein (Hauck-Scholz 2018, S. 116). Neben Landesrecht sind auch die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften (insbesondere das TzBfG) für befristet angestelltes wissenschaftliches Personal anzuwenden, sofern sie nicht dem WissZeitVG entgegenstehen (§ 1 Absatz 1 S. 5 WissZeitVG). Daher ist die Anwendung des TzBfG auf wissenschaftliches Personal u.a. dann möglich, wenn eine Befristung nicht hauptsächlich aufgrund der Förderung einer Qualifizierung (und damit im Anwendungsbereich des WissZeitVG), sondern bspw. aufgrund haushaltsrechtlicher Gründe (gem. § 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 7 TzBfG) erfolgt. Denn eine solche Haushaltsbefristung ist im WissZeitVG nicht geregelt, weshalb das WissZeitVG auch nicht als *lex specialis* (spezielles Gesetz) das TzBfG (allgemeines Gesetz) verdrängt (Müller 2017, S. 90; Jousen 2019, S. 586).

6 Siehe hierzu BAG, Urteil vom 11.09.2013, Az.: AZR 843/11.

7 Möglich sind neben der Höchstbefristungsdauer gem. WissZeitVG auch kürzere Befristungen, ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit sowie unbefristete Arbeitsverhältnisse, nicht jedoch Befristungen, welche die Dauer in § 2 Absatz 1 WissZeitVG überschreiten (Löwisch/Wertheimer 2016, S. 599). Die Landeshochschulgesetze koppeln in diesem Sinne die verschiedenen Personalkategorien mit jeweils für angemessen erachteten (Höchst- und Mindest-)Vertragslaufzeiten.

2.1.2 Anwendungsbereich des WissZeitVG

Der institutionelle Anwendungsbereich des WissZeitVG⁸ erstreckt sich gem. § 1 Absatz 1 S. 1 auf alle Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind: Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Universitätsklinikum als Gliedkörperschaften von Universitäten oder Anstalten sowie die Bundeshochschulen (Universitäten der Bundeswehr und einzelne Fachhochschulen) und staatliche bzw. staatlich finanzierte Forschungseinrichtungen (Löwisch 2018, S. 2502; § 1 Absatz 1; § 5).

Personell umfasst das WissZeitVG den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (§ 1 Absatz 1 S. 1)⁹. Ob eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer zum wissenschaftlichen Personal i.S.d. WissZeitVG gehört, lässt sich anhand der konkreten Tätigkeit bestimmen (Kroll 2014, S. 245 f.). Demnach muss die Tätigkeit nach Inhalt und Form als ernsthafter und planmäßiger Versuch zur Ermittlung der Wahrheit anzusehen und auf Erkenntnisgewinn in der jeweiligen Disziplin ausgerichtet sein.^{10, 11} Diese wissenschaftliche Tätigkeit muss sonstige Tätigkeiten wie Lehre oder Dienstleistungen zeitlich dominieren bzw. das Arbeitsverhältnis prägen.¹² Von Bedeutung ist, dass der beschriebene persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG autonom und unabhängig vom Landesrecht durch das (Bundes-)Gesetz selbst und die entsprechende Rechtsprechung bestimmt wird.¹³ Letztlich kommt es darauf an, ob die im Arbeitsvertrag vorgesehene Tätigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine wissenschaftliche Tätigkeit im oben genannten Sinne ist.¹⁴

In der Praxis kann so Verwirrung bei der Anwendbarkeit des WissZeitVG entstehen, was folgendes Beispiel zeigt: Das Land Schleswig-Holstein ordnet Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 43 HSG S-H) dem „wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ zu (§ 33 Absatz 1 S. 1 Nr. 3 HSG S-H), was begrifflich die Anwendung des WissZeitVG impliziert. Allerdings obliegt den Lehrkräften für besondere Aufgaben in Schleswig-Holstein überwiegend die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen, also gerade keine wissenschaftliche Tätigkeit im engeren Sinne, weshalb der Anwendungsbereich des WissZeitVG auch nicht eröffnet ist. Will ein Bundesland bzw. eine Hochschule eine Lehrkraft für besondere Aufgaben gem. dem WissZeitVG befristen, kann dies nur geschehen, wenn die Lehrkraft nicht lediglich vorgegebene Inhalte repetierend wiedergibt, sondern darüber hinaus die vermittelten Erkenntnisse Dritter kritisch hinterfragt und diese Reflexionen in ihre Lehrtätigkeit einbezieht.¹⁵ Ungeachtet von der landesspezifischen Definition der Lehrkräfte für besondere Aufgaben bedarf die

8 Im Folgenden beziehen sich Paragraphen ohne Gesetzesangaben auf das WissZeitVG.

9 Ist der persönliche Anwendungsbereich des WissZeitVG eröffnet, gelten dessen Bestimmungen auch für Teilzeitarbeitnehmerinnen und -nehmer (Meinel/Heyn/Herms 2015, S. 41).

10 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.03.2008, Az.: 7 AZR 1100/06, Rn. 37.

11 Paradoxerweise sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf eine unbefristete Beschäftigung klagen, gut beraten, die durch die Hochschulen übertragenen Aufgaben als nicht geeignet zum Betreiben von Forschung darzustellen, da sie sich so den Befristungen nach dem WissZeitVG entziehen können und Aussicht auf eine unbefristete Stelle haben, in der allerdings überwiegend administrative Aufgaben und einfache Lehrtätigkeiten anfallen würden (Preis/Ulber 2017, S. 28).

12 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.12.2018, Az.: 7 AZR 79/17, Rn. 22.

13 Demnach sind bei der Frage, ob eine Befristung nach dem WissZeitVG erfolgt, nicht die Landeshochschulgesetze (und hier insb. die Personalkategorien) heranzuziehen, denn dies würde die unzulässige Folge nach sich ziehen, dass der Landesgesetzgeber über den Anwendungsbereich von Bundesrecht disponieren würde (Löwisch 2018, S. 2501; Preis/Ulber 2017, S. 299 ff.).

14 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.06.2011, Az.: 7 AZR 827/98, Rn.35 ff.; ausführlich hierzu Maschmann/Konertz 2016, S. 258.

15 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.01.2016, Az.: 7 AZR 376/14, Leitsatz.

Lehrtätigkeit also einer wissenschaftlichen Prägung, um nach dem WissZeitVG befristet werden zu können. Entsprechend werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben, bei denen dies meist nicht zutrifft, überwiegend nach dem TzBfG befristet.

2.2 Neuerungen durch die Novelle von 2016

2.2.1 Qualifizierungsbefristung gem. § 2 Absatz 1

Keine Neuerungen ergaben sich bei den Höchstbefristungsdauern von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal für jeweils sechs Jahre vor und nach der Promotion (§ 2 Absatz 1, in der Medizin bis zu neun Jahren nach der Promotion). Für solche sachgrundlosen Befristungen war es bislang ausreichend, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal gehörte (§ 2 Absatz 1 sowie § 1 Absatz 1 S. 1, alte Fassung). Diese Hürde sollte durch die Novelle angehoben werden, indem Befristungen nur dann zugelassen werden, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt (§ 2 Absatz 1 S. 1). Zudem ist die Befristungsdauer so zu wählen ist, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist (§ 2 Absatz 1 S. 3). Neben der Verringerung von Kurzbefristungen soll hierdurch auch sichergestellt werden, dass die Wahrnehmung von Daueraufgaben durch befristetes Personal nur noch im Rahmen einer Qualifizierung erfolgen kann (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 8). Diese Regelung gilt nicht nur in der Phase vor der Promotion, sondern auch in der der Postdocphase.

Welche Tätigkeiten als „Qualifizierung“ anzuerkennen sind und wann die Befristungsdauer „angemessen“ ist, bleibt mangels Legaldefinition jedoch unklar: Unter „Qualifizierung“ ist nicht zwingend das Erlangen einer formalen Qualifizierung wie etwa eine Promotion zu verstehen¹⁶, sondern darüber hinaus auch der Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen im weiteren Sinne.¹⁷ Somit wird die Auffassung vertreten, dass die Mitarbeit an Forschungsvorhaben, die Erlangung von Kompetenzen im Projektmanagement oder im Bereich der Mitarbeiterführung, wenn damit die Befähigung zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere „in der Wissenschaft“ „und gerade außerhalb der Wissenschaft“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 10) einhergeht, ebenfalls eine Qualifizierung i.S.d. WissZeitVG ist (Brötzmann 2016, S. 51; vgl. auch die Gesetzesbegründung¹⁸). „Angemessen“ ist die Befristungsdauer dann,

16 Weshalb eine Qualifizierung i. S. d. WissZeitVG fraglos auch an einer Fachhochschule erfolgen kann mit der Folge, dass bei einer befristeten Beschäftigung das WissZeitVG auch an Fachhochschulen Anwendung findet (Müller-Glöge 2019, S. 2956).

17 Im Hinblick auf den Umstand, dass der Großteil wissenschaftlich qualifizierter Arbeitnehmerinnen und -nehmer nicht dauerhaft in der Wissenschaftsbranche verbleibt, zielt der Gesetzgeber auf die Frage ab, ob die Qualifizierung zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere (außerhalb der Wissenschaft) befähigt (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 10).

18 „Im ersten Teil der Qualifizierungsphase wird zwar in hohem Maße eine Promotion angestrebt, doch gilt dies nur für die wissenschaftliche und kaum für die künstlerische Qualifizierung. Aber auch da, wo üblicherweise im ersten Teil der Qualifizierungsphase eine Promotion angestrebt wird, war es weder bislang so, noch ist dies für die Zukunft gewollt, dass das Anstreben einer Promotion als obligatorisches Element der wissenschaftlichen Qualifizierung festgeschrieben wird. Dass wissenschaftliche Qualifizierung im ersten Teil der Qualifizierungsphase weniger als Fixierung auf den Erwerb der formalen Qualifikation „Promotion“ und vielmehr gerichtet auf den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen zu verstehen ist, folgt auch daraus, dass nur ein kleiner Teil der wissenschaftlich Qualifizierten auf Dauer in der Wissenschaft verbleiben kann. Kompetenzerwerb in der Wissenschaft muss deshalb mehr beinhalten als die Vorbereitung auf wissenschaftliche Tätigkeiten in Forschung und Lehre. Neben der wissenschaftlichen Qualifizierung im engeren Sinne geht es vielmehr auch um den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen etwa in Bezug auf Projektmanagement im Bereich der Wissenschaft. Im Ergebnis muss Qualifizierung in der Wissenschaft zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere auch und gerade außerhalb der Wissenschaft befähigen, sei es in der Wirtschaft, als Selbständiger oder in anderen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Vergleichbares gilt für den zweiten Teil der Qualifizierungsphase, die sogenannte Postdocphase. Als formales Qualifizierungsziel wird zwar vielfach die Habilitation angestrebt. Diese verliert je-

wenn sie der gewöhnlichen Dauer entsprechender (formaler) Qualifizierungsprozesse entspricht bzw. wenn sie, im Falle nicht formaler Qualifizierungsvorhaben, sinnvoll erscheint. Als Bemessungsgrundlage für die Befristungsdauer verweist der Gesetzesentwurf auf die von Wissenschaftseinrichtungen erstellten Leitlinien¹⁹, die Bemessung obliegt letztlich aber dem Arbeitgeber, sprich den Hochschulen und Bundesländern (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 10 f.).

Die unbestimmte Formulierung der Norm ermöglicht den Hochschulen zwar Gestaltungsspielraum, mithin eine individuell angepasste Befristungsdauer, birgt aber Missbrauchspotential in Form willkürlich bestimmter Qualifizierungsziele und den hierfür angemessenen Befristungsdauern. Dadurch würde es wiederum zu einer hohen Anzahl von Kurzzeitverträgen kommen, was die Novelle ja eigentlich verhindern wollte, jedoch wären diese dann nicht mehr „unsachgemäß“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1). Auf der anderen Seite ist es aber auch denkbar, dass sich aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positive (und somit auch dem Gesetzeszwecke des WissZeitVG entsprechende) Effekte aufgrund der ungenauen Begriffe einstellen, wenn Hochschulverwaltungen tendenziell längere Vertragslaufzeiten vereinbaren, um zu gewährleisten, dass Befristungsabreden im Streitfall einer gerichtlichen Prüfung standhalten (Hauck-Scholz 2016, S. 265; Maschmann/Konertz 2016, S. 263 ff.). Wie sich die Novelle damit auf die Vertragslaufzeiten auswirkt, ist eine bislang offene empirische Frage.

Soll die Qualifizierungsdauer rechtssicher bestimmt werden, scheint die genaue Bestimmbarkeit des Qualifizierungsziels nötig, denn die Bestimmung der Befristungsdauer kann ohne einen Verweis auf das Qualifizierungsziel kaum erfolgen (ebd.).²⁰ Hierzu wenden Preis und Ulber (2017, S. 27) ein, dass eine Verpflichtung zur genauen Angabe des Qualifizierungsziels die wissenschaftliche Innovation konkterkarieren könnte, wobei dies nur erwartbar ist, wenn zudem Forschungsschritte überaus kleinteilig dargestellt werden würden (vgl. Gassmann 2018a, S. 125 ff.).²¹

Der nun notwendigen Kopplung der Befristung an die Qualifizierung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wurde im überwiegenden Teil der Landeshochschulgesetze durch „Soll-Vorschriften“ Genüge getan. Werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt, soll ihnen im Rahmen der Dienstaufgaben angemessen Gelegenheit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung gegeben werden (beispielhaft § 44 Absatz 3 S. 2 HSG NRW; § 44 Absatz 4 S. 3 HSG Saarland; § 71 Absatz 2 S. 2 HSG Sachsen). Dabei ermöglicht der weite Wissenschaftsbegriff des WissZeitVG den Weg zur Befristung bereits schon bei „eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit“ (§ 52 Absatz 2 Satz 2 HSG Baden-Württemberg).

Betrachtet man den unbestimmten Rechtsbegriff der Angemessenheit der Vertragslaufzeit im Hinblick auf das Qualifizierungsvorhaben, wurde dieser nur durch wenige Bundesländer konkretisiert. Das Hochschulgesetz Thüringen (§ 91 Absatz 4 HSG Thüringen) schreibt den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung vor, die u.a. ein konkretes Ziel und einen Zeitplan zu dessen Erfüllung beinhal-

doch als zentrales Kriterium für die Berufungsfähigkeit auf eine Professur seit Beginn dieses Jahrtausends an Bedeutung. Zunehmend erfolgt der Erwerb der für die Berufung auf eine („ordentliche“) Professur erforderlichen weiteren wissenschaftlichen Qualifikationen auf anderen Wegen (zum Beispiel Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung)“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 10).

19 Hierbei handelt es sich in der Regel um fachunabhängige, pauschalisierte Empfehlungen (z.B. 3-4 Jahre gem. der Helmholtz-Promotionsleitlinie 2019, S. 2).

20 Unverzichtbar auch deshalb, weil die Gefahr besteht, dass Arbeitgeber Qualifizierungsziele „erfinden“, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Anwendungsbereich des WissZeitVG zu bringen (Hauck-Scholz 2016, S. 265).

21 Die Benennung, dass sich die Qualifizierung auf die Suche nach der Wahrheit in einem bestimmten Feld bezieht, kann noch keine derart große Einschränkung darstellen.

ten muss. Die Vertragslaufzeit kann somit an den Zeitplan der Qualifizierung angepasst werden. In Niedersachsen muss die Laufzeit der Verträge so bemessen sein, dass sie die angestrebte Qualifizierung ermöglicht (§ 31 IV S. 2 HSG Niedersachsen).

Hierbei handelt es sich allerdings um Ausnahmen. Die verbleibenden Hochschulgesetze beinhalten keine präzisen Vorgaben für die Angemessenheit der Befristungsdauer, sodass eine Orientierung der Hochschulen als Arbeitgeberin darin nicht in Frage kommt. Rechtssicherheit hinsichtlich der Angemessenheit einzelner Befristungsabreden i.S.d. WissZeitVG kann letztendlich nur ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts herstellen.

2.2.2 Verlängerungstatbestände

Der neue § 2 Absatz 1 S. 5 erweitert die familienpolitische Komponente des WissZeitVG, welche eine Verlängerung der zulässigen Befristungsdauer im Falle einer Qualifizierung von den üblichen sechs Jahren vor und nach der Promotion (bzw. neun Jahren nach der Promotion in der Medizin) um zwei Jahre im Falle der Betreuung eines Kindes durch das befristete Personal vorsieht (§ 2 Absatz 1 S. 4).²² Neu ist, dass der Kindesbegriff nun auch explizit um jene Kinder erweitert wurde, die in einer rechtlich verfestigten Familienbeziehung eingebunden sind und damit auch eine Verlängerung nicht nur bei leiblichen oder diesen gleichgestellten Kindern, sondern auch bei Stief- und Pflegekindern ermöglicht (Joussen 2019, S. 592 f.).

Daneben verlängert sich die zulässige Befristungsdauer durch den eingeführten § 2 Absatz 1 S. 6 auch im Falle einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung²³ des Wissenschaftlers oder der Wissenschaftlerin, was den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention hinsichtlich des gleichberechtigten Zugangs zur beruflichen Qualifizierung entspricht (BT- Drs. 18/6489 2015, S. 11).

Im Zuge der Novelle wurde auch der Katalog des § 2 Absatz 5 S. 1 um einen sechsten Tatbestand erweitert, der eine Verlängerung des nach § 2 Absatz 1 befristeten Arbeitsvertrags für den Zeitraum krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, in dem ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht, ermöglicht. Diese Verlängerung wird nicht auf die allgemein zulässige Befristungsdauer gem. § 2 Absatz 1 angerechnet (§ 2 Absatz 5 S. 3). Der Qualifikantin bzw. dem Qualifikanten soll hierdurch auch bei behinderungs-, krankheits- oder unfallbedingtem Arbeitsausfall die Erreichung der Qualifizierung ermöglicht werden (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 12), was einem sozialpolitischen Motiv entspricht (Joussen 2019, S. 598).

Ausdrücklich erwähnt wurde die Ergänzung des § 2 Absatz 5 S. 1 nur im Hochschulgesetz Berlin (§ 95 Absatz 2 S. 2, ab 2017). Eine Anerkennung der Verlängerungstatbestände dieses Abschnitts durch die Landesgesetzgeber lässt sich jedoch auch aus Verweisen auf die jeweils geltende Fassung des WissZeitVG ableiten, die sich in einigen Landeshochschulgesetzen wiederfinden (u. a. § 22 Absatz 4 2. Hs. Bayrisches Hochschulpersonalgesetz; Art. 49 Absatz 1 S. 7 HSG Brandenburg; § 42 Absatz 8 HSG Sachsen-Anhalt).

22 Und damit der Nachwuchswissenschaftlerin bzw. dem Nachwuchswissenschaftler einerseits zwar die Möglichkeit einer verlängerten Beschäftigung einräumt, aus Sicht des Arbeitgebers aber die Fortführung einer befristeten Beschäftigungssituation legitimieren kann (siehe auch Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.03.2016, Az.: 7 AZR 828/13).

23 Wann eine Erkrankung schwerwiegend ist, hat der Gesetzgeber nicht definiert. Sofern für eine „schwerwiegende“ Erkrankung gefordert wird, dass sie aufgrund ihrer Auswirkungen einer Verzögerung der wissenschaftlichen Qualifizierung verursacht, ergeben sich automatisch Auslegungsprobleme (Müller-Glöge 2019, S. 2961; Preis/Ulber 2017, S. 171).

2.2.3 Drittmittelbefristung gem. § 2 Absatz 2

Drittmittelbefristungen sind möglich, wenn das wissenschaftliche Personal „überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird“ (§ 2 Absatz 2 S. 1). Die Altfassung des WissZeitVG gab den Hochschulen noch die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur organisatorische oder technische Tätigkeiten ausüben (akzessorisches Personal), im Falle drittmittelfinanzierter Projekte gleich dem wissenschaftlichen Personal zu befristen (§ 2 Absatz 2 S. 2, alte Fassung). Diese Übertragung auf das akzessorische Personal sollte den Hochschulen sowie den Mittelbewirtschaftlerinnen und –bewirtschaftlern eine unkomplizierte Projektverwirklichung gewährleisten, bei der sämtliches benötigtes Personal nur für die Dauer des Projekts angestellt wurde (BT-Drs. 16/3438 2006, S. 15). Die Situation der Beschäftigten, die unter unsicheren Bedingungen arbeiteten, wurde dabei nicht beachtet.

Die Neufassung²⁴ des WissZeitVG dagegen verwehrt den Hochschulen eine Drittmittelbefristung von akzessorischem Personal unter Rückgriff auf das WissZeitVG, denn eine solche Befristung ist dem Ziel des WissZeitVG, der ständigen Fluktuation des Personals zwecks Zuflusses neuer Ideen zur Exzellenzerzeugung, nicht dienlich (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 12). Akzessorisches Personal kann jedoch auf Basis des allgemeinen Arbeitsrechts (§ 14 Absatz 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) für Drittmittel befristet werden, was im Vergleich zum WissZeitVG aber nur unter strengeren Voraussetzungen möglich ist.²⁵

Die Neuerung für das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal, das unter Berufung auf Drittmittelprojekte unter Anwendung des WissZeitVG befristet wird (§ 2 Absatz 1), besagt, dass die vereinbarte Befristungsdauer ausdrücklich dem bewilligtem Projektzeitraum entsprechen soll (§ 2 Absatz 2 2. Hs.). Es muss also eine Synchronisation der Vertrags- und Drittmittelprojektlaufzeit stattfinden (Maschmann/Konertz 2016, S. 264), wobei kürzere Vertragslaufzeiten, z. B. im Falle von Verträgen während des Bewilligungszeitraums, denkbar sind (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 11 f.).

Maßgeblich für die Laufzeit ist zudem allein der Zeitraum, den der Drittmittelgeber bewilligt hat und nicht jener, in welchem die entsprechenden Mittel im Falle von Abschnittsfinanzierungen zunächst verfügbar sind (Maschmann/Konertz 2016, S. 264).

Mit dem Gleichlauf von Projektzeitraum und Befristungsdauer bringt der beigefügte zweite Halbsatz des § 2 Absatz 2 im Ergebnis nur das in den Gesetzeswortlaut ein, was bereits bei der Urfassung des WissZeitVG („zeitliche Konkordanz“, BT-Drs. 16/3438 2015, S. 8) ein ungeschriebenes Merkmal der Drittmittelbefristung war. Folglich findet sich diese Regelung in den meisten Landeshochschulgesetzen bereits schon zu Zeiten der Geltung des WissZeitVG von 2007 und wurde lediglich von Niedersachsen (GVBL Niedersachsen, Nr. 22/2015, S. 386) anlässlich der Novelle dem bestehenden Gesetz beigefügt (§ 31 Absatz 4 S. 3 2. Hs. HSG Niedersachsen).

24 Bei der versäumt wurde, explizit missbräuchlichen Kettenbefristungen durch aneinandergereihte Drittmittelbefristungsverträge entgegenzuwirken, nichtsdestotrotz sind Kettenbefristungen auch innerhalb des WissZeitVG nicht zulässig (siehe Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 06.11.2013, Az.: 11 Sa 226/13; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.06.2016, 7 AZR 259/14).

25 Unter anderem darf eine Projektbefristung (Befristung mit Sachgrund) dann nicht erfolgen, wenn die Aufgaben der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht nur im Rahmen des Projekts, sondern dauerhaft anfallen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.09.2014, Az.: 7 AZR 987/12, Rn. 17 ff.).

Verlängerungen im Sinne von § 2 Absatz 1 oder § 2 Absatz 5 sind für Personal, welches nach einer Drittmittelbefristung befristet beschäftigt ist, nicht möglich. Hierdurch ergeben sich Ungleichbehandlungen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beispielsweise dazu führen, dass sich die Vertragslaufzeit eines Vaters, der Elternzeit nach der Geburt seines Kindes nimmt und nach § 2 Absatz 1 befristet beschäftigt ist, verlängert, während dies für einen Vater der nach § 2 Absatz 2 befristet tätig ist, nicht der Fall wäre. Auch bei Frauen, die nach § 2 Absatz 2 befristet beschäftigt sind, verlängert sich der Vertrag nach Mutterschutzzeiten nicht.

2.2.4 Befristung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten

War die zulässige Befristungsdauer bei studentischen Hilfskräften bislang umstritten (Löwisch, Wertheimer 2017, S. 611), stellt § 6 nun klar, dass eine Befristung bis zu sechs Jahre erfolgen kann, sofern die Einschreibung für ein Studium, das zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führt, vorliegt.

Neben den Ländern, die bereits vor der Novelle eine sechsjährige Befristungsgrenze vorsahen, und jenen, die ihre Gesetze entsprechend angepasst haben (so geschehen in Hessen gem. § 75 Absatz 2 S. 1 HSG Hessen und im Saarland gem. § 54 Absatz 2 1. Hs HSG Saarland) oder keine Angaben zur (Höchst-)Befristungsdauer machen, finden sich in Berlin und Schleswig-Holstein (Höchst-)Befristungszeiträume für studentische Hilfskräfte, die bemerkenswerter Weise unter den sechs Jahren des WissZeitVG liegen („in der Regel für vier Semester“ gem. § 121 Absatz 3 S. 1 HSG Berlin²⁶, höchstens vier Jahre gem. § 69 Absatz 3 S. 2 HSG S-H). Würden die Hochschulen diese zu niedrigen Befristungszeiträume als bindend ansehen und Arbeitsverträge auf dieser Grundlage ausgestalten, würde der den studentischen Hilfskräften zugestandene maximale Befristungszeitraum von sechs Jahren unzulässig verkürzt werden und entsprechende Befristungsvereinbarungen wären unwirksam. Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass die Landeshochschulgesetze Berlin und Schleswig-Holstein erst mit der Novelle 2016 gegen das WissZeitVG verstoßen. Ausgehend von einer möglichen zukünftigen Anpassung sind die Bestimmungen daher so auszulegen, dass sie dem Befristungsrahmen des WissZeitVG entsprechen wollen, wodurch eine Kollision von Landes- und Bundesrecht vermieden wird. Andernfalls gilt auch hier, dass Bundesrecht entgegenstehendes Landesrecht bricht (Preis/Ulber 2017, S. 303 f.).

2.3 Die Rolle von Landesrecht bzw. Vereinbarungen bei der Befristung wissenschaftlichen Personals

2.3.1 Mindestvertragslaufzeiten

Die Festlegung von Mindestvertragslaufzeiten für befristete Arbeitsverträge von wissenschaftlichem Personal wurde im Gesetzgebungsprozess, um Kurzbefristungen entgegenzuwirken, bereits vom Bundesrat gefordert.²⁷ Der Gesetzgeber hat sich jedoch bewusst gegen die Einführung von Mindestvertragslaufzeiten entschieden²⁸, sodass landesgesetzliche Mindestvertragslaufzeiten eigentlich kompetenzwidrig und daher unanwendbar wären, da sich die Dauer der Befristung am Qualifizie-

26 Nach Preis und Ulber handelt es sich im Fall von Berlin ebenfalls um eine (Höchst-)Befristungsdauer (2017, S. 304).

27 Der Bundesrat forderte eine Mindestvertragslaufzeit von 24 Monaten für wissenschaftliches Personal (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 20).

28 Er hält eine bundeweit verbindliche Mindestvertragslaufzeit für unsachgerecht, weil sie „der Vielfalt der in der Praxis existierenden Ausgestaltungen und Qualifizierungswegen und -möglichkeiten nicht gerecht“ würde (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 24) und verweist diesbezüglich auf die Autonomie der Hochschulen.

rungsvorhaben orientieren soll. Hauck-Scholz (2016, S. 267 ff.) kommt dennoch zu dem Schluss, dass landesgesetzliche Mindestvertragslaufzeiten rechtmäßig sind, denn der Gesetzgeber hat die Bestimmung der Mindestvertragslaufzeiten ausdrücklich den Bundesländern auferlegt (Drs. 18/6489 2015, S. 24). Einige Bundesländer sehen daher auch Mindestvertragslaufzeiten vor (Tabelle 1).

Tabelle 1: Bundesländer mit Regelungen in den Landeshochschulgesetzen zu Mindestvertragslaufzeiten für wissenschaftliches Personal.

Bundesland	Mindestvertragslaufzeit	Norm
Bayern	drei Jahre bei Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit; vier Jahre bei Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit (Muss-Vorschrift)	Art. 22 Absatz V S. 1 i.V.m. Art. 22 III Bayrisches Hochschulpersonalgesetz
Brandenburg	zwei Jahre, sofern die Stelle vorher besetzt war (Soll-Vorschrift)	Art. 49 Absatz 1 S. 3 HSG Brandenburg
Hamburg	drei Jahre bei Erstanstellung (Soll-Vorschrift)	§ 28 Absatz 1 S. 1 HSG Hamburg
Mecklenburg-Vorpommern	in der Regel drei Jahre bei Erstanstellung (Soll-Vorschrift)	§ 66 Absatz 3 S. 2 HSG Mecklenburg-Vorpommern
Niedersachsen	drei Jahre bei Einstellung als Akademischer Rat/Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit, sofern das Beschäftigungsverhältnis auch der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dient (Muss-Vorschrift)	§ 31 Absatz 3 S. 1, 3 1. Hs. HSG Niedersachsen
Nordrhein-Westfalen	drei Jahre für die Akademischen Rätinnen und Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit (Muss-Vorschrift); bis zu vier Jahre bei Akademischen Oberräten und Oberrätinnen im Beamtenverhältnis auf Zeit (Kann-Vorschrift)	§ 44 Absatz 9 S. 1 i.V.m. § 44 Absatz 8 S. 1 HSG NRW
Saarland	in der Regel ein Jahr bei Vorbereitung einer Promotion oder Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen (Soll-Vorschrift); drei Jahre (ohne Spielraum) bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit qualifizierter Promotion zum Akademischen Rat/Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit (Kann-Vorschrift); drei Jahre bei Akademischen Oberräten/Oberrätinnen, die sich habilitiert haben (Kann-Vorschrift)	§ 44 Absatz 4 S. 3, 5; § 44 Absatz 6 S. 1, 5 HSG Saarland
Schleswig-Holstein	drei Jahre, wenn das Beschäftigungsverhältnis aus Globalzuweisungen finanziert wird (Soll-Vorschrift)	§ 68 Absatz 4 S. 2 HSG S-H
Thüringen	drei Jahre bei Ernennung zum Akademischen Rat oder zur Akademischen Rätin im Beamtenverhältnis auf Zeit (Muss-Vorschrift); bis zu vier Jahre bei Ernennung zum Akademischen Oberrat oder zur Akademischen Oberrätin im Beamtenverhältnis auf Zeit (Kann-Vorschrift)	§ 91 Absatz 3 Satz 3, 5 HSG Thüringen

Sieht man die Mindestvertragslaufzeiten, die durch die Länder festgesetzt wurden, als rechtmäßig an, können sie ein rechtssicheres und taugliches Mittel zur Festlegung entsprechender Vertragslauf-

zeiten sein, sie erleichtern die Handhabung in den Hochschulen und bieten dem wissenschaftlichen Personal, wenn es sich um längere Laufzeiten handelt, mehr Planungssicherheit.

2.3.2 Richtlinien und Dienstvereinbarungen

Zum Teil wurden in den letzten Jahren auf Ebene der Bundesländer konkretere Vereinbarungen in Form von Rahmenkodizes beschlossen (für eine Übersicht siehe: Steidten 2017; beispielhaft der hamburgische „Code of Conduct“ (Universität Hamburg 2014), die Dienstvereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen in Forschungs- und Drittmittelprojekten zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat der Hochschule Hannover (Hochschule Hannover 2017) oder der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen (NRW 2016)). Diese haben u.a. den Zweck, Beschäftigungsbedingungen an Universitäten zu verbessern. Der Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal in NRW sieht in Art. 4 Absatz 3 Nr. 2 S. 1 vor, dass Masterabsolventinnen und -absolventen für höchstens drei Jahre als wissenschaftliche Hilfskräfte angestellt werden können. Hier liegt aus Sicht von Preis und Ulber (2017, S. 306) eine Kollision mit dem vorrangigen WissZeitVG vor, indem gem. § 2 Absatz 1 und § 6 eine maximale Befristungsdauer von sechs Jahren sowohl für die Zeit vor als auch nach der Promotion vorgesehen ist. Arbeitgeber, die sich bei der Befristung wissenschaftlichen Personals an solchen Leitlinien orientieren und in der Folge niedrigere Befristungshöchstgrenzen als die des WissZeitVG anwenden, riskieren also u.U. die Unwirksamkeit entsprechender Befristungen (Preis/Ulber 2017, S. 303 ff.).^{29, 30}

Zwar kann davon ausgegangen werden, dass die Leitlinien überwiegend mit dem WissZeitVG übereinstimmen und einen Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung leisten können. Jedoch müssen die Anwenderinnen bzw. Anwender damit rechnen, dass die Leitlinie möglicherweise gegen höherrangiges Recht verstößt. Wird wissenschaftliches Personal befristet eingestellt, ist eine Einzelfallprüfung hinsichtlich der Konformität der Befristungsabrede mit dem WissZeitVG ungeachtet entgegenstehender Dienstvereinbarungen unumgänglich.

2.3.3 Länderspezifische Ausgestaltung einzelner Personalkategorien

Maßgeblich für die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl im Hinblick auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch auf das Tätigkeitsfeld, ist die hochschulrechtliche Personalkategorie, der er bzw. sie zugeordnet wird.

Unterzieht man die Landeshochschulgesetze einer vergleichenden Betrachtung hinsichtlich der Regelungsabschnitte zum Hochschulpersonal, findet man über 20 verschiedene Personalkategorien vor, die sich begrifflich teils überschneiden, aber verschieden ausgestaltet sind, sodass auf der Termino-

29 Sofern die Länder dahingehend argumentieren, jene Leitlinien würden lediglich das Innenverhältnis zwischen Leitliniengeber (also dem Bundesland) und der Hochschule als Arbeitgeberin regeln, ist dem zu widersprechen, da dies im Falle eines Wertungswiderspruchs zwischen Leitlinie und WissZeitVG unbedeutend ist. Bundesrecht kann weder durch Landesrecht noch durch Verwaltungsvereinbarungen umgangen werden. Nach Preis und Ulber (2017, S. 305) unterstellen die Ersteller solche landesweiten Leitlinien den Hochschulen, soweit diese nicht explizit eingebunden waren, mangelnde Beurteilungskompetenz hinsichtlich der Personalentscheidungen und missachten darüber hinaus auch die Wertungsvorgaben des WissZeitVG.

30 „Die Personalentscheidungen, die auf Grundlage der Kodizes und ähnlichem untergesetzlichen Organisationsrecht getroffen werden, sind, wenn sie gegen die Bestimmungen des WissZeitVG verstoßen, rechtswidrig, (...)“ (Preis/Ulber 2017, S. 307).

logie aufbauende Vergleiche unzweckmäßig wären. Die Gruppe der wissenschaftlichen bzw. akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in fast allen Bundesländern vorzufinden, wenn auch uneinheitlich ausgefüllt bezüglich der Einstellungsvoraussetzungen, der konkreten Tätigkeit oder des Arbeitszeitanteils der Qualifizierung. So setzt das Land Rheinland-Pfalz für eine Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter „in der Regel“ ein abgeschlossenes Masterstudium (bzw. einen vergleichbaren Abschluss), eine dem Fach entsprechende Promotion sowie zweieinhalbjährige Berufserfahrung voraus (§ 56 Absatz 2 HSG Rheinland-Pfalz). In Bremen wird dagegen „in der Regel“ ein zur Promotion berechtigendes abgeschlossenes Hochschulstudium sowie eine Promotion zur Erlangung einer ordentlichen Professur gefordert (§ 23 Absatz 3 HSG Bremen). Diese gesetzlichen Regelfälle finden jedoch in der Praxis kaum Anwendung, da sonst eine Anstellung von Promovierenden nicht möglich wäre.

Ebenso verschieden sind die bereits ausgeführten vorgeschriebenen Befristungsregelungen. So müssen in Hamburg wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Qualifikantinnen bzw. Qualifikanten sind, grundsätzlich für drei Jahre eingestellt werden. Wird keine Qualifizierung angestrebt, erfolgt die Befristungsdauer nach dem Ermessen des Arbeitgebers. Übernimmt das wissenschaftliche Personal wiederum Daueraufgaben, ist eine unbefristete Beschäftigung vorgesehen (§ 28 HSG Hamburg), wohingegen Sachsen bspw. keine Befristung vorschreibt (§ 71 HSG Sachsen).

Die Beispiele legen die Inkohärenz zwischen den Landeshochschulgesetzen dar, die u.U. zu Schwierigkeiten führen kann. Wechselt Personal das Bundesland, ist es mitunter selbst bei formaler Beibehaltung seiner Personalkategorie einem völlig anderen Regelungskonstrukt mit veränderten Rechtsfolgen ausgesetzt. Entsprechendes gilt auch für die beamtenrechtlichen Bestimmungen der Bundesländer, in denen jeweils Spezialvorschriften für Hochschulpersonal enthalten sind (Preis/Ulber 2017, S. 308).

Vermag die Zuordnung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer Personalkategorie die Arbeit bei nicht wissenschaftlichem Personal noch zu vereinfachen, führt sie bei befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unweigerlich zu Verwirrung. Denn bei dieser Personalgruppe besteht die Gefahr, den Arbeitsvertrag entgegen den Vorgaben des WissZeitVG auszugestalten. Es muss also in jedem Fall ein Abgleich der konkreten (vertraglich vereinbarten) Tätigkeit mit dem Begriff der wissenschaftlichen Tätigkeit i.S.d. WissZeitVG (siehe Kapitel 2.1.2) erfolgen.

2.4 Schlussbetrachtung

Ob die Novelle des WissZeitVG die erwünschte Wirkung auf die Beschäftigungssituation wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfalten könnte, kann abschließend nur durch eine empirische Überprüfung beantwortet werden. Durch die Qualifizierungsbefristung besteht zwar zunächst das Potential zur Erhöhung der Vertragslaufzeiten, indem diese nämlich zumindest der voraussichtlichen Dauer des Qualifizierungsprozesses bzw. der Projektlaufzeit entsprechen müssen. Der Gesetzgeber hat es aber unterlassen, die Qualifizierungsphase als Sachgrundbefristung einzuführen und stattdessen nur eine formale Anwendungsvoraussetzung für Befristungen nach dem WissZeitVG geschaffen. Aktuell genügt die Angabe im Arbeitsvertrag, dass die Befristung dem Zweck der Qualifizierung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dient. Ob und wie diese tatsächlich erfolgt, ist für die Befristung nicht von Bedeutung. Diesem Missbrauchspotential hätte durch die verpflichtende Einführung von Betreuungsvereinbarungen oder Zeitplänen entgegengewirkt werden können

Maschmann/Konertz 2016, S. 259). An dieser Stelle könnte den Landeshochschulgesetzen die entscheidende Aufgabe zu kommen, das Versäumnis des Bundesgesetzgebers durch die Verpflichtung der Vertragsparteien, die Art und den Gang der Qualifizierung vertraglich genau festzuhalten, auszugleichen. Hierbei kann das Hochschulgesetz Thüringen als Vorbild dienen, nach dem im Falle der Qualifizierungsbefristung eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden muss, die u.a. ein konkretes Qualifizierungsziel und einen Zeitplan zu dessen Erreichung enthalten muss (§ 91 Absatz 4).

Das Problem der Kettenbefristungen (siehe auch ebd., S. 258 f.) in der Hochschulpraxis besteht weiterhin³¹, Bemühungen des Gesetzgebers, diese zu bekämpfen, sind nicht ersichtlich. Als Fortschritt im Sinne der Beschäftigten kann die Erweiterung der familien- und sozialpolitischen Komponenten gem. § 2 Absatz 1 S. 5, 6 sowie § 2 Absatz 5 S. 1 Nr. 6 gewertet werden.

Die Betrachtung der 16 Landeshochschulgesetze ist insoweit aufschlussreich, als dass sie ein strukturelles Problem des Sonderarbeitsrechts für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufdeckt: Die durch den Föderalismus bedingte Aufteilung zwischen dem Arbeits- bzw. Befristungsrecht des Bundes und den Landeskompetenzen im Hochschul(personal)recht, die sich naturgemäß inhaltlich überschneiden. Indem der Gesetzgeber das Befristungsrecht abschließend regelt und gleichzeitig den Bundesländern ausdrücklich Verantwortung im Bereich Personalmanagement zuweist (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 7), trägt er nicht zu einer einheitlichen und damit einfachen Lösung bei.³² Bedingt durch diesen Umstand liegen aktuell 16 verschiedene Regelungskonstrukte für wissenschaftliches Personal vor, die unzureichend auf das übergeordnete WissZeitVG abgestimmt sind und diesem teilweise sogar widersprechen. Für Personalabteilungen ist daher der Hinweis in manchen Hochschulgesetzen, dass das WissZeitVG unberührt bleiben soll, von hoher Bedeutung, denn so können auch ohne Kenntnis der bundesstaatlichen Kompetenzordnung rechtssichere Arbeitsverträge abgeschlossen werden.

31 Siehe auch Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.06.2016, Az.: 7 AZR 259/14.

32 Bereits im WissZeitVG von 2007 wurde bewusst auf die Bildung von Personalkategorien verzichtet, um den landesrechtlichen Personalregelungen nicht entgegenzustehen (BT-Drs. 16/4043 2007, S. 9).

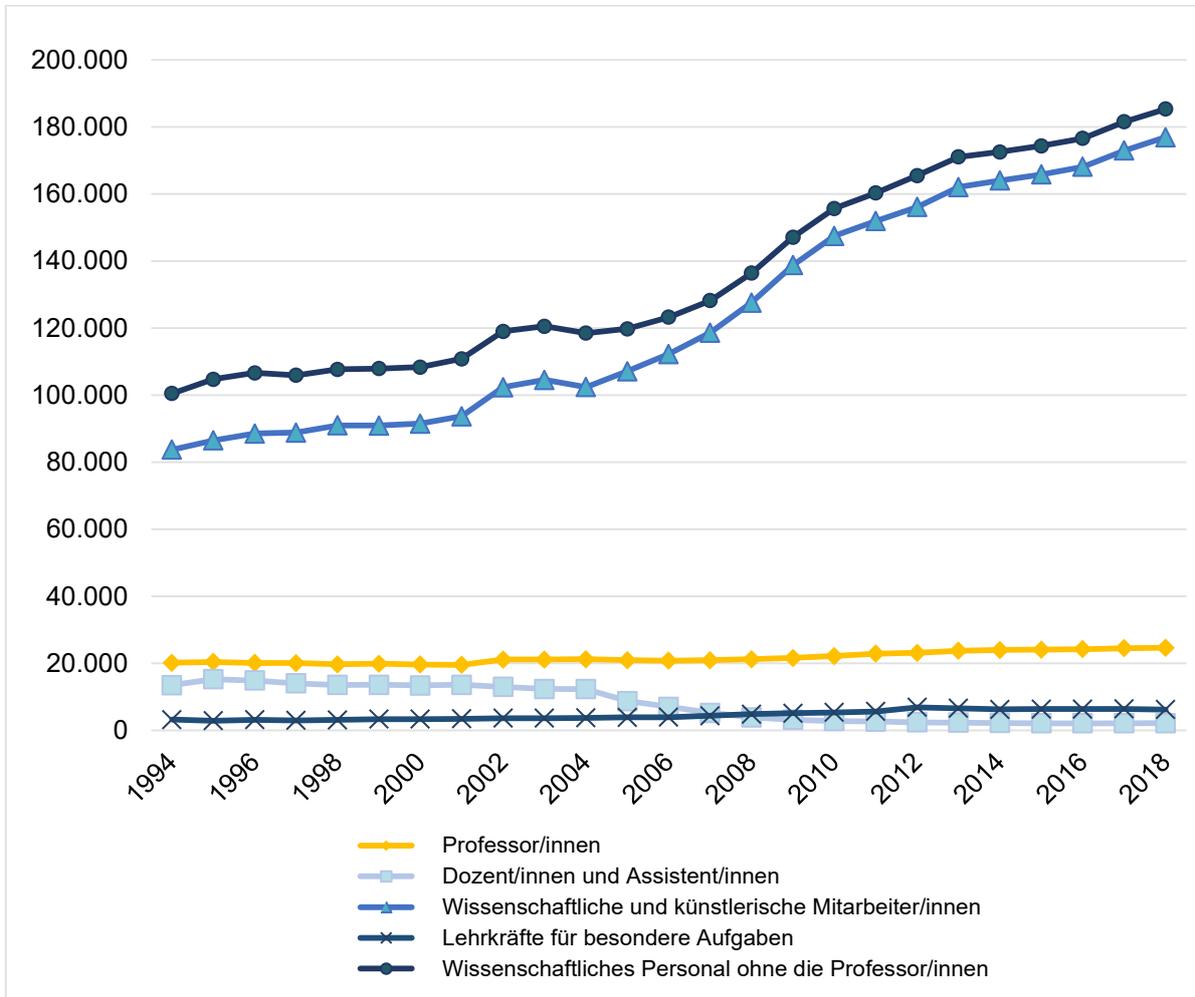
3 Wissenschaftliches Personal an Hochschulen

In den folgenden Unterkapiteln soll die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen empirisch beschrieben werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem hauptberuflichen Personal an Hochschulen ohne die Professorinnen und Professoren. Kapitel 3.1 beschreibt zunächst allgemein die Zahl des wissenschaftlichen Personals an Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in den letzten Jahren. Kapitel 3.2 gibt einen knappen Überblick über die formalen Qualifizierungen Promotion und Habilitation. Einen Überblick über den zeitlichen Verlauf der Befristung liefert Kapitel 3.3. Bei der Benennung der Zahlen im Text werden diese immer auf die Hunderterstelle gerundet.

3.1 Beschäftigung an Hochschulen

An Universitäten bilden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weitem Abstand die größte Gruppe des wissenschaftlichen Personals, die auch in den letzten Jahrzehnten am stärksten gewachsen ist. 2018 waren an deutschen Universitäten rund 176.900 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig 1994 waren es noch 83.700. Neben den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es noch die Gruppe der Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten, welche sich Anfang der 2000er Jahre verkleinerte. 1994 waren 13.500 Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten an Universitäten tätig 2018 waren es nur noch 2.200. Die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben verdoppelte sich fast von 1994 mit 3.200 auf 6.200 in 2018, wobei es 2012 die meisten Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit 6.920 gab. Die Zahl der Professorinnen und Professoren stieg dagegen nur leicht an, 1994 gab es 20.200 Professorinnen und Professoren und 2018 rund 24.700 (Abbildung 1).

Abbildung 1: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Universitäten



Quelle: 1972-1990 nur Westdeutschland: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1992), 1994-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 1994-2018), eigene Darstellung, vgl. Gassmann 2018a, S. 103.

Nicht nur absolut, sondern auch relativ zur Professorenschaft erhöhte sich die Zahl des nicht professoralen wissenschaftlichen Personals erheblich. Während 1972 auf einen Professor oder eine Professorin in Westdeutschland etwa drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kamen, hat sich diese Zahl 2018 mit 7,5 mehr als verdoppelt (Tabelle 2).

Tabelle 2: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Universitäten (ohne Kunsthochschulen)

Jahr	Professor/innen	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen		Wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen	
			Verhältnis zu Professor/innen		Verhältnis zu Professor/innen
1972*	13.332			43.276	3,2
1975*	16.924			49.610	2,9
1980*	19.286			55.052	2,9
1985*	20.184			60.566	3,0
1990*	20.067			75.451	3,8
1991*	19.959			79.447	4,0
1994	20.199	83.718	4,1	100.476	5,0
1995	20.429	86.510	4,2	104.721	5,1
1996	20.118	88.544	4,4	106.638	5,3
1997	20.110	88.843	4,4	105.901	5,3
1998	19.693	90.969	4,6	107.697	5,5
1999	19.890	90.930	4,6	107.897	5,4
2000	19.680	91.518	4,7	108.326	5,5
2001	19.553	93.700	4,8	110.827	5,7
2002	21.143	102.332	4,8	119.018	5,6
2003	21.129	104.523	4,9	120.545	5,7
2004	21.257	102.380	4,8	118.479	5,6
2005	20.929	107.129	5,1	119.785	5,7
2006	20.792	112.248	5,4	123.270	5,9
2007	20.959	118.606	5,7	128.212	6,1
2008	21.226	127.594	6,0	136.375	6,4
2009	21.623	138.751	6,4	147.099	6,8
2010	22.178	147.498	6,7	155.682	7,0
2011	22.885	151.925	6,6	160.265	7,0
2012	23.163	156.108	6,7	165.459	7,1
2013	23.754	162.051	6,8	171.037	7,2
2014	24.001	163.985	6,8	172.500	7,2
2015	24.101	165.784	6,9	174.311	7,2
2016	24.256	168.070	6,9	176.561	7,3
2017	24.520	172.940	7,1	181.521	7,4
2018	24.683	176.910	7,2	185.311	7,5

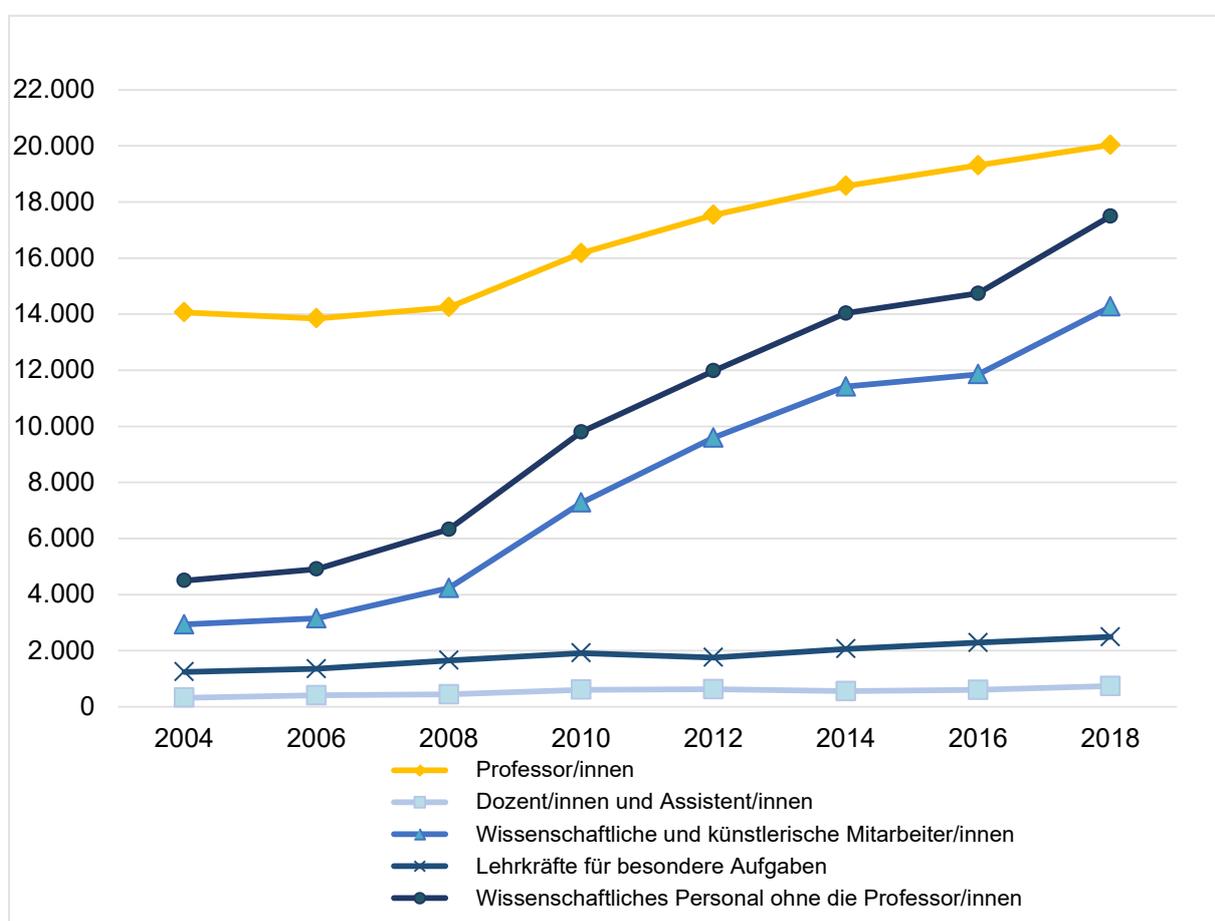
Quelle: *1972-1991 nur Westdeutschland: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1992), Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (1993); 1994-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen), eigene Darstellung, vgl. Gassmann 2018a, S. 105.

Auch bezogen auf die Vollzeitäquivalente an den Hochschulen insgesamt, eine universitätsspezifische Auswertung war nicht möglich, besteht ein Anstieg der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter gegenüber der Zahl der Professorinnen und Professoren. 1996 kamen auf eine Professorin oder Professor 2,6 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2014 betrug diese Zahl bereits 3,4 (Gassmann 2018a, S. 106³³).

An Fachhochschulen bilden, im Gegensatz zu Universitäten, die Professorinnen und Professoren die größte Gruppe. 2004 lag die Zahl der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen bei rund 14.000 und erhöhte sich bis 2018 auf 20.000, also um rund 40 %.

Abbildung 2: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen



Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Verhältnis zur Zahl der Professorinnen und Professoren jedoch stärker angestiegen. Von 2004 bis 2018 wuchs ihre Zahl von 2.900 auf 14.300 an und verfünffachte sich in 14 Jahren damit fast. Nimmt man an, dass dieser Trend so weiter verläuft, wird die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Fachhochschulen bereits 2020/21 über der der Professorinnen und Professoren liegen. Auch die Anzahl

33 Diese Analyse beruht auf einer Sonderauswertung des statistischen Bundesamtes, die von Gassmann (2018a) vorgelegt wurde. Die Analyse umfasst alle Hochschulen also nicht nur Universitäten.

der Lehrkräfte für besondere Aufgaben stieg in den letzten 14 Jahren deutlich an, 2004 gab es etwa 1.200 und 2018 waren es etwa 2.500. Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten gibt es an Fachhochschulen eher selten, 2018 waren es rund 700 (Abbildung 2).

Tabelle 3: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Fachhochschulen

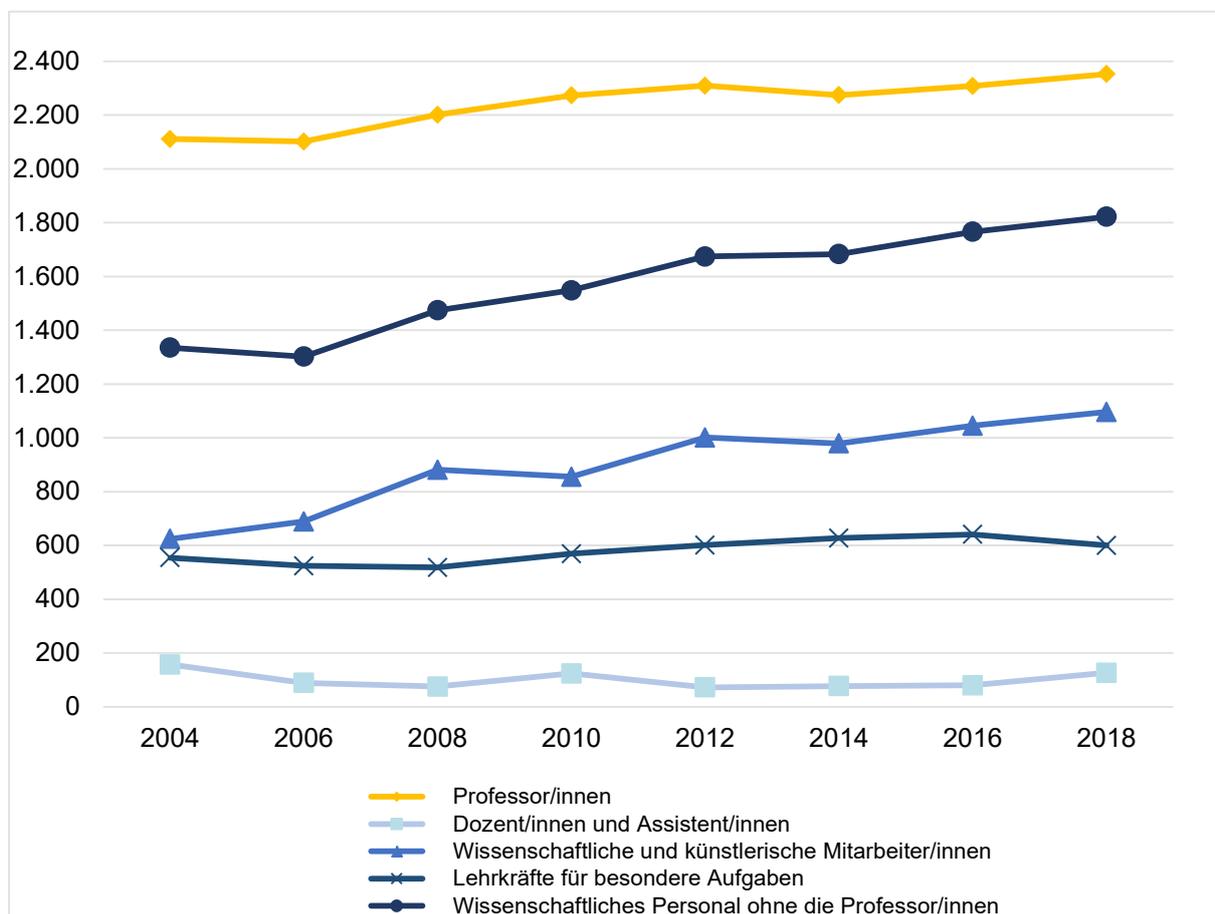
Jahr	Professor/innen	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen		Wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen	
			Verhältnis zu Professor/innen		Verhältnis zu Professor/innen
2004	14.065	2.934	0,21	4.499	0,32
2006	13.849	3.151	0,23	4.909	0,35
2008	14.246	4.234	0,30	6.328	0,44
2010	16.178	7.280	0,45	9.802	0,61
2012	17.536	9.597	0,55	11.978	0,68
2014	18.573	11.415	0,61	14.035	0,76
2016	19.306	11.856	0,61	14.742	0,76
2018	20.035	14.268	0,71	17.495	0,87

Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Durch die erheblichen Steigerungen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich das Zahlenverhältnis der Professorinnen und Professoren und des sonstigen wissenschaftlichen Personals entsprechend verändert: 2004 kamen auf eine Professorin oder einen Professor noch 0,32 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2018 betrug diese Relation 0,87 (Tabelle 3).

Die Kunsthochschulen, zu denen die Hochschulen für bildende Künste, Gestaltung, Musik, Schauspielkunst, Medien, Film und Fernsehen gehören, sind nach den Universitäten und Fachhochschulen die größte Gruppe von Hochschulen. Über den Zeitverlauf von 2004 bis 2018 ist eine Erhöhung der Zahl der Professorinnen und Professoren von 2.100 auf 2.400 zu erkennen (Abbildung 3). Die Gruppe des nicht professoralen wissenschaftlichen Personals wuchs von 1.300 auf 1.800 etwas stärker an. So verringerte sich der Abstand zwischen dem hauptberuflichen professoralem und hauptberuflichen nicht professoralem Personal über den Zeitverlauf. Tabelle 3 zeigt diese Veränderung durch die Abtragung der Verhältnisse. Während das Verhältnis 2004 zwischen Professorinnen und Professoren und dem übrigen wissenschaftlichen Personal noch 0,63 betrug, verringerte sich der Abstand über die Jahre stetig. 2018 beläuft es sich dann auf 0,77. Nichtsdestotrotz überwiegt an den Kunsthochschulen das professorale Personal.

Abbildung 3: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Kunsthochschulen



Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Tabelle 4: Entwicklung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (in Personen) an Kunsthochschulen

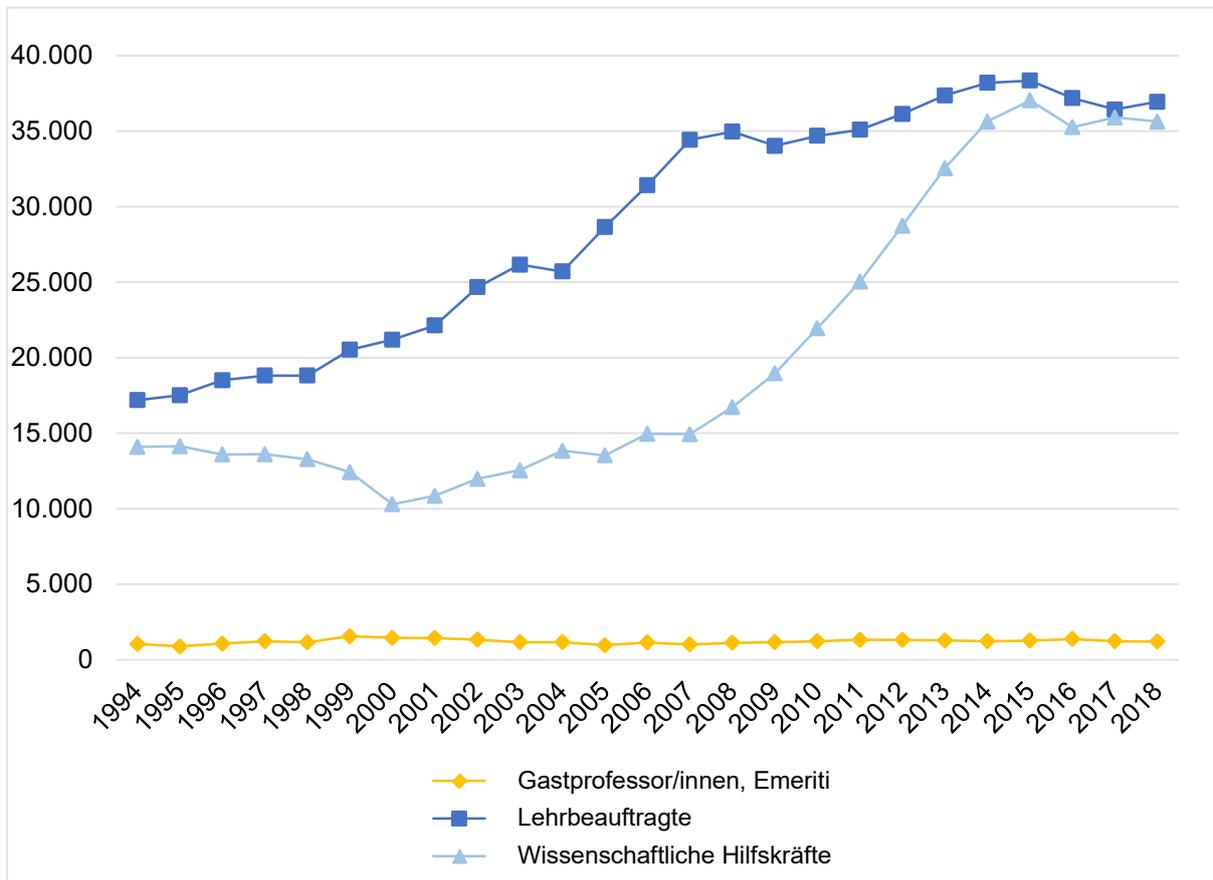
Jahr	Professor/innen	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen		Wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen	
			Verhältnis zu Professor/innen		Verhältnis zu Professor/innen
2004	2.111	624	0,30	1.335	0,63
2006	2.101	689	0,33	1.302	0,62
2008	2.201	881	0,40	1.474	0,67
2010	2.273	855	0,38	1.548	0,68
2012	2.309	1.001	0,43	1.674	0,72
2014	2.274	979	0,43	1.683	0,74
2016	2.308	1.045	0,45	1.766	0,77
2018	2.352	1.096	0,47	1.822	0,77

Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Neben den Veränderungen beim hauptberuflichen Personal zeigen sich erhebliche Steigerungen beim nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal. Die Gruppe der Lehrbeauftragten bildet an den Universitäten die größte des nebenberuflichen Personals, von 1994 (17.200) bis 2018 (36.900) stieg sie um mehr als das Doppelte an. Auch die Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte³⁴ erhöhte sich in den letzten Jahren auf fast das gleiche Niveau. 1994 gab es 14.100 wissenschaftliche Hilfskräfte an Universitäten, 2018 waren es bereits 35.600. Die Entwicklung der Gastprofessorinnen und -professoren war in den letzten Jahren wenigen Veränderungen ausgesetzt, heute sind es rund 1.200 (Abbildung 4).

³⁴ Bei wissenschaftlichen Hilfskräften handelt es sich um Beschäftigte der Hochschulen, die bereits einen Hochschulabschluss (Bachelor, Master, Staatsexamen) erworben haben. Davon zu unterscheiden sind die studentischen Hilfskräfte, die keinen Abschluss haben.

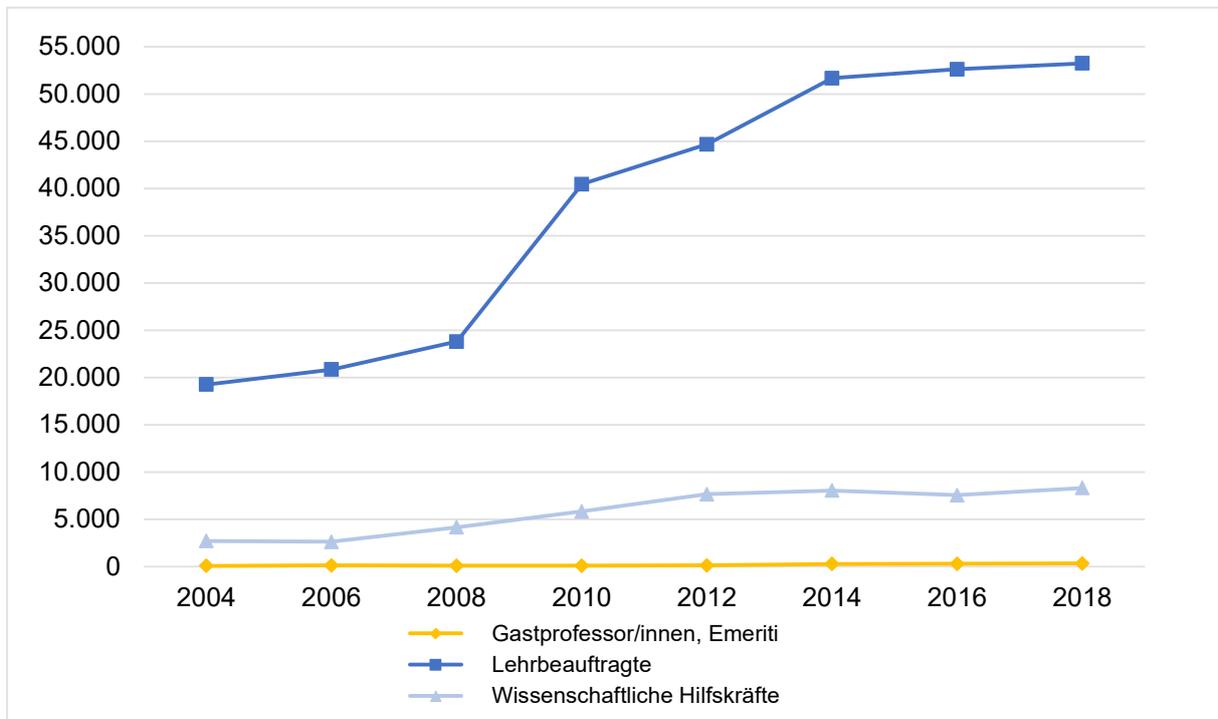
Abbildung 4: Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Universitäten



Quelle: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 1994-2018), eigene Darstellung, vgl. Gassmann 2018a, S. 107.

Auch unter der Beachtung, dass an Fachhochschulen deutlich weniger Studierende eingeschrieben sind, ist die Zahl der Lehrbeauftragten mit rund 53.000 im Verhältnis nochmals deutlich höher als an Universitäten einzuschätzen (Abbildung 5). Demnach realisieren Lehrbeauftragte einen Großteil der Lehre an Fachhochschulen. Es gibt mehr als doppelt so viele Lehrbeauftragte wie Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen. Gerade in 2008 mit 23.800, 2009 mit 34.200 und 2010 mit 40.500 fällt der Anstieg besonders deutlich aus. Es gab 2018 8.300 und 2004 2.700 wissenschaftliche Hilfskräfte. Die Anzahl der Gastprofessorinnen und -professoren stieg von 2004 von 80 auf rund 300 im Jahr 2018 an.

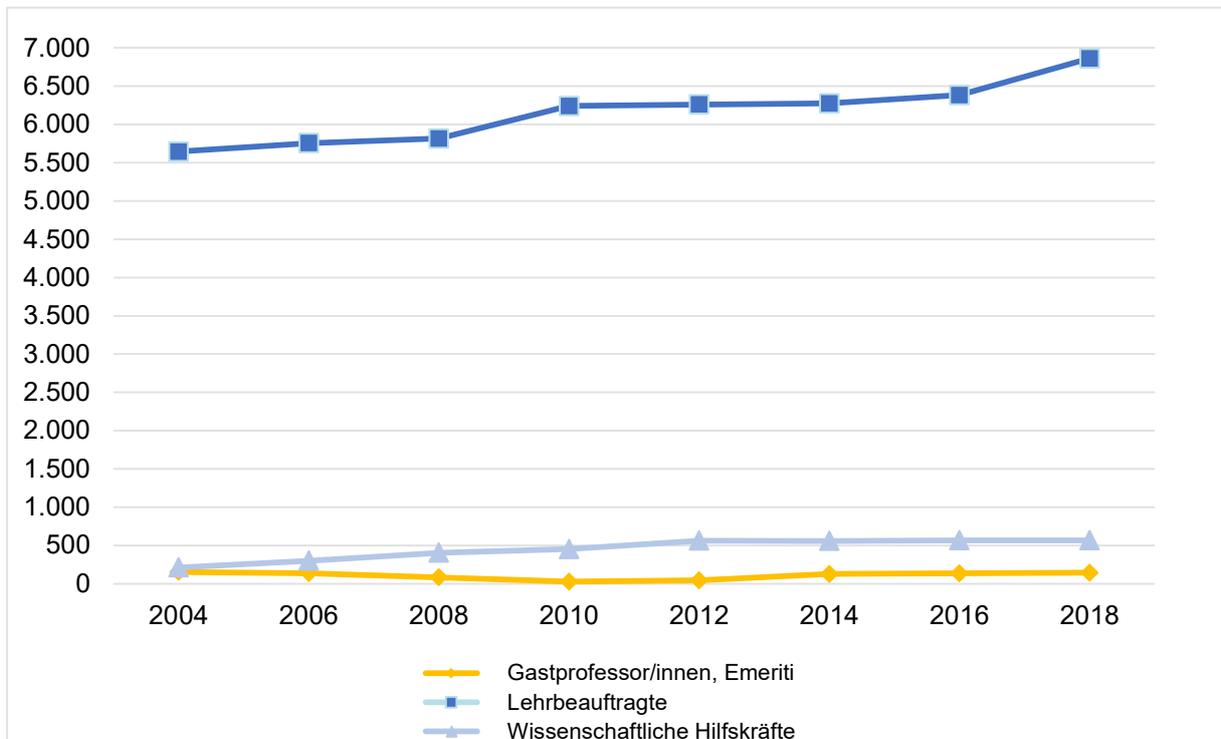
Abbildung 5: Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Fachhochschulen



Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Das nebenberufliche wissenschaftliche Personal an den Kunsthochschulen wird hauptsächlich durch die Lehrbeauftragten gebildet. Von 2004 bis 2018 stieg ihre Zahl auch deutlich von 5.600 auf 6.800 an und übersteigt die Zahl der Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen (2.400) um fast das Dreifache und die des gesamten hauptberuflichen Personals mit 4.200 Personen somit um mehr als 2.000 Personen. Gastprofessorinnen und -professoren gibt es an Kunsthochschulen nur wenige, 2018 waren es 140. An Kunsthochschulen waren 2018 rund 570 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, die Zahl stieg im Zeitverlauf deutlich an, 2004 waren es noch etwa 210.

Abbildung 6: Nebenberuflich wissenschaftliches Personal an Kunsthochschulen



Quelle: 2004-2018: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 2004-2018), eigene Darstellung.

Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Aufwuchs des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen in Deutschland, sowohl bei den Universitäten als auch bei den Fachhochschulen. Die Zahl des nicht professoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ist hier hervorzuheben. An den Kunsthochschulen ist ebenfalls eine Erhöhung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals zu beobachten, die jedoch sowohl absolut als auch relativ geringer ausfällt. An Universitäten ist die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit weitem Abstand die größte. An Fachhochschulen überwiegen die Professorinnen und Professoren noch hinsichtlich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jedoch ist zu erwarten, dass in 2020/21 die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die der Professorinnen und Professoren übersteigen wird. Das professorale Personal überwiegt an den Kunsthochschulen im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal. Das nebenberufliche Personal an den Universitäten wird hauptsächlich durch die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen Hilfskräfte gebildet, aktuell macht jede Gruppe etwas mehr als 35.000 Personen aus. An den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen überwiegen die Lehrbeauftragten deutlich, es gibt mehr als doppelt bzw. dreimal so viele Lehrbeauftragte als professorales Personal.

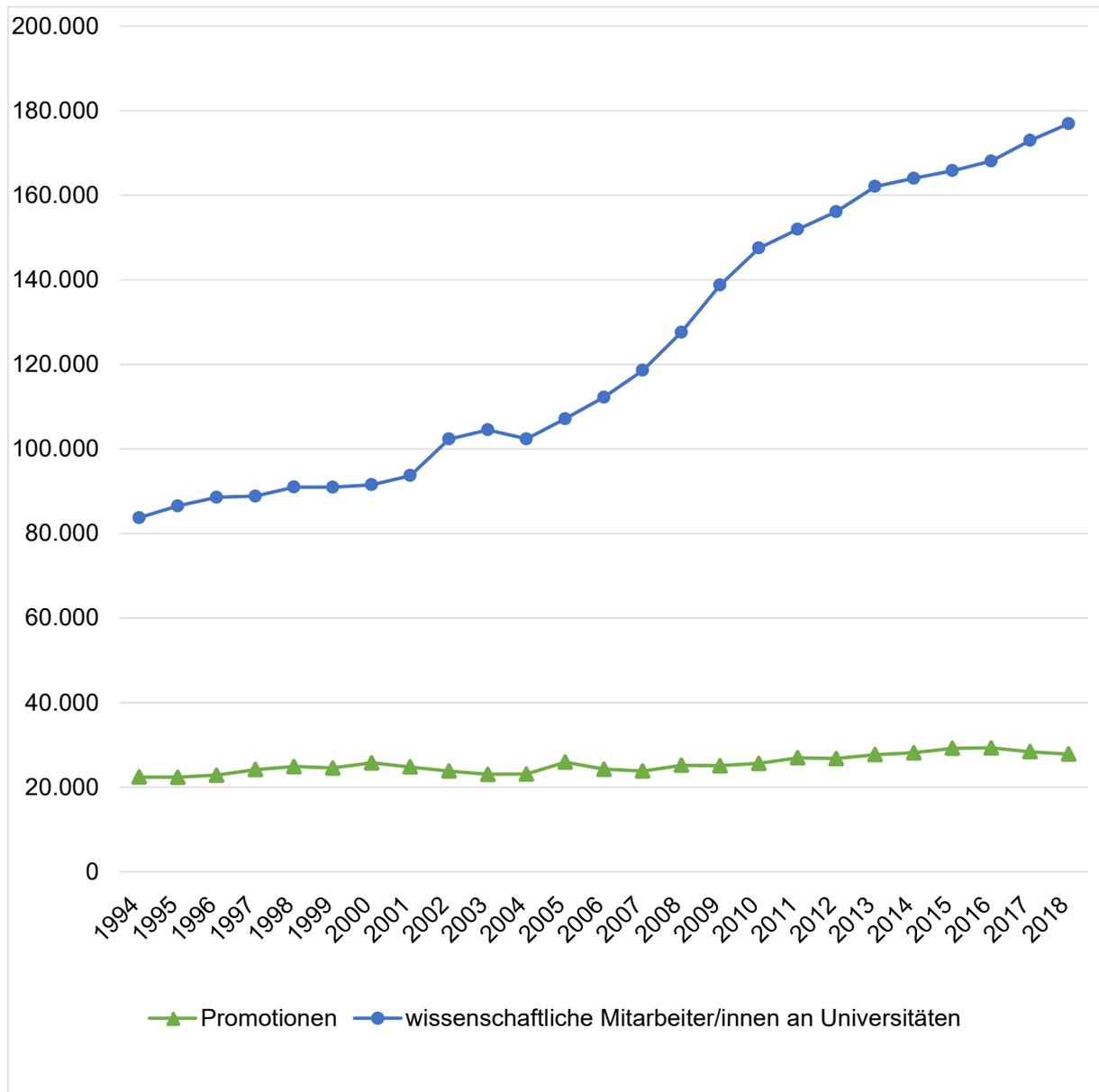
Zusammenfassend wird Lehre und Forschung, zumindest bezogen auf die investierten Arbeitsstunden, in erster Linie durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie nebenberufliches Personal gestützt, die Anzahl der Professorinnen und Professoren an den Universitäten (24.700), Fachhochschulen (20.000) und Kunsthochschulen (2.300) ist im Vergleich dazu eher gering.

3.2 Promotionen und Habilitationen

Als Begründung für das Sonderarbeitsgesetz wird die Qualifizierung, die die Beschäftigten erwerben können, herangezogen. Insofern ist es auch von Interesse, die Entwicklung der formalen Qualifizierung zu betrachten. Abbildung 7 enthält die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, da dort vornehmlich der Erwerb der Promotion möglich ist, da Fachhochschulen mit Promotionsrecht eine Ausnahme bilden. Die Gegenüberstellung zeigt, dass die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 1994 bis 2018 sich, wie bereits ausgeführt, mehr als verdoppelt hat. Die Promotionen stiegen dagegen jedoch nur geringfügig an, 1994 wurden 22.400 Personen promoviert, 2018 27.800, damit ist eine Erhöhung von rund 5.000 Promotionen pro Jahr zu erkennen. Dies muss auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur wenige Jahre an den Hochschulen, auch aufgrund des WissZeitVG, tätig sind und dann durch nachrückende Generationen ersetzt werden. Zudem war der Befristungsanteil 1994 geringer und damit war ein höherer Anteil der Stellen keine Qualifizierungsstellen. Unter diesem Gesichtspunkt ist die geringe Anzahl der Promotionen im Verhältnis zur deutlich gestiegenen Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstaunlich. Die Gruppe der unter 35-Jährigen wuchs von 2000 bis 2017 um 91 %, während sich die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen nur um 41 % erhöhte (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 101; Gassmann/Emrich 2018). Damit ist die Erhöhung der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit einer Steigerung bereits promovierter Beschäftigter zu erklären. Es deutet vieles darauf hin, dass eine Vielzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Promotion im Rahmen ihrer Beschäftigung an den Universitäten erwirbt.³⁵

³⁵ Eine Alternativerklärung wäre, dass in den neunziger Jahren Promotionen häufiger extern durchgeführt wurden und diese Zahl zurückgegangen ist. Jedoch ist nicht damit zu rechnen, dass dies eine vollumfängliche Erklärung sein könnte.

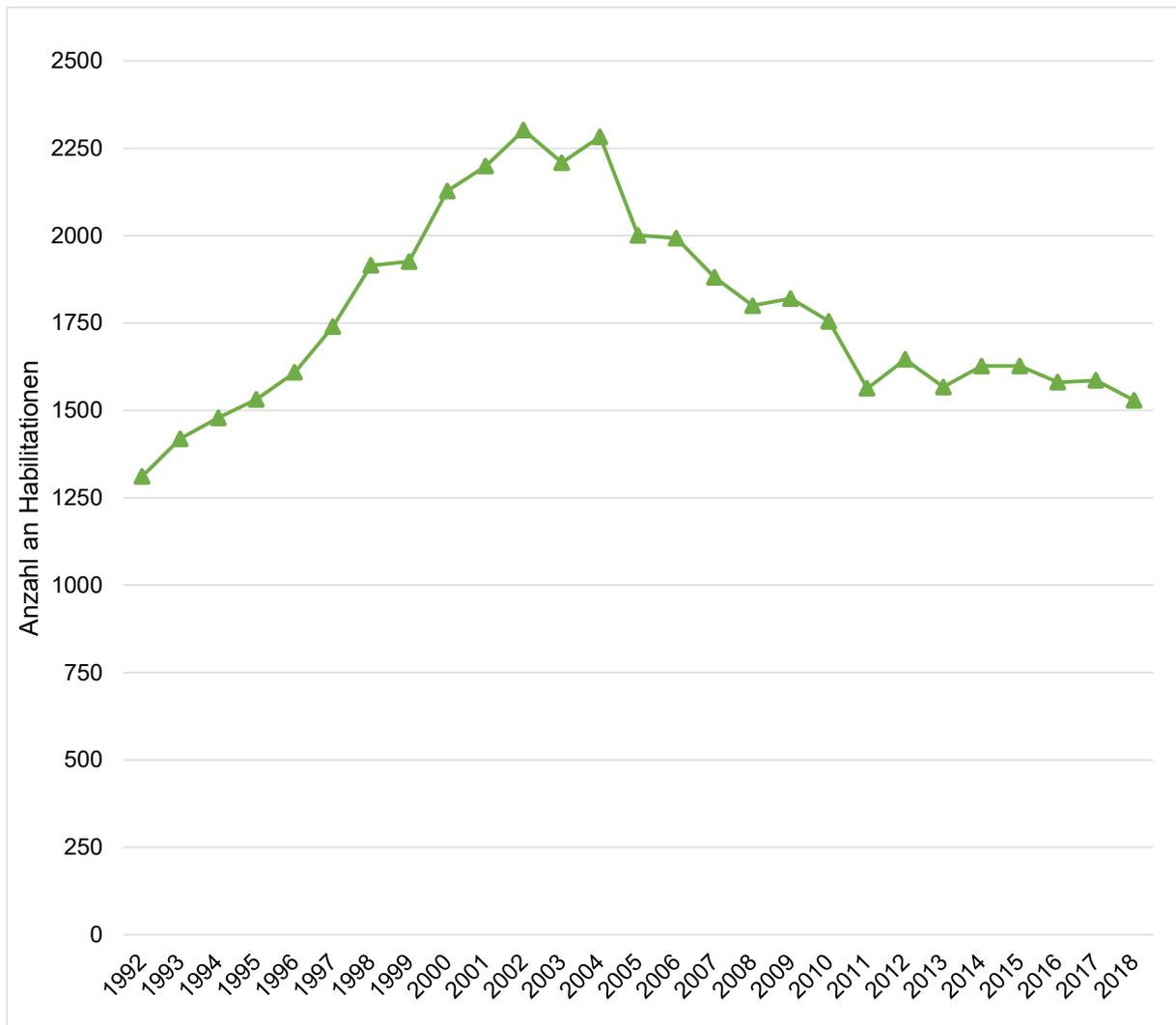
Abbildung 7: Promotionen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten



Quelle: Statistisches Bundesamt (Personal an Hochschulen 1994-2018; Prüfungen an Hochschulen 1994-2018), eigene Darstellung, vgl. Gassmann 2018a, S. 108.

In den letzten 25 Jahren ist nur eine geringe Erhöhung der Habilitationen zu beobachten. Heute habilitieren sich etwa 1.500 Personen pro Jahr, 1992 lag die Zahl bei 1.300. Dazwischen gab es einen großen Anstieg, Anfang der 2000er Jahre auf mehr als 2.200 Habilitationen pro Jahr (Abbildung 8). Danach wurden Habilitationen weniger üblich und Berufungen wurden auch ohne formale Habilitation vorgenommen. Die Mehrzahl der Habilitationen geht auf die Medizin zurück (Gassmann 2018a, S. 100).

Abbildung 8: Habilitationen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt (Habilitationen an Hochschulen 1992-2018) eigene Darstellung, vgl. Gassmann 2018a, S. 101.

Unter Betrachtung der Promotionen und Habilitationen ist vor dem Hintergrund der Entwicklung der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzunehmen, dass ein nicht unerheblicher Teil der befristeten Beschäftigten keine formale Qualifizierung während ihrer Beschäftigung an den Hochschulen erwirbt.

Die Gründe dafür sind vielfältig: Es ist möglich, dass die Auswahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht adäquat ist, also eine formale Qualifizierung aufgrund ihrer Eignung nicht realisieren können, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen zeitlicher Restriktionen keine Zeit für die formale Qualifizierung finden oder sie nicht vorgesehen ist und heute zu einem größeren Teil nicht formale Qualifizierungen erworben werden, als dies früher der Fall war. Außerdem ist zu beachten, dass der Anteil der Stellen, die über Drittmittel finanziert werden, in den

letzten Jahrzehnten anstieg, 1995 betrug das Drittmittelaufkommen 2.100 Mio. € und 2017 7.900 Mio. € (Abbildung 31, im Anhang). Auch wenn unter den Drittmitteln Sachausgaben sind, ist anzunehmen, dass der Anteil an drittmittelfinanzierten Stellen erheblich anstieg. Nichtsdestotrotz erwerben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ergebnis heute in geringerem Ausmaß formale Qualifizierungen und erbringen mehr wissenschaftliche Dienstleistungen für die Hochschulen oder Dritte, die zum Bestehen des Gesamtsystems nötig sind (vgl. die Gesetzesbegründung in Kapitel 2 und Fußnote 18).

3.3 Befristete Beschäftigung – Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Im Folgenden werden die Daten einer Sonderauswertung, die im Rahmen dieser Studie durch das Statistische Bundesamt zusammengestellt wurden, ausgewertet. Die Daten umfassen die Zahl der Beschäftigten des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ohne Professorinnen und Professoren auf Dauer und auf Zeit für die Jahre 2000 bis 2018 und sind in zwei Gruppen nach Hochschulen unterteilt: zum einen Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen und Kunsthochschulen sowie zum anderen Fach- und Verwaltungsfachhochschulen. Die Werte sind gegliedert in wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und die gesamte Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren. Die Zahlen liegen insgesamt sowie nach der Unterteilung in Bundesländer, in Teilzeit und Vollzeitätigkeit, Geschlecht und Fach vor. Die Auswertungen finden getrennt nach den beiden Hochschulgruppen statt, da an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Theologischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen traditionell ein höherer Anteil von befristetem Personal tätig ist als an Fach- und Verwaltungsfachhochschulen. Auswertungen, die sich auf die Gesamtzahl der Hochschulen in Deutschland beziehen, finden sich im Anhang. Zur sprachlichen Vereinfachung wird die erste Gruppe im Folgenden als Universitäten und gleichgestellte Hochschulen und die zweite als Fach- und Verwaltungshochschulen bezeichnet. Die Zusammensetzung der Gruppen unterscheidet sich damit auch leicht zu der in den Kapiteln 3.1 und 3.2, in denen die Entwicklungen lediglich für Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen dargestellt wurden.

Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse werden sich von den berichteten Befristungsanteilen des Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013), der für 2000 79 %, für 2005 80 % und für 2010 90 % Befristung berichtet (2013, S. 184), unterscheiden. Während in diese Auswertung der Befristungsanteil des Personals an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, welche die Pädagogischen, Theologischen und Kunsthochschulen einschließt, berichtet wird, bezieht sich der Befristungsanteil im Bundesbericht nur auf Universitäten. Der Bundesbericht nahm 2013 eine Auswertung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis vor, in der vorliegenden Studie umfasst die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Beamtinnen und Beamten. Es ist insofern damit zu rechnen, dass das Befristungsniveau etwas geringer ausfällt als die im Bundesbericht 2013 berichteten Anteile. Um jedoch einen Vergleich ziehen zu können und zur Überprüfung, wie sich die Befristung der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Zeit entwickelt hat, wird ergänzend dazu in Kapitel 3.3.1.3 eine entsprechende Auswertung vorgenommen. Der Bundesbericht 2017 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017) enthält zum einen Befristungsanteile über das ge-

samte hauptberufliche nicht professorale wissenschaftliche Personal für das Jahr 2014³⁶, die mit den hier im Folgenden gemachten Anteilen übereinstimmen und zum anderen werden Befristungsanteile nach Fächergruppen für unter 45-Jährige berichtet, die im Jahr 2014 bei durchschnittlich 93 % lagen. Auch hier ist zu erwarten, da eine entsprechende Einteilung nach Altersgruppen nicht vorgenommen wird, dass ein niedrigerer Befristungsanteil berichtet werden wird. Die Entscheidung der Darstellung der Befristung des gesamten wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren, ohne Einschränkung auf die Gruppe der Angestellten oder eine bestimmte Altersgruppe, wurde bewusst getroffen. Zum einen wird angenommen, dass die Situation an den Hochschulen durch die Betrachtung des gesamten Personals angemessener beschrieben werden kann. Zum anderen wäre es denkbar, dass die Novellierung dazu geführt hat, dass es zu einer Entfristung von über 45-Jährigen gekommen ist oder mehr Personen verbeamtete wurden, beide Effekte wären jedoch durch eine Analyse mit den Einschränkungen des Bundesberichtes nicht zu erkennen.

3.3.1 Zeitverlauf

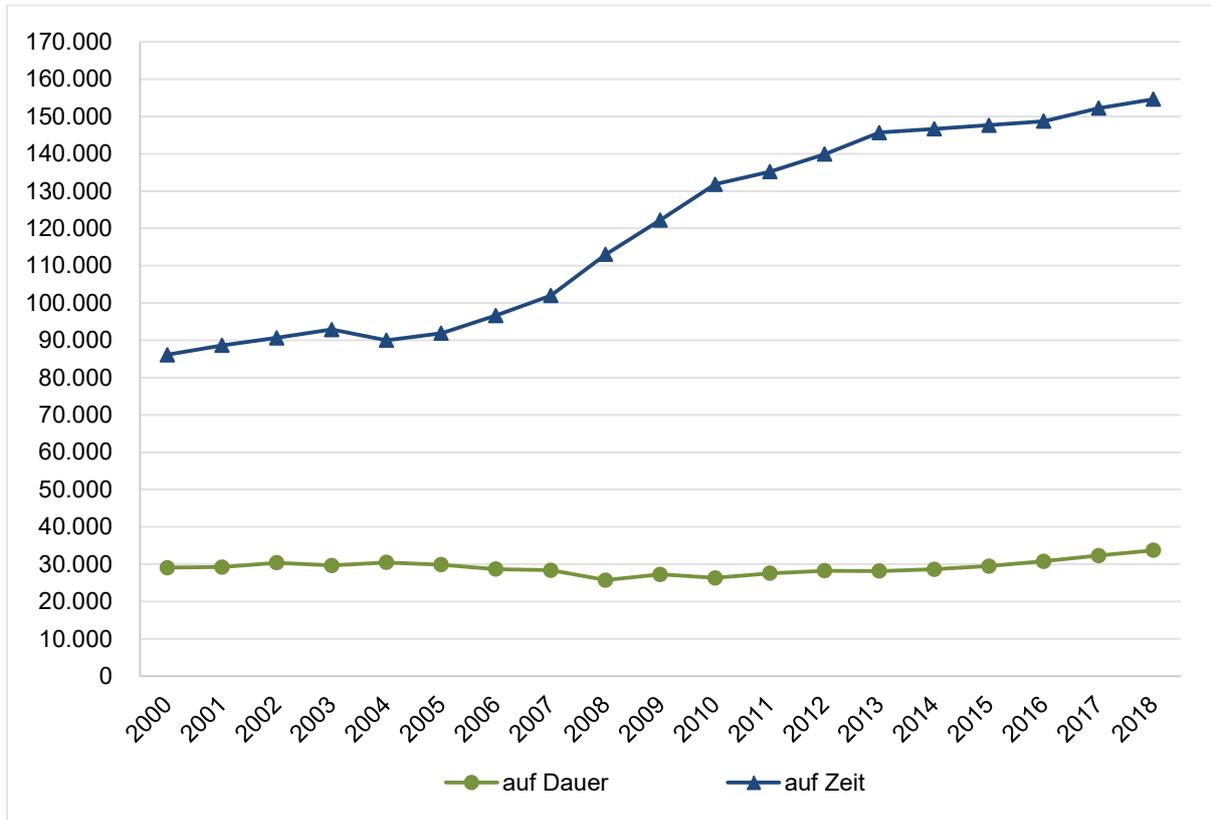
Im Folgenden wird die Befristung des wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen und an den Fach- und Verwaltungshochschulen nach Dienstbezeichnungen unterteilt dargestellt. Eine zusammenfassende Übersicht findet sich im Anhang in Tabelle 73.

3.3.1.1 Universitäten und vergleichbare Hochschulen

Betrachtet man den Zeitverlauf von 2000 bis 2018 (Abbildung 9, absolute Zahlen siehe Tabelle 73), fällt bei der befristeten Beschäftigung an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen auf, dass die Zahl des auf Dauer beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren nahezu eine Gerade bildet. Im Jahr 2000 waren an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen 29.100 Personen unbefristet beschäftigt, im Jahr 2018 waren es mit 33.700 nur wenige mehr. Die Zahl der auf Zeit Beschäftigten zeigt dagegen den Verlauf, der bereits in Abbildung 1 zu beobachten war. Von 2000 stieg die Zahl des befristeten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren von 86.100 auf 154.600 im Jahr 2018 an, was fast einer Verdoppelung entspricht.

36 „Aus der Hochschulpersonalstatistik geht hervor, dass 82 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professoren) 2014 befristet beschäftigt sind. An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen liegt dieser Wert mit 84 % höher als an Fach- und Verwaltungshochschulen mit 65 %. Frauen sind mit 84 % etwas häufiger befristet als ihre männlichen Kollegen mit 81 %“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 126).

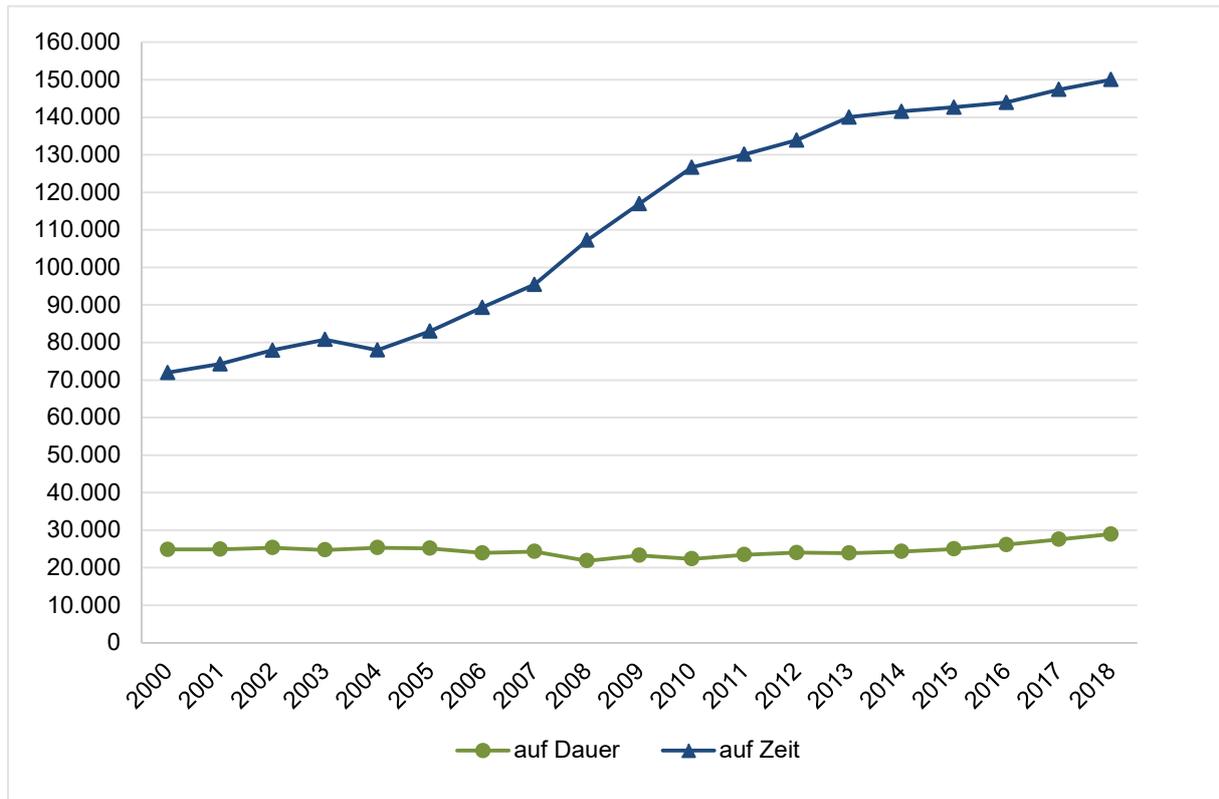
Abbildung 9: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Da die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die mit Abstand größte Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren darstellen, verlaufen die Kurven annähernd parallel (Abbildung 10). Im Jahr 2000 waren 24.800 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer und 72.000 auf Zeit beschäftigt. 2018 waren es dann 29.000 auf Dauer und 150.000 auf Zeit. Die Zahl der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergrößerte sich damit um mehr als das Doppelte.

Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Die Gruppe der Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten verkleinerte sich in den letzten Jahren deutlich (Abbildung 11), was auch damit zusammenhängt, dass die entsprechende Beschäftigung an den Hochschulen unüblicher wurde, beispielsweise reduzierte sich die Gruppe der Hochschuldozentinnen und -dozenten von 998 in 2003 auf 101 in 2018 und die Zahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten im gleichen Zeitraum von 9.621 auf 1.472 an Universitäten (vgl. Personal an Hochschulen 2003 und 2018). Die Befristung unter den Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten ging stark zurück: waren im Jahr 2000 noch 13.200 befristet beschäftigt, sind es 2018 lediglich 2.000. Im Grunde ist hier eine Verschiebung von Personal nach Dienstbezeichnungen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen zu erkennen: Personal, welches Anfang der 2000er Jahre als Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten befristet beschäftigt wurde, ist heute als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet tätig.

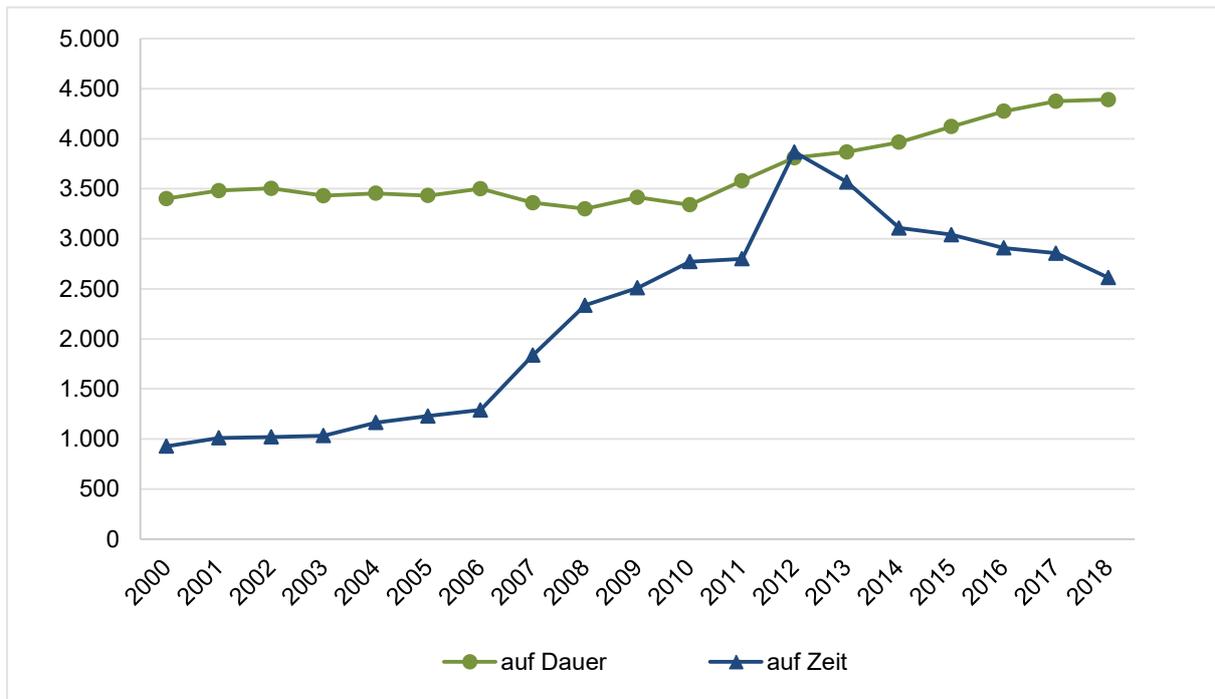
Abbildung 11: Dozent/innen und Assistent/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

An Universitäten und vergleichbaren Hochschulen waren Lehrkräfte für besondere Aufgaben hauptsächlich unbefristet beschäftigt: 2000 waren es 3.400 auf Dauer beschäftigte Lehrkräfte für besondere Aufgaben und 2018 4.400, jedoch zeigen sich im Zeitverlauf erhebliche Änderungen bei der Zahl der befristet Beschäftigten. Von 2000 (900 Personen) bis 2006 (1.300) ergibt sich ein leichter Anstieg, daraufhin vergrößert sich die Zahl der befristeten Lehrkräfte für besondere Aufgaben bis zum Jahr 2008 erheblich um rund 500 Personen. Dann erfolgt ein geringer Zuwachs, bis 2012 sind annähernd gleich viele befristete und unbefristete Lehrkräfte tätig, woraufhin die Befristungen ab 2018 wieder auf 2.600 sinken. Es ist anzunehmen, dass dies eine Reaktion der Universitäten und vergleichbaren Hochschulen auf die Rechtsprechung zur Befristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben ist. Bei einer großen Anzahl von Lehrkräften liegt bezogen auf ihre tatsächliche Tätigkeit keine wissenschaftliche Tätigkeit i.S.d. WissZeitVG vor, wodurch eine rechtsichere Befristung nach dem WissZeitVG und damit eine befristete Beschäftigung über einen längeren Zeitraum nicht möglich ist (vgl. Kapitel 2.3).

Abbildung 12: Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Betrachtet man nun das Gesamtbefristungsniveau (Tabelle 5), stieg es an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ab 2000 von 75 % stetig an. 2008 war erstmals mehr als 80 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen befristet beschäftigt. 2009 waren es 82 % und 2010 bis 2017 83 %, 2018 sank die Zahl wieder um einen Prozentpunkt auf 82 %. Betrachtet man einzelne Gruppen unter dem wissenschaftlichen Personal, fällt das Befristungsniveau bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei den Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten mit derzeit 84 % am höchsten aus. Die Lehrkräfte sind deutlich seltener befristet beschäftigt, derzeit sind es 37 %.

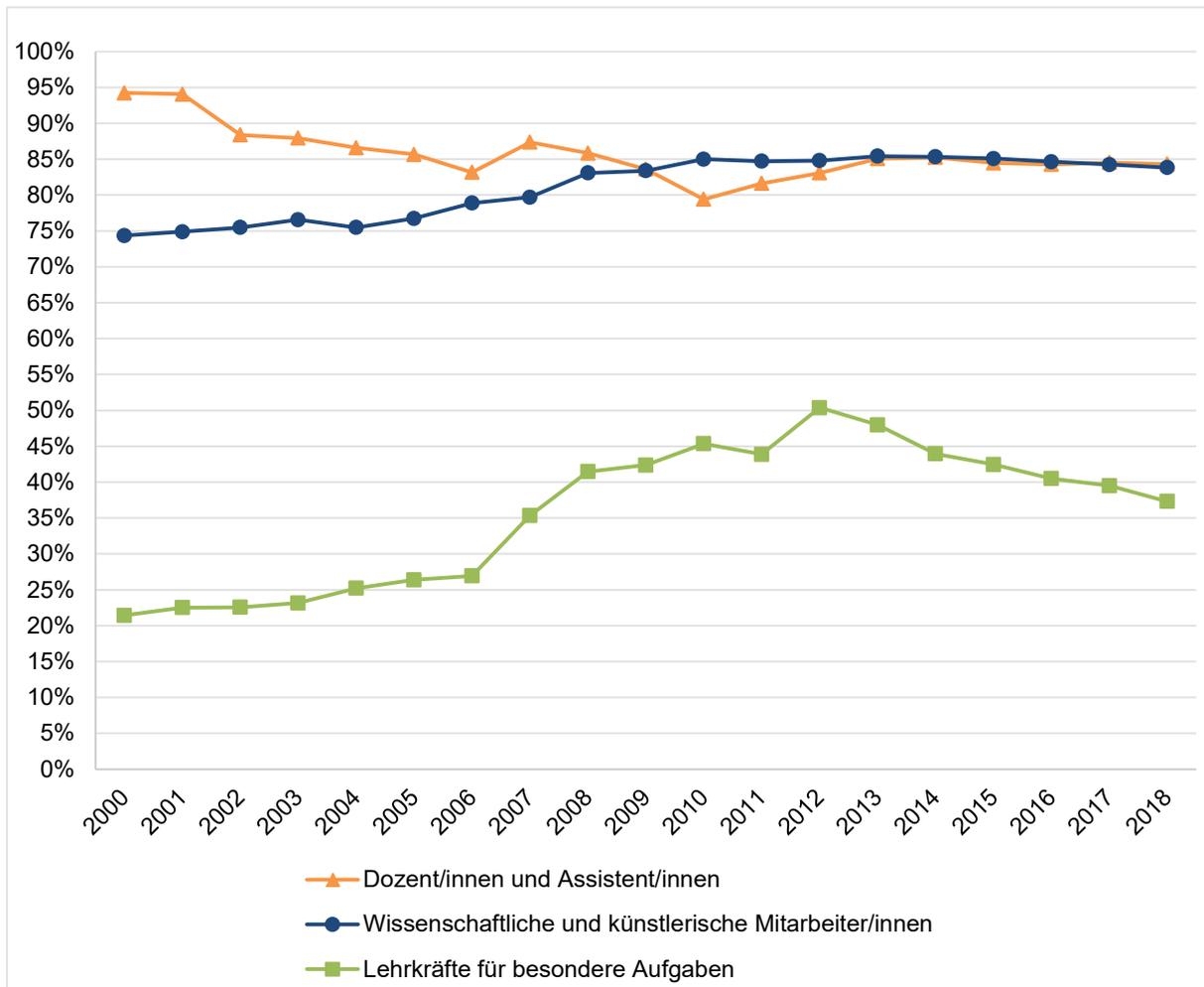
Tabelle 5: Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen

Jahre	Befristungsanteil
2000	75 %
2001	75 %
2002	75 %
2003	76 %
2004	75 %
2005	75 %
2006	77 %
2007	78 %
2008	81 %
2009	82 %
2010	83 %
2011	83 %
2012	83 %
2013	84 %
2014	84 %
2015	83 %
2016	83 %
2017	83 %
2018	82 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Erwartungsgemäß liegt der Befristungsanteil für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2000 mit 74 %, 2005 mit 77 % und 2010 mit 85 % (Abbildung 13) unter den berichteten Befristungsanteilen des Bundesberichtes mit 79 %, 80 % und 90 % (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 184; Kapitel 3.3.1.3). Wie bereits ausgeführt ist dies dadurch erklärbar, dass in dieser Auswertung neben den Universitäten auch die Pädagogischen, Theologischen und Kunsthochschulen enthalten sind und dass sich diese Auswertung nicht nur auf die angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht. Durch den Einschluss der gleichgestellten Hochschulen sowie der Beamtinnen und Beamten auf Dauer ergibt sich ein etwas geringerer Befristungsanteil als der im Bundesbericht.

Abbildung 13: Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen nach Dienstbezeichnungen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

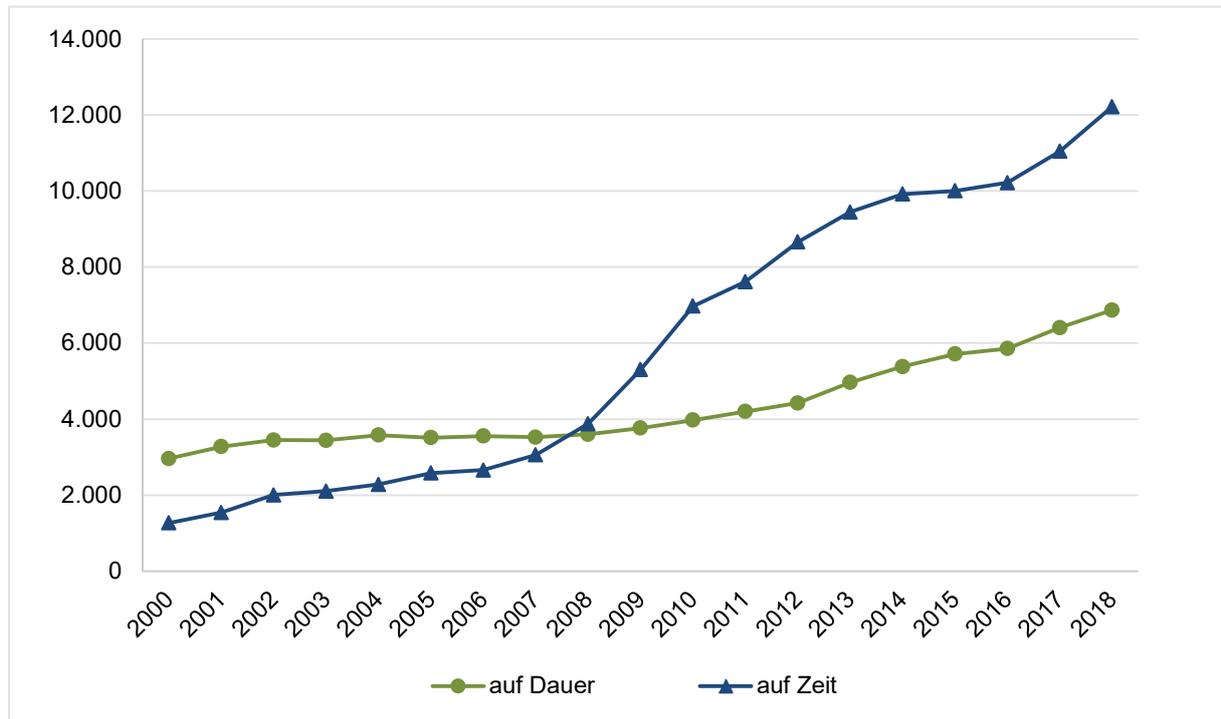
Würde sich eine Änderung des Befristungsanteils bei der Beschäftigung an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen durch die Novelle des WissZeitVG ergeben, sollte der Verlauf des Befristungsanteils im Jahr 2016 eine Veränderung aufweisen. Dies ist jedoch sowohl bei dem gesamten wissenschaftlichen Personal ohne die Professorinnen und Professoren als auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten nicht der Fall. Änderungen ergaben sich in den letzten Jahren lediglich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Es ist zu vermuten, dass diese auf entsprechende Rechtsprechungen zurückzuführen sind. Die Novelle des WissZeitVG hat sich damit nicht auf das Befristungsniveau derart ausgewirkt, dass ein Rückgang zu verzeichnen ist. Auch ist nicht davon auszugehen, dass ein möglicher Trend aufgehalten wurde, da das Befristungsniveau seit 2009 bei rund 83 % liegt. Während kein Einfluss der Novelle zu erkennen ist, fällt jedoch der Anstieg in der Befristung (Tabelle 5) von 2007 auf 2008 um drei Prozentpunkte auf. Es kann angenommen werden, dass

dies ein Effekt der Einführung des WissZeitVG im Jahr 2007 ist. Das WissZeitVG scheint zu mehr Möglichkeiten bei der Befristung des wissenschaftlichen Personals geführt zu haben, welches die Hochschulen entsprechend nutzen.

3.3.1.2 Fach- und Verwaltungshochschulen

Die Zahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Fach- und Verwaltungshochschulen stieg im Zeitverlauf erheblich an: 2000 waren 4.200 Personen beschäftigt und 2018 hatte sich die Zahl auf 19.100 mehr als vervierfacht. Bis 2007 war hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Fach- und Verwaltungshochschulen im Gegensatz zu den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen mehrheitlich unbefristet tätig. Ab 2018 sind sie mehrheitlich befristet beschäftigt, da der Anstieg in der Zahl der befristet Beschäftigten stärker ausfällt als bei den Unbefristeten. 2018 waren 12.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit und 6.900 auf Dauer tätig. Damit hat sich die Zahl der Befristeten von 2000 bis 2018 fast verzehnfacht, während die Gruppe der Unbefristeten lediglich etwas mehr als um das Doppelte anstieg (Abbildung 14).

Abbildung 14: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen

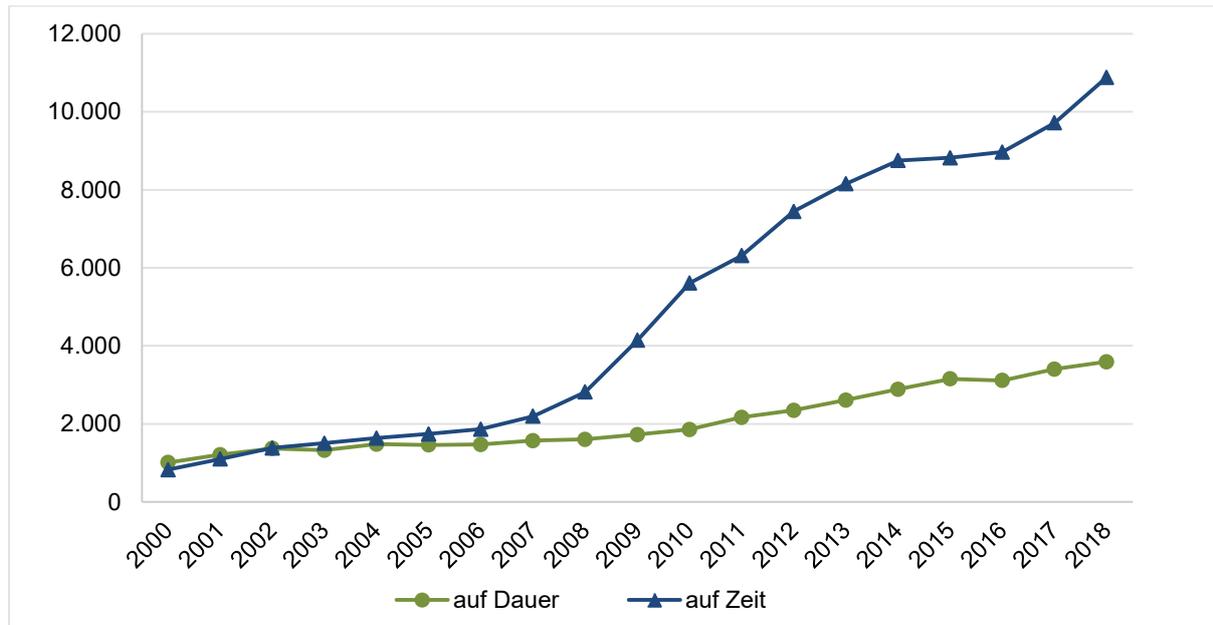


Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Der Verlauf der Kurve des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren ähnelt der der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abbildung 15), jedoch ergeben sich bei der letzteren Kurve Unterschiede in der Zeit vor 2006: so waren von 2000 bis

2006 in etwa gleich viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet und unbefristet tätig.

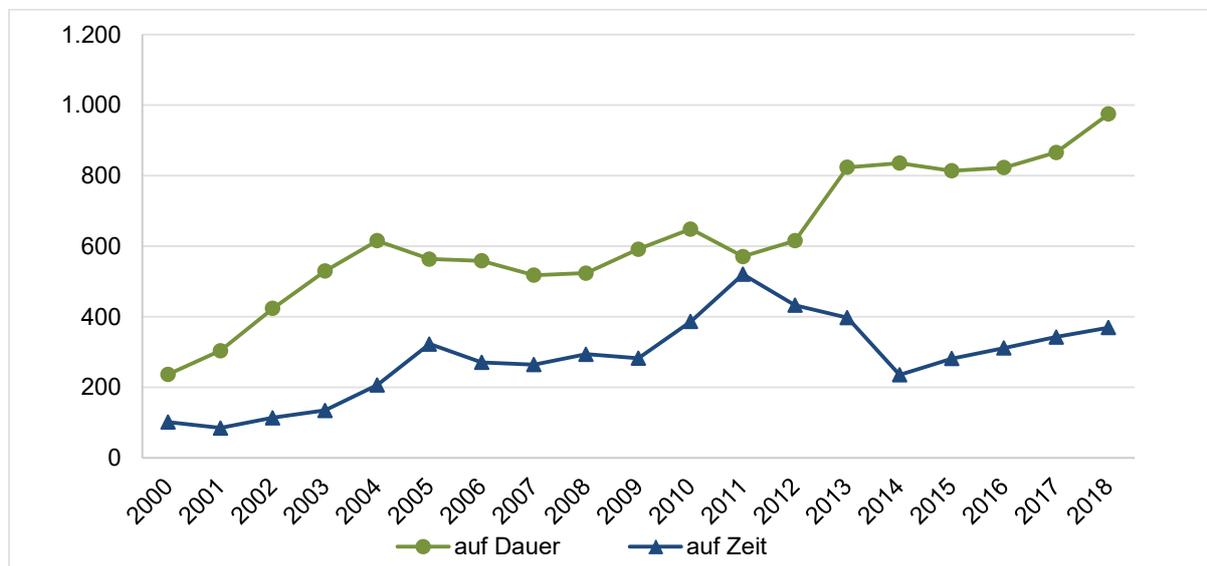
Abbildung 15: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Die Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten sind an Fach- und Verwaltungshochschulen eher unbefristet beschäftigt, allerdings ist ihre Zahl mit 975 auf Dauer und 370 auf Zeit im Jahr 2018 auch eher gering im Vergleich zum sonstigen nicht professoralen wissenschaftlichen Personal. Interessant ist hier der Zeitverlauf: bis 2011 ist bei den Beschäftigten auf Zeit ein Anstieg zu beobachten und danach wieder ein Rückgang.

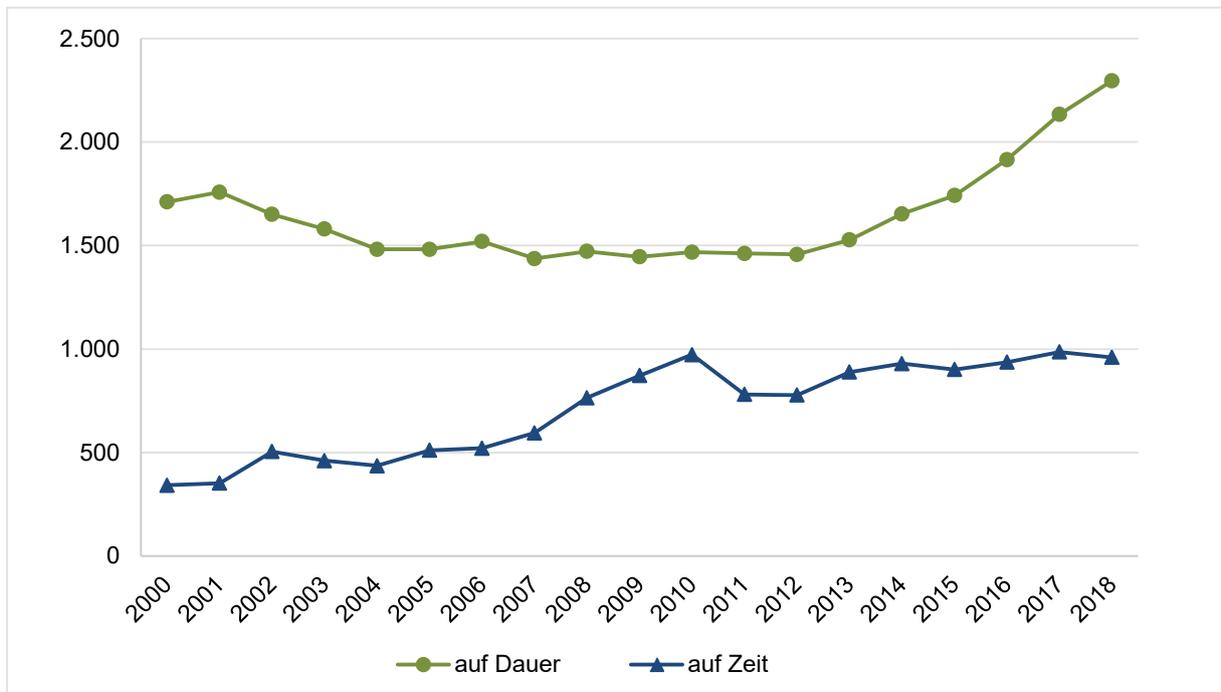
Abbildung 16: Dozent/innen und Assistent/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind an Fach- und Verwaltungshochschulen mehrheitlich unbefristet tätig. Sowohl die Zahl der befristeten als auch die der unbefristeten Lehrkräfte stieg in den letzten 18 Jahren an. Im Jahr 2000 waren 1.700 Lehrkräfte auf Dauer und 300 auf Zeit beschäftigt, 2018 waren es 2.300 auf Dauer und 1.000 auf Zeit. Damit stieg die Zahl der befristeten gegenüber der der unbefristeten Lehrkräfte deutlich an. 2010 gab es 1.000 Lehrkräfte auf Zeit und 1.500 auf Dauer, dieses Verhältnis änderte sich jedoch nachfolgend, indem sich die Gruppe der Unbefristeten nach 2012 deutlich vergrößert (Abbildung 17). Es ist zu vermuten, dass dies, wie bei den Lehrkräften an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, mit der veränderten Zuordnung des Personals nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Dienstbezeichnung zusammenhängt, sodass einige Lehrkräfte nicht mehr über das WissZeitVG befristet beschäftigt werden konnten.

Abbildung 17: Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Fach- und Verwaltungshochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Die Gruppe des wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren hat sich an Fachhochschulen in den letzten 18 Jahren erheblich verändert, sie wuchs nicht nur um das Vierfache an, sondern die Beschäftigten nun auch mehrheitlich befristet tätig. 2000 betrug der Befristungsanteil noch 30 %, erhöhte sich dann stetig bis 2010 auf 64 % und erreichte 2012 und 2013 sein Maximum mit 66 %, seitdem ging der Befristungsanteil wieder leicht bis auf 64 % zurück (Tabelle 6).

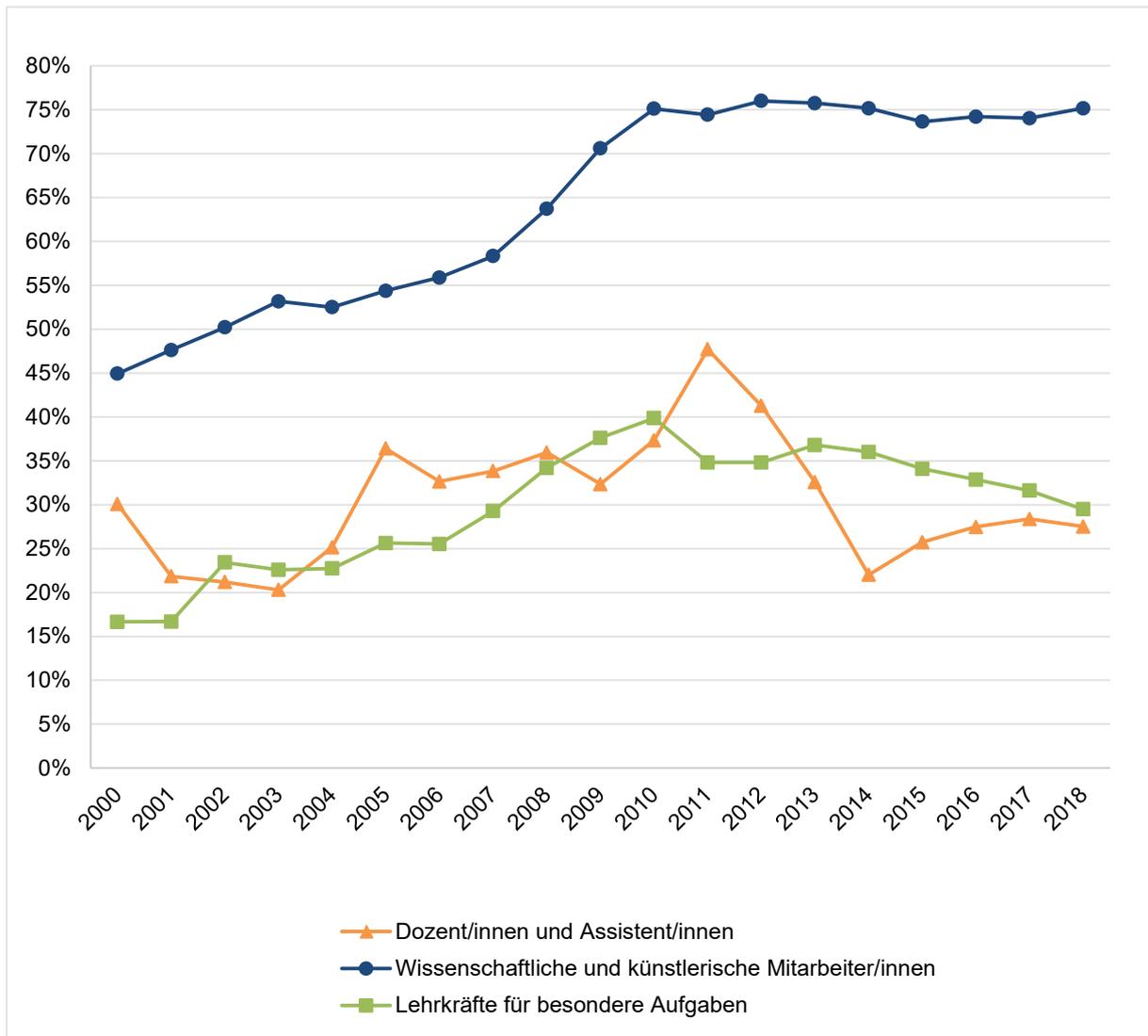
Tabelle 6: Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen an Fach- und Verwaltungshochschulen

Jahre	Befristungsanteil
2000	30 %
2001	32 %
2002	37 %
2003	38 %
2004	39 %
2005	42 %
2006	43 %
2007	46 %
2008	52 %
2009	58 %
2010	64 %
2011	64 %
2012	66 %
2013	66 %
2014	65 %
2015	64 %
2016	64 %
2017	63 %
2018	64 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Dieser Befristungsanteil wird mehrheitlich durch die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt, hier zeigt sich im Grunde auf leicht höherem Niveau die gleiche Entwicklung wie in Tabelle 6 (Abbildung 18). Das Befristungsniveau der Lehrkräfte für besondere Aufgaben stieg bis 2010 auf 40 % an und ging bis 2018 wieder auf 29 % zurück. Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten weisen im Jahre 2011 den höchsten Befristungsanteil auf, 2018 lag er bei 28 %. Insgesamt sind in der Gruppe der Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten immer wieder größere Schwankungen zu erkennen, was durch die geringe Anzahl an Personen erklärt werden kann. Die Änderung der Beschäftigung von wenigen führt dann schneller zu einer Änderung der Befristungsrate.

Abbildung 18: Befristung des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne Professor/innen nach Dienstbezeichnungen an Fach- und Verwaltungshochschulen



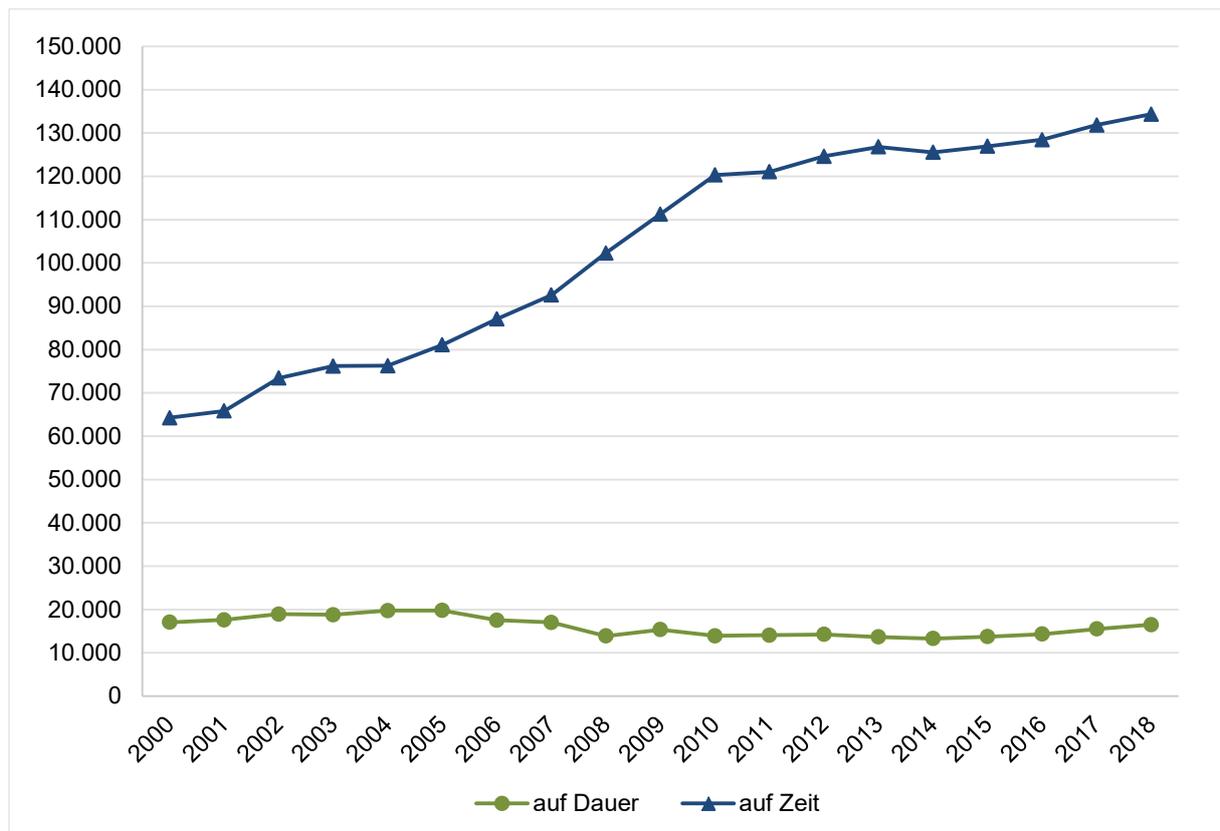
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Auch bei den Fach- und Verwaltungshochschulen zeigt sich damit keine Veränderung in 2016 und damit kein Einfluss der Novelle des WissZeitVG. Im Zeitverlauf ist jedoch ebenfalls wie bei den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ein Anstieg im Befristungsanteil von 2007 nach 2008, in diesem Fall um sechs Prozentpunkte, zu erkennen. Auch hier liegt die Vermutung nahe, dass die Einführung des WissZeitVG 2007 die Befristung von Arbeitsverträgen erleichterte und die Fach- und Verwaltungshochschulen dies entsprechend nutzten.

3.3.1.3 Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten – Vergleich Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013)

In Abbildung 19 sind die Zahlen der auf Dauer und auf Zeit angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten dargestellt. Eine Auswertung wurde vorgenommen, um Vergleichszahlen zu den berichteten Befristungsanteilen des Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013, S. 184) für die Jahre 2000, 2005 und 2010 vorzulegen. Wie auch in Abbildung 10, in der neben den angestellten auch die verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Beschäftigten an den vergleichbaren Hochschulen enthalten sind, zeigt sich die Zahl der auf Dauer Beschäftigten als Gerade mit einer Tendenz eines Rückgangs, dieser Rückgang ist leicht stärker ausgeprägt als in Abbildung 10. 2018 waren an den Universitäten 16.500 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet im Angestelltenverhältnis tätig. Die Kurve der befristeten Angestellten zeigt von 2004 bis 2010 einen deutlichen Anstieg von 76.300 bis 120.300. Ab 2010 verringert sich dieser Anstieg, 2018 waren 134.300 befristete Angestellte beschäftigt.

Abbildung 19: Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten ohne vergleichbare Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Im Jahr 2000 betrug der Befristungsanteil unter den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 79 %, 2005 80 %, 2010 90 %, 2015 90 % und 2018 89 % (Tabelle 7; vgl. die glei-

chen Anteile im Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013, S. 184). Die Erhöhung der Befristung von zehn Prozentpunkten entspricht der Erhöhung für die gesamten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, jedoch auf einem etwas höheren Niveau, da unter den verbeamteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verbeamtung auf Lebenszeit gegenüber der Verbeamtung auf Zeit deutlich üblicher ist.

Tabelle 7: Befristung der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten ohne vergleichbare Hochschulen

Jahre	Befristungsanteil
2000	79 %
2001	79 %
2002	80 %
2003	80 %
2004	79 %
2005	80 %
2006	83 %
2007	84 %
2008	88 %
2009	88 %
2010	90 %
2011	90 %
2012	90 %
2013	90 %
2014	90 %
2015	90 %
2016	90 %
2017	89 %
2018	89 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Wie auch in den vorangegangenen Auswertungen zeigt sich kein Effekt der Novelle des WissZeitVG, da der Rückgang von einem Prozentpunkt nicht als Einfluss bewertet werden kann. Jedoch ist ebenfalls, wie zuvor, eine Erhöhung nach der Einführung des WissZeitVG zuerkennen, von 2007 bis 2008 erhöhte sich der Befristungsanteil um vier Prozentpunkte. Demnach nutzten die Universitäten die Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG ab 2007.

3.3.2 Bundesland

Die Bundesländer unterscheiden sich, was den Verlauf ihrer Befristung beim wissenschaftlichen Personal ohne die Professorinnen und Professoren an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen angeht, deutlich (Tabelle 8, absolute Zahlen Tabelle 75 im Anhang). Im Jahr 2000 war der Befristungsanteil in Bremen mit 82 % und Baden-Württemberg mit 81 % am höchsten und in Sachsen-

Anhalt mit 56 % am niedrigsten. Die meisten Bundesländer haben im Jahr 2000 Befristungsanteile von etwa 74 %, wie beispielsweise in Thüringen mit 74 % oder im Saarland mit 75 %. Die große Differenz von Sachsen-Anhalt zu den übrigen Bundesländern änderte sich bereits 2001, als der Befristungsanteil dort auf 67 % anstieg.³⁷

Tabelle 8: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Bundesland an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
2000	81 %	71 %	77 %	68 %	82 %	79 %	72 %	68 %	73 %	79 %	76 %	75 %	69 %	56 %	77 %	74 %
2001	80 %	64 %	77 %	72 %	82 %	79 %	78 %	68 %	74 %	81 %	76 %	77 %	69 %	67 %	77 %	75 %
2002	80 %	62 %	78 %	73 %	86 %	63 %	77 %	70 %	75 %	82 %	76 %	77 %	70 %	69 %	78 %	75 %
2003	80 %	62 %	80 %	73 %	86 %	69 %	80 %	71 %	75 %	83 %	77 %	77 %	73 %	69 %	78 %	75 %
2004	80 %	60 %	78 %	76 %	83 %	69 %	80 %	69 %	77 %	83 %	59 %*	79 %	71 %	71 %	78 %	76 %
2005	80 %	60 %	80 %	76 %	80 %	71 %	81 %	71 %	78 %	83 %	60 %*	80 %	75 %	70 %	79 %	77 %
2006	81 %	62 %	81 %	77 %	82 %	73 %	82 %	73 %	79 %	84 %	75 %	80 %	76 %	70 %	79 %	78 %
2007	81 %	66 %	82 %	78 %	80 %	75 %	83 %	74 %	80 %	85 %	76 %	79 %	77 %	70 %	79 %	78 %
2008	82 %	81 %	83 %	79 %	85 %	79 %	85 %	75 %	81 %	84 %	78 %	79 %	80 %	70 %	79 %	79 %
2009	78 %	81 %	84 %	82 %	86 %	80 %	85 %	77 %	82 %	85 %	80 %	80 %	82 %	72 %	81 %	81 %
2010	78 %	86 %	85 %	84 %	86 %	82 %	85 %	77 %	83 %	87 %	81 %	91 %*	83 %	72 %	80 %	81 %
2011	78 %	85 %	86 %	85 %	87 %	83 %	85 %	78 %	83 %	86 %	81 %	80 %	83 %	72 %	80 %	81 %
2012	78 %	85 %	86 %	85 %	84 %	83 %	86 %	78 %	83 %	87 %	80 %	80 %	84 %	75 %	80 %	81 %
2013	81 %	85 %	86 %	85 %	87 %	84 %	86 %	78 %	83 %	87 %	80 %	80 %	84 %	74 %	80 %	81 %
2014	83 %	85 %	86 %	85 %	86 %	84 %	85 %	78 %	83 %	85 %	80 %	80 %	84 %	75 %	80 %	81 %
2015	83 %	84 %	85 %	85 %	86 %	84 %	85 %	77 %	83 %	85 %	79 %	80 %	83 %	75 %	80 %	80 %
2016	83 %	84 %	84 %	85 %	86 %	84 %	85 %	77 %	83 %	84 %	79 %	78 %	83 %	75 %	80 %	80 %
2017	82 %	84 %	84 %	86 %	85 %	84 %	85 %	76 %	82 %	83 %	80 %	78 %	83 %	74 %	80 %	79 %
2018	82 %	83 %	84 %	86 %	85 %	83 %	84 %	75 %	82 %	82 %	79 %	77 %	83 %	75 %	79 %	79 %

* Siehe Fußnote³⁸

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

37 Es ist durchaus denkbar, dass auch hier ein Datenfehler vorliegt, vgl. Fußnote 38.

38 Für das Saarland 2010, Rheinland-Pfalz 2004 und 2005 ist zu vermuten, dass die entsprechenden Landesämter für Teilgruppen des wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren die Anzahl der Beschäftigten auf Zeit und auf Dauer vertauscht haben. Für das Saarland wurde beispielsweise gemeldet, dass 2009 76 Lehrkräfte auf Dauer und 15 auf Zeit, 2010 6 auf Dauer, 79 auf Zeit und 2011 dann wieder 72 auf Dauer und 9 auf Zeit beschäftigt waren. Dies wäre korrigierbar, doch scheint es so, dass es auch innerhalb der großen Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fehler gibt: so waren nach den Zahlen 2010 391 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer beschäftigt und 1.819 auf Zeit, 2009 sind es noch 341 auf Zeit und 1.614 auf Zeit und 2011 sind es wieder 391 auf Zeit und 1.819 auf Dauer. Da hier unklar ist, wo genau der Fehler liegt, werden keine Korrekturen vorgenommen. In Rheinland-Pfalz zeigt sich das Problem entsprechend. Daher sollten generell Veränderungen, die nur in einem Jahr auftauchen, aufgrund eines möglichen Datenfehlers nicht überinterpretiert werden.

Auffällig ist der Verlauf in einzelnen Bundesländern, so ist in Baden-Württemberg entgegen des Trends in den übrigen Ländern in den Jahren 2009 bis 2012 mit 78 % der geringste Befristungsanteil zu finden. In allen anderen Ländern steigt der Befristungsanteil gerade in diesen Jahren deutlich an.

Ansonsten liegt das Befristungsniveau jedoch in Baden-Württemberg auf einem konstant hohen Niveau von 78 % bis 83 %. In Bayern lag das Befristungsniveau Anfang und Mitte der 2000er Jahre auf einem geringen Niveau mit rund 60 % und stieg ab 2008 deutlich auf über 80 % an, was darauf zurückzuführen ist, dass in diesem Jahr, verglichen mit dem Vorjahr, fast 400 befristete Personen mehr in der Statistik zu finden sind und etwa 1.800 unbefristete Personen im Vergleich zum Vorjahr fehlen. In Brandenburg stieg der Befristungsanteil bis 2011 kontinuierlich an und stagnierte danach auf einem leicht niedrigeren Niveau auf 85 %. In Mecklenburg-Vorpommern bleibt der Befristungsanteil auch in den Jahren 2009 bis 2012 unter 80 %. In Sachsen erhöht sich der Befristungsanteil von 69 % in 2000 auf 83 % in 2010 und verbleibt auf diesem Niveau bis heute.

2018 haben sich die Befristungsrelationen relativ angeglichen und bewegen sich in einem Bereich von 75 % in Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg von 86 %. Nur im Saarland, in Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern liegt der Befristungsanteil unter 80 %.

An den Fach- und Verwaltungshochschulen lag die Zahl der Befristungen im Jahr 2000 in einem Bereich von 4 % in Bayern und 47 % in Bremen und Thüringen, wobei die meisten Länder einen Befristungsanteil von etwa 30 % aufweisen (Tabelle 9, absolute Zahlen in Tabelle 76, im Anhang). Alle Bundesländer haben ihren Befristungsanteil in den letzten Jahren in den Fach- und Verwaltungshochschulen erheblich erhöht. Der deutlichste Anstieg ist in Bayern von besagten 4 % auf heute 74 % zu finden. Im Gegensatz zu den anderen Bundesländern ist hier auch kein Rückgang oder ein Verbleib auf einem Befristungsniveau, sondern ein Anstieg bis zum Jahr 2018 zu beobachten. Hamburg startet im Jahr 2000 auch mit einem sehr niedrigen Befristungsanteil von 8 % und steigerte sich bis 2011 auf rund 40 %, hier zeigen sich immer wieder größere Sprünge, die auf Veränderungen in der Anzahl der Beschäftigten zurückzuführen sind, die sich dann wiederum aufgrund der kleinen Fallzahl erheblich im Befristungsverhältnis niederschlagen. Im Gegensatz zu den Befristungsanteilen an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ist nicht zu erkennen, dass es zu einem Maximum Ende der 2000er bzw. Anfang der 2010er Jahre kommt. Es ist vielmehr so, dass das Befristungsniveau bis 2011 ansteigt und seitdem auf diesem Niveau stagniert. Der geringste Befristungsanteil ist 2018 in Hamburg mit 43 % und der höchste in Baden-Württemberg mit 76 % zu finden. Das Befristungsverhältnis an baden-württembergischen Fachhochschulen und Verwaltungshochschulen hat damit ein Niveau wie an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen in Sachsen-Anhalt erreicht.

Tabelle 9: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Bundesland an Fach- und Verwaltungshochschulen

	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
2000	32 %	4 %	10 %	48 %	47 %	8 %	26 %	34 %	38 %	28 %	32 %	21 %	37 %	36 %	35 %	47 %
2001	33 %	7 %	17 %	49 %	62 %	11 %	26 %	47 %	31 %	35 %	29 %	17 %	30 %	36 %	32 %	48 %
2002	37 %	7 %	26 %	52 %	70 %	29 %	38 %	49 %	33 %	36 %	47 %	21 %	33 %	36 %	42 %	46 %
2003	32 %	8 %	26 %	54 %	69 %	21 %	47 %	49 %	30 %	39 %	51 %	25 %	31 %	37 %	42 %	55 %
2004	29 %	11 %	19 %	59 %	68 %	21 %	56 %	52 %	29 %	39 %	52 %	25 %	33 %	36 %	45 %	57 %
2005	40 %	12 %	15 %	62 %	65 %	20 %	63 %	54 %	41 %	40 %	55 %	30 %	36 %	31 %	42 %	55 %
2006	43 %	14 %	24 %	60 %	68 %	12 %	60 %	54 %	33 %	41 %	56 %	21 %	40 %	40 %	41 %	58 %
2007	57 %	24 %	29 %	63 %	60 %	10 %	61 %	53 %	42 %	41 %	60 %	39 %	47 %	37 %	41 %	55 %
2008	68 %	46 %	35 %	64 %	62 %	31 %	64 %	59 %	44 %	46 %	63 %	30 %	49 %	37 %	38 %	54 %
2009	75 %	57 %	42 %	69 %	60 %	29 %	64 %	62 %	47 %	53 %	68 %	41 %	58 %	50 %	45 %	64 %
2010	81 %	61 %	50 %	71 %	58 %	29 %	67 %	64 %	49 %	58 %	71 %	51 %	67 %	54 %	53 %	67 %
2011	79 %	67 %	66 %	78 %	57 %	41 %	69 %	67 %	51 %	57 %	71 %	47 %	68 %	55 %	61 %	67 %
2012	78 %	71 %	70 %	79 %	60 %	41 %	69 %	66 %	55 %	60 %	70 %	51 %	71 %	58 %	68 %	66 %
2013	80 %	71 %	71 %	79 %	58 %	43 %	69 %	65 %	54 %	57 %	72 %	48 %	68 %	61 %	70 %	67 %
2014	80 %	72 %	67 %	77 %	60 %	39 %	62 %	69 %	52 %	58 %	71 %	40 %	71 %	61 %	75 %	67 %
2015	80 %	72 %	65 %	75 %	63 %	42 %	61 %	70 %	51 %	55 %	69 %	41 %	71 %	65 %	72 %	66 %
2016	78 %	70 %	69 %	76 %	61 %	40 %	58 %	71 %	48 %	57 %	69 %	38 %	72 %	68 %	71 %	66 %
2017	77 %	71 %	71 %	77 %	59 %	41 %	59 %	70 %	52 %	57 %	69 %	35 %	72 %	68 %	69 %	63 %
2018	76 %	74 %	73 %	77 %	56 %	43 %	59 %	68 %	53 %	58 %	69 %	34 %	74 %	71 %	66 %	66 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

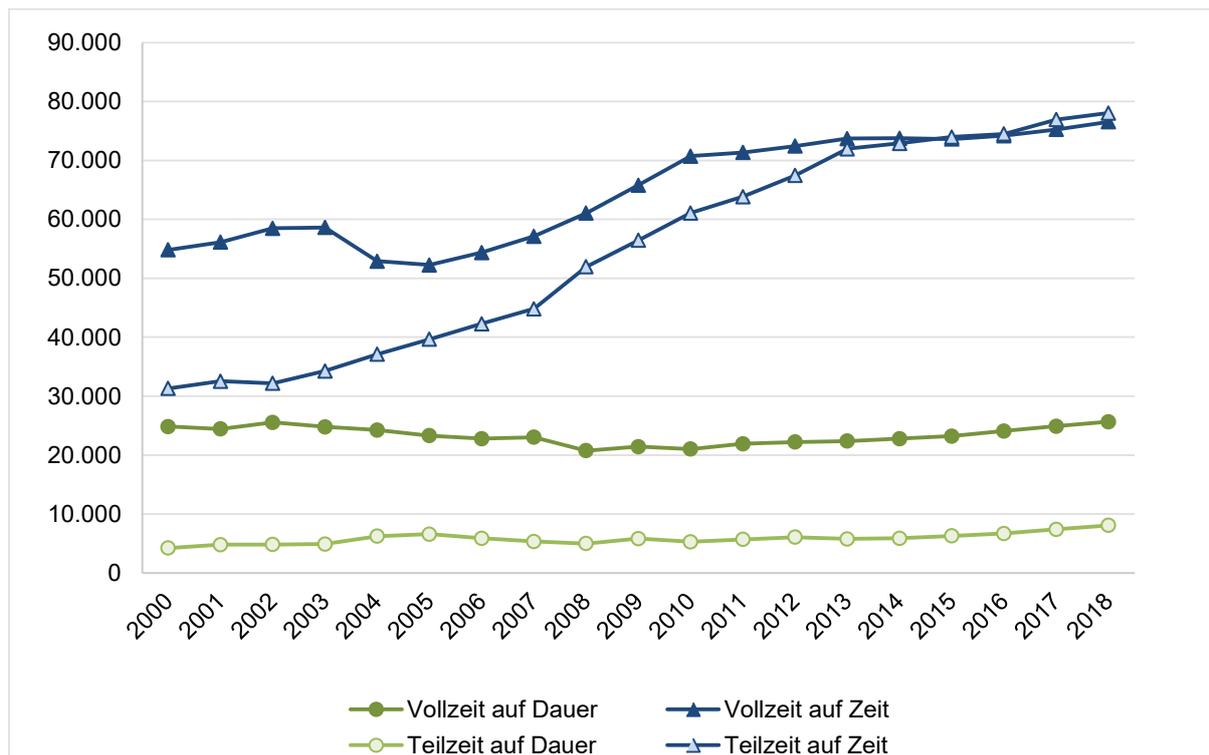
Insgesamt ist auch bei der Einzelbetrachtung der Bundesländer kein direkter Einfluss der Novelle des WissZeitVG zu erkennen. Das Befristungsniveau stieg in allen Bundesländern leicht an oder verblieb auf dem gleichen Niveau. Ausnahmen bilden hier das Saarland und Bremen, dort sank das Befristungsniveau von 2016 bis 2018 um etwa vier Prozentpunkte.

Auch bei der Betrachtung der Hochschulen insgesamt kann kein Einfluss der Novelle des WissZeitVG beobachtet werden (Tabelle 74 und Tabelle 77, im Anhang).

3.3.3 Beschäftigungsumfang

Im Folgenden soll der Verlauf der Befristung nach Stellenumfang ausgewertet werden. In Abbildung 20 ist gut zu erkennen, dass die Zahlen der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit auf Dauer in etwa als Geraden darstellbar sind. Es gab im Jahr 2000 24.800 unbefristete Vollzeitbeschäftigte, in Teilzeit waren es 4.100. Dieser Abstand zeigte sich 2000 auch noch für die befristeten Beschäftigten in ähnlicher Weise: 54.800 waren in Vollzeit und 31.300 in Teilzeit beschäftigt. Die Kurve für das in Teilzeit befristete Personal steigt in den Jahren 2002 bis 2013 jedoch deutlich stärker an als die der befristeten Vollzeitkräfte, sodass die Zahl des befristeten Teilzeitpersonals 2013 auf dem gleichen Niveau liegt, wie die der befristeten Vollzeitkräfte. Von 2013 bis 2018 verlaufen beide Kurven annähernd auf einer Geraden. In 2018 waren an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen je 78.100 Befristete in Voll- und Teilzeit sowie 25.700 unbefristete Vollzeitkräfte und 8.100 unbefristete Teilzeitkräfte beschäftigt (Abbildung 20).

Abbildung 20: Hauptberufliches wissenschaftliche Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen

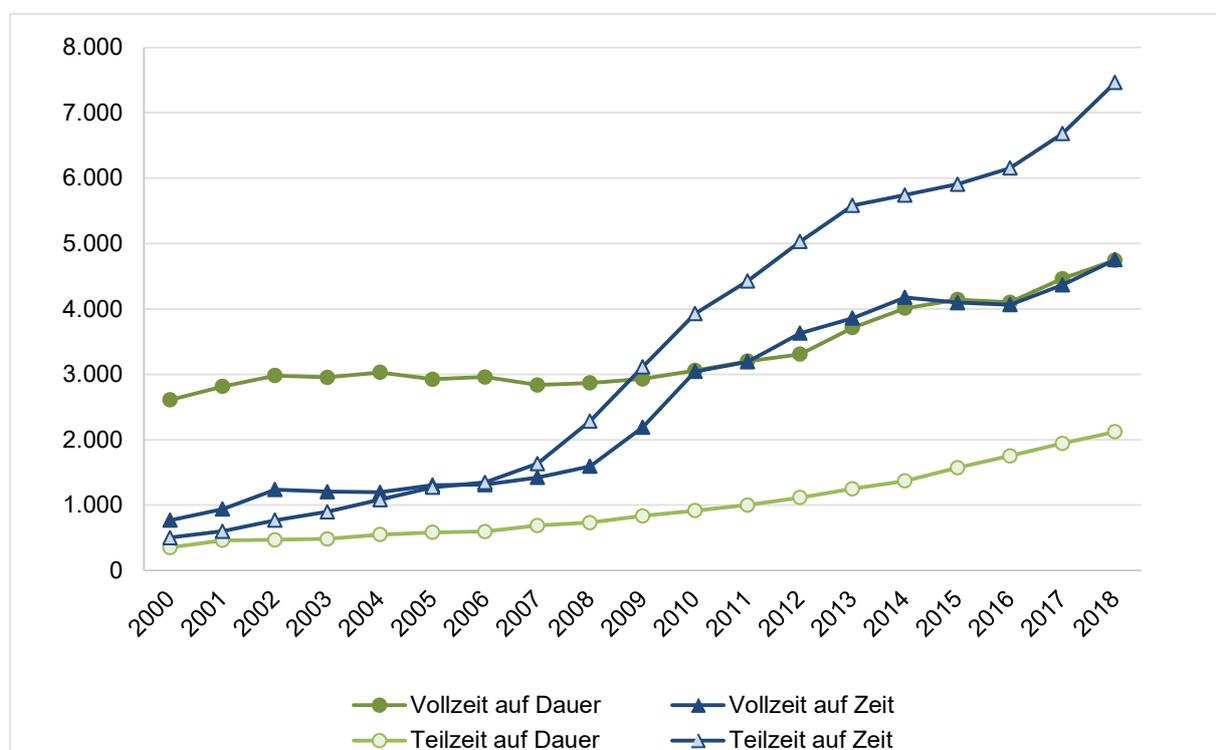


Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Innerhalb der Fach- und Verwaltungshochschulen (Abbildung 21) zeigt sich der Verlauf im betrachteten Zeitraum deutlich anders. Während im Jahr 2000 das unbefristete Personal in Vollzeit mit 2.600 die mit Abstand größte Gruppe bildete, waren befristete Beschäftigte in Vollzeit mit 700 Personen sowie Unbefristete und Befristete in Teilzeit mit jeweils 500 Personen die Ausnahme. Im Zeitverlauf

vergrößerte sich die Gruppe der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten und auch die der unbefristeten Teilzeitbeschäftigten stieg parallel dazu an. Jedoch erhöhte sich die Zahl der Befristeten ab 2007 erheblich. Ab dem Jahr 2009 gab es mehr befristete Teilzeitkräfte und ab 2012 ebenfalls mehr befristete Vollzeitkräfte als unbefristete, wobei sich die beiden letzten Gruppen seit 2015 auf etwa gleicher Höhe bewegen. Das Normalarbeitsverhältnis wurde damit an den Fach- und Verwaltungshochschulen erst vor etwa zehn Jahren abgelöst. 2018 waren 7.500 befristete Teilzeitkräfte, je 4.500 befristete und unbefristete Vollzeitbeschäftigte, sowie 2.100 unbefristete Teilzeitbeschäftigte an Fach- und Verwaltungshochschulen in Deutschland.

Abbildung 21: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an Fach- und Verwaltungshochschulen



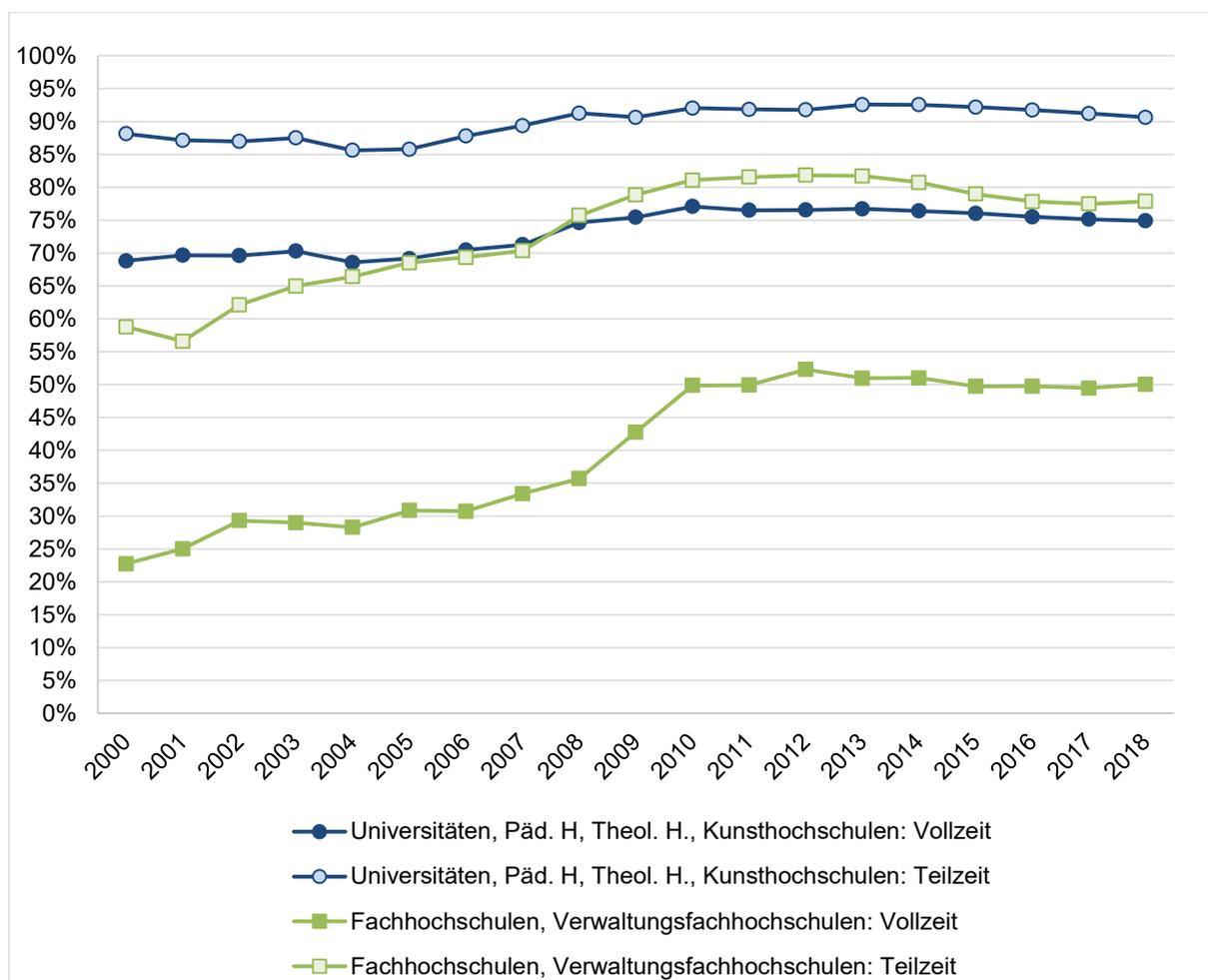
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Bei der Gegenüberstellung des Befristungsanteils der Universitäten und vergleichbaren Hochschulen sowie der Fach- und Verwaltungshochschulen (Abbildung 22) ist zu erkennen, dass vornehmlich Teilzeitkräfte befristet beschäftigt sind. Im Jahr 2000 lag der Befristungsanteil für Teilzeitbeschäftigte an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen bei 88 %, an den Fachhochschulen bei 59 %. An den Universitäten blieb der Prozentsatz über die Zeit auf gleich hohem Niveau und liegt in 2018 bei 91 %. An den Fach- und Verwaltungshochschulen stieg der Anteil deutlich an, liegt jedoch unter dem an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen mit 78 %. Die Vollzeitbeschäftigten waren 2000 an Universitäten zu 69 % und an Fach- und Verwaltungshochschulen zu 23 % befristet. Das Befristungsniveau steigt bei beiden Hochschulgruppen etwas stärker an als bei den Teilzeitbeschäftigten, 2018

lag es für die Beschäftigten an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen bei 75 % und bei den Fach- und Verwaltungshochschulen bei 50 %.

Insgesamt zeigt sich bezüglich der Universitäten und vergleichbaren Hochschulen, dass sich vor allem das Befristungsniveau bei Vollzeitbeschäftigten erhöht hat. An den Fach- und Verwaltungshochschulen steigerte sich das Befristungsniveau bei den Vollzeitkräften im Vergleich ebenfalls stärker, wobei auch bei den Teilzeitbeschäftigten eine deutliche Zunahme zu beobachten ist.

Abbildung 22: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Stellenumfang und Hochschule



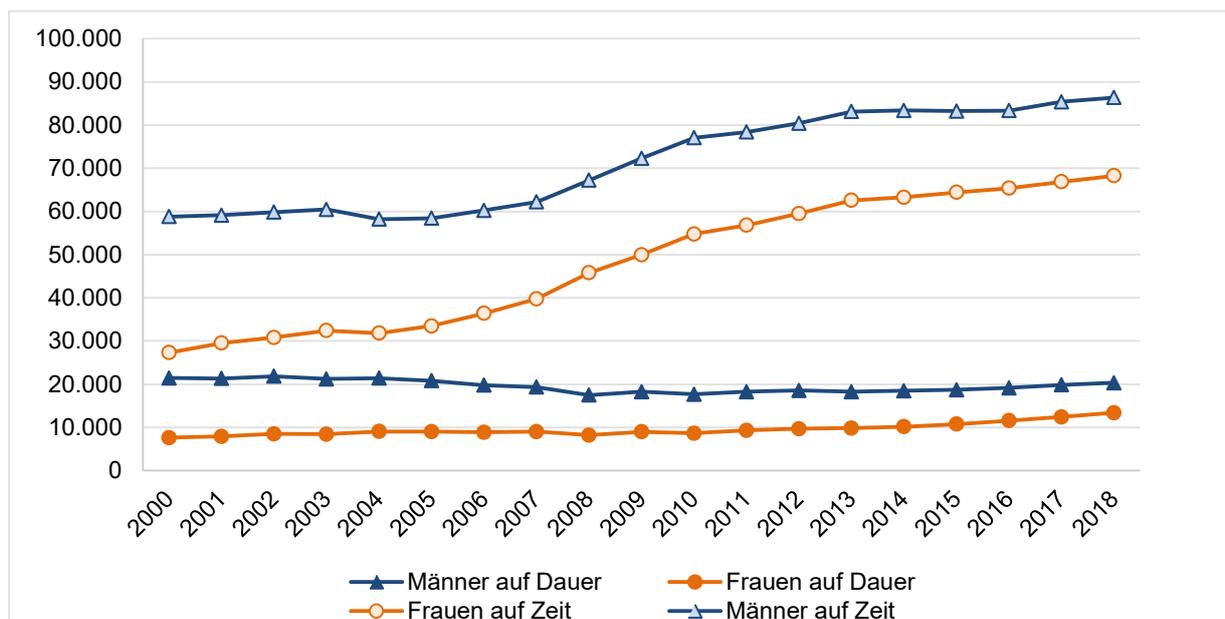
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Über die Zeit lässt sich, wie auch in den vorangegangenen Auswertungen, kein Einfluss der Novelle des WissZeitVG in 2016 ablesen (vgl. Auswertungen für die Hochschulen im Gesamten im Anhang in Abbildung 33 und Abbildung 34).

3.3.4 Geschlecht

Bezüglich der Anzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ist, wie auch schon in Abbildung 9, zu erkennen, dass die Kurve der auf Dauer Beschäftigten annähernd konstant ist und die der befristet Beschäftigten eher ansteigt. Die Zahl der unbefristet beschäftigten Frauen und Männer gleicht sich von 2000 bis 2018 etwas an, indem 2018 deutlich mehr Frauen unbefristet tätig sind als im Jahr 2000 und etwas weniger Männer unbefristet beschäftigt sind: Im Jahr 2000 waren es 21.400 Männer und 7.600 Frauen, 2018 hingegen 20.300 Männer und 13.400 Frauen. Unter den befristeten Beschäftigten vergrößerte sich vor allem die Gruppe der Frauen erheblich: Die Zahl erhöhte sich von 27.300 im Jahr 2000 auf 68.300 um mehr als das Doppelte, die der Männer stieg dagegen nur von 58.800 auf 86.400 an. Insgesamt überwiegen die Männer sowohl unter den befristeten als auch unter den unbefristeten Beschäftigten (Abbildung 23).

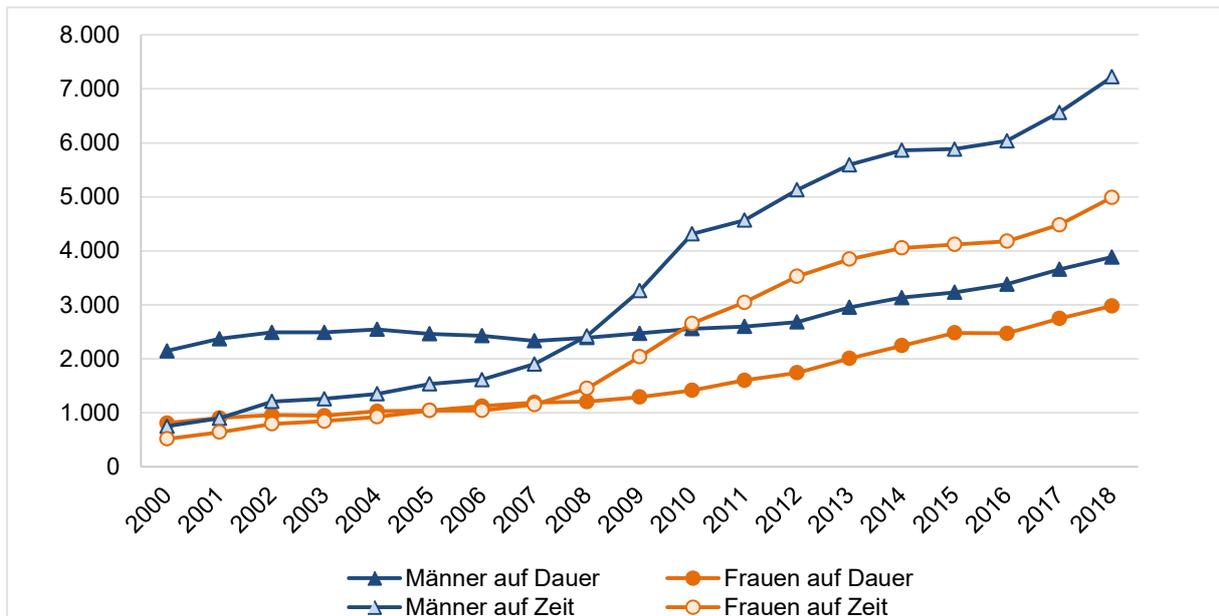
Abbildung 23: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Wie auch an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen sind an den Fach- und Verwaltungshochschulen mehr Männer als hauptberufliches wissenschaftliches Personal beschäftigt. Analog zu Abbildung 14 ist nach 2008 ein Bruch zu erkennen, danach überwiegt die Zahl der befristeten gegenüber den unbefristeten beschäftigten Männern. Dieser Einfluss ist bei den Frauen ebenfalls beobachtbar, wobei die Kurve der befristeten und unbefristeten Frauen im Beobachtungszeitraum bis 2008 annähernd parallel verläuft. Ab etwa 2012 zeigen alle Kurven eine annähernd synchrone Entwicklung auf den unterschiedlichen Niveaus, d.h. es ergeben sich keine Veränderungen bezogen auf das Geschlechterverhältnis.

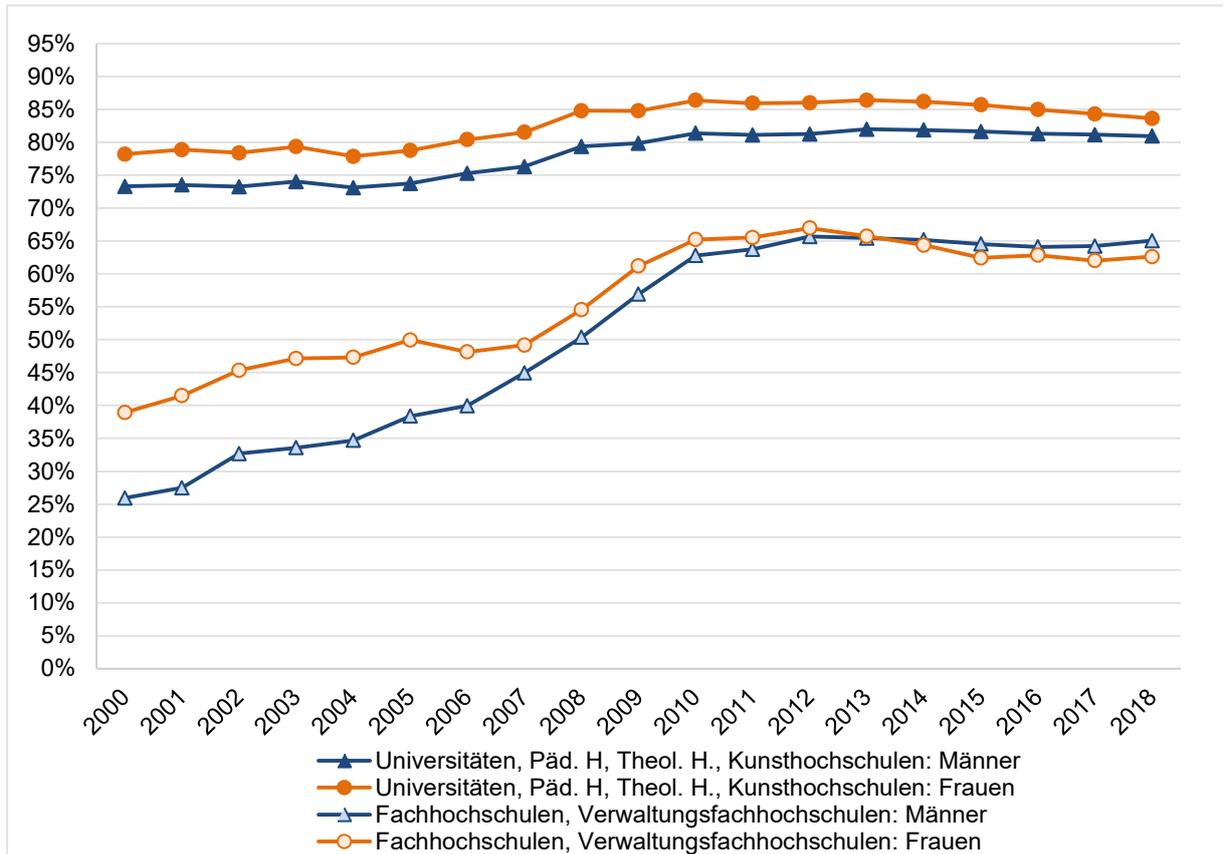
Abbildung 24: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an Fach- und Verwaltungshochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Betrachtet man die Befristungsanteile der Universitäten und vergleichbaren Hochschulen sowie der Fach- und Verwaltungshochschulen, ist zu erkennen, dass im Jahr 2000 in beiden Institutionen der Befristungsanteil bei den Frauen überwiegt. Im Jahr 2000 waren an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen 78 % und an den Fach- und Verwaltungshochschulen 39 % der Frauen befristet tätig, bei den Männern lagen die Anteile bei 73 % und 26 %. Über den Zeitverlauf gleichen sich die Befristungsanteile im Geschlechtervergleich deutlich an: an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen eher etwas langsamer, sodass 2018 84 % der Frauen und 81 % der Männer befristet beschäftigt sind. An den Fach- und Verwaltungshochschulen bleibt der Abstand aus 2000 bis 2005 erhalten und verringert sich dann erheblich, indem sich der Befristungsanteil bei den Männern deutlich stärker erhöht. Von 2007 bis 2010 ist ein bedeutsamer Anstieg bei beiden Geschlechtern zu verzeichnen und nach 2014 fällt das Befristungsniveau bei den Männern leicht höher als bei den Frauen aus. Im Jahr 2018 sind dann 65 % der Männer und 63 % der Frauen an den Fach- und Verwaltungshochschulen befristet beschäftigt (Abbildung 25).

Abbildung 25: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Geschlecht und Hochschule



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

In der geschlechtsspezifischen Betrachtung ist ebenfalls kein Einfluss der Novelle des WissZeitVG zu erkennen. Es zeigt sich aber wie zuvor auch nach der Einführung des WissZeitVG in 2007 eine Erhöhung der Befristung – diese fällt jedoch bei beiden Geschlechtern gleichermaßen an (vgl. die Auswertung für die Hochschulen insgesamt im Anhang in Abbildung 35 und Abbildung 36).

3.3.5 Fach

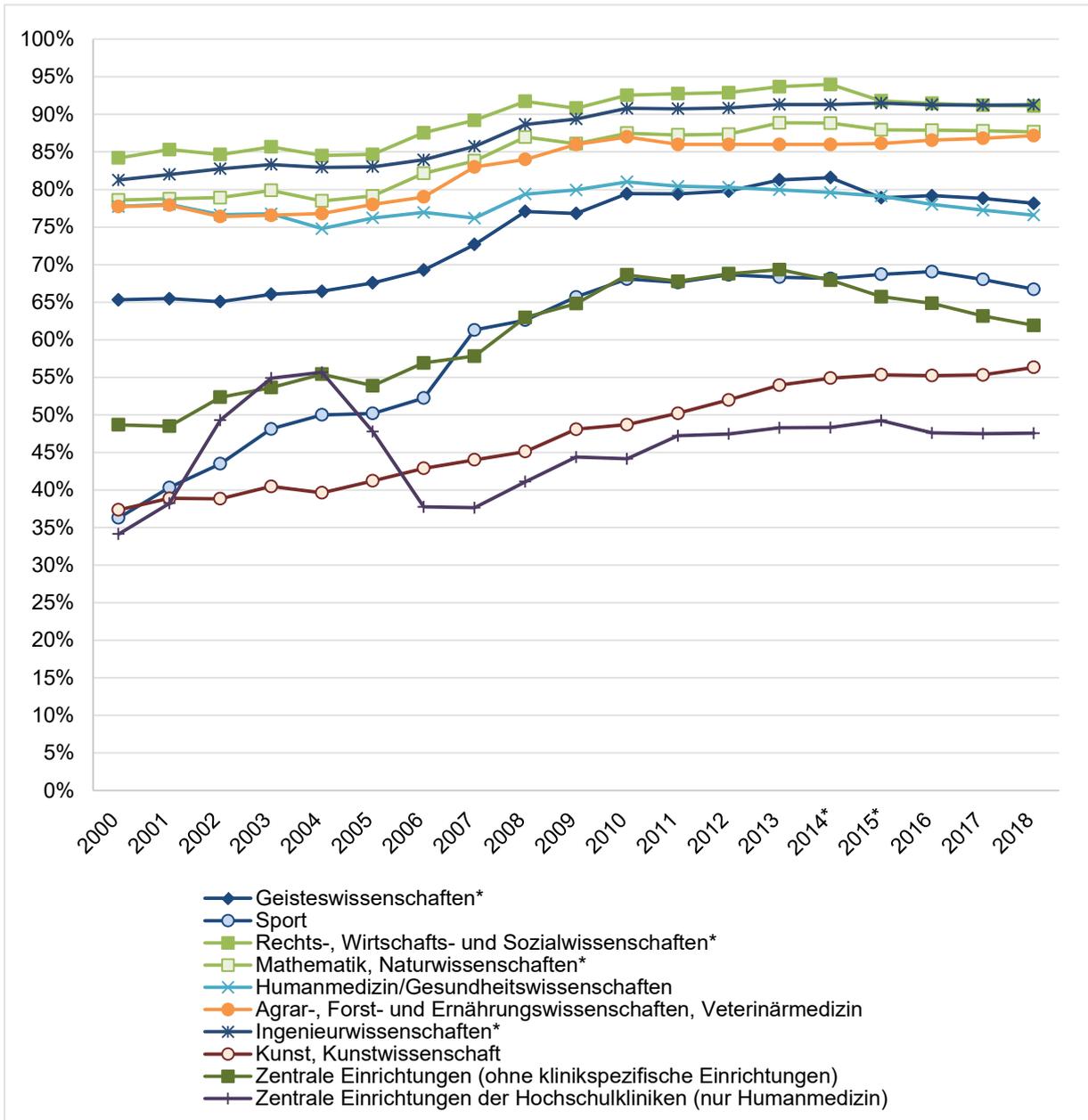
Bei der Betrachtung der Befristungsanteile nach Fach muss berücksichtigt werden, dass sich die Fächersystematik ab 2015 ändert. Die Veterinärmedizin gehört ab 2015 zur Gruppe der „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“. Diese Umgestaltung wurde in den nachfolgenden Analysen aufgegriffen, sodass die Fächer bereits vor 2015 gemeinsam ausgewertet werden. Daneben ergeben sich Verschiebungen von Fächern in andere Fächer. Die Psychologie, Erziehungswissenschaften und Sonderpädagogik zählen ab 2015 nicht mehr zu den „Geisteswissenschaften“, sondern zur Gruppe der „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“. Darüber hinaus wurde das Fach Informatik, welches vormals zur Gruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ gehörte, ab 2015 in die Fächergruppe „Ingenieurwissenschaften“ integriert. Entsprechende Anpassungen konnten für die Jahre vor 2015

nicht durch die Autorin vorgenommen werden, wodurch die Ergebnisse der Hochschulstatistik ab dem Berichtsjahr 2015 mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar sind (Statistisches Bundesamt 2016, S. 12).

An den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen sind in den einzelnen Fächergruppen deutliche Unterschiede im Befristungsanteil zu erkennen. Das höchste Befristungsniveau weisen die „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ auf, lediglich ab 2015, als die Erziehungswissenschaft und Psychologie in diese Kategorie überführt wurden, sinkt der Befristungsanteil auf das gleiche Niveau der „Ingenieurwissenschaften“. Insgesamt gibt es nur geringe Veränderungen für die Gruppen der „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin“, der „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“, der „Ingenieurwissenschaften“ sowie der Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“. In allen genannten Gruppen zeigt sich ein Anstieg im Befristungsniveau ab 2007 und ab 2010 pendeln sie sich auf einem ähnlich hohen Niveau ein. Der Befristungsanteil in den „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ sowie in den „Ingenieurwissenschaften“ beträgt 2018 91 %, in der Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“ 88 % und in den „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin“ 87 %. Das Befristungsniveau in der „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“ bleibt über den Beobachtungszeitraum fast konstant bei 77 %, wobei auch hier ein leichter Anstieg im Zeitraum von 2007 bis 2011 zu beobachten ist, der jedoch danach wieder zurückgeht. In den „Geisteswissenschaften“ lag der Befristungsanteil 2000 bei 65 % und steigt von 2002 bis 2010 stetig an, nach 2010 verbleibt er auf einem annähernd gleich hohen Niveau. 2018 waren 78 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren der „Geisteswissenschaften“ befristet beschäftigt. Die Befristungsanteile im „Sport“ und in der „Kunst“ liegen innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums deutlich unter dem Niveau der anderen Fächer. Im Jahr 2000 betrug der Befristungsanteil im „Sport“ 36 % und in der „Kunst“ 37 %, beide Kurven steigen dann an, wobei der Befristungsanteil im „Sport“ gerade Anfang der 2000er Jahre schneller wächst. 2018 waren 67 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im „Sport“ und 56 % in der „Kunst“ befristet tätig.

Die Beschäftigten in den zentralen Einrichtungen werden getrennt nach „zentralen Einrichtungen“ und zentralen „Einrichtungen der Hochschulkliniken“ ausgewiesen. Das Befristungsniveau in den „zentralen Einrichtungen“ betrug 2000 49 % und 2018 62 %, bis 2013 stieg die Relation auf 69 % an und sank dann wieder in den Folgejahren. Der Verlauf des Befristungsanteils an den „zentralen Einrichtungen der Hochschulkliniken“ wuchs von 2000 mit 34 % auf 56 % in 2004 und ging dann wieder deutlich zurück, seit 2011 bewegt es sich auf einem Niveau von rund 47 % (Abbildung 26, für die absoluten Zahlen Tabelle 79 und Abbildung 37 für die Hochschulen insgesamt, im Anhang).

Abbildung 26: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Fach an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

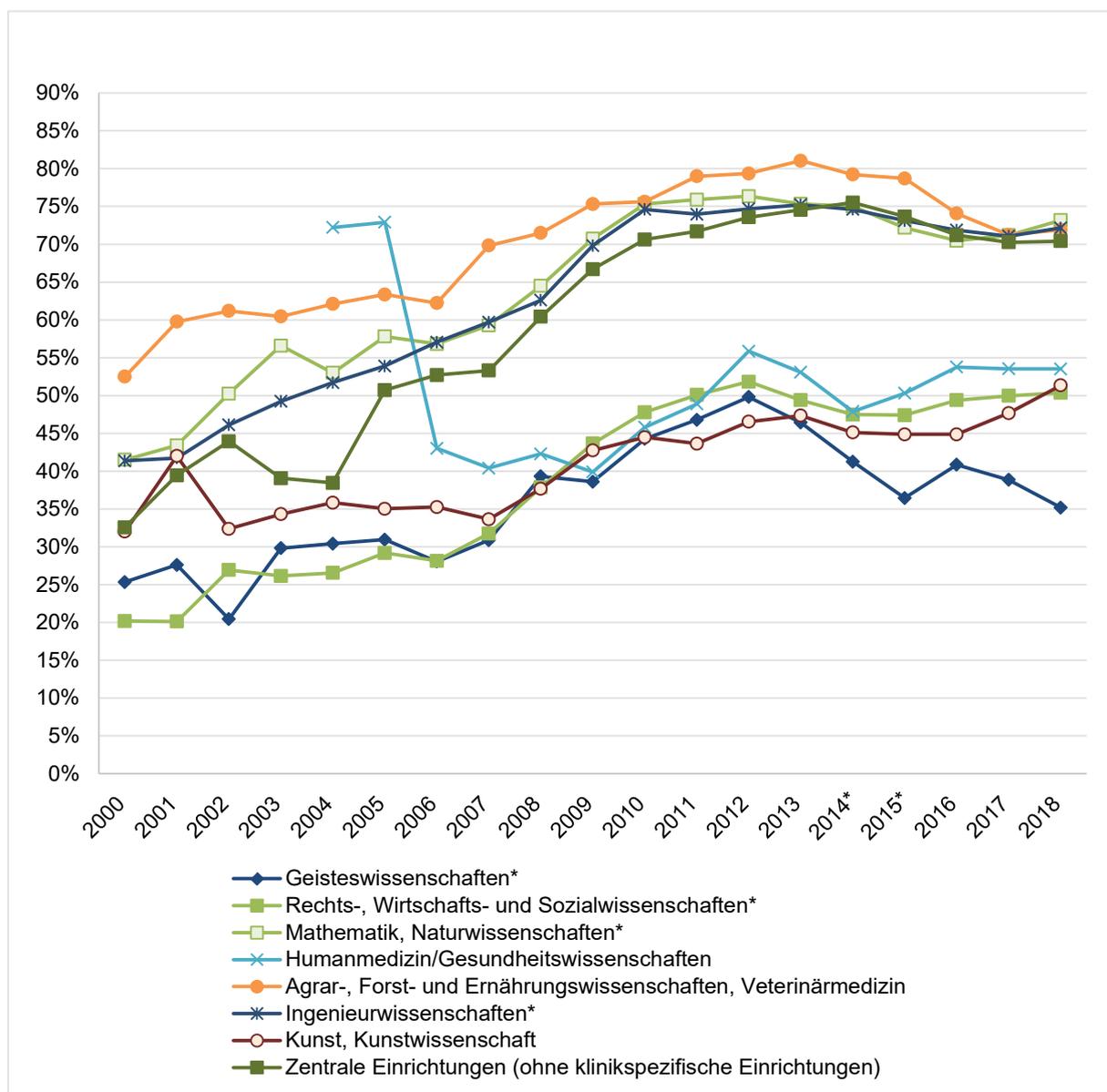
In jedem Fall lassen sich hier auch gewisse Fächerkulturen herauslesen: innerhalb der Fächergruppen „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ sowie „Mathematik und Naturwissenschaften“ ist das Befristungsniveau am höchsten, in den „Geisteswissenschaften“ fällt es geringer aus, ebenso im „Sport“ und das geringste Niveau ist in der „Kunst“ zu finden. Insgesamt zeigt sich jedoch, ähnlich wie

auch bei der Betrachtung der Bundesländer, dass sich die Befristungsanteile über den Beobachtungszeitraum hin angleichen.

Beides lässt sich auch an den Fach- und Verwaltungshochschulen beobachten (Abbildung 27, für die absoluten Zahlen Tabelle 80, im Anhang). Im Jahr 2000 findet sich eine deutlich höhere Varianz und nach 2008 haben sich zwei „Gruppen“ gebildet. Die Gruppe mit den höchsten Befristungsanteilen im Jahr 2018 besteht aus den „Ingenieurwissenschaften“ mit je 72 %, den „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin“, der Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“ mit 73 % und den „zentralen Einrichtungen“ mit 70 %. Alle diese Fächergruppen erfuhren über die Zeit einen deutlichen Anstieg im Befristungsniveau, der in den „zentralen Einrichtungen“ am höchsten ausfiel, dort betrug er vormals 33 %. Zur zweiten Gruppe gehören die „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“³⁹ (54 % in 2018), die „Kunst“ (51 %), die „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ (50 %) und die „Geisteswissenschaften“ mit dem geringsten Befristungsanteil von 35 %. Der größte Anstieg im Befristungsniveau ist in den Fächern ab 2007 zu beobachten, mit einem Höhepunkt in 2011 und 2012.

39 Die Sprünge im Befristungsniveau der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften von 2004 bis 2006 werden durch kleinere Veränderungen in den absoluten Zahlen hervorgerufen, die aufgrund der geringen Fallzahl erheblich ins Gewicht fallen (vgl. Tabelle 80). Die Differenzen in den Anteilen sollten daher nicht überinterpretiert werden.

Abbildung 27: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Fach an Fach- und Verwaltungshochschulen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Ein Einfluss der Novelle des WissZeitVG zeigt sich in den Fächern weder an den Universitäten noch an den Fach- und Verwaltungshochschulen (vgl. auch Tabelle 81, im Anhang). Es ergibt sich jedoch bei den „zentralen Einrichtungen“ ein leichter Rückgang im Befristungsniveau ab 2016 an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen und bei den „Geisteswissenschaften“ an den Fach- und Verwaltungshochschulen. Diese Veränderungen sind jedoch verglichen mit den Veränderungen im Zeitverlauf als gering zu bezeichnen.

3.4 Zusammenfassung

Insgesamt hat sich das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen in Deutschland sowohl in den Universitäten als auch in den Fachhochschulen erheblich vergrößert, was durch die Bildungsexpansion an den Hochschulen erklärt werden kann, den größten Teil macht dabei aber das nicht professorale wissenschaftliche Personal aus.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die größte Gruppe des wissenschaftlichen Personals an Universitäten, damit stehen den 24.700 Professorinnen und Professoren rund 185.000 Personen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals gegenüber. An den Fachhochschulen bilden die Professorinnen und Professoren die größte Gruppe mit rund 14.000 Personen, jedoch ist damit zu rechnen, dass das nicht professorale hauptberufliche wissenschaftliche Personal in zwei bis drei Jahren überwiegen wird. Das nebenberufliche Personal an den Universitäten wird hauptsächlich durch die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen Hilfskräfte gebildet, aktuell macht jede Gruppe etwas mehr als 35.000 Personen aus. An den Fachhochschulen dominiert die Zahl der Lehrbeauftragten deutlich, es gibt mehr als doppelt so viele wie Professorinnen und Professoren. Zusammenfassend wird Lehre und Forschung quantitativ in erster Linie durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie nebenberufliches Personal gestützt, die Zahl der Professorinnen und Professoren an den Universitäten (24.700) und an den Fachhochschulen (20.000) fällt im Vergleich dazu eher gering aus.

Aus den Daten der Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes geht hervor, dass das Gesamtbefristungsniveau an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ab 2000 von 75 % auf 82 % im Jahr 2018 anstieg. An den Fach- und Verwaltungshochschulen erhöhte sich der Anteil noch deutlicher: 2000 betrug das Befristungsniveau noch 30 % und lag 2018 bei 64 %. Nach den Auswertungen zeigt sich sowohl an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen als auch an den Fach- und Verwaltungshochschulen kein Effekt durch die Novelle des WissZeitVG. Im allgemeinen Trend zur Erhöhung der Befristung von 2000 bis 2018 lässt sich jedoch ein Effekt des WissZeitVG im Jahr 2007 ablesen, der zu einer leichten Erhöhung geführt hat. Es ist zu vermuten, dass die Einführung des WissZeitVG zu mehr Befristungsmöglichkeiten für die Hochschulen geführt hat.

Die Auswertung auf der Ebene der Bundesländer zeigt Differenzen auf, wobei sich die Befristungsquoten in den Bundesländern über die Zeit hinweg angeglichen haben. Die Unterschiede fallen an den Fach- und Verwaltungshochschulen deutlicher aus als an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen.

Insgesamt ist bezüglich der Universitäten zu erkennen, dass sich vor allem das Befristungsniveau bei Vollzeitbeschäftigten erhöht hat. An den Fach- und Verwaltungshochschulen bildeten die unbefristeten Vollzeitbeschäftigten bis 2008 noch die größte Gruppe, erst dann überwiegt die Zahl der befristeten Teilzeitkräfte.

Die geschlechtsspezifischen Befristungsquoten glichen sich über den Beobachtungszeitraum an. Im Jahr 2000 waren an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen 78 % und an den Fach- und Verwaltungshochschulen 39 % der Frauen befristet tätig, bei den Männern lagen die Anteile bei 73 % und 26 %. 2018 waren 84 % der Frauen und 81 % der Männer an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen sowie 65 % der Männer und 63 % der Frauen an den Fach- und Verwaltungshochschulen befristet beschäftigt.

Es zeigen sich gewisse Fächerkulturen. An den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen ist das wissenschaftliche Personal vor allem in den „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ sowie der Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“ befristet beschäftigt, in den „Geisteswissenschaften“, im „Sport“ und der „Kunst“ fallen die Anteile dagegen geringer aus. An den Fach- und Verwaltungshochschulen lässt sich das höchste Befristungsniveau in den „Ingenieurwissenschaften“, den „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin“ und der Gruppe „Mathematik und Naturwissenschaften“ ausmachen.

Auch die Betrachtungen auf der Ebene der Bundesländer, des Stellenumfangs, des Geschlechts sowie des Faches zeigen keinen Effekt der Novelle des WissZeitVG auf das Befristungsniveau.

Die Gegenüberstellung der Anzahl der Promotionen in Deutschland sowie die der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 1994 bis 2018 und die Betrachtung der Habilitationen macht deutlich, dass eine Vielzahl der befristeten Beschäftigten keine formale Qualifizierung an den Hochschulen erwirbt (vgl. auch Abbildung 32, im Anhang). Inwieweit damit das WissZeitVG seiner Intention nachkommt, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, scheint, wenn man darunter formale Qualifizierung versteht, diskussionswürdig. In jedem Fall trägt in erster Linie befristetes wissenschaftliches Personal zum Bestehen des Gesamtsystems bei, indem es, wie auch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal, wissenschaftliche Dienstleistungen für die Hochschulen und Dritte in einem erheblichen Ausmaß erbringt.

4 Methodisches Vorgehen bezüglich der Datenerhebung an den Hochschulen

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen bei der Datenerhebung an den Hochschulen erläutert.

In Deutschland gab es im Jahr 2016 307 staatliche Hochschulen, darunter 104 Fachhochschulen und 82 Universitäten, davon 32 mit einer Universitätsklinik. Zusätzlich gibt es noch fast 150 private und kirchliche Universitäten und Fachhochschulen. Für die vorliegende Analyse wurden lediglich staatliche Universitäten und Fachhochschulen beachtet. Diese sind von besonderem Interesse, da sie jene Institutionen sind, an denen die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt sind.

Tabelle 10: Nicht private Hochschulen in Deutschland

Hochschulart	Anzahl
Universitäten inkl. Bundeswehruniversitäten	82
Unikliniken	32
Kunsthochschulen (ohne Private)	45
Pädagogische Hochschulen	6
Fachhochschulen	104
Verwaltungsfachhochschulen der Länder und des Bundes	38
Gesamt	307

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt (Ausgaben und Drittmittel der einzelnen Hochschulen für das Berichtsjahr 2016).

Zunächst war geplant, die Universitäten und Fachhochschulen mittels einer geschichteter Zufallsstichprobe auszuwählen. Dazu wurde eine Cluster-Analyse mit den folgenden Variablen berechnet: Einnahmen, Drittmittel, Studierende und Ausgaben für Naturwissenschaften. Zusätzlich fanden das Bundesland und das Vorhandensein eines Universitätsklinikums als Variablen Beachtung. So wurden in der ersten Runde 13 Universitäten und acht Fachhochschulen per E-Mail kontaktiert und zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Das Schreiben wurde an die Kanzlerin bzw. den Kanzler (Vizepräsident/in für Wirtschaft und Verwaltung) und die Leitung der Personalabteilung adressiert. Gebeten wurde darin um die Bereitstellung der Stellenanzeigen für den Zeitraum von 2013 bis 2018 und um ein etwa 45-minütiges Interview zur Umsetzung der Novelle an der Hochschule mit der verantwortlichen Mitarbeiterin bzw. dem verantwortlichen Mitarbeiter. Wenn keine Reaktion erfolgte, wurden zwei Erinnerungen versendet und es wurde versucht, über das Telefon Kontakt aufzunehmen. Die Personalräte der Hochschulen wurden parallel dazu angeschrieben. Da die Bereitschaft gering war, wurden in einer zweiten Runde weitere 15 Universitäten und zehn Fachhochschulen angeschrieben. Insgesamt konnten so zwölf Hochschulen für die Studie gewonnen werden. Die Teilnahme an der

Studie wurde vielfach aufgrund von Zeitmangel und dem Nichtvorhandensein der Stellenanzeigen abgelehnt.

Da die Zahl von zwölf Hochschulen als zu gering erachtet wurde, wurden nachfolgend mit Unterstützung der GEW weitere Personalräte an Hochschulen gezielt im Sinne der Verteilung der oben genannten Parameter angeschrieben. So beteiligten sich abschließend insgesamt 16 Hochschulen an der Studie. Mit 13 Hochschulen wurde ein Interview geführt und zwölf Hochschulen stellten ihre Stellenanzeigen sowie weitere Dokumente zur Verfügung. Neun Hochschulen waren sowohl für ein Interview als auch zur Bereitstellung der Dokumente bereit, eine Hochschule stellte Dokumente bereit. Für vier Hochschulen liegt lediglich ein Interview vor und für drei Hochschulen stehen nur die Stellenanzeigen zur Verfügung. Nach der Durchsicht der Interviews und der Stellenanzeigen musste eine Hochschule ausgeschlossen werden, da die Stellenanzeigen unvollständig waren und die Recherchen im Nachgang des Interviews zeigten, dass die Informationen nicht verlässlich waren.

4.1 Interviews und Dokumente

Mit zwölf Hochschulen konnten Interviews in elf unterschiedlichen Bundesländern realisiert werden, darunter sind zehn Universitäten und zwei Fachhochschulen. Fünf Hochschulen befinden sich in den neuen Bundesländern, entsprechend sieben in den alten. Vier wurden mit Vertreterinnen oder Vertretern in Süddeutschland geführt. Die Verteilung zeigt, dass sich die Universitäten in ihren Eigenschaften unterscheiden. Unter den befragten Universitäten befinden sich sehr drittmittelstarke technische Universitäten sowie eher mittelgroße Universitäten mit einer gesellschaftswissenschaftlichen Ausrichtung, vier der Universitäten umfassen eine medizinische Fakultät. Eine der beiden Fachhochschulen ist sehr groß und technisch orientiert und in der Einwerbung von Drittmitteln erfolgreich, während die andere Fachhochschule eher kleiner ist und im ländlichen Bereich liegt. Die zehn Universitäten haben im Durchschnitt 2.094 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, drei haben mehr als 2.500 und fünf weniger als 1.500. Der mittlere Befristungsanteil bei den Universitäten liegt bei 85 %. Drei Universitäten weisen Befristungsanteile von mehr als 90 % auf, diese sind auch jene, die die höchsten Drittmittelanteile haben. Bei den beiden Fachhochschulen liegt der Befristungsanteil bei rund 75 %. Damit übersteigt der Befristungsanteil an den untersuchten Universitäten leicht den an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen insgesamt in Deutschland im Jahr 2018 mit 82 % (vgl. Tabelle 5). Auch der Befristungsanteil an den befragten Fachhochschulen liegt über dem der Fach- und Verwaltungshochschulen in Deutschland von 64 % (vgl. Tabelle 6). Für die Analyse wird die Abweichung im Fall der Universitäten als nicht problematisch eingeschätzt.

An den Hochschulen gibt es meist Graduiertenschulen ($n=10$), die PhD-Studierenden sind dabei teilweise als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt oder finanzieren sich über Stipendien. An zwei Hochschulen sind sie ausschließlich als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, an drei gibt es beide Varianten, wobei die Beschäftigung überwiegt, an vier gibt es beide Varianten in einem ausgewogenen Verhältnis und an einer gibt es nur Stipendien.

Zur Kontrolle, ob die befragten Hochschulen die Gesamtheit der Hochschulen in Deutschland repräsentieren können, wurde überprüft, inwieweit die befragten Hochschulen bezüglich der Kennzahlen Ausgaben, Drittmittel und Anzahl der Studierenden mit der Gesamtheit übereinstimmen. Es zeigte sich, dass die befragten Universitäten etwas größer sind, an ihnen studieren rund 2.000 Studierende mehr. Die Drittmittelleinnahmen variieren um etwa 2,5 Millionen €, die Ausgaben um etwa 50 Millionen €. Insgesamt können diese Abweichungen aber als eher gering angesehen werden. Es kann daher

angenommen werden, dass sich die befragten Universitäten aufgrund ihrer Größe, ihrer Ausgaben und Drittmiteleinwerbungen sowie ihres Befristungsniveaus nicht grundsätzlich von der Gesamtheit der Universitäten in Deutschland unterscheiden.

Tabelle 11: Kennzahlen der befragten Universitäten im Vergleich (n=10)

	Kennzahlen	Mittelwert	Standard-abweichung	Median
Gesamt	Studierende	20.830	14.644	19.504
	Drittmittel	62.780.000 €	59.267.000 €	49.215.000 €
	Ausgaben	245.657.000 €	184.731.000 €	200.326.000 €
Interviews	Studierende	22.692	12.222	17.335
	Drittmittel	65.284.000 €	26.522.000 €	55.752.000 €
	Ausgaben	297.803.000 €	146.629.000 €	251.773.000 €

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt (Ausgaben und Drittmittel der einzelnen Hochschulen für das Berichtsjahr 2016), Studierende aus den Jahresberichten.

Tabelle 12: Kennzahlen der befragten Fachhochschulen im Vergleich (n=2)

	Kennzahlen	Mittelwert	Standard-abweichung
Gesamt	Ausgaben	50.561.000 €	32.268.000 €
	Drittmittel	5.140.000 €	3.605.000 €
	Studierende	7.396	5.524
Interviews	Ausgaben	102.378.000 €	72.302.000 €
	Drittmittel	11.337.000 €	7.674.000 €
	Studierende	16.110	13.911

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt (Ausgaben und Drittmittel der einzelnen Hochschulen für das Berichtsjahr 2016), Studierende aus den Jahresberichten.

Die befragten Fachhochschulen sind im Durchschnitt etwa doppelt so groß wie die Gesamtheit der Fachhochschulen, dies ist insofern nicht erstaunlich, da eine große Fachhochschule und eine mittlere Fachhochschule befragt wurden. Generell finden sich unter den deutschen Fachhochschulen sehr viele sehr kleine – so studieren an 25 % der Fachhochschulen weniger als 3.710 Personen, wodurch dann auch entsprechend weniger wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, was eine Befragung von Fachhochschulen, die eine entsprechende Größe mit einer genügend großen Anzahl von nicht professoralem wissenschaftlichem Personal aufweisen, entsprechend erschwert. Durch die beiden befragten Fachhochschulen kann aufgrund der Abweichungen, auch im Befristungsniveau, somit lediglich ein Eindruck gewonnen werden, wie größere Fachhochschulen die Novelle umsetzen. Die Informationen können jedoch nicht als allgemeingültig für die Umsetzung des WissZeitVG an deutschen Fachhochschulen insgesamt angenommen werden.

Die Interviews wurden von Dezember 2018 bis November 2019 geführt. Der lange Zeitraum ergab sich in erster Linie aufgrund von Schwierigkeiten in der Terminabstimmung durch zeitliche Belastungen aufseiten der Personalabteilungen und der Personalräte.

Um die Eindrücke des WissZeitVG sowohl aus der Perspektive der Personalabteilungen als auch aus der Arbeitnehmerperspektive zu erheben, wurden, wie bereits erwähnt, sowohl Interviews mit der Leitung der Personalabteilungen (7) sowie mit den Personalräten (5) geführt. Acht Interviews waren Einzelinterviews, drei fanden mit zwei und eines mit vier Personen statt. Bei den Interviews mit den Personalabteilungen handelte es sich mehrheitlich um Frauen, lediglich in zwei Gesprächen nahmen auch Männer teil. Bei den Gesprächen mit den Personalräten war das Verhältnis ausgewogener, wobei auch hier in der Mehrheit Frauen beteiligt waren. Zur Wahrung der Anonymität wird im Folgenden die weibliche Benennung der Personen angewandt, auch wenn es sich um Männer handelt. Drei Interviews wurden persönlich durchgeführt und neun über das Telefon. Alle Interviews wurden von der Studienleitung selbst durchgeführt, um ein entsprechendes Expertenwissen aufseiten des Interviewenden sicherzustellen.

Die Interviews liefen dabei folgendermaßen ab: Zunächst wurde den Interviewten der Zweck der Studie erläutert und um das Einverständnis gebeten, dass das Gespräch auf Tonband aufgezeichnet werden darf, was mit der nachfolgenden Auswertung begründet wurde. Allen Interviewten wurde Anonymität sowohl bezogen auf ihre eigene Person als auch auf ihre Hochschule zugesichert. Danach wurden allgemeine Informationen zur Einordnung der Hochschule erfragt, die den Hochschulen auch im Vorfeld per E-Mail übermittelt wurden, da angenommen wurde, dass beispielsweise die exakte Anzahl der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ad-hoc bekannt ist (Tabelle 13). Daraufhin folgten Fragen zur Auslegung des WissZeitVG an der Hochschule: zunächst wurde die Umsetzung des WissZeitVG § 2 Absatz 1 (Qualifizierungsbefristung) besprochen, nachfolgend Fragen zur Realisierung von § 2 Absatz 2 (Drittmittelbefristung) gestellt. Daran schlossen sich die Themen der organisatorischen Umsetzung des WissZeitVG an den Hochschulen und mögliche Veränderungen in den Personalabteilungen an. Es folgten Fragen zu Schwierigkeiten in der Umsetzung und ob Wirkungen des WissZeitVG erhoben wurden und wenn ja, wie diese ausfallen oder entsprechende Vermutungen zu Wirkungen bestehen. Abschließend wurde nach den Verbesserungsbedarfen gefragt. Ergab sich während des Interviews ein anderer Gesprächsverlauf, wurde die Fragereihenfolge entsprechend angepasst.

Tabelle 13: Übersicht über den Interviewleitfaden

<p>Allgemeines zur Einordnung der Hochschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind an Ihrer Hochschule tätig? Wie viele sind unbefristet/befristet beschäftigt? • Wie hoch liegt der Anteil promovierender Mitarbeiter/innen? • Sind PhD-Studierende in Graduiertenschulen an Ihrer Hochschule in der Regel beschäftigt? • Wie viel Prozent sind an Ihrer Hochschule über das WissZeitVG beschäftigt? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie viele davon über Qualifizierung (§ 2, 1)? ▪ Wie viele davon über Drittmittel (§ 2, 2)? • Wo werden Stellen Ihrer Hochschule ausgeschrieben? (Zeit, Anzeigenblatt, Uni-Seite, Arbeitsagentur)
<p>Auslegung des WissZeitVG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Qualifizierungsziele gibt es in Ihrer Hochschule üblicherweise? • Ist eine Qualifizierung nach der Habilitation möglich?

<ul style="list-style-type: none">• Was bedeutet „angemessen“ für Ihre Hochschule?• Wie setzen Sie angemessene Befristungsdauer um?• Gab es einen Diskurs über Qualifizierungsziele oder was „angemessene“ Befristungsdauer bedeutet?• Wenn ja, welche Stellen, Personenkreise oder Gremien waren eingebunden? Was waren die Ergebnisse?• Wie wird der Soll-Hinweis des § 2 Absatz 2 bei Ihnen ausgelegt?• Wie wird die Einhaltung überprüft? Werden Arbeitsverträge und Drittmittelverträge vonseiten der Personalabteilung verglichen?
<p>Umsetzung des WissZeitVG</p> <ul style="list-style-type: none">• Wie wird das WissZeitVG bei Ihnen in der Hochschule organisatorisch umgesetzt?• Gibt es Formulare?• Wie wurden die Antragsdokumente erstellt? Welche Stellen, Personenkreise oder Gremien waren eingebunden?• Kam bzw. kommt es bei der Verwendung der Dokumente zu Problemen? Wenn ja, inwiefern?• Wie nahmen bzw. nehmen die Professor/innen / Mittelbewirtschaftler/innen die Antragsformulare an?• Gibt bzw. gab es Probleme zu Anfang?
<p>Umsetzung innerhalb der Personalabteilung</p> <ul style="list-style-type: none">• Wie sind die Anforderungen des WissZeitVG im Organisationsalltag innerhalb der Personalabteilung zu bewältigen?• Gab es zu Anfang Schwierigkeiten?• Hat sich der Prüfaufwand von Verträgen verändert? Wenn ja, wie?• Wie ist die Handhabung bei Vertragsanträgen? Gibt es Unterschiede zur Umsetzung vorher?• Wie häufig kommt es zu Ablehnungen von Verträgen und Stellenausschreibungen mit Qualifizierungsbefristung aufgrund von unzureichender Begründung?
<p>Wirkungen</p> <ul style="list-style-type: none">• Nach Novelle längere Vertragslaufzeiten?• Mehr unbefristete Stellen?
<p>Abschluss</p> <ul style="list-style-type: none">• Hat Ihre Institution Dienstvereinbarungen zur Vertragsgestaltung, Führungsleitlinien oder einen Kodex zum Umgang mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen? Wenn ja, welche?• Haben Sie zusätzliche Erfahrungen mit der Novelle des WissZeitVG oder sonstige Anmerkungen in Bezug auf die Thematik?• Gibt es etwas, was Sie uns gerne noch für unsere Studie mit auf den Weg geben möchten?

Die Interviews dauerten in der Regel etwa 38 Minuten, zwei Interviews dauerten fast eine Stunde, wobei eines der beiden mit vier Personen geführt wurde. Zwischen den Gesprächen, die über das Telefon und vor Ort geführt wurden, ergaben sich keine Differenzen in der Dauer. Die auf Tonband auf-

gezeichneten Interviews wurden danach von studentischen Hilfskräften transkribiert. Die Auswertung fand als qualitative Inhaltsanalyse mittels MAXQDA 2018 statt. Dazu wurden zunächst alle Interviews von der Studienleitung gelesen und anschließend ein Codesystem in Anlehnung an den Leitfaden erstellt, zusätzlich wurden Aspekte, die in mehreren Gesprächen auftraten, aufgenommen. Danach wurden die Interviews entsprechend codiert. Ergaben sich beim Codieren neue Codes, wurden die bereits codierten Interviews nochmals überprüft. Nach vier Wochen erfolgte eine erneute Überprüfung des codierten Materials. Dieses zeitversetzte Vorgehen sollte sicherstellen, dass obwohl die Codierungen nur von einer Person vorgenommen wurden, es trotzdem nicht zu einem Überlesen wichtiger Informationen kommt.

Neben den Interviews wurden alle Interviewpartnerinnen sowie die Hochschulen, mit denen Kontakt bestand, darum gebeten, Vertragsvorlagen, Ausfüllhilfen, Merkblätter, Richtlinien, Rundschreiben Kodizes, etc., die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen, zur Auswertung zur Verfügung zu stellen. Dreizehn Hochschulen kamen dieser Bitte nach. Die 54 Dokumente wurden gesichtet, wobei 19⁴⁰ als relevant eingestuft und ebenfalls wie die Interviews inhaltsanalytisch ausgewertet wurden.

4.2 Stellenanzeigen

Cathrin Benkel und Freya Gassmann

Zur Untersuchung der Stellendauer werden Stellenausschreibungen herangezogen. Die Analyse der Vertragsdauer mit Hilfe von Stellenanzeigen ist methodisch mit Einschränkungen verbunden (Gassmann/Emrich 2018). Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass ausnahmslos alle ausgeschriebenen Stellen auch in der durch die Ausschreibung vorgesehenen Art tatsächlich besetzt werden. Auch können Neuverträge ohne Ausschreibung nicht miteinbezogen werden. Zudem werden Anschlussverträge im Rahmen bereits bestehender Arbeitsverhältnisse nicht betrachtet. Insgesamt wird mit den Stellenausschreibungen nur ein Teil der geschlossenen Verträge erfasst, wenn auch der überwiegende. Damit stellen die Stellenausschreibungen eine Stichprobe aus den insgesamt geschlossenen Verträgen dar, die für eine erste Analyse geeignet ist, da sich hier ein etwaiger Einfluss der Novelle des WissZeitVG zeigen sollte. Die Auswertung der Anzeigen ist auch vorteilhaft, da es sich um öffentlich zugängliche Dokumente handelt bzw. handelte und ihre Verwendung damit hinsichtlich des Datenschutzes unproblematisch ist. Die Studie ist folglich auf eine geringere Kooperationsbereitschaft der Personalabteilungen der Hochschulen angewiesen, als wenn die durchschnittliche Stellendauer für die Beobachtungsjahre von 2013 bis 2018 explizit erfragt worden wäre. Auch wird eine Unterstützung durch Personalräte, welche die Anzeigen ebenfalls häufig zur Verfügung stellen können, möglich. Insgesamt ist durch das methodische Vorgehen jedoch anzunehmen, dass sehr kurze Laufzeiten eher nicht in die Analyse einfließen werden, da diese eher bei Vertragsverlängerungen anfallen.

Als Zeitraum für die Studie wurden die Jahre 2013 bis 2018 festgelegt, da zu erwarten ist, dass dadurch ein Beobachtungszeitraum untersucht wird, der sowohl zeitlich vor als auch nach der Novelle einen ausreichend großen Zeitraum abdeckt.

40 Die Reduktion der Dokumente ergab sich, da manche der Dokumente den gleichen Inhalt hatten oder es sich um Jahresberichte handelte, die lediglich zur Einordnung der Hochschulen herangezogen wurden.

Insgesamt stellten elf Hochschulen, darunter acht Universitäten und drei Fachhochschulen, ihre Stellenanzeigen für den Zeitraum von 2013 bis 2018 zur Verfügung. Insgesamt wurden so fast 20.000 Stellenanzeigen untersucht, von denen mehr als 18.000 in die abschließende Analyse eingingen. Im Folgenden sollen diese Hochschulen ebenfalls anhand der Kennzahlen Studierende, Drittmittel und Ausgaben kurz beschrieben werden.

Die Universitäten, die Stellenanzeigen zur Auswertung zur Verfügung gestellt haben, sind insgesamt etwas größer, an diesen studieren im Mittel rund 5.000 Studierende mehr. Das Drittmittelvolumen fällt ebenfalls höher aus, die Abweichung liegt bei 25 Mio. € und entsprechend liegen auch die Ausgaben mit einer Differenz von 50. Mio. € über dem Gesamtdurchschnitt (Tabelle 14).

Tabelle 14: Kennzahlen der Universitäten, die Stellenanzeigen zur Verfügung stellten, im Vergleich (n=8)

	Kennzahlen	Mittelwert	Standard- abweichung	Median
Gesamt	Studierende	20.830	14.644	19.504
	Drittmittel	62.780.000 €	59.267.000 €	49.215.000 €
	Ausgaben	245.657.000 €	184.731.000 €	200.326.000 €
Anzeigen	Studierende	25.903	13.962	22.475
	Drittmittel	87.777.000 €	61.915.000 €	59.935.000 €
	Ausgaben	305.675.000 €	155.067.000 €	233.761.000 €

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt (Ausgaben und Drittmittel der einzelnen Hochschulen für das Berichtsjahr 2016), Studierende aus den Jahresberichten.

Tabelle 15: Kennzahlen der Fachhochschulen, die Stellenanzeigen zur Verfügung stellten, im Vergleich (n=3)

	Kennzahlen	Mittelwert	Standard- abweichung
Gesamt	Ausgaben	50.561.000 €	32.268.000 €
	Drittmittel	5.140.000 €	3.605.000 €
	Studierende	7.396	5.524
Anzeigen	Ausgaben	100.283.000 €	51.254.000 €
	Drittmittel	8.777.000 €	7.008.000 €
	Studierende	16.341	9.844

Quelle: Sonderauswertung Statistisches Bundesamt (Ausgaben und Drittmittel der einzelnen Hochschulen für das Berichtsjahr 2016), Studierende aus den Jahresberichten.

Die untersuchten Fachhochschulen sind bezogen auf die Studierendenzahl und die Ausgaben insgesamt in etwa doppelt so groß wie die durchschnittliche Fachhochschule in Deutschland, während die Drittmittel um 65 % höher ausfallen (Tabelle 15).

Zusammenfassend kann anhand dieser Kennzahlen davon ausgegangen werden, dass sich die untersuchten Universitäten nicht erheblich von der Gesamtzahl der deutschen Universitäten unterschei-

den. Bei den Fachhochschulen, für die Stellenanzeigen vorliegen, kann dies nicht unterstellt werden. Ähnlich wie bei den befragten Fachhochschulen muss auch bezogen auf die Fachhochschulen, deren Stellenanzeigen untersucht werden, davon ausgegangen werden, dass eher größere Fachhochschulen der untersuchten Stichprobe entsprechen, wobei auch aufgrund der geringen Anzahl lediglich ein Hinweis auf die Gegebenheiten geliefert werden kann.

Die über 18.000 Stellenanzeigen wurden von insgesamt elf studentischen Hilfskräften⁴¹, die zuvor geschult wurden, mittels MAXQDA händisch codiert (Tabelle 16). Eine automatisierte Verarbeitung der Stellenanzeigen war aufgrund der Vielfältigkeit der Gestaltung zwischen den einzelnen Hochschulen, aber auch den Veränderungen im Beobachtungszeitraum in jeder einzelnen der elf Hochschulen und dann nochmal Differenzen je nach Mittelbewirschafterin bzw. Mittelbewirschafter nicht möglich.

In manchen Anzeigen wurde kein Startdatum genannt, sondern der Verweis zum frühesten Zeitpunkt angegeben. In diesen Fällen wurde der Bewerbungsschluss als Beginn angenommen. Wenn sich aus der Berechnung des Beginns und des Endes der Stelle eine ungerade Anzahl von Monaten ergab, wurde auf ganze Monate entsprechend ab- bzw. aufgerundet. Zum Teil wurde kein exakter Stellenumfang genannt, sondern ein Möglichkeitsraum (z.B. 50 % bis 100 %) angegeben, dann wurde der Durchschnittswert codiert, dieses Verfahren wurde ebenfalls bei einer unklaren Befristungsdauer angewandt. In einigen Anzeigen von Hochschulen war keine Prozentangabe des Stellenumfangs, sondern der Stundenumfang pro Woche enthalten, dann wurde nach der Umrechnungstabelle für den öffentlichen Dienst des entsprechenden Bundeslandes eine Berechnung vorgenommen. Es gab nur wenige Hochschulen, die angaben, ob die Stelle nach § 2 Absatz 1 oder Absatz 2 befristet werden soll, daher wurde, wenn die Stellenbezeichnung (z.B. Projektmitarbeiter/in, wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in, Lehrkraft für besondere Aufgaben) oder die Aufgaben (z.B. Projektstelle, Qualifizierungsstelle) enthalten waren, diese codiert, da angenommen wird, dass diese Proxy-Variablen für die gesetzliche Befristungsgrundlage darstellen.

Tabelle 16: Codierte Variablen in den Stellenanzeigen

- Jahr und Monat des Beginns der Stelle
- Befristungsdauer in Monaten
- unbefristete Stelle
- Fakultät
- Stellenumfang in Prozent
- Gesetzesgrundlage zur Befristung, falls vorhanden
- Art der Beschäftigung bzw. Dienstbezeichnung, falls vorhanden
- Entgeltgruppe, falls vorhanden

41 Ein ausdrücklicher Dank gilt den studentischen Hilfskräften Johannes Hell, Sebastian Eberle, Moritz Mann, Tina Herrig, Alexandra Herzig, Jean Stach, Eva Bernhard, Cathrin Benkel, Till Maas, Till Remmlinger und Fabian Pelzer für ihre Arbeit.

5 Die Novelle des WissZeitVG aus Sicht der Hochschulen – qualitative Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Leitfadenterviews (methodisches Vorgehen in Kapitel 4.1) dargestellt. Zunächst wird die aktuelle Vorgehensweise und die Handhabung des WissZeitVG innerhalb der bürokratischen Routinen erläutert, daran schließen sich die Veränderungen, die sich durch das WissZeitVG ergeben haben, an. Die Wirkungen aus Sicht der Befragten werden in Kapitel 5.3 beschrieben. Die Zusammenstellung der Verbesserungen (5.4) und die Kritikpunkte bzw. Verbesserungsbedarfe (5.5) finden sich in den letzten beiden Kapiteln.

5.1 Befristung über das WissZeitVG und Erstellung von Richtlinien

Das WissZeitVG wird nach Aussage der Interviewpartnerinnen⁴² an allen befragten Universitäten und Fachhochschulen angewandt. Daneben wird vereinzelt auch bei der befristeten Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, jedoch hauptsächlich bei Lehrkräften für besondere Aufgaben, auf das TzBfG mit einer sachgrundlosen Befristung zurückgegriffen. Zudem gibt es u.a. in den Bundesländern Bremen, Saarland, Thüringen, Bayern und Baden-Württemberg zusätzlich noch die Verbeamtung als Akademische Rätin und Rat bzw. Oberrätin und -rat auf Zeit (vgl. auch Kapitel 2.3). Neben den Lehrkräften für besondere Aufgaben wird das TzBfG auch in solchen Fällen verwendet, wenn Unsicherheiten bezüglich der rechtssicheren Anwendung des WissZeitVG bestehen und wenn es zu Mutterschutz- oder Elternzeitvertretungen kommt.

Die Befristung mittels des WissZeitVG kann zum einen nach § 2 Absatz 1 erfolgen, also als Qualifizierungsbefristung oder als Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 (siehe Kapitel 2). Die Befristung über Absatz 1 bietet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insofern einen Vorteil, da sie von der familienpolitischen Komponente profitieren können. Nach den Angaben in den Interviews entscheiden sich die Hochschulen im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig aufgrund dessen für eine Befristung nach Absatz 1, auch wenn die Finanzierung über Drittmittel erfolgt. Eine Universität gab in diesem Zusammenhang an, dieses Verfahren bereits vor der Novelle durchgeführt zu haben, nun aber davon abgerückt zu sein, da sie unsicher bezüglich der Rechtssicherheit der Befristung sei.

Das Thema Befristung wurde in etlichen Gesprächen immer wieder aufgenommen und ist einer der wenigen Aspekte, in dem sich Unterschiede zwischen den Personalräten und den Personalabteilungen zeigen. Insgesamt sind sich beide Parteien einig, dass es Befristung an Hochschulen geben sollte, dabei wurde vielfach als Argument herangezogen, dass dadurch nachfolgende Generationen eine Qualifizierung im Rahmen einer bezahlten Tätigkeit erwerben könnten. Zwei Leiterinnen der Personalabteilungen bezogen eine klare Stellung für einen hohen Befristungsanteil. Die Personalräte wünschen sich einen höheren Anteil an Entfristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Personalabteilung und Personalräte bilden hier in einem gewissen Ausmaß Gegenpole: Während in zwei Gesprächen die Leiterinnen der Personalabteilungen den Gewerkschaften und den Personalräten unterstellen, dass diese

42 Wie in Kapitel 4.1 berichtet, wird im Folgenden zur Wahrung der Anonymität die weibliche Benennung der Personen verwendet, auch wenn die Interviewpersonen Männer waren.

das gesamte Personal entfristen wollen würden, berichten die Personalräte zum Teil, dass die Personalabteilungen bzw. Hochschulen so viel Personal wie möglich befristet beschäftigen möchten. Beide Gruppen geben an, dass sie sich ein „Mittelmaß“ bzw. „ausgewogenes“ Verhältnis wünschen. Es ist anzunehmen, dass darunter wechselseitig andere Befristungsniveaus verstanden werden.

An drei Universitäten wurden sogenannte Benchmarkings für den Befristungsanteil von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über Haushaltsmittel beschäftigt sind, festgelegt – diese betragen etwa 70 % bis 60 %. An zwei Hochschulen waren die Personalräte zur Ermittlung dieser Anteile eingebunden und an einer nicht.

5.1.1 Befristung nach § 2 Absatz 1

Qualifizierungsziele

Die berichteten Qualifizierungsziele beinhalten neben der üblichen formalen Qualifizierung Promotion in der Praxis auch noch weitere Ziele, so gab eine Interviewpartnerin an: „Also die Qualifizierungsziele können sehr divers sein“. So haben die Universitäten beispielsweise in den Vertragsformularen und den Merkblättern „Standardziele“, auch in Anlehnung an die Gesetzesbegründung, formuliert. Lediglich eine Hochschule verfügt nicht über ein Merkblatt und hat keine Anforderung, nach der in den Vertragsunterlagen das Qualifizierungsziel näher spezifiziert werden muss. Diese gab aber an, dass hier in Kürze nachgearbeitet werden würde.

Tabelle 17: Überblick über die in den Interviews oder in den Dokumenten genannten Qualifizierungsziele

Zusammenstellung der Qualifizierungsziele
<p>Formale Qualifizierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion, Verlängerung zur Fertigstellung • Habilitation, Verlängerung zur Fertigstellung
<p>Weitere Qualifizierungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung einer Promotion • Vorbereitung einer Habilitation • Mitarbeit an Publikationen • Mitarbeit in Forschungsprojekten, drittmittel- und haushaltsmittelfinanziert • Mitarbeit bei der Beantragung von Forschungsprojekten • Erarbeitung neuer Forschungsmethoden • Erarbeitung neuer Forschungsfelder • Management eines Labors oder eines Forschungsprojekts • Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im Projektmanagement in der Wissenschaft • Übernahme von Lehraufgaben, einschließlich der Prüfungstätigkeit im Kontext der Forschung • Erwerb der für die Berufung erforderlichen wissenschaftlichen Qualifizierung nach der Promotion • Qualifizierung in der Wissenschaft zur Übernahme einer Professur oder Juniorprofessur • Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis • Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft • „Sonstiges“, muss dann weiter ausgeführt werden

Die formulierten Qualifizierungsziele wurden von einer Person eines Personalrates als „sehr kreativ“ bezeichnet. Da sich aus der Beschäftigung nach § 2 Absatz 1 jedoch auch positive Auswirkungen durch die familienpolitische Komponente ergeben, werden die Bemühungen, Qualifizierungsziele zu formulieren, von den Personalräten zum Teil durchaus positiv wahrgenommen, auch wenn die Beschäftigung über Drittmittel realisiert wird. Auf der anderen Seite wird es als „zweischneidig“ bezeichnet, da sich so längere Phasen von befristeter Beschäftigung aneinanderreihen können. Mitunter werden die Qualifizierungsziele jedoch aus Sicht der Personalräte so offen formuliert (z.B. Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb), dass sich im nächsten Schritt bei der Festlegung einer *angemessenen* Laufzeit Probleme für die Beschäftigten ergeben können. Es besteht dann die Gefahr, dass „Willkür eigentlich Tür und Tor geöffnet“ wird. Zudem existiert auch das Risiko, wenn der Grund für die Befristung eigentlich eine Anstellung aufgrund der befristeten Projektmittel ist, jedoch eine Anstellung nach § 2 Absatz 1 vorgenommen wird, dass ein Qualifizierungsziel formuliert wird, welches aufgrund der Zeitressourcen nicht erreichbar ist – aus Sicht einer Personalrätin ist das „nicht fair“. Es scheint so, dass die Hochschulen bezogen auf die Formulierung von Qualifizierungszielen die bestehenden Freiheiten ausschöpfen und dass hier auch wenige Bedenken bezüglich einer nicht rechtssicheren Befristung bestehen.

Eine Leiterin einer Personalabteilung einer Universität weißt auf einen, aus ihrer Sicht, bestehenden Vorteil der Offenheit des Qualifizierungsbegriffs hin. So existiere die Möglichkeit einer Überbrückungsbeschäftigung zwischen beispielsweise einer Promotion und einem Drittmittelprojekt durch die Formulierung eines „kleinen“ Qualifizierungsziels. Dies wird verglichen mit der Option „keine Beschäftigung“ als Vorteil angesehen. An manchen Universitäten hingegen werden zudem Zwischenziele innerhalb der Promotion formuliert. Dort ist es beispielsweise möglich, auch das Schreiben von Aufsätzen oder die Datenerhebung als Ziele festzulegen, auch wenn die übergeordnete Intention die Promotion ist, wodurch mehrere Verträge mit kürzeren Laufzeiten zur Erreichung des eigentlichen Ziels geschlossen werden. Dass dies im Sinne der Beschäftigten ist, kann bezweifelt werden.

Bei einer Konzentration auf formale Qualifizierungsziele ergibt sich zwangsläufig die Frage, ob eine Befristung für Beschäftigte nach § 2 Absatz 1 auch noch nach der Habilitation möglich ist. Zu dieser Frage konnten zehn der zwölf Hochschulen Aussagen treffen. In zwei Hochschulen ist es nicht möglich, in zweien wurde dies auch im Förderungskonzept explizit besprochen und in den übrigen sechs ist es „schwierig“ und nur im Einzelfall entscheidbar – als Beispiele wurden hier die Übernahme von Forschungsgruppen oder eines Großgerätes sowie die Einwerbung von Drittmitteln genannt. Sollte eine Befristung nach § 2 Absatz 1 für Habilitierte nicht oder nur schwer realisierbar sein, kann es, wie eine Leiterin in einer Personalabteilung angab, von Vorteil sein, die Habilitation erst nach der Vertragsverlängerung formal abzuschließen.

Zusammenfassend werden die Qualifizierungsziele von den Personalräten und -abteilungen als „breit“, „kreativ“ und „vielfältig“ beschrieben. Eine Personalrätin formulierte es so: „Es gibt ein breites Spektrum und der Fantasie sind da keine Grenzen gesetzt“, was zu erheblichen Freiheiten für die Mittelbewirtschaftlerinnen und Mittelbewirtschaftler bezüglich der Formulierung von Qualifizierungszielen führt.

Befristungsdauer

Die Anwendung einer angemessenen Befristungsdauer nach der Novelle wird von allen Hochschulen betont. Dabei bestehen unterschiedliche Wege, wie dies im Organisationsalltag umgesetzt wird: Manche Hochschulen haben Dienstvereinbarungen, Vereinbarungen oder Kodizes zur guten Beschäf-

tigung verabschiedet bzw. getroffen. Daneben wurden Merkblätter erstellt oder es sind Angaben in den Vertragsformularen zu machen. Die Mitglieder der Hochschulen wurden über Mitteilungen zu den Neuerungen informiert. Zum Teil werden in den Dokumenten Mindestlaufzeiten angegeben, wobei sich hier auch durch landesweite Übereinkünfte (z.B. Rahmenkodex Sachsen, siehe Kapitel 2 zu den Landeshochschulgesetzen) Minimalstandards ergeben. So heißt es beispielsweise im Rahmenkodex Sachsen: „Die Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) geschlossen werden (...), soll in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifizierungsziels angemessen sein, jedoch im Falle des Qualifizierungsziels einer Promotion nicht ein Jahr und in der Postdocphase nicht drei Jahre unterschreiten“ (Rahmenkodex Sachsen 2016, S. 4). Oder die „Befristungen sollen sich nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifizierungsphase richten. Abgesehen davon werden Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen geschlossen“ (Baden-Württemberg Hochschulfinanzierungsvertrag 2015, S. 7).

Die Regelungen sind mitunter nach den Qualifizierungszielen unterteilt, beispielsweise beträgt „die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal (...) in der Regel mindestens 12 Monate“ und „Beschäftigungsverhältnisse, die nach abgeschlossener Promotion für eine Professur qualifizieren sollen (Postdocs), sollen eine Laufzeit von mindestens drei Jahren haben“ (NRW 2016, S. 6). Meist gelten sie aber nur für Erstverträge bzw. dann, wenn ein neues (formales) Qualifizierungsziel formuliert wird.

Alle Universitäten hatten Richtlinien, Merkblätter, Mitteilungen oder Kodizes in denen die Anforderungen an die Laufzeiten teilweise über die Formulierungen des WissZeitVG hinausgehen. Von den zwölf Hochschulen verabschiedeten vier diese Richtlinien vor dem Jahr 2015, also deutlich vor der Novelle. Eine wurde 2015 vor dem Gesetzesentwurf 2015 bekannt gemacht und sieben nach der Novelle bzw. nach der Veröffentlichung des Gesetzesentwurfes aufgelegt. Damit haben acht von zwölf Hochschulen, also zwei Drittel, diese Richtlinien erst nach der Novelle und damit als Reaktion auf diese erstellt.

Die geringste genannte Mindestlaufzeit beträgt ein Jahr, in neun der zwölf Hochschulen wurden drei Jahre für die formale Qualifizierung der Promotion festgelegt. In zwei wurde in den Übereinkünften angegeben, dass sich die Zeit nach der in den jeweiligen Fächern üblichen Promotionsdauer richtet. Für Habilitierende oder Postdocs werden ebenfalls häufig drei Jahre oder sogar längere Laufzeiten genannt. Für nicht formale Qualifizierungsziele werden ein Jahr oder zwei Jahre angegeben, wobei in etwa der Hälfte der Fälle bezüglich der sonstigen Qualifizierungsziele keine festen Zeiten festgelegt werden. Auf die Frage danach, inwieweit eine Prüfung der Dauer stattfindet, bejahten sowohl die Personalräte als auch die Personalabteilungen, dass diesbezüglich eine Kontrolle stattfindet. Eine Hochschule stellt dabei jedoch eine Ausnahme dar: „Es wird überhaupt nicht überprüft, also es ist eigentlich noch viel schlimmer: die Befristungsdauer richtet sich keinesfalls nach den Qualifizierungszielen aus, sondern die richtet sich nach der Verfügbarkeit der Ressource. D. h., wenn jemand promoviert und er hat das Pech, der Prof geht in Rente, dann ist sein Vertrag kürzer“.

Zusammenfassend sind damit Ausnahmen von üblichen Qualifizierungszielen, im Sinne von „kreativen“ Zielen, an allen untersuchten Hochschulen möglich. Dies kann aus Sicht der Interviewten auch für die Beschäftigten von Vorteil sein. Eine Personalrätin begrüßte explizit diese Offenheit der sonstigen Qualifizierungsziele, da so Zwischenfinanzierungen möglich sind, aber auch die Entscheidung

zwischen keinem und einem Vertrag mit einer kürzeren Laufzeit, der z.B. aus Restmitteln finanziert wird, zugunsten des Vertrages ausfällt. Als Aufgabe aller eingebundenen Stellen kann dann im Grunde die Überprüfung angesehen werden, ob diese Ausnahmen im Interesse der Beschäftigten eingesetzt werden oder aber die Unbestimmtheit des Qualifizierungsbegriffs ausgenutzt wird, um kurze Vertragslaufzeiten zu realisieren. Dies ist jedoch durchaus schwierig, wie eine Mitarbeiterin einer Personalabteilung formuliert: „Und das kriegt man ja auch im Einzelnen nicht [abschließend] überprüft“.

5.1.2 Befristung nach § 2 Absatz 2

Die Drittmittelbefristung nach § 2 Absatz 2 wird eher seltener angewandt, da, wie bereits ausgeführt, bis auf eine Ausnahme alle Hochschulen die Möglichkeit nutzen, die Befristung auf Absatz 1 zu stützen, um auf Vorteile für die Beschäftigten zurückzugreifen zu können (Kapitel 2.2.2). Als Neuerung der Novelle für Beschäftigte nach § 2 Absatz 2 ergibt sich Folgendes: „die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ (§ 2 Absatz 2). Alle Hochschulen gaben an, dass sie sich an diese Soll-Vorschrift halten. Es wurde in vielen Fällen von den Personalabteilungen berichtet, dass darauf „streng“ geachtet wird. In elf der zwölf Hochschulen findet darüber hinaus ein Abgleich der Vertragslaufzeit mit der Mittelbewilligung statt. Der Grund für diese strenge Auslegung liegt in den Befürchtungen einer „unwirksamen Befristung“. Ausnahmen von der Soll-Vorschrift werden dann angewandt, wenn in der Projektbeantragung ausdrücklich Teilprojekte mit Meilensteinen definiert wurden und für diese entsprechend eine andere Qualifizierung und damit in der Regel anderes Personal vorgesehen ist. In den hochschulinternen Papieren wird zum Teil darauf hingewiesen, dass auch nur in solchen Fällen eine kürzere Vertragslaufzeit für die Beschäftigten möglich ist. Ein weiteres Problem, welches sich zum Teil bei Postdocs ergibt, jedoch keine direkte Folge des WissZeitVG darstellt, wurde von einem Personalratsmitglied beschrieben. Demnach kann die Laufzeit des Projektes auch nicht eingehalten werden, wenn die Personalkosten für eine geringere Erfahrungsstufe kalkuliert wurden (z.B. Stufe 3) und die Beschäftigten bereits eine höhere haben (z.B. Stufe 4 oder 5). In diesen Fällen wird der Beschäftigungsumfang oder die Laufzeit entsprechend gekürzt.

Die Änderungen in § 2 Absatz 1 und 2 haben dazu geführt, dass sowohl die Personalräte, wenn sie nach den Landesvertretungsgesetzen in den Prozess eingebunden sind, als auch die Personalabteilungen bei kurzen Laufzeiten und auch bei unklaren Qualifizierungszielen bzw. wenn eine Passung im Sinne der Angemessenheit nicht zu erkennen ist, Nachfragen stellen. Dies kann als Neuerung durch die Novelle gewertet werden. Als eine durch das WissZeitVG begründete Verbesserung kann in jedem Fall die Beschäftigung mit der Frage nach der Formulierung eines Qualifizierungszieles angesehen werden. Während früher nur die Laufzeit festgelegt wurde, müssen die Mittelbewirtschafterinnen und -bewirtschafter nun ein Qualifizierungsziel formulieren, d.h. sie sind gezwungen, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. Vielfach wird in den Richtlinien, Merkblättern, etc. auch darauf hingewiesen, dass Beratungsgespräche zwischen den Promovierenden und ihren Vorgesetzten zu führen sind. Darüber hinaus wurde nach dem Jahr 2016 an vielen Hochschulen über Dauerstellenkonzepte diskutiert und sie wurden nachfolgend verabschiedet. Es scheint so zu sein, dass die Hochschulen in den letzten Jahren dazu bewegt wurden, sich mit weiterreichenden Fragen zur Befristung auseinanderzusetzen.

5.2 Veränderungen durch das WissZeitVG

5.2.1 Beteiligung an Richtlinien zur Umsetzung

Die Merkblätter, Richtlinien, Mitteilungen, Vorlagen für Verträge etc. bezüglich der befristeten Beschäftigung haben einen besonderen Stellenwert bei der Vertragsgestaltung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, da sie die praktische Umsetzung an den Hochschulen diktieren. Dort werden, wie bereits ausgeführt, sowohl mögliche Qualifizierungsziele als auch Befristungsdauern für formale Qualifizierungsziele benannt. Darüber hinaus finden sich weitere Minimalstandards bezüglich der Dauer bei nicht formalen Zielen. Daher wurde allen Gesprächspartnerinnen die Frage gestellt, wie diese Dokumente entstanden sind und wer in ihre Erstellung eingebunden war. An fünf Hochschulen gab es einen Diskurs über den Inhalt dieser Dokumente, an welchem der Personalrat, die Personalabteilung, die Fakultäten, das Präsidium und zum Teil der Senat beteiligt waren. An Hochschulen, an denen ein Diskurs stattfand, beträgt die Dauer für formale Qualifizierungen drei und in einem Fall zwei Jahre, bei einer weiteren Hochschule richtet sich die Dauer nach der in den Fächern üblichen Qualifizierungszeit. An zwei Hochschulen fanden lediglich Gespräche mit den Fakultäten und Dekanaten statt, der Personalrat war dort nicht eingebunden. An fünf gab es keine hochschulinterne Diskussion über Qualifizierungsziele bzw. eine angemessene Dauer. In dieser letzten Gruppe sind auch jene Hochschule, die als Minimalstandard lediglich ein Jahr festgelegt hat und die Hochschule, an der keine Überprüfung der Angemessenheit der Laufzeit durchgeführt wird und auch keine neuen Vertragsdokumente erstellt wurden, zu finden. Generell dienten die vorhandenen Arbeitsgruppen u.a. dazu, „Missverständnisse“ zu beseitigen und Wissen zu teilen, da die Novelle des WissZeitVG an den Hochschulen, die bislang keine Regelungen zu Vertragslaufzeiten hatten oder die Qualifizierung innerhalb des Vertrages festgehalten wurde, auch zu Verunsicherungen geführt hatte. Zudem dienten die Arbeitsgruppen dazu, klare Regelungen zu schaffen. An einer Hochschule wurden nach diesen Gesprächen die Mindestlaufzeiten für Promovierende von einem auf zwei Jahre erhöht. Anzumerken ist noch, dass die Leiterinnen der Personalabteilungen den Einsatz der Arbeitsgruppen als arbeitsintensiv, jedoch nicht negativ darstellten. Somit sind die Arbeitsgruppen zur Schaffung von Regelungen als positiv zu bewerten, da die Mindestlaufzeiten höher ausfallen, Missverständnisse beseitigt werden konnten und generell auch ein höheres Commitment durch die Einbindung der Stellen zu erwarten ist.

5.2.2 Umgang mit den Vertragsvorlagen

Die Vertragsformulare wurden an allen befragten Hochschulen bis auf zwei geändert. Dort ist neuerdings das Qualifizierungsziel anzugeben und bei manchen muss sogar die Vereinbarung bzw. der Zeit- und Aufgabenplan, wenn es sich um eine formale Qualifizierung handelt, beigelegt werden. Die Verwendung der neuen Vertragsformulare führte an fast allen Hochschulen zu „ein bisschen Unruhe“ oder „ein bisschen Unmut“ aufseiten der Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschaftler, da nun mehr Angaben gemacht werden müssen als vor der Novelle. Zum Teil zeigte sich aus der Sicht einer Leiterin einer Personalabteilung aber auch, dass generell „Vorbehalte“ „gegen [die] Administrationen bestehen“. Demnach wurde der Personalabteilung unterstellt, dass sie neue bürokratische Anforderungen erstellt hätten. Ähnliches wurde auch in einem anderen Interview formuliert, an dieser Hochschule wurde explizit „versucht, (...) Werbung zu machen, dass wir uns das nicht ausgedacht haben, sondern dass es eben eine Gesetzesnovelle ist ...“. Generell wird beschrieben, dass die Mittelbewirtschafterinnen und -bewirtschaftler sowohl eine Veränderung des bestehenden Vorgehens

als auch insgesamt den Mehraufwand nicht begrüßen⁴³. Als weiterer Auslöser für die Änderung von den Anforderungen wurde auch, gerade bei der Beschäftigung von Lehrkräften für besondere Aufgaben, das BAG-Urteil von 2011 genannt.

Die „Unruhe“ bzw. der „Unmut“ legte sich jedoch mit der Zeit und die Schwierigkeiten werden von allen Stellen als „Anfangsschwierigkeiten“ benannt oder umschrieben, die „vielen Fragen“ klärten sich dann mit der Zeit. Ernsthafte Probleme bei der Umsetzung der Novelle bestehen aus der Sicht der Interviewten derzeit keine mehr, da die Hochschulen einen Weg zur Umsetzung gefunden haben.

5.2.3 Mehraufwand für Personalabteilungen

Gerade zu Anfang hatte sich der Arbeitsaufwand nach der Einführung der Novelle für die Personalabteilungen nach Aussage der Interviewpartnerinnen erheblich erhöht, allerdings ergibt sich auch generell durch die formale Prüfung der Befristungsbegründung, die Überprüfung der Nachvollziehbarkeit der Angemessenheit sowie den Abgleich der Projektlaufzeit mit der Vertragslaufzeit bei Drittmittelbefristungen in allen Personalabteilungen ein erhöhter Arbeitsaufwand durch die Neuerungen. Dieser hängt jedoch auch davon ab, ob bereits vor der Einführung der Novelle bezüglich der Laufzeiten und Qualifizierungsziele an den Hochschulen Übereinkünfte getroffen wurden. Wenn dies der Fall ist, bestand der entsprechende Aufwand bereits vor der Novelle. Zusätzlich zum Prüfaufwand führen die Personalabteilungen nach den Interviewaussagen Beratungen zur Lösungssuche durch, wenn eine rechtlich sichere Befristung nach der ersten Anfrage der Mittelbewirtschafterinnen und -bewirtschafter nicht realisiert werden kann.

Eine Mitarbeiterin beschreibt diesen Prozess so: „Also meistens ruckelt sich das irgendwie hin“. D.h., der „Prüfaufwand ist eben größer und insbesondere die Nachfragen“. Die Anzahl der Nachfragen, die durch die fehlenden Informationen in den Antragsdokumenten bzw. aufgrund von Angaben, die keine rechtssichere Befristung ermöglichen, wird zwischen „20 % – 30 %“ beziffert. Weitere Interviewpartnerinnen schätzen, dass bei der Hälfte Nachfragen kommen, andere geben an, dass in nahezu jedem Fall eine Nachbearbeitung erfolgt, bevor ein Vertrag geschlossen werden kann. Eine Leiterin einer Personalabteilung gibt jedoch auch zu bedenken, dass die Anzahl der bearbeiteten Verträge zurückgegangen ist, da kürzere Laufzeiten seltener wurden und sich der entsprechende Arbeitsaufwand verringert hat. Inwieweit dies jedoch der Erhöhung entgegensteht, konnte durch die Interviews nicht geklärt werden. Nichtsdestotrotz kann man zu dem Schluss kommen, dass der Arbeitsaufwand sowohl aufseiten der Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter durch die Erhebung weiterer Angaben zur Befristung und den damit verbundenen Überlegungen als auch seitens der Personalabteilungen durch die Überprüfung der Befristung nach § 2 Absatz 1 und 2 sowie die Beratungen der Mittelbewirtschafterinnen und -bewirtschafter in der Organisation Hochschule gestiegen ist.

Die Personalabteilungen übernehmen durch die Beratung der Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter eine wichtige Rolle. Sie sind durch ihr Fachwissen in der Lage, in einem gewissen Ausmaß auch eine Lenkung dieser vorzunehmen. Wenn die Intention besteht, dass eine Person aufgrund des formalen Qualifizierungsziels „Promotion“ befristet beschäftigt werden soll, folgt daraus in der Regel bei den befragten Hochschulen eine Befristungsdauer von zwei bis drei Jahren. Wenn die

43 Interessant ist in diesem Zusammenhang sicherlich, dass die Mitarbeiterinnen der Personalabteilungen dabei in erster Linie die Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter benannten, die die Umsetzung des WissZeitVG bemängelten bzw. sich nicht erfreut zeigten, die Personalräte werden in diesem Zusammenhang nicht genannt. Dies kann durchaus auch als Hinweis für das unausgewogene Machtverhältnis von Personalrat und Professorenschaft gesehen werden.

Mittelbewirtschafterin bzw. der Mittelbewirtschafter nun eine geringere Laufzeit erzielen möchte, könnte an allen befragten Hochschulen ein nicht formales Qualifizierungsziel gefunden werden, welches eine kürzere Vertragslaufzeit vorsieht, wie „Vorbereitung einer Promotion“ oder „Mitarbeit an einer Publikation“. Hier ergibt sich für die Personalabteilungen eine „machtvolle“ Position bzw. genauer „funktionale Autorität“ (Hartmann 1964). Personalabteilungen sind in diesem Sinne in der Lage, durch ihre Beratungsfunktion längere oder kürzere Vertragslaufzeiten zu realisieren. Sie bestimmen in einem nicht vernachlässigbaren Rahmen die Befristungskultur an den Hochschulen.

5.2.4 Befristung des Verwaltungs- und technischen Personals

Nach der Novelle ist es nicht mehr möglich, Verwaltungs- und technisches Personal über das WissZeitVG befristet zu beschäftigen. Dieser Umstand wurde von den Interviewten zum Teil selbstständig thematisiert. Insgesamt wird es positiv bewertet: „Das ist auch gut so, das Teilzeit- und Befristungsgesetz liefert da genug Möglichkeiten“. Diese fehlende Option hat an zwei Hochschulen dazu geführt, dass nicht wissenschaftliches Personal, welches über Drittmittel finanziert wird, nun auch entfristet wird. Fächer mit einem hohen Anteil von Laborarbeiten legen in solchen Fällen für die Sicherstellung der Finanzierung zusammen, wobei die eigentliche Finanzierung dann durch die Drittmittel erfolgt. Eine Mitarbeiterin einer Personalabteilung sieht hier jedoch ein großes Problem: „Der Wegfall des nicht wissenschaftlichen Personals, das ist bitter.“ Aus ihrer Sicht war die Befristung nach dem alten WissZeitVG einfacher als eine Befristung mit Sachgrund, da der Nachweis, dass potentielle Arbeitsfelder nach dem Ende des Projekts wegfallen, schwieriger ist.

5.2.5 Praktikabilität

Bis auf zwei Befragte bejahten alle die Frage nach der Praktikabilität des Gesetzes. Eine Mitarbeiterin, die angab, dass die Novelle nicht praktikabel sei, machte auf die Schwierigkeit aufmerksam, dass nicht klar wäre, welches Personal nun zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört und welches nicht. Dies bezieht sie auf die unterschiedliche Einteilung beispielsweise der Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Landeshochschulgesetz und nach Auslegung des WissZeitVG als Bundesgesetz (Kapitel 2). Die zweite Befragte machte auf die Schwierigkeit der Zwischenfinanzierung aufmerksam: „Was ich besonders schwierig finde ist, dass trotz gegenteiliger Beteuerung durch das BMBF eine Zwischenfinanzierung kaum möglich ist, weil ich habe jetzt nur die Wahl zwischen einem Qualifizierungsziel oder Drittmittelbeschäftigung und die Drittmittelbeschäftigung ist klar gebunden an Kriterien.“ Ein Mitarbeiter, dessen Zeit für die Qualifizierungsbefristung ausgeschöpft ist, kann nach der Novelle und nach der Rechtsprechung nicht über Restmittel oder Ähnliches finanziert werden. Andere Hochschulen wählen hier den Weg der Befristung über das TzBfG. Bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die noch nach Absatz 1 befristbar sind, stellt es sich nun so dar: „jetzt [„muss ich“] plötzlich ein Qualifizierungsziel erfinden für drei Monate Zwischenfinanzierung“.

Aus der Sicht der Befragten, nach der das Gesetz praktikabel ist, wurde die Unterteilung in der Umsetzung von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung klarer. Zudem wurde zumindest für die formalen Qualifizierungen an vielen Hochschulen eindeutiger geregelt, wie diese zu befristen sind, wobei es nach einer Interviewten bei nicht formalen Qualifizierungszielen noch einen „Wildwuchs“ gibt. Eine Mitarbeiterin einer Personalabteilung hob die Auseinandersetzung mit „dem Innenverhältnis Professor – wissenschaftlicher Mitarbeiter“ positiv hervor, wobei sie auch auf die Unsicherheiten verwies, die erst durch die Rechtsprechung aufgelöst werden könnten, wobei alle Personalabteilungen

„total vorsichtig“ agieren und sie sich nicht „aus der Deckung“ wagen würden. Sie fasst es so zusammen: „Perfekt ist ein Gesetz nie. Aber es ist machbar für uns. Ja!“. Eine Personalabteilungsleiterin einer anderen Hochschule macht hingegen auf die aus ihrer Sicht vorhandenen Schwierigkeiten bei der Formulierung von Qualifizierungszielen aufmerksam. Dort würde sie sich „mehr Erleichterung wünschen, z.B., dass man das Qualifizierungsziel nicht immer so genau benennen muss“, da dies auch in Abstimmung mit den Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschaftern ein relativ arbeitsintensiver Prozess sei. Eine Personalrätin bringt es so auf den Punkt: „Ja, wir können damit leben“, wobei sie einschränkend ergänzt, „für manche ist es auch schwieriger geworden“, wenn kurze Verträge geschlossen werden sollen zwecks „Überbrückung“, da man hier „eine Qualifizierung suchen“ muss, „um das zu verlängern“. Daneben wird auch auf die Herausforderung der Formulierung von nicht formalen Qualifizierungszielen, wenn die Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter die Mitarbeitenden noch nicht kennen und daher keine adäquaten Ziele formuliert könnten, da die Schwächen und Stärken noch nicht bekannt seien.

Zwei Interviewpartnerinnen zeigten sich auf die Frage nach der Praktikabilität hin unentschlossen und gaben an, dass sie es „praktikabel gemacht“ haben, was eine Erhöhung der Bürokratisierung zur Folge gehabt hätte.

5.3 Wirkung des WissZeitVG nach Angabe der Hochschulen

In einigen Interviews wurde ohne eine direkte Frage danach, eine Kulturänderung im Rahmen der Novelle angesprochen: „Aber auch eine Veränderung der Kultur [ist eingetreten], die Lehrstuhlinhaber müssen sich jetzt mehr Gedanken machen, was ist eine wissenschaftliche Tätigkeit, was muss gemacht werden. Es ist nicht mehr so, dass die Mitarbeiter die Leibeigenen sind, die den Koffer hinterhertragen, das hat sich auch verändert. Es muss die Frage gestellt werden, was soll der eigentlich genau machen“. Diese Kulturänderungen wurden von weiteren Personalabteilungsleiterinnen beschrieben. Es müsse „jetzt mehr darüber nachgedacht werden (...) und das führt sicherlich im Einzelfall dann doch dazu, dass man eben sich dort mehr Gedanken macht und vielleicht dann im Einzelfall dann eben sagt, okay, wir schaffen es tatsächlich noch vielleicht einen längeren Zeitraum mitauszuschöpfen, weil ja vorher im Prinzip gar keine Angabe zu irgendwelchen Zielen und Begründungen dort erforderlich war und das hat jetzt schon dazu geführt, denke ich, dass es zumindest leichte Verbesserungen gegeben hat“.

Eine Hochschule hatte zwei Jahre nach der Novelle eine eigene Evaluation der Verträge vorgenommen. Sie konnte zeigen, dass sich die durchschnittliche Vertragsdauer bei Erstverträgen von etwas mehr als einem Jahr nach der Novelle signifikant um ein halbes Jahr gesteigert hat. Es wurde in etwas mehr als der Hälfte aufgrund der Qualifizierung befristet und von diesen wiederum waren etwa die Hälfte Promotionen, etwa 10 % waren Habilitationen und die Übrigen teilten sich auf sonstige Qualifizierungsziele auf, wobei Vertretungen einen großen Teil ausmachen.

Von den befragten Hochschulen gaben drei weitere an, dass sich nach der Novelle längere Laufzeiten ergeben haben, eine berichtete von einer Verdopplung der Vertragslaufzeiten. Drei andere gaben an, dass es bereits vor der Novelle durch entsprechende Kodizes und Richtlinien zu längeren Laufzeiten gekommen sei. Ebenfalls drei Hochschulen verneinten die Frage und zwei weitere Hochschulen konnten dazu keine Einschätzung abgeben. Auf die Frage, ob die Novelle zu einem höheren Anteil von unbefristeten Beschäftigten geführt hat, gaben vier Hochschulen an, dass es zwar zu einer Erhöhung der unbefristeten Stellen gekommen sei, dies aber nicht auf die Novelle zurückzuführen ist, sondern

mit der Beschäftigung mit Stellenplänen oder Benchmarks, die ein bestimmtes Verhältnis vorsehen, zusammenhängen würde. Vier gaben an, dass es keine Veränderungen des Befristungsanteils gegeben habe und die übrigen konnten keine Angaben dazu machen.

Insgesamt scheint die Novelle damit zwar teilweise höhere Laufzeiten zur Folge gehabt, aber bezogen auf den Befristungsanteil keine Wirkung verursacht zu haben, wie sich auch bei der Auswertung der Daten des Statistischen Bundesamtes zeigte (Kapitel 3). Inwieweit der Eindruck der Personalräte und der Personalabteilungen zutreffend ist, wird in Kapitel 6 mittels der Untersuchung der Laufzeiten in den Stellenausschreibungen geprüft.

5.4 Verbesserungen, die sich durch das WissZeitVG ergeben

Als positiv wird das Ziel des Gesetzes, längere Vertragslaufzeiten zu erzielen, bewertet. Die Befragten gaben fast alle an, unabhängig ob Personalräte oder Personalabteilung, dass sie diese Intention als positiv wahrnehmen. Gewissheit hat die Novelle bezüglich der generellen Anrechnung von Zeiten zur Berechnung der Höchstbefristungsdauer ergeben, was auch von allen Personen als positiv bewertet wurde. Einzeln wurde jedoch auf den besonderen Umstand der Anrechnung von Schaltjahren aufmerksam gemacht, dass diese als ein Jahr und ein Tag zu zählen sei, was sich auch erst durch ein entsprechendes Gerichtsurteil gezeigt habe. Ansonsten sei der „Aufwand, die Zeiten alle nachzuvollziehen“ kleiner geworden, da jetzt nur noch die Beschäftigungen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen sind.

Aus Sicht aller Beteiligten bieten die nicht formalen Qualifizierungsziele eine gute Möglichkeit zur Überbrückung zwischen Befristungen. Dabei ergeben sich Überbrückungen zwischen Drittmittelbefristung, Überbrückungen zwischen Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung, wenn beispielsweise die Vertragsverhandlungen mit Drittmittelgebern länger dauern und solche zwischen Qualifizierungen, wenn beispielsweise die Promotion incl. der Disputation abgeschlossen ist, aber die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter noch auf die Urkunde warten muss, bis die Arbeit durch den Verlag veröffentlicht wurde, da erst dann nach manchen Promotionsordnungen die Promotion formal abgeschlossen ist. Mögliche Alternativen, wie das Ausweichen auf das TzBfG zur Überbrückung, längere Vertragslaufzeiten, damit es nicht zu Überbrückungen kommen muss, oder die Änderung der Promotionsordnungen wurden als Lösungsmöglichkeiten kaum angesprochen.

Neben der Anrechnung der Zeiten werden auch die familienpolitische Komponente bzw. die Regelungen im Krankheitsfall als Verbesserung gesehen, wobei hier auch kritisch angemerkt wurde, dass es sich um Kann-Bestimmungen handelt und somit kein Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung besteht. Dabei ergibt sich dann beispielsweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Problem, wenn die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte in Ruhestand geht oder einen anderen Ruf erhalten hat. Gerade dann scheint die familienpolitische Komponente eher nicht angewandt zu werden. An diesem Beispiel zeigt sich wieder, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr auf ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten angewiesen sind: Eine Personalrätin beschreibt, dass die familienpolitische Komponente nur Anwendung findet, wenn der „Doktorvater oder die Doktormutter“ dies auch wünscht. Sie bewertet dies als „systematische Stärkung“, da „die Entscheidung im Grunde bei dieser Person liegt“ und es keine dritte Instanz gibt, die überprüft, wie hier verfahren wird. Es hängt somit von den Professorinnen und Professoren und der jeweiligen Fächerkultur ab.

Eine Personalrätin fasst die Verbesserungen folgendermaßen zusammen: „Ich finde die Novelle, ich fand die Novelle gut. Ich fand gut, dass das nicht wissenschaftliche Personal rausgenommen worden ist, das fand ich gut, angemessen und auch wichtig. Auch wenn es für konkrete Kollegen totale Härten bedeutet hat. Aber ich fand es wichtig, ich fand gut, dass ein Qualifizierungsziel eingeführt worden ist, weil ich glaube, dass ist die einzige Chance, da ein wenig Struktur und Vernunft reinzukriegen. Aber dadurch, dass nicht klar war, klarere Kriterien formuliert worden sind, was denn ein Qualifizierungsziel ist, wurde es wieder beliebig. Das wäre so, aus meiner Sicht ein ganz großer Kritikpunkt an der Novelle. Also im Grund ein Schritt in die richtige Richtung, aber nicht weit genug.“

5.5 Kritikpunkte – Wünsche für Veränderung

Als ein Kritikpunkt wurde vielfach formuliert, dass zwar Übereinkünfte bezüglich der Erstellung von Erstverträgen getroffen wurden, es jedoch keine Regelungen gibt, was Folgeverträge angeht, d.h. durch diese Unbestimmtheit können Qualifizierungsziele formuliert werden, die mit längeren, aber auch kürzeren Vertragslaufzeiten vereinbar sind. Dies liegt in den Händen der Mittelbewirtschaftenden und Mittelbewirtschafteter bzw. der Personalabteilungen, die hier im Sinne der Beschäftigten unterstützend tätig werden können.

Andere stellten die Frage, warum es dazu kommt, dass alle Jahre wieder Personen „in gleicher Güte“ wie zuvor gesucht werden: „Warum nehme ich dann nicht einfach die, die da sind“, auch da man sich im Zuge des Mangels an gutem Personal die Frage stellt, „wie man gute Mitarbeiter eigentlich halten kann“. Jedoch werden hier Veränderungen beobachtet, „wobei es dann schon so ist, dass sich die Fakultäten mal mehr Gedanken machen, was sie an Personal brauchen. Die setzten sich jetzt zusammen, aber das geht jetzt erst los“.

Das Gesetz wird vielfach als „Kosmetik“ bewertet, die aufgrund fehlender Finanzierung zustande kommt. Die schlechte Grundfinanzierung der Hochschulen wurde in etlichen Interviews thematisiert. Von den Personalabteilungen wurde sie auch als Begründung herangezogen, warum befristete Beschäftigung in einem hohen Ausmaß aufgrund der schlechten Planbarkeit nötig ist. Eine Mitarbeiterin machte auf die Schwierigkeit aufmerksam, die durch zeitgebundene staatliche Mittel (z.B. Hochschulpaktmittel) entsteht. Arbeitsverträge aus diesen Haushaltsmitteln können lediglich nach den entsprechenden Zusagen getroffen werden, auch wenn eine angemessene Laufzeit für ein Qualifizierungsziel länger ausfallen würde.

Mehrmals wurde die Schwierigkeit der Befristung von Personal mit einem hohen Lehrdeputat oder Lehrkräften für besondere Aufgaben angesprochen. Diese werden an manchen Hochschulen mit einem Qualifizierungsziel befristet angestellt, jedoch lässt sich nach den Angaben in den Interviews für die meisten keine formale Qualifizierung unter diesen zeitlichen Bedingungen realisieren. Zudem ergeben sich nach den Aussagen auch Probleme bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zuvor an einer Fachhochschule befristet beschäftigt waren, da deren Zeit anzurechnen ist, sie jedoch in den meisten Fällen keine formale Qualifizierung erreichen konnten. Dies zeige sich auch bei Personen, die über Drittmittel befristet werden und eigentlich gerne promovieren würden. Allerdings sei es in ihrer Arbeitszeit vielfach nicht möglich, trotzdem werden die Zeiten in die Höchstbefristungsdauer einberechnet.

Insgesamt drei Personalrätinnen sprachen an, dass sie Probleme bei der Feststellung sehen, ob es überhaupt zu der vormals geplanten Qualifizierung kommt. Als Wunsch wurde hier angeregt, dass

Überprüfungen oder Evaluationen stattfinden sollten. Eine Personalrätin führte aus, dass sie vermutet, dass zumindest an manchen Lehrstühlen auch formale Qualifizierungen nicht realisiert werden würden. Aus ihrer Sicht sollte deswegen untersucht werden, ob „Qualifizierungen ins Leere laufen“ und dahingehend sollte die Frage gestellt werden, was die Gründe dafür sind und ob diese in den Arbeitsbedingungen zu finden sind und von den Beschäftigten „befristet Daueraufgaben erfüllt werden müssen, die sie von ihrer eigentlichen Tätigkeit, nämlich der Qualifizierung dann abhalten oder extrem bremsen. Dann könnte man sich überlegen, ob man da Steuerungsmechanismen noch mit einbaut in das Gesetz“. Denn aktuell liegt es in erster Linie in der Hand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, sich mitunter auch gegen die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten durchzusetzen und sich auch die Zeit für die eigene Qualifizierung zu nehmen, die ihnen zusteht. Im Zuge des Kräfteverhältnisses an Hochschulen ist dies jedoch mitunter schwierig, da sich das Personal hier durchaus in der unterlegenen Position befindet. Im Problemfall kann es dann dazu kommen, dass es „einen Unterschied zwischen den rechtlichen Befristungssachen und der tatsächlichen Arbeit der Beschäftigten gibt“ und vertragliche Vereinbarung und die tatsächliche Arbeit nicht übereinstimmen müssen, als Beispiel wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Drittmittelprojekten genannt, die dann auch in der Lehre eingesetzt werden würden und nebenbei beispielsweise noch Verwaltungsaufgaben übernehmen müssten.

Mehr als die Hälfte der Befragten bezeichnete die Begriffe „angemessen“ oder Qualifizierungsziel als kritisch. Ebenfalls werden die nicht formalen Qualifizierungsziele als heikel angesehen, da hier nicht immer auch nachvollziehbar sei, ob dies im Sinne der Beschäftigten ist. Auch wenn die Hochschulen fast alle einen Katalog erarbeitet haben, was Qualifizierungsziele sind, zeigt sich trotzdem noch eine gewisse Unsicherheit, ob diese auch einer juristischen Überprüfung standhalten würden. Auf der anderen Seite ergeben sich durch die unbestimmten Begriffe auch Freiheiten, ein Personalratsmitglied fasst es so zusammen: „Das ist immer ein bisschen schwierig. Je präziser man wird, umso weniger Spielraum hat man dann natürlich auch an anderer Stelle. Also, ich glaube, dass kommt sehr stark darauf an, wie die Universität damit umgeht und wie sie das macht. Ich würde jetzt sagen, wenn meine Einschätzung da richtig ist, über die Arbeit unserer Personalabteilung, dann würde ich hier von einer weiteren Präzisierung tatsächlich abraten“. Auf der anderen Seite kann die Offenheit auch ausgenutzt werden: „Ja ist ein Paper schreiben, wenn es nicht das erste ist, sondern das fünfte. Ist das wirklich ein Qualifizierungsziel? Dann kann ich mich ja bis zur Rente qualifizieren“. Insofern verbirgt sich hier eine gewisse Gefahr und gehandelt wird nach der Devise: "Ich will nur für drei Monate Mittel zur Verfügung stellen und denk mir dann ein Qualifizierungsziel aus". An den Möglichkeiten, kurze Vertragslaufzeiten festzulegen, hat sich aus Sicht einer Personalrätin kaum etwas geändert, wenn entsprechende Qualifizierungsziele formuliert werden, sei dies heute auch noch möglich.

Ein Kritikpunkt, der in den Interviews benannt wurde ist, dass sich bei einer Drittmittelbefristung gem. § 2 Absatz 2 schlechtere Bedingungen als bei einer Qualifikationsbefristung gem. § 2 Absatz 1 ergeben, da die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Anspruch auf Elternzeitverlängerung oder Verlängerung ihres Vertrages bei längeren Ausfällen aufgrund von Krankheit oder Behinderung haben. Dieser Umstand wird meist damit ausgeglichen, dass auch in den Fällen, in denen die Finanzierung aus Drittmitteln erfolgt, trotzdem die Qualifikationsbefristung als Befristungsgrundlage herangezogen wird.

Eine Leiterin einer Personalabteilung macht auf die generelle Unterteilung, wer zum wissenschaftlichen Personal zählt, aufmerksam. Aus ihrer Sicht kann zum Teil sowohl bei wissenschaftlichen Mitar-

beiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Professorinnen und Professoren hinterfragt werden, ob diese sich auf der "Suche nach der Wahrheit" befänden.

Ein weiterer Punkt, der als kritisch erachtet wurde, ist der Umstand, dass bei der Zeitanrechnung nicht zwischen dem Umfang der Verträge differenziert wird. Das bedeutet, sechs Jahre mit einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von beispielsweise 50 % werden genauso, wie sechs Jahre Vollzeitbeschäftigung angerechnet, auch wenn es in der Summe nur die Hälfte darstellt und sich daraus unterschiedliche Zeiten zur realen Verfolgung des Qualifizierungsziels ergeben.

Dass die Option wissenschaftliches Personal zu entfristen, welches drittmittelfinanziert wird, nur vereinzelt in Deutschland möglich ist und praktiziert wird, wird als ein weiteres Problem formuliert. So kann dann mitunter auch qualifiziertes Personal nicht weiterbeschäftigt werden. Seitdem klar ist, dass die Regelung für Kettenbefristung auch für die Hochschulen gilt (vgl. Fußnote 24), haben die Personalabteilungen entsprechende Bedenken und lehnen vereinzelt eine Beschäftigung aus Drittmitteln ab. An manchen Hochschulen zeigen sich nach den Aussagen fachbezogen erhebliche Schwierigkeiten, Personal zu finden. Eine Personalabteilungsleiterin macht hier darauf aufmerksam, dass das gut ausgebildete Personal, welches nicht mehr befristbar ist, die Hochschule verlassen müsse, jedoch kein neues gefunden werden könne.

5.6 Zusammenfassung

Die Informationen durch die Gespräche mit den Personalabteilungsleiterinnen und den Personalrätinnen zeigen, wie die Novelle des WissZeitVG organisatorisch im Sinne der Schaffung von bürokratischen Routinen implementiert wurde bzw. wird. Bezogen auf die Qualifizierungsziele und damit der Befristung nach § 2 Absatz 1 zeigt sich, dass neben den formalen Qualifizierungszielen (Promotion und Habilitation) auch eine Vielzahl von weiteren Qualifizierungszielen existiert, wie die Mitarbeit an einer Publikation oder in einem Drittmittelprojekt sowie die Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Hochschule. Bis auf eine Ausnahme, an der aktuell an Dokumenten gearbeitet wird, verfügen alle Hochschulen über entsprechende Richtlinien, Merkblätter oder Ähnliches, in denen diese Ziele beschrieben oder aufgelistet werden. Zwei Drittel dieser Richtlinien wurden nach der Novelle erstellt und können damit als Reaktion bzw. Wirkung der Novelle interpretiert werden. Die Offenheit der nicht formalen Ziele wird sowohl aufseiten der Personalabteilungen als auch aufseiten der Personalräte kontrovers diskutiert. Diese Offenheit erlaubt es, bei Zwischenfinanzierungen Ziele zu formulieren, wobei entsprechende Alternativen wie die Befristung nach dem TzBfG nicht gesehen werden. Es besteht aber auch die Gefahr, dass diese Offenheit ausgenutzt wird, um beispielsweise Promotionen in Abschnitte zu unterteilen und dadurch kurze Laufzeiten zu realisieren oder auch Qualifizierungsziele zu formulieren, deren Erreichung im Sinne einer Weiterentwicklung für das wissenschaftliche Personal bezweifelt werden kann (Schreiben einer Publikation, wenn bereits zuvor welche verfasst worden sind). Der Aspekt der Angemessenheit der Laufzeit wurde in den meisten Hochschulen durch eigene oder bundeslandspezifische Regelungen anhand der Nennung von Mindestlaufzeiten über die Anforderungen des WissZeitVG hinaus spezifiziert. Dabei sind die Laufzeiten für formale Qualifizierungsziele höher als bei den nicht formalen.

Die Befristung nach § 2 Absatz 2 wird verglichen mit der Befristung nach § 2 Absatz 1 eher seltener in den Hochschulen angewandt, da, bis auf eine Ausnahme, die Hochschulen auch bei der Finanzierung durch Dritte eine Befristung nach § 2 Absatz 1 vorziehen, um den Beschäftigten die Vorteile der familienpolitischen Komponente zukommen zu lassen. Wobei dies die Chancen einer formalen Qualifizie-

zung nicht steigert, da ihnen die zeitlichen Ressourcen zu fehlen scheinen, wenn sie in den Drittmittelprojekten arbeiten. Die Soll-Vorschrift des § 2 Absatz 2, die zwingend die Synchronisation von Befristungsdauer und Projektzeitraum vorsieht, wird, wie in den Interviews betont wurde, auch in diesem Sinne angewandt, sodass, mit einer Ausnahme, an allen Hochschulen ein Abgleich der Drittmittelzuwendungen durch die Personalabteilungen mit den Arbeitsverträgen stattfindet. Ein Abweichen der Laufzeiten wird dann praktiziert, wenn ausdrücklich Teilprojekte mit Meilensteinen definiert wurden und für diese Personal mit unterschiedlichen Qualifizierungen benötigt wird oder das Personal eine höhere Erfahrungsstufe als im Antrag vorgesehen aufweist und damit die Finanzierung nicht zur Abdeckung der gesamten Projektlaufzeit ausreicht.

Die Richtlinien innerhalb der Hochschulen zur Umsetzung des WissZeitVG nehmen einen zentralen Stellenwert ein. Es zeigt sich, dass ein Diskurs innerhalb der Hochschule zu einer Verbesserung im Sinne der Beschäftigten mit in den Richtlinien festgehalten längeren Vertragslaufzeiten führte. Die Vertragsformulare wurden an den meisten Hochschulen dahingehend verändert, dass dort nun das Qualifizierungsziel und vereinzelt Vereinbarungen bzw. Zeit- und Aufgabenpläne zu hinterlegen sind.

Für die Personalabteilungen führte die Novelle des WissZeitVG zu einem erhöhten Arbeitsaufwand, da jetzt im Falle der Befristung nach § 2 Absatz 1 das Qualifizierungsziel sowie die Befristungsdauer zum einen eingefordert und zum anderen hinterfragt werden müssen. Bei Drittmittelbefristungen erfolgt ein Abgleich der Laufzeiten des Arbeitsvertrages und der Laufzeiten der Projekte. In diesem Zuge steigen auch die Beratungsleistungen, die die Personalabteilungen erbringen, da ein Austausch mit der Mittelbewirtschafterin bzw. dem Mittelbewirtschafter erfolgt. Beratungen bzw. Nachfragen fallen je nach Hochschule bei einem Fünftel bis zu fast in hundert Prozent der Fälle an. Insgesamt müssen durch längere Vertragslaufzeiten jedoch auch weniger Verträge bearbeitet werden, was auf der anderen Seite auch eine Arbeitsentlastung für die Verwaltung bedeutet. Ein Effekt der Novelle, der ebenfalls zur Arbeiterleichterung führt, ist die Tatsache, dass im Gesetz nun klarer festgehalten wurde, welche Zeiten zur Berechnung der Höchstbefristungszeit einzubeziehen sind.

Aus Sicht der meisten Befragten der Personalabteilungen ist trotz dieses Mehraufwands die Novelle des WissZeitVG praktikabel. Die Hochschulen haben sich durch entsprechende Merkblätter oder Richtlinien Instrumente erarbeitet, die eine Handhabung der Befristung nach dem WissZeitVG möglich macht. Von den Personalrätinnen wurde mehrfach bemängelt, dass darin nicht die Umstände und die Gegebenheiten, unter denen die Qualifizierung stattfinden soll, erfasst werden, da keine Pläne oder Evaluationen vorgesehen sind.

In einigen Hochschulen zeigt sich eine Art Kulturänderung im Umgang mit befristeten Verträgen. Diese sieht so aus, dass die Befristung nun auf Grundlage einer Qualifizierungs- oder einer Drittmittelbefristung vorgenommen wird und dazu eine Auseinandersetzung mit dem Grund der Befristung aufseiten der Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter nötig wird, dem sich damit stärker gewidmet werden muss. Zudem werden Dauerstellenkonzepte oder auch Benchmarkings für Befristungsquoten diskutiert. Inwieweit dies aber eine Folge der Gesetzesnovelle ist, bleibt unklar.

Die Intention der Novelle bezogen auf längere Laufzeiten wird von den Personalrätinnen und Leiterinnen der Personalabteilungen durchweg positiv wahrgenommen. Es besteht bei einigen Befragten der Eindruck, dass sich die Vertragslaufzeiten durch die Novelle verlängert haben, auf der anderen Seite sind sie aber der Ansicht, dass es nicht zu einer Verringerung der Befristungen geführt hat und damit die zweite zentrale Absicht des Gesetzes verfehlt wurde.

Problematisch werden ebenfalls die fehlenden Regelungen bei Folgeverträgen gesehen. Während die Erstverträge meist Mindestanforderungen unterliegen, finden sich diese bei Folgeverträgen, bei denen in der Regel auch eher nicht formale Qualifizierungsziele angestrebt werden, nicht. Das Gesetz wird vielfach als „Kosmetik“ bewertet, die aufgrund einer schlechten Grundfinanzierung zustande kommt, welche in etlichen Interviews thematisiert wurde. Mehrmals wurde die Schwierigkeit der Befristung von Personal mit einem hohen Lehrdeputat oder Lehrkräften für besondere Aufgaben angesprochen, die zum Teil als wissenschaftliches Personal i.S.d. WissZeitVG befristet beschäftigt werden, jedoch lässt sich für die meisten keine formale Qualifizierung unter diesen zeitlichen Bedingungen realisieren. Daneben wurde das Problem angesprochen, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund von Drittmittelbefristung oder einem nicht formalen Qualifizierungsziel zuvor auf Zeit beschäftigt waren und danach eine Promotion anstreben, nicht mehr nach § 2 Absatz 1 befristbar sind, wenn die Höchstbefristungsdauer überschritten ist.

Abschließend muss festgehalten werden, dass durch die Beratungsleistungen der Personalabteilungen diesen nach der Novellierung eine besondere Rolle zu kommt. Sie verfügen über Expertenwissen und können Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter dahingehend beraten, dass Vertragslaufzeiten länger oder eben kürzer ausfallen. Sie tragen damit in einem nicht unerheblichen Maße zur Befristungskultur an den Hochschulen bei.

6 Auswertungen der Stellenanzeigen

Im Folgenden werden die Stellenanzeigen der elf Hochschulen ausgewertet. Am Ende des Kapitels findet sich eine Gesamtauswertung. Die Einzelauswertung ist nötig, da es an manchen Hochschulen bereits im Vorfeld der Novelle Änderungen gab, die zu längeren Vertragslaufzeiten führten.

6.1 Hochschule I

Bei der Hochschule I handelt es sich um eine Universität. An dieser Universität wurde im Nachgang des WissZeitVG eine Richtlinie zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herausgegeben, jedoch gab es auch bereits davor Vereinbarungen, dass Promotionsstellen eine Laufzeit von drei Jahren haben sollten. Für die Hochschule I standen für die Auswertung 1.287 Stellenanzeigen für den Zeitraum von 2013 bis 2018 zur Verfügung. 214 Anzeigen wurden von der Analyse ausgeschlossen, da es Stellen für das Verwaltungs- und technische Personal, Verlängerungen von Ausschreiben bereits vorhandener Stellenanzeigen oder englische Übersetzungen waren. In 40 Stellenanzeigen war vermerkt, dass mehr als eine Stelle zu besetzen sei. Diese Anzeigen wurden entsprechend dupliziert. Für die Auswertung stehen so nun insgesamt 1.165 Anzeigen bereit. In den Stellenanzeigen wurde nicht durchgehend vermerkt, ob es sich um eine Drittmittelbefristung oder eine Qualifizierungsstelle handelt. Vereinzelt wurde angegeben, auf welcher Gesetzesgrundlage die Befristung vorgenommen werden soll. Das TzBfG wurde ausschließlich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben als Befristungsgrundlage genannt.

Die Anzahl der Stellenanzeigen variieren leicht nach den Jahren: in den Jahren 2013 und 2014 sind es rund 160 Anzeigen, danach mehr als 180 pro Jahr. Im Jahr 2016 wurden die meisten Stellen ausgeschrieben. Innerhalb des Ausschreibungsjahres 2018 wurden auch 34 Stellen für das Jahr 2019 veröffentlicht, die ebenfalls in die Analyse miteingehen (Tabelle 18).

Tabelle 18: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule I veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	158	14 %
2014	159	14 %
2015	197	17 %
2016	221	19 %
2017	212	18 %
2018	184	16 %
2019	34	3 %
Gesamt	1.165	100 %

In 14 Ausschreibungen gab es keine Angabe zur Befristung oder sie war unbestimmt. 18 Stellen der 1.165 waren als unbefristete ausgeschrieben. Diese verteilen sich relativ gleichmäßig auf die Jahre.

2018 wurden mit sechs Stellen die meisten unbefristeten Stellen ausgeschrieben. Eine Prüfung der relativen Anzahl der unbefristeten Stellen vor und nach der Novelle mittels eines X^2 -Tests⁴⁴ ergab, dass kein Zusammenhang besteht. Demnach wurden nach der Gesetzesnovelle nicht mehr unbefristete Stellen ausgeschrieben (Tabelle 19).

Tabelle 19: Unbefristete Stellen an der Hochschule I

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	541 99 %	8 1 %	549
nach d. Novelle	606 98 %	10 2 %	616
Gesamt	1.147	18	1.165

$X^2(1)=0,05$, $p=0,818$; Cramers $V=0,01$

Die Auswertung der Dauer nach Jahren (Tabelle 20) zeigt, dass diese im Jahr 2013 24 Monate betrug. In den Jahren vor der Novelle schwankt sie im Bereich von 23 und 24 Monaten. 2016 nach der Novelle steigt sie auf 25 Monate an und 2017 sogar auf 29 Monate, 2018 sinkt sie wieder leicht und liegt 2019 bei rund 31 Monaten, wobei hier auch nur 34 Ausschreibungen, die 2018 veröffentlicht wurden, in die Auswertung eingingen, weshalb nicht auszuschließen ist, dass es sich hier um Stellen mit einer besonderen Ausrichtung handelte, die eine entsprechend längere Laufzeit vorsahen. Die Veränderungen nach 2016 zeigen sich auch im ersten Quartil und im Median. Nach 2016 betrug die Stelldauer bei 75 % der Verträge mehr als 19 Monate und die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen versprach Verträge mit einer Dauer von mehr als 30 Monaten, während vor der Novelle 25 % der Anzeigen eine Dauer von einem Jahr oder weniger vorsahen und die Hälfte der Stellen eine Dauer von zwei Jahren oder mehr aufwiesen. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass 2016 direkt nach der Novelle zunächst kein eindeutiger Effekt zu beobachten ist. Es ist anzunehmen, dass die Umsetzung des WissZeitVG an der Hochschule I etwas Zeit in Anspruch nahm.

44 Der X^2 -Test ist ein Test auf Unabhängigkeit von zwei Merkmalen. Dazu wird ein Vergleich der bestehenden Verteilung mit einer Verteilung, die sich ergeben würde, wenn kein Zusammenhang zwischen den Merkmalen bestehen würde, angestellt. Der Test wird im Folgenden angewandt um zu vergleichen, ob sich die Anzahlen der unbefristeten ausgeschriebenen Stellen vor und nach der Novelle unterscheiden.

Tabelle 20: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule I

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	23,7	13,9	12	24	36	157
2014	22,6	14,7	11,8	24	36	156
2015	23,4	14,3	12	24	36	190
2016 vor d. Novelle	22,4	11,2	12	24	36	31
2016 nach d. Novelle	24,6	12,6	12	24	36	179
2017	29,2	10,5	24	36	36	211
2018	26,9	11,2	19	30	36	175
2019	30,7	10,5	24	36	36	34
Gesamt	25,3	13,0	12	24	36	1.133

Insgesamt betrug die Stellendauer in den Verträgen vor der Novelle 23 und nach der Novelle 27 Monate, die Differenz beläuft sich damit auf rund 4 Monate (Tabelle 21). Der Unterschied ist nach einem T-Test signifikant, wobei das Bestimmtheitsmaß R^2 mit 0,02 relativ gering ausfällt. Demnach können 2 % der Unterschiede in der Stellendauer durch den Zeitpunkt vor und nach der Novelle erklärt werden.

Tabelle 21: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule I

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	534	23,2	0,61	14,12
nach d. Novelle	599	27,2	0,47	11,55

Mittelwertdifferenz=4,0; t=5,24; Welch-Freiheitsgrade=1033, p=0,000; $R^2= 0,02$

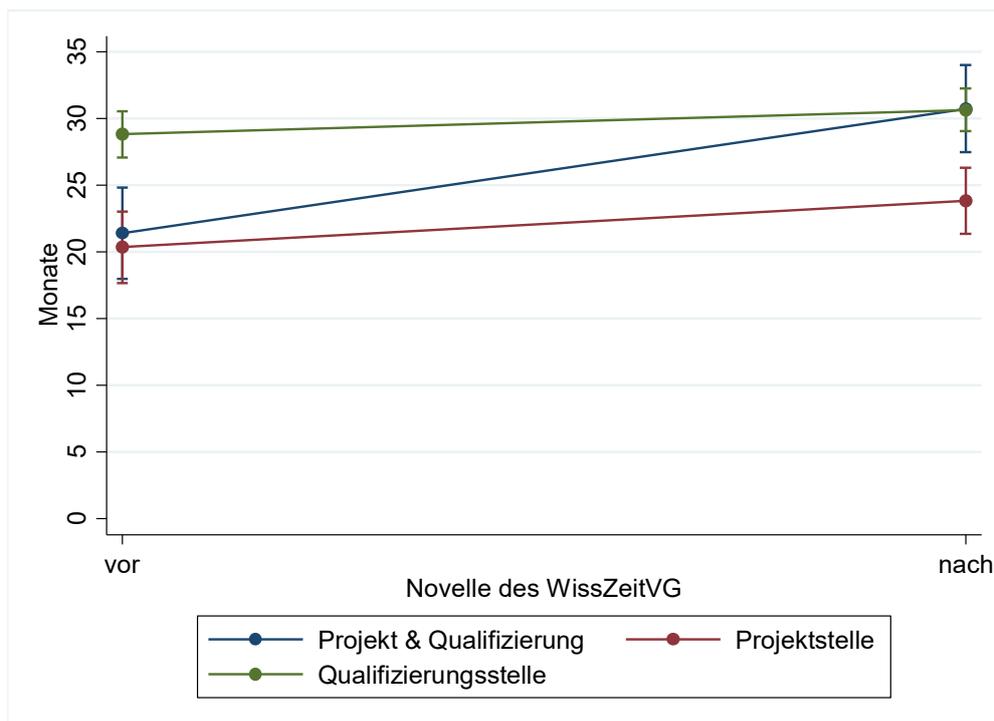
Um weitere Erklärungsfaktoren zu identifizieren, wurde eine lineare Regression auf die Stellendauer berechnet (Tabelle 22). Aufgrund der vorliegenden Informationen in den Stellenanzeigen der Hochschule I konnten neben der Information, ob die Stelle vor oder nach der Novelle ausgeschrieben wurde, bei etwas mehr als der Hälfte der Fälle (Modelle 2 bis 5) die Stellenart sowie die Fakultät miteinbezogen werden. Es zeigt sich, dass die Stellenart einen bedeutsamen Einfluss auf die Stellendauer hat. Beschäftigungen, in dessen Rahmen eine Qualifizierung angestrebt werden soll, haben eine um rund drei Monate längere Laufzeit als Stellen, in denen sowohl Projektarbeit also auch eine Qualifizierung vorgesehen ist. Verglichen mit den Projektstellen zeigt sich sogar eine um etwa sieben Monate längere Laufzeit. Zur Überprüfung, inwieweit dieser Umstand auch mit dem WissZeitVG zusammenhängt, wurde der Interaktionseffekt in Modell 4 berechnet (vgl. auch Abbildung 28). Demnach hat sich die Dauer sowohl bei Befristungen aufgrund einer Qualifizierung als auch aufgrund einer Projektfinanzierung erhöht. Nach der Novelle ist jedoch ein deutlicher Anstieg in der Dauer bei jenen Stellen zu erkennen, die aufgrund der Arbeit in Projekten und Qualifizierungen befristet beschäftigt werden. Die Prüfung des Einflusses der Variablen Fakultät ergab einen signifikanten Effekt (Modell 5). Durch die Hinzunahme dieser Variablen können mehr als ein Viertel der Differenzen der Dauer erklärt werden. Verglichen mit dem R^2 in Modell 4 stellt dies einen deutlichen Anstieg dar, weshalb die Fächer folglich einen erheblichen Einfluss auf die Dauer in den Stellenanzeigen haben.

Tabelle 22: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule I

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
nach der Novelle	4,042 ^{***} (5,30)	3,407 ^{***} (3,52)	3,377 ^{***} (3,60)	9,335 ^{***} (3,87)	3,653 ^{***} (4,18)
Stellenart					
Projektstelle und Qualifizierungsstelle			Ref.	Ref.	Ref.
Projektstelle			-4,119 ^{**} (-2,70)	-1,058 (-0,48)	-5,941 ^{***} (-4,14)
Qualifizierungsstelle			3,451 [*] (2,55)	7,418 ^{***} (3,78)	3,513 ^{**} (2,70)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle				vgl. Abbildung 28	
Fakultät					kontrolliert sign. Differenzen
Konstante	23,20 ^{***} (41,80)	25,56 ^{***} (35,94)	24,54 ^{***} (18,79)	21,41 ^{***} (12,25)	23,55 ^{***} (7,56)
<i>N</i>	1133	664	664	664	664
<i>R</i> ²	0,024	0,018	0,084	0,095	0,259
adj. <i>R</i> ²	0,023	0,017	0,080	0,088	0,240

t-Statistik in Klammern; ⁺ $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$

Abbildung 28: Darstellung des Interaktionseffekts Stellenart und Zeitpunkt der Hochschule I



Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Novellierung des WissZeitVG einen Einfluss auf die Stellendauer an der Hochschule I hat. Dieser zeigt sich vor allem bei Ausschreibungen für Stellen, in denen die Beschäftigten später sowohl in Projekten als auch an ihrer Qualifizierung arbeiten sollen. An Hochschule I hat überdies die Fakultät einen deutlichen Einfluss auf die Stellendauer.

6.2 Hochschule II

Die Hochschule II ist eine Universität, an der im Jahr 2015 eine Vereinbarung zur Beschäftigung getroffen wurde. Dem Projekt wurden für die Jahre 2013 bis 2018 2.582 Stellenanzeigen zur Verfügung gestellt. Für die Auswertung wurden von diesen sieben ausgeschlossen, da es keine Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren, weitere 90 wurden nicht in die Auswertung miteinbezogen, da es sich um Duplikate oder englische Übersetzungen handelte. In 70 Anzeigen wurde mehr als eine Stelle angeboten. Letztendlich konnten 2.732 Stellen in die Auswertungen einbezogen werden. Bei 147 Stellen wurde angegeben, dass diese nach § 14 des TzBfG befristet werden. In den meisten Anzeigen fehlte die Angabe, auf welcher gesetzlichen Grundlage die Stelle befristet wird, wohingegen die Information zur Stellenart in den Anzeigen enthalten war. Die durchschnittliche Anzahl der Verträge pro Jahr betrug in den Jahren 2013 und 2014 deutlich mehr als 400 Stellen. 2015 und 2016 waren es rund 380 und 2018 fast 490. Im Jahr 2018 wurden zudem 177 Stellen für das Jahr 2019 ausgeschrieben (Tabelle 23).

Tabelle 23: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule II veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	489	18 %
2014	442	16 %
2015	384	14 %
2016	378	14 %
2017	373	14 %
2018	489	18 %
2019	177	6 %
Gesamt	2.732	100 %

Im gesamten Zeitraum wurden 40 Stellen als unbefristet ausgeschrieben. Je drei wurden in den Jahren 2013, 2014 und 2015 ausgeschrieben. Im Jahr 2016 waren es fünf und in den Jahren 2017 neun sowie 2018 elf Stellen. Es zeigt sich in den Jahren 2017, 2018 und 2019 insgesamt eine Steigerung des Anteils der unbefristeten Stellen (Tabelle 24), der auch signifikant ist, wobei der Zusammenhang nicht sonderlich stark ausgeprägt ist.

Tabelle 24: Unbefristete Stellen an der Hochschule II

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	1.370 99 %	10 1 %	1.380
nach d. Novelle	1.322 98 %	30 2 %	1.352
Gesamt	2.692	40	2.732

$\chi^2(1)=10,57, p=0,001; \text{Cramers } V=0,062$

Betrachtet man die Dauer in den einzelnen Jahren, sind an der Hochschule II zwei Veränderungen zu erkennen. In den Jahren 2013 und 2014 betrug die durchschnittliche Dauer rund 22 Monate, im Jahr 2015, also nach Einführung der Richtlinie zur Beschäftigung, stieg sie auf 24 Monate an, vor der Einführung der Novelle in 2016 beträgt die durchschnittliche Dauer 23 Monate, 2016, nach der Einführung, erhöht sie sich auf 28 Monate und in den Folgejahren 2017, 2018 und 2019 steigt sie auf rund 30 Monate. Betrachtet man den Median, ist der Effekt des WissZeitVG gut zu erkennen: Vor der Novelle hatte die Hälfte der Stellen eine Dauer drei Jahren oder weniger, nach der Novelle stieg der Median auf drei Jahre an (Tabelle 25).

Tabelle 25: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule II

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	21,6	10,7	12	24	30	486
2014	22,4	11,4	12	24	36	439
2015	24,3	11,1	13	24	36	381
2016 vor d. Novelle	23,4	9,9	12	24	35,5	64
2016 nach d. Novelle	28,0	12,2	23	36	36	309
2017	30,1	11,8	24	36	36	364
2018	29,9	12,0	24	36	36	478
2019	30,4	10,5	24	36	36	171
Gesamt	26,1	12,0	17	24	36	2.692

Zur Überprüfung, ob dieser Einfluss auch statistisch bedeutsam ist, wurde ein T-Test zum Vergleich der Stellendauer vor und nach der Novelle durchgeführt. Demnach betrug die durchschnittliche Zeit vor der Novelle 23 und nach der Novelle 30 Monate, was einer Erhöhung von rund sieben Monaten entspricht (Tabelle 26). Diese Differenz ist signifikant, womit an der Hochschule II das WissZeitVG einen bedeutsamen Einfluss hat. Das R^2 liegt bei 0,08, woraus sich schließen lässt, dass der Effekt jedoch nur einen Anteil von 8 % der gesamten Varianz in der Stellendauer erklärt.

Tabelle 26: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule II

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	1.370	22,7	0,30	11,06
nach d. Novelle	1.322	29,6	0,33	11,85

Mittelwertdifferenz=6,9; t=15,55; Welch-Freiheitsgrade=2662, p=0,000; R²=0,08

In der Mehrzahl der Stellen war die Information enthalten, um welche Stellenart (Projektstelle und Qualifizierungsstelle, Projektstelle, Qualifizierungsstelle) es sich handelt. Diese Angaben gingen in die weiterführende Analyse zur Stellendauer mit ein. Es zeigt sich nach der linearen Regression (Tabelle 27), dass die Projektstellen im Durchschnitt eine um zehn Monate kürzere Laufzeit haben als die Stellen, die als Qualifizierungs- und Projektstellen ausgeschrieben waren (Modell 2). Dies zeichnet sich allerdings vor und nach der Novelle in einem identischen Ausmaß ab. Es liegt demnach kein Interaktionseffekt vor (Modell 3). Durch die Information, wann die Stelle ausgeschrieben wurde und um welche Stellenart es sich handelt, können rund 23 % der Differenzen in der Stellendauer erklärt werden. Analog zu Hochschule I existieren ebenfalls Differenzen zwischen den Fakultäten, die auf Fächerkulturen schließen lassen (Modell 4).

Tabelle 27: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule II

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	6,451 ^{***} (12,73)	8,182 ^{***} (17,19)	7,812 ^{***} (7,07)	8,040 ^{***} (16,87)
Stellenart		Ref.	Ref.	Ref.
Projektstelle und Qualifizierungsstelle				
Projektstelle		-9,864 ^{***} (-14,75)	-10,04 ^{***} (-10,12)	-9,305 ^{***} (-13,87)
Qualifizierungsstelle		-1,257 ⁺ (-1,91)	-1,510 ⁺ (-1,67)	-0,701 (-1,04)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle			nicht sign.	
Fakultät				kontrolliert sign. Differenzen
Konstante	24,29 ^{***} (66,64)	27,82 ^{***} (46,39)	28,00 ^{***} (36,16)	27,66 ^{***} (31,48)
N	1861	1861	1861	1861
R ²	0,080	0,225	0,225	0,274
adj. R ²	0,080	0,223	0,223	0,260

t-Statistik in Klammern; ⁺ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Die Novelle des WissZeitVG hatte einen bedeutsamen Einfluss auf die Dauer in der Hochschule II, die in den Stellenanzeigen ausgeschrieben wurde. Nach der Gesetzesänderung hatten die Stellen eine

um rund sieben Monate längere Laufzeit. Daneben zeigt sich eine sehr leichte Erhöhung der Anzahl der ausgeschriebenen unbefristeten Stellen nach der Novelle.

6.3 Hochschule III

Die Hochschule III ist eine Universität und hatte bereits vor dem Beobachtungszeitraum 2013 eine Leitlinie für das befristete wissenschaftliche Personal beschlossen. Dem Projekt wurden 2.722 Stellenanzeigen übergeben, die codiert wurden. Verlängerungen und englische Ausgaben der Stellenanzeigen wurden bereits im Vorfeld aussortiert. 166 wurden von der Auswertung ausgeschlossen, da es sich nicht um Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter handelte. In 168 der Stellen wurde mehr als eine Stelle ausgeschrieben, diese wurden entsprechend vervielfacht. Für die Auswertung standen somit 2.652 Anzeigen zur Verfügung. Pro Jahr wurden 360 bis 500 Anzeigen veröffentlicht (Tabelle 28).

Tabelle 28: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule III veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	429	16 %
2014	445	17 %
2015	501	19 %
2016	432	16 %
2017	483	18 %
2018	362	14 %
Gesamt	2.652	100 %

In den Anzeigen fanden sich insgesamt 39 unbefristete Stellen, die sich relativ gleichmäßig auf die Zeit vor und nach der Novellierung verteilen, sodass auch kein signifikanter Zusammenhang vorliegt (Tabelle 29). Die Gesetzesnovelle hatte damit keinen Einfluss auf die Ausschreibung der unbefristeten Stellen.

Tabelle 29: Unbefristete Stellen an der Hochschule III

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	1.467	23	1.491
	98 %	2 %	
nach d. Novelle	1.135	26	1.161
	98 %	2 %	
Gesamt	2.603	39	2.652

$\chi^2(1)=1,75, p=0,186$; Cramers $V=0,03$

Betrachtet man die Dauer der ausgeschriebenen Stellen in Tabelle 30, ist schnell ersichtlich, dass es zwar leichte Schwankungen in den Jahren gibt, jedoch nach der Novelle keine wirkliche Erhöhung zu

erkennen ist. Die durchschnittliche Dauer beträgt über alle Jahre hinweg 25 Monate. In den Jahren 2017 und 2018 liegt die Dauer mit rund 26 Monaten leicht über den 25 Monaten in 2014 und 2015 (Tabelle 30).

Tabelle 30: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule III

Jahr	Mittelwert	Standard- abweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	24,2	12,0	12	24	36	421
2014	24,9	11,4	12	24	36	440
2015	25,4	12,4	12	24	36	495
2016 vor d. Novelle	22,8	12,6	12	24	36	112
2016 nach d. Novelle	24,1	12,4	12	24	36	310
2017	26,3	11,8	17	29	36	471
2018	25,8	10,8	18	24	36	354
Gesamt	25,1	11,9	12	24	36	2.603

Demnach hatte die Novellierung an der Hochschule III keinen Einfluss auf die Stellendauer, was durch den T-Test nochmals bestätigt wurde. Die Differenz beträgt rund ein Monat, ist jedoch nicht statistisch signifikant (Tabelle 31).

Tabelle 31: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule III

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	1.468	24,7	0,31	12,1
nach d. Novelle	1.135	25,5	0,35	11,7

Mittelwertdifferenz=0,8; t=1,72; Welch-Freiheitsgrade=2470, p=0,086; R²= 0,001

Nach der linearen Regression (Tabelle 32) zeigt sich ein signifikanter Einfluss der Stellenart. Qualifizierungsstellen haben eine um rund neun Monate höhere Laufzeit als Stellen bei denen sowohl Projektarbeit als auch eine Qualifizierung vorgesehen ist (Modell 2). Diese Differenz hat sich nach der Einführung des WissZeitVG nicht verändert (Modell 3). Die Fakultät beeinflusst die Stellendauer ebenfalls signifikant (Modell 4).

Tabelle 32: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule III

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	0,804 ⁺ (1,71)	0,490 (0,77)	6,268 (0,64)	0,327 (0,52)
Stellenart				
Projektstelle und Qualifizierungsstelle		Ref.	Ref.	Ref.
Projektstelle		2,761 ^{**} (2,94)	2,321 [*] (2,43)	2,380 [*] (2,55)
Qualifizierungsstelle		8,759 ^{***} (14,38)	8,898 ^{***} (14,57)	8,546 ^{***} (14,00)
Interaktion: Stellen- art* nach der Novelle			nicht sign.	
Fakultät				kontrolliert sign. Differen- zen
Konstante	24,72 ^{***} (79,71)	22,74 ^{***} (52,55)	22,73 ^{***} (52,55)	19,16 ^{***} (26,62)
<i>N</i>	2.603	1.587	1.587	1.587
<i>R</i> ²	0,001	0,155	0,159	0,211
adj. <i>R</i> ²	0,001	0,153	0,156	0,203

t-Statistik in Klammern; + $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

An der Hochschule III konnte kein Einfluss der Novelle des WissZeitVG festgestellt werden und die Zahl der ausgeschriebenen Stellen erhöhte sich im Zuge der Gesetzesänderung ebenfalls nicht.

6.4 Hochschule IV

Die Hochschule IV ist eine Fachhochschule, in deren Bundesland im Rahmen der Novelle des WissZeitVG eine Anpassung des Landesgesetzes vorgenommen wurde. Dem Projekt wurden für den Zeitraum von 2013 bis 2018 273 Stellen übergeben. Zwei Stelle wurden aussortiert, da die Bezahlung nach TV-L 8 erfolgt wäre und damit davon auszugehen ist, dass es sich nicht um Stellen für hauptberufliches wissenschaftliches Personal handelt.

In den Jahren 2013 und 2014 wurden nur wenige Stellen ausgeschrieben. Die Fachhochschule vergrößerte sich in den Folgejahren, wodurch dann pro Jahr zwischen 50 und 90 Anzeigen zur Verfügung stehen (Tabelle 33).

Tabelle 33: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule IV veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	4	1 %
2014	1	0 %
2015	68	25 %
2016	49	18 %
2017	88	32 %
2018	64	23 %
Gesamt	274	100 %

Im Zeitraum wurde lediglich eine Stelle als unbefristete Stelle ausgeschrieben, für die keine eigene Auswertung vorgenommen wurde. Die durchschnittliche Dauer über alle Jahre hinweg beträgt etwa 19 Monate (Tabelle 34). Im Jahr 2015 belief sich die durchschnittliche Stellendauer auf 17 Monate und 2016 nach der Novelle auf 18 Monate, 2017 lag sie bei 19 und 2018 bei 21 Monaten.

Tabelle 34: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule IV

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	20,0	6,9	12	24	24	3
2014	12,0	-	-	-	-	1
2015	16,9	12,5	7	12	24	68
2016 vor d. Novelle	14,7	8,0	9	12	24	19
2016 nach d. Novelle	17,7	9,8	10	17,5	24	30
2017	19,3	12,1	10	17,5	24	88
2018	20,7	17,2	7	12	28	64
Gesamt	18,5	13,1	9	15	24	273

Die Differenz der Laufzeiten vor und nach der Novelle beträgt drei Monate, auch aufgrund der relativ geringen Fallzahl ist diese Differenz jedoch statistisch nicht bedeutsam (Tabelle 35).

Tabelle 35: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule IV

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	91	16,5	1,20	11,5
nach d. Novelle	182	19,5	1,02	13,8

Mittelwertdifferenz=3,1; t=1,95; Welch-Freiheitsgrade=214, p=0,053; R²= 0,01

Für alle Stellen lag die Information vor, ob sie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter vorgesehen sind oder es sich um Projektstellen handelt. Projektstellen hatten nach der linearen Regression (Tabelle 36; Modell 2) eine um 15 Monate geringere Laufzeit als Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter (Modell 2). Unter Kontrolle der Stellenart zeigt sich der Ef-

fekt der Novelle mit einer Höhe von vier bis fünf Monaten als statistisch bedeutsam (Modelle 2 bis 4). Auch an der Hochschule IV gibt es deutliche Differenzen zwischen den einzelnen Fakultäten (Modell 4).

Tabelle 36: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule IV

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	3,069 ⁺ (1,83)	4,591 ^{**} (2,69)	4,591 ^{**} (2,69)	3,588 [*] (2,22)
Stellenart				
Projektstelle		Ref.	Ref.	Ref.
wissenschaftliche Mitarbeiter/innen		15,39 ^{***} (3,42)	15,39 ^{***} (3,42)	9,684 [*] (2,07)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle			nicht sign.	
Fakultät				kontrolliert sign. Differenzen
Konstante	16,46 ^{***} (12,02)	14,94 ^{***} (10,56)	14,94 ^{***} (10,56)	22,24 ^{***} (4,88)
<i>N</i>	273	273	273	273
<i>R</i> ²	0,012	0,053	0,053	0,237
adj. <i>R</i> ²	0,009	0,046	0,046	0,189

t-Statistik in Klammern; + $p < 0,10$, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

An der Hochschule IV führt die Analyse zur Novelle des WissZeitVG zu keinem eindeutigen Ergebnis. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es wohl zu einer kleinen Veränderung gekommen ist.

6.5 Hochschule V

Hochschule V ist eine Universität, die vor dem Untersuchungszeitraum eine Richtlinie zur Beschäftigung der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlichte. Für die Auswertung wurden 907 Stellen zur Verfügung gestellt, Duplikate und Stellen für Verwaltungs- und technisches Personal wurden im Vorfeld aussortiert. In 150 Anzeigen wurde mehr als eine Stelle angeboten. Für die Auswertung standen so 1.057 Stellen zur Verfügung. 2013 und 2014 wurden rund 120 Stellen ausgeschrieben, 2015 und 2016 waren es 180 bzw. 160 Stellen, in den Folgejahren wurden mehr als 220 Anzeigen veröffentlicht (Tabelle 37).

Tabelle 37: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule V veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	122	12 %
2014	115	11 %
2015	178	17 %
2016	158	15 %
2017	214	20 %
2018	234	22 %
2019	36	3 %
Gesamt	1.057	100 %

In 31 Anzeigen gab es keine Angabe zur Befristung oder sie war unbestimmt. Zwei Stellen wurden als unbefristet ausgeschrieben, die jedoch aufgrund der geringen Anzahl nicht weiter ausgewertet wurden. Über alle Jahre hinweg liegt die durchschnittliche Laufzeit bei rund 30 Monaten. Betrachtet man den Zeitverlauf, ist zu erkennen, dass es keinen klaren Einschnitt nach der Einführung der Novelle gab (Tabelle 38).

Tabelle 38: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule V

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	29,3	15,5	18	24	36	122
2014	29,5	11,8	24	36	36	115
2015	29,9	11,6	23	33,8	36	178
2016 vor d. Novelle	26,7	16,6	18	21,3	35	26
2016 nach d. Novelle	30,6	10,4	24	36	36	132
2017	30,4	11,0	23,5	34,5	36	214
2018	30,5	11,1	24	36	36	234
2019	30,4	10,2	24	36	36	34
Gesamt	30,0	11,9	23	34,5	36	1.055

Die durchschnittliche Differenz vor und nach der Novelle beträgt etwa einen Monat (Tabelle 39) und ist nicht signifikant.

Tabelle 39: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule V

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	441	29,4	0,62	13,2
nach d. Novelle	614	30,4	0,44	10,8

Mittelwertdifferenz=1,0; t=1,37; Welch-Freiheitsgrade=834, p=0,170; R²=0,002

Die Angabe über die Art der Stelle war in nur 160 Anzeigen vorhanden, sodass auf eine diesbezügliche Auswertung verzichtet wurde. Wie auch an den Hochschulen I bis IV ergeben sich auch an der Hochschule V bedeutsame Differenzen zwischen den Fakultäten (Tabelle 40, Modell 2).

Tabelle 40: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule V

	Modell 1	Modell 2
nach der Novelle	1,050 (1,42)	0,235 (0,31)
Fakultät		kontrolliert sign. Differenzen
Konstante	29,44 *** (52,10)	35,29 *** (12,77)
<i>N</i>	1055	1048
<i>R</i> ²	0,002	0,071
adj. <i>R</i> ²	0,001	0,049

t-Statistik in Klammern; ⁺ *p* < 0,10, * *p* < 0,05, ** *p* < 0,01, *** *p* < 0,001

Nach den Auswertungen hatte die Novelle des WissZeitVG keinen bedeutsamen Einfluss auf die Stellendauer in der Hochschule V, wobei anzumerken ist, dass die Laufzeit mit rund 29 Monaten vor und 30 Monaten nach der Novelle verhältnismäßig hoch ausfällt.

6.6 Hochschule VI

Bei der Hochschule VI handelt es sich um eine Universität, an welcher im Rahmen des WissZeitVG eine Richtlinie zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals veröffentlicht wurde. Dem Projekt wurden 1.544 Stellenanzeigen zur Verfügung gestellt. 27 Stellen wurden gelöscht, da es sich um Duplikate handelte. 36 Stellen enthielten mehr als eine Anzeige, sodass diese entsprechend vervielfacht wurden. Für die Auswertung standen 1.599 Stellen zur Verfügung. Die wenigsten Anzeigen liegen für das Jahr 2013 mit einer Anzahl von 150 vor. In den nachfolgenden Jahren liegt die Zahl deutlich über 200 (Tabelle 41).

Tabelle 41: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VI veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	153	10 %
2014	277	17 %
2015	326	20 %
2016	236	15 %
2017	291	18 %
2018	244	15 %
2019	72	5 %
Gesamt	1.599	100 %

28 Stellen wurden als unbefristete Stellen ausgeschrieben. Von diesen wurde die größte Mehrzahl (23) nach der Novelle veröffentlicht (Tabelle 42). Der χ^2 -Test ergab, dass dies einen signifikanten Zusammenhang darstellt. Demnach hat die Novelle des WissZeitVG einen Einfluss auf die Anzahl der ausgeschriebenene unbefristeten Stellen gehabt.

Tabelle 42: Unbefristete Stellen an der Hochschule VI

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	792	5	797
	99 %	1 %	100 %
nach d. Novelle	779	23	802
	97 %	3 %	100 %
Gesamt	1.571	28	1.599

$\chi^2(1)=11,66$, $p=0,001$; Cramers $V=0,08$

2013 und 2014 betrug die durchschnittliche Dauer 22 bzw. 20 Monate, 2015 lag die Dauer bei 25 Monaten. Bereits 2016 vor der Novelle stieg die Vertragslaufzeit auf 27 Monate an. Auch im Median ist der Einfluss des WissZeitVG deutlich zu erkennen. 2016 beläuft sich der Median auf etwa 30 Monaten, in 2017 auf 31 und 2018 sogar auf 34 Monate. 2018 hatte die Hälfte der Verträge an der Hochschule VI damit eine Dauer von 34 Monaten oder mehr (Tabelle 43).

Tabelle 43: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	21,5	12,6	10	24	34	149
2014	19,9	12,6	10	17	33	275
2015	25,2	13,8	12	24	36	326
2016 vor d. Novelle	27,4	10,6	21	29,5	36	41
2016 nach d. Novelle	26,6	13,2	15	30	36	194
2017	26,9	13,0	16,3	31,3	36	284
2018	27,2	12,0	18	34	36	235
2019	28,0	10,8	24	35,5	36	66
Gesamt	24,9	13,1	12	24	36	1.570

Der Einfluss des WissZeitVG zeigt sich auch nach dem T-Test: Die Differenz beträgt rund 4 Monate und ist signifikant (Tabelle 44).

Tabelle 44: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VI

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	791	22,3	0,47	13,2
nach d. Novelle	779	27,0	0,45	12,6

Mittelwertdifferenz=4,2; t=6,5; Welch-Freiheitsgrade=1568, p=0,000; R²=0,03

An der Hochschule VI wurde fast durchgehend angegeben, auf welcher gesetzlichen Grundlage die Stelle zu befristen ist. Lediglich in 17 Anzeigen fehlten die entsprechenden Angaben. In 155 Anzeigen wurde angegeben, dass diese nach § 14 des TzBfG befristet werden, 698 nach § 2 Absatz 1, 690 nach § 2 Absatz 2 und in 39 Anzeigen wurde nicht angeführt, ob es sich um eine Qualifizierungsbefristung oder eine Befristung nach § 2 Absatz 2 handelt. Diese Angaben wurden in die lineare Regression (Tabelle 45) einbezogen.

Es zeigt sich, dass Stellen mit dem Ziel der Qualifizierung (§ 2 Absatz 1) eine um etwa sechs Monate höhere Laufzeit haben als Drittmittelbefristungen (§ 2 Absatz 2). Stellen, die nach dem TzBfG befristet werden, haben eine etwa um acht Monate kürzere Laufzeit als die Stellen, die aufgrund von Drittmitteln befristet werden sollen (Modell 2). Eine Erklärung dafür wäre, dass das TzBfG nicht nur zur Befristung von Lehrkräften für besondere Aufgaben herangezogen wird, sondern auch für Personal, welches vertretungsweise (z.B. Mutterschutz, Elternzeit) angestellt werden soll. Es zeigt sich in Modell 3, dass ein Interaktionseffekt vorliegt, dieser ist in Abbildung 29 dargestellt.

Tabelle 45: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VI

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	4,204 ^{***} (6,44)	4,368 ^{***} (6,99)	1,676 ⁺ (1,81)	4,671 ^{***} (7,51)
Befristungs- grundlage § 2 Absatz 2		Ref.	Ref.	Ref.
TzBfG		-8,198 ^{***} (-7,14)	-7,063 ^{***} (-3,72)	-8,511 ^{***} (-6,55)
§ 2 Absatz 1		5,571 ^{***} (8,49)	2,795 ^{**} (3,06)	7,031 ^{***} (10,24)
WissZeitVG		-5,591 ^{**} (-2,77)	-8,536 ^{***} (-3,87)	-3,577 ⁺ (-1,79)
Interaktion: Stellen- art* nach der Novelle			sign. Differen- zen vgl. Abbil- dung 29	
Fakultät				kontrolliert sign. Differen- zen
Konstante	22,77 ^{***} (49,46)	21,06 ^{***} (38,30)	22,32 ^{***} (35,22)	18,35 ^{***} (23,56)
<i>N</i>	1563	1563	1563	1563
<i>R</i> ²	0,026	0,130	0,144	0,198
adj. <i>R</i> ²	0,025	0,128	0,141	0,187

t-Statistik in Klammern; ⁺ $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$

In Abbildung 29 ist gut zu erkennen, dass die Novellierung keinen Einfluss auf die Laufzeit bei den Stellen mit einer Befristung nach § 2 Absatz 2 und auch nach dem TzBfG hat. Die Dauer von den Stellen, die aufgrund einer Qualifizierung befristet werden oder in denen das WissZeitVG allgemein als Befristungsgrundlage genannt wurde, erhöht sich jedoch nach der Novelle. Demnach hat die Novelle an der Hochschule VI nicht grundsätzlich zu einer Erhöhung der Laufzeiten geführt, sondern vor allem bei Stellen, die nach § 2 Absatz 1 zu befristen sind. Eine Analyse auf Jahresebene zeigt weitergehende Effekte. Während bei den Qualifizierungsstellen (Tabelle 46) sowohl 2015 als auch ab 2016 nach der Novelle ein Einfluss zu erkennen ist, zeigt sich hingegen bei den Drittmittelbefristungen (Tabelle 47) lediglich 2015 und 2016 ein positiver Einfluss bezogen auf eine längere Dauer und nach der Novelle sogar wieder ein kleiner Rückgang. Dieser fällt jedoch aufgrund der geringen Laufzeit in 2013 (18 Monate) und 2014 (19 Monate) nicht stärker ins Gewicht.

Auch an dieser Hochschule zeigen sich in den Ausschreibungen Unterschiede in der Laufzeit nach Fakultäten (Modell 5).

Abbildung 29: Darstellung des Interaktionseffekts Stellenart und Zeitpunkt der Hochschule VI

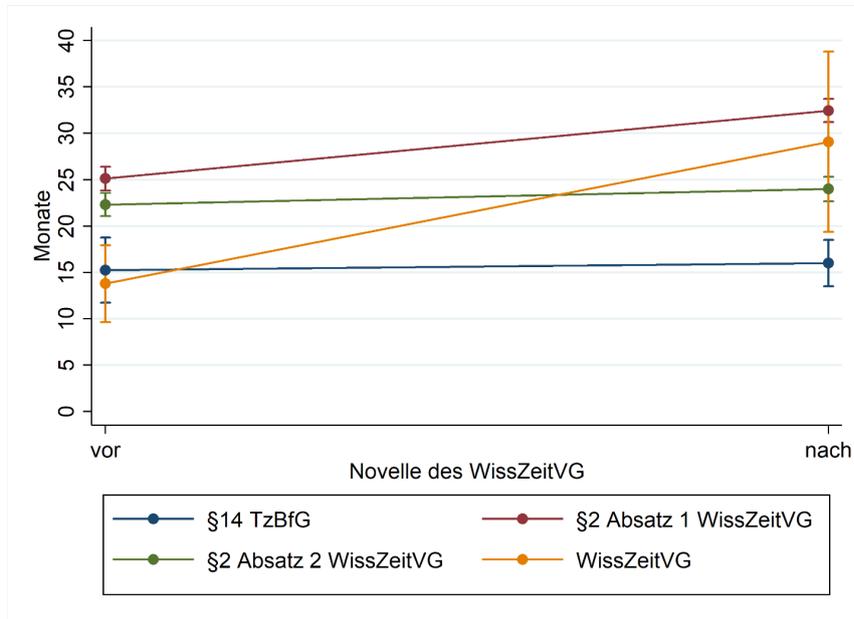


Tabelle 46: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI, Stellen nach § 2 Absatz 1

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	24,5	12,5	12	24	36	84
2014	23,5	13,3	12	24	36	127
2015	27,2	12,6	17	33	36	117
2016 vor d. Novelle	27,0	11,6	16,5	34	36	15
2016 nach d. Novelle	32,8	13,4	28,5	36	36	67
2017	32,3	11,7	24	36	36	124
2018	32,4	8,8	34	36	36	122
2019	32,5	7,0	32	36	36	42
Gesamt	28,9	12,3	20	36	36	698

Tabelle 47: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VI, Stellen nach § 2 Absatz 2

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	17,7	11,6	6,5	16,5	28	56
2014	18,7	11,5	10	15	28,5	108
2015	25,3	14,7	12	24,8	36	176
2016 vor d. Novelle	27,6	10,2	21	26,5	36	26
2016 nach d. Novelle	24,7	11,8	12,5	27	36	103
2017	23,7	12,7	10,5	24	36	123
2018	23,9	12,2	12,5	24	36	81
2019	22,1	12,0	12	27	33,5	17
Gesamt	23,1	12,9	12	24	36	690

Nach den Auswertungen hatte die Novelle des WissZeitVG einen signifikanten Einfluss auf die Stellendauer an der Hochschule VI.

6.7 Hochschule VII

Die Hochschule VII ist eine Fachhochschule, an der im Zuge des WissZeitVG eine Richtlinie verabschiedet wurde. Dem Projekt wurden für den Zeitraum von 2013 bis 2018 311 Stellen übergeben. Zwei Stelle wurden aussortiert, da es sich nicht um Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter handelte, zwei weitere Stellen mussten ausgeschlossen werden, weil es befristete Stellen waren, für die jedoch keine Dauer angegeben war. In acht Anzeigen wurden je zwei Stellen angeboten, somit standen folglich für die Auswertung 324 Stellen zur Verfügung. Im Zeitraum von 2014 bis 2018 wurden 50 bis 60 Stellen ausgeschrieben, 2013 waren es etwa 40 (Tabelle 48). In den Jahren 2013 bis 2018 wurden keine unbefristeten Stellen ausgeschrieben.

Tabelle 48: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VII veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	42	13 %
2014	51	16 %
2015	57	17 %
2016	62	19 %
2017	50	15 %
2018	62	19 %
Gesamt	324	100 %

Die durchschnittliche Laufzeit zeigt für das Jahr 2016 die geringste Laufzeit mit 19 Monaten, wohingegen die durchschnittliche Dauer insgesamt bei 23 Monaten liegt (Tabelle 49). In 2018 ergibt sich eine deutliche Erhöhung der mittleren Laufzeit mit 28 Monaten, welche vor allem durch eine höhere Anzahl von Stellen mit einer Dauer von 36 Monaten und mehr zustande kommt.

Tabelle 49: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VII

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	21,7	9,8	18	24	24	42
2014	23,7	9,7	22	24	25	51
2015	21,7	9,3	22	24	24	57
2016 vor d. Novelle	18,5	7,9	11	24	24	21
2016 nach d. Novelle	18,9	8,9	12	24	24	41
2017	21,4	7,8	24	24	24	50
2018	28,2	14,0	24	24	36	62
Gesamt	22,7	10,5	20	24	24	324

Auch der Vergleich zeigt zwar einen Anstieg um rund zwei Monate nach der Novelle, dieser ist jedoch nicht statistisch bedeutsam (Tabelle 50).

Tabelle 50: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VII

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	171	21,9	0,72	9,5
nach d. Novelle	153	23,5	0,94	11,6

Mittelwertdifferenz=1,5; t=1,3; Welch-Freiheitsgrade=295, p=0,19; R²= 0,01

Durch die lineare Regression (Tabelle 51) ist zu erkennen, dass signifikante Differenzen nach der Stellenart existieren (Modell 2), demnach fällt die Stellendauer bei Projektstellen rund drei Monate höher aus, als bei Assistentinnen und Assistenten. Es gibt keinen Interaktionseffekt (Modell 3), jedoch zeigt sich auch in der Hochschule VII, dass signifikante Differenzen zwischen den Fakultäten bestehen (Modell 4).

Tabelle 51: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VII

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	1,540 (1,32)	2,151 ⁺ (1,83)	-1,098 (-0,74)	2,527 [*] (2,13)
Stellenart		Ref.	Ref.	Ref.
Assistent/in				
Projektstelle		3,085 [*] (2,52)	-0,723 (-0,44)	0,842 (0,58)
wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in		-4,430 (-1,31)	-13,69 ⁺ (-1,89)	-5,485 (-1,65)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle			nicht sign.	
Fakultät				Kontrolliert sign. Differen- zen
Konstante	21,93 ^{***} (27,25)	20,61 ^{***} (21,81)	22,19 ^{***} (21,52)	23,69 ^{***} (18,42)
N	324	314	314	314
R ²	0,005	0,039	0,078	0,128
adj. R ²	0,002	0,027	0,060	0,090

t-Statistik in Klammern; ⁺ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

An der Hochschule VII hat das WissZeitVG nicht zu längeren Laufzeiten geführt.

6.8 Hochschule VIII

Hochschule VIII ist eine Universität, an der im Rahmen des WissZeitVG ein Informationsschreiben veröffentlicht wurde. Es wurden dem Projekt 742 Anzeigen übergeben, davon mussten 242 Anzeigen entfernt werden, da es sich nicht um Stellen für wissenschaftliches Personal handelte. Die Anzeigen beinhalten eine Vielzahl von Stipendien, bei denen zum Teil die Angaben bezogen auf den Stellenumfang sowie die Dauer fehlen. Für die Auswertung stehen 634 Anzeigen zur Verfügung. Die Zahl der Stellen variiert etwas: es wurden 90 bis 100 Stellen pro Jahr ausgeschrieben, eine Ausnahme bildet das Jahr 2016, als 140 Anzeigen veröffentlicht wurden (Tabelle 52).

Tabelle 52: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule VIII veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	97	15 %
2014	87	14 %
2015	78	12 %
2016	142	22 %
2017	106	17 %
2018	105	17 %
2019	19	3 %
Gesamt	634	100 %

Sieben Stellen wurden als unbefristete Stellen ausgeschrieben, davon fünf vor und zwei nach der Novelle, aufgrund der geringen Anzahl wird auf eine quantitative Auswertung verzichtet. Wegen der hohen Anzahl der Stipendien, die ausgeschrieben wurden und in denen häufig die Angabe zur Dauer fehlt, entfallen für die weitere Analyse rund 10 % der Anzeigen.

Die durchschnittliche Laufzeit über alle Stellen pro Jahr beläuft sich auf 29 Monate (Tabelle 53). Im Zeitverlauf zeigen sich jedoch einige Differenzen. In 2016 vor der Novelle beträgt die Laufzeit 36 Monate, davor liegt sie bei 26 (2015) und 27 Monaten (2014), nach der Novelle in 2016 erneut bei 27 Monate und steigt dann 2018 wieder auf 30 Monate an.

Tabelle 53: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule VIII

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	30,7	13,8	24	24	36	79
2014	27,4	12,2	20	24	36	80
2015	26,2	11,5	24	24	36	68
2016 vor d. Novelle	35,4	11,9	32	36	36	42
2016 nach d. Novelle	27,2	10,8	24	30	36	88
2017	27,5	9,7	23,5	30	36	104
2018	30,4	13,3	24	36	36	95
2019	33,3	17,5	24	24	36	19
Gesamt	29,0	12,3	24	30	36	575

Nach dem T-Test lag die Laufzeit vor der Novelle um einen halben Monat höher, jedoch ist diese Differenz nicht signifikant (Tabelle 54).

Tabelle 54: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule VIII

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	269	29,3	0,78	12,8
nach d. Novelle	306	28,7	0,68	11,8

Mittelwertdifferenz=0,6; t=6,5; Welch-Freiheitsgrade=552, p=0,538; $R^2=0,001$

Die Information bezüglich der Stellenart (Modell 2) zeigt nach der linearen Regression (Tabelle 55) ebenfalls keinen Einfluss auf die Laufzeit. Es lässt sich jedoch ein signifikanter Effekt der Fakultät in der Hochschule VIII feststellen (Modell 3).

Tabelle 55: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule VIII

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	0,382 (0,32)	0,413 (0,34)	5,342 (1,03)	2,081 (1,42)
Stellenart		Ref.	Ref.	Ref.
Projektstelle				
Qualifizierungsstelle		-0,914 (-0,36)	0,794 (0,26)	-1,426 (-0,54)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle			keine sign. Differenzen	
Fakultät				kontrolliert sign. Differenzen
Konstante				
<i>N</i>	30,20 ^{***} (37,10)	32,88 ^{***} (4,46)	29,47 ^{***} (10,03)	31,49 ^{***} (9,70)
<i>R</i> ²	407	407	407	407
adj. <i>R</i> ²	0,000	0,001	0,003	0,070

t-Statistik in Klammern; ⁺ *p* < 0,10, ^{*} *p* < 0,05, ^{**} *p* < 0,01, ^{***} *p* < 0,001

In der Hochschule VIII ergibt sich kein Effekt durch das WissZeitVG, jedoch muss dabei auch beachtet werden, dass die Laufzeit bereits zuvor im Durchschnitt bei 29 Monaten lag.

6.9 Hochschule IX

Die Hochschule IX ist eine Fachhochschule, in deren Bundesland im Zuge der Novellierung des WissZeitVG eine Vereinbarung zur Beschäftigung des Personals verabschiedet wurde. Dem Projekt wurden für den Zeitraum von 2013 bis 2018 288 Stellen übergeben, allerdings wurden 14 Stellen aussortiert, da es sich nicht um Stellen für Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler handelte. Zwölf Anzeigen enthielten je zwei Stellen, sodass für die Auswertung 286 Stellen zur Verfügung standen. 2013 wurden etwa 20 Stellen ausgeschrieben, 2014 waren es rund 50 und danach etwa 60 pro Jahr. Für das Jahr 2018 lagen nur die Anzeigen für die erste Hälfte des Jahres vor (Tabelle 56).

Tabelle 56: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule IX veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	19	7 %
2014	52	18 %
2015	60	21 %
2016	66	23 %
2017	58	20 %
2018	31	11 %
Gesamt	286	100 %

Im untersuchten Zeitraum wurden 21 unbefristete Stelle ausgeschrieben, die sich gleichmäßig auf die Zeit vor und nach der Novelle aufteilen. Entsprechend besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Zeitpunkten (Tabelle 58)

Tabelle 57: Unbefristete Stellen an der Hochschule IX

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	140	10	150
	93 %	7 %	
nach d. Novelle	124	11	135
	92 %	8 %	
Gesamt	264	21	285

$X^2(1)=0,2285$, $p=0,633$; Cramers $V=0,03$

Betrachtete man die mittlere Dauer, lag diese 2013 bei 33 Monaten und 2014 bei 34 Monaten. Danach steigt die Stellendauer in 2015 auf 39 Monate an. 2016 vor der Einführung der Novelle beträgt die durchschnittliche Dauer dann nur noch 29 und danach 30 Monate. Im Jahr 2017 reduziert sich die Dauer nochmals auf 28 Monate und beträgt 2018 wieder 34 Monate (Tabelle 58). Ein positiver Effekt des WissZeitVG ist damit zunächst nicht zu erkennen.

Tabelle 58: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule IX

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	32,7	12,9	24	29,8	36	18
2014	33,8	10,8	24	36	36	47
2015	38,5	13,4	24	42,5	48	57
2016 vor d. Novelle	28,9	13,4	19,5	25,5	38	18
2016 nach d. Novelle	29,9	9,5	24,5	29,5	33	41
2017	27,8	8,5	24	24,8	34	54
2018	33,8	9,4	24	36	37	29
Gesamt	32,6	11,5	24	32,5	37,5	264

Vergleicht man die Laufzeit von 35 Monaten vor der Novelle mit den 30 Monaten nach der Novelle, ist ein Rückgang der Dauer zu beobachten, der sogar signifikant ist (Tabelle 59). Diese Differenz wird, wie an der jahresspezifischen Auswertung zu erkennen ist, in erster Linie durch die geringen Laufzeiten in 2016 und 2017 erzeugt.

Tabelle 59: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule IX

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	140	34,9	1,08	12,8
nach d. Novelle	124	30,0	0,83	9,23

Mittelwertdifferenz=5,0; t=3,69; Welch-Freiheitsgrade=254, p=0,000; R²= 0,05

In den Stellenanzeigen fanden sich durchweg keine Angaben zur Stellenart oder zur gesetzlichen Grundlage der Befristung. Als ergänzende Variable kann damit in die lineare Regression nur die Fakultät miteinbezogen werden (Tabelle 60). Es können auch an der Hochschule IX fächerspezifische Differenzen festgestellt werden.

Tabelle 60: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule IX

	Modell 1	Modell 2
nach der Novelle	-5,034 ^{***} (-3,62)	-6,098 ^{***} (-4,74)
Fakultät		kontr. sign. Differenzen
Konstante	34,92 ^{***} (36,66)	33,16 ^{***} (22,91)
N	264	264
R ²	0,048	0,325
adj. R ²	0,044	0,285

t-Statistik in Klammern; ⁺ p < 0,10, * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Für die Hochschule IX scheint es so zu sein, dass die Novelle des WissZeitVG und die damit verknüpfte Einführung der bundeslandspezifischen Regelung in den Jahren 2016 und 2017 zu einer Reduktion

der Laufzeiten geführt hat, da sie sich dann an den geringeren Mindestlaufzeiten orientierten. Die Hochschule IX ist damit ein Beispiel einer Hochschule, an der die Novellierung zu einer Verschlechterung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt hat. Es scheint jedoch so zu sein, dass dieser negative Trend ab 2018 wieder zurückgeht.

6.10 Hochschule X

Die Hochschule X ist eine Universität, an der 2013 eine Vereinbarung zur Vertragslaufzeiten beschlossen wurde. Zur Auswertung wurden 3.655 Anzeigen übergeben. In 176 Anzeigen wurden mehrere Stellen angeboten, welche entsprechend vervielfacht wurden. Insgesamt standen so 3.952 Stellen zur Auswertung zur Verfügung. 2013 waren rund 390 Anzeigen verfügbar, 2014 waren es fast 100 mehr und 2015 und 2016 lag die Zahl bei etwa 580. 2017 und 2018 erhöhte sich die Stellenanzahl nochmals deutlich, in diesen Jahren wurden 750 bzw. 740 Anzeigen veröffentlicht. Zusätzlich wurden im Jahr 2018 auch noch 436 Stellen für das Jahr 2019 veröffentlicht (Tabelle 61).

Tabelle 61: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule X veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	392	10 %
2014	488	12 %
2015	576	15 %
2016	579	15 %
2017	745	19 %
2018	736	19 %
2019	436	11 %
Gesamt	3.952	100 %

Im gesamten Zeitverlauf wurden 44 Stellen als unbefristet ausgeschrieben. Bezogen auf die im Gesamten veröffentlichten Stellen verteilen sie sich anteilig regelmäßig über den Zeitraum. Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Gesetzesnovellierung und der Zahl der unbefristeten Stellen (Tabelle 62).

Tabelle 62: Unbefristete Stellen an der Hochschule X

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	1.622 99 %	14 1 %	1.636 100 %
nach d. Novelle	2.286 99 %	30 1 %	2.316 100 %
Gesamt	3.908	44	3.952

$\chi^2(1)=1,68, p=0,195$; Cramers $V=0,02$

Die durchschnittliche Stellendauer betrug 2013 und 2014 rund 26 Monate. Im Jahr 2015 ist eine leichte Reduktion um einen Monat zu beobachten. Bereits vor der Novellierung im Jahr 2016 steigerten sich die Laufzeiten auf 27 Monate und betrugen danach bis einschl. 2018 30 Monate und lagen 2019 mit 29 Monaten leicht darunter (Tabelle 63).

Tabelle 63: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule X

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	25,5	11,9	12	24	36	376
2014	25,6	11,7	12	24	36	476
2015	24,8	11,4	12	24	36	540
2016 vor d. Novelle	26,5	10,7	18	24	36	174
2016 nach d. Novelle	29,9	11,2	24	36	36	380
2017	29,9	11,1	24	36	36	707
2018	29,7	10,9	24	36	36	704
2019	28,8	11,9	21,5	36	36	425
Gesamt	27,9	11,5	18	36	36	3.782

Im Vergleich mit den durchschnittlichen Laufzeiten ist eine Erhöhung der Stellendauer von 26 auf 30, also um vier Monate, zu erkennen. Dieser Unterschied ist nach dem T-Test bedeutsam (Tabelle 64).

Tabelle 64: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule X

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	1.566	25,4	0,29	11,5
nach d. Novelle	2.216	29,6	0,24	11,2

Mittelwertdifferenz=4,2; $t=11,22$; Welch-Freiheitsgrade=3307, $p=0,000$; $R^2=0,03$

Lediglich bei etwa einem Viertel der Stellen wurde eine Angabe zur Stellenart (Doktorandenstelle, Akademische/r Rät/in, Projektstelle, Postdoc) gemacht. Da dies immerhin mehr als 900 Stellen betrifft, wurde für diese Fälle eine lineare Regression berechnet (Tabelle 65, Modell 2). Akademische Rätinnen und Räte haben demnach eine Stellenlaufzeit, die etwa acht Monate höher ausfällt als die bei Doktorandinnen und Doktoranden. In den Anzeigen, in denen eine Projektstelle angeboten wur-

de, ist die durchschnittliche Laufzeit rund drei Monate kürzer. Die Stellendauer von Postdocs ist ebenfalls etwas kürzer, die Differenz zu den Doktorandinnen und Doktoranden beträgt zwei Monate. Diese Unterschiede ergeben sich sowohl vor als auch nach der Novelle. Ein Interaktionseffekt zeigt sich damit nicht (Modell 3). Zwischen den einzelnen Fächern kommt es zu signifikanten Differenzen (Modell 4).

Tabelle 65: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule X

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	4,226 ^{***} (11,29)	4,696 ^{***} (6,66)	4,420 ^{***} (4,22)	5,046 ^{***} (6,96)
Stellenart				
Doktorandenstelle		Ref.	Ref.	Ref.
Akademische Rätin/ Akademischer Rat		8,112 ^{***} (3,39)	8,459 ^{***} (3,32)	8,112 ^{***} (3,39)
Projektstelle		-3,040 ^{**} (-3,19)	-4,090 ^{**} (-2,72)	-3,040 ^{**} (-3,19)
Postdoc		-1,811 [*] (-2,25)	-1,885 (-1,62)	-1,811 [*] (-2,25)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle Fakultät			keine sign. Dif- ferenzen	kontrolliert sign. Differen- zen
Konstante				
<i>N</i>	25,39 ^{***} (88,58)	27,42 ^{***} (45,19)	27,54 ^{***} (39,46)	27,46 ^{***} (25,07)
<i>R</i> ²	3782	922	922	922
adj. <i>R</i> ²	0,033	0,063	0,065	0,143

t-Statistik in Klammern; ⁺ $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$

An der Hochschule X führte die Novelle des WissZeitVG zu einem Anstieg der Laufzeit in den veröffentlichten Stellen. Eine Erhöhung der Zahl der Ausschreibung von unbefristeten Stellen liegt dagegen nicht vor.

6.11 Hochschule XI

An der Hochschule XI als Universität wurden im Zuge der Novellierung des WissZeitVG Leitlinien zur Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal veröffentlicht. Dem Projekt wurden für den Zeitraum 3.235 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übergeben. In 51 Anzeigen wurde mehr als eine Stelle angeboten, weshalb diese entsprechend vervielfacht wurden. Insgesamt konnten damit 3.340 Stellen in die Auswertung eingehen. Die Zahl der veröffentlichten Stellen lag 2013 bei etwa 410. 2014 waren es mit 590 deutlich mehr. 2015 wurden 510 Stellen ausgeschrieben, 2016 waren es 570 und 2017 690 Stellen. 2018 wurden rund 100 Anzeigen weniger veröffentlicht (Tabelle 66).

Tabelle 66: Anzahl der Stellenanzeigen, die 2013 bis 2018 an der Hochschule XI veröffentlicht wurden

Jahr	absolute Häufigkeit	relative Häufigkeit
2013	408	12 %
2014	588	18 %
2015	513	15 %
2016	566	17 %
2017	683	20 %
2018	582	17 %
Gesamt	3.340	100 %

Im Beobachtungszeitraum wurden in 214 Fällen unbefristete Stellen ausgeschrieben, die mehrheitlich in den Zeitraum nach der Novelle fallen, sodass nach der Novelle fast doppelt so viele unbefristete wie befristete Stellen veröffentlicht wurden. Der X^2 -Test zeigt, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Einführung der Novelle und der Anzahl der unbefristeten Stellen gibt (Tabelle 67).

Tabelle 67: Unbefristete Stellen an der Hochschule XI

Jahr	befristet	unbefristet	Gesamt
vor d. Novelle	1.555 96 %	72 4 %	1.627
nach d. Novelle	1.571 92 %	142 8 %	1.713
Gesamt	3.126	214	3.340

$X^2(1)=20,77$, $p=0,00$; Cramers $V=0,08$

In 33 Stellen war die Befristungsdauer unbekannt, weshalb diese nicht in die Auswertung in Tabelle 68 eingehen. Die durchschnittliche Laufzeit vor der Novelle betrug im Jahr 2013 21 Monate, 2014 22, 2015 24 und 2016 vor der Novelle 22 Monate. Nach der Gesetzesnovelle stieg die Dauer sprunghaft in den Folgejahren auf 29 Monate an (Tabelle 68).

Tabelle 68: Stellendauer in Monaten nach Jahren der Hochschule XI

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	20,9	13,0	9,75	23	36	392
2014	21,8	12,3	12	24	36	565
2015	23,5	12,3	12	24	36	478
2016 vor d. Novelle	22,0	12,4	12	18	36	114
2016 nach d. Novelle	28,6	10,6	24	36	36	392
2017	28,5	12,5	18	36	36	633
2018	29,0	11,6	24	36	36	518
Gesamt	25,4	12,6	12	24,8	36	3092

Der in Tabelle 68 zu beobachtende Anstieg zeigt sich auch bei der Gegenüberstellung der Laufzeiten in Tabelle 69. Vor der Novelle lag die Dauer bei rund 22 Monaten und nach der Novelle bei etwa 28 Monaten. Demnach hat sich die Laufzeit durch die Novellierung um fast sieben Monate erhöht. Dieser Unterschied ist nach dem T-Test signifikant (Tabelle 69). Die Stärke des Zusammenhangs fällt mit einem R^2 von 7 % eher gering aus.

Tabelle 69: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für die Hochschule XI

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	1.549	22,1	0,32	12,5
nach d. Novelle	1.543	27,7	0,29	11,8

Mittelwertdifferenz=6,6; t=15,06; Welch-Freiheitsgrade=3081, p=0,000; $R^2=0,07$

In fast allen Anzeigen wurde die Stellenart (Projektstelle, Arzt/Ärztin, Lehrkraft für besondere Aufgaben, wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in) angegeben. Die Stellendauer beim ärztlichen Personal war um etwa drei Monate höher als bei den Projektstellen. Lehrkräften für besondere Aufgaben wurden Stellen mit einer im Schnitt um drei Monate geringeren Laufzeit als Projektmitarbeitenden angeboten. Die Stellendauer fiel bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am höchsten aus, die entsprechenden Anzeigen versprachen eine um vier Monate länger Laufzeit als die Projektstellen (Tabelle 70, Modell 2). Diese Differenzen zeigten sich sowohl vor als auch nach der Novellierung, ein Interaktionseffekt liegt nicht vor (Modell 3). Wie auch an den anderen Hochschulen gab es an der Hochschule XI signifikante Differenzen zwischen den Fakultäten (Modell 4).

Tabelle 70: Lineare Regression der Stellendauer der Hochschule XI

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
nach der Novelle	6,480 ^{***} (14,79)	5,385 ^{***} (11,86)	6,729 ^{***} (5,70)	5,561 ^{***} (12,28)
Stellenart		Ref.	Ref.	Ref.
Projektstelle				
Arzt/Ärztin		2,562 [*] (2,12)	2,305 (1,51)	4,533 ^{***} (3,56)
Lehrkraft für besondere Aufgaben		-2,587 [*] (-2,40)	-2,350 (-1,61)	-3,048 ^{**} (-2,62)
wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in		4,425 ^{***} (7,81)	4,895 ^{***} (7,36)	4,181 ^{***} (7,22)
Interaktion: Stellenart* nach der Novelle			keine sign. Differenzen	
Fakultät				sign. Differenzen
Konstante				
<i>N</i>	22,19 ^{***} (71,86)	19,65 ^{***} (40,70)	19,38 ^{***} (36,51)	21,23 ^{***} (31,12)
<i>R</i> ²	3054	3054	3054	3054
adj. <i>R</i> ²	0,067	0,096	0,097	0,125

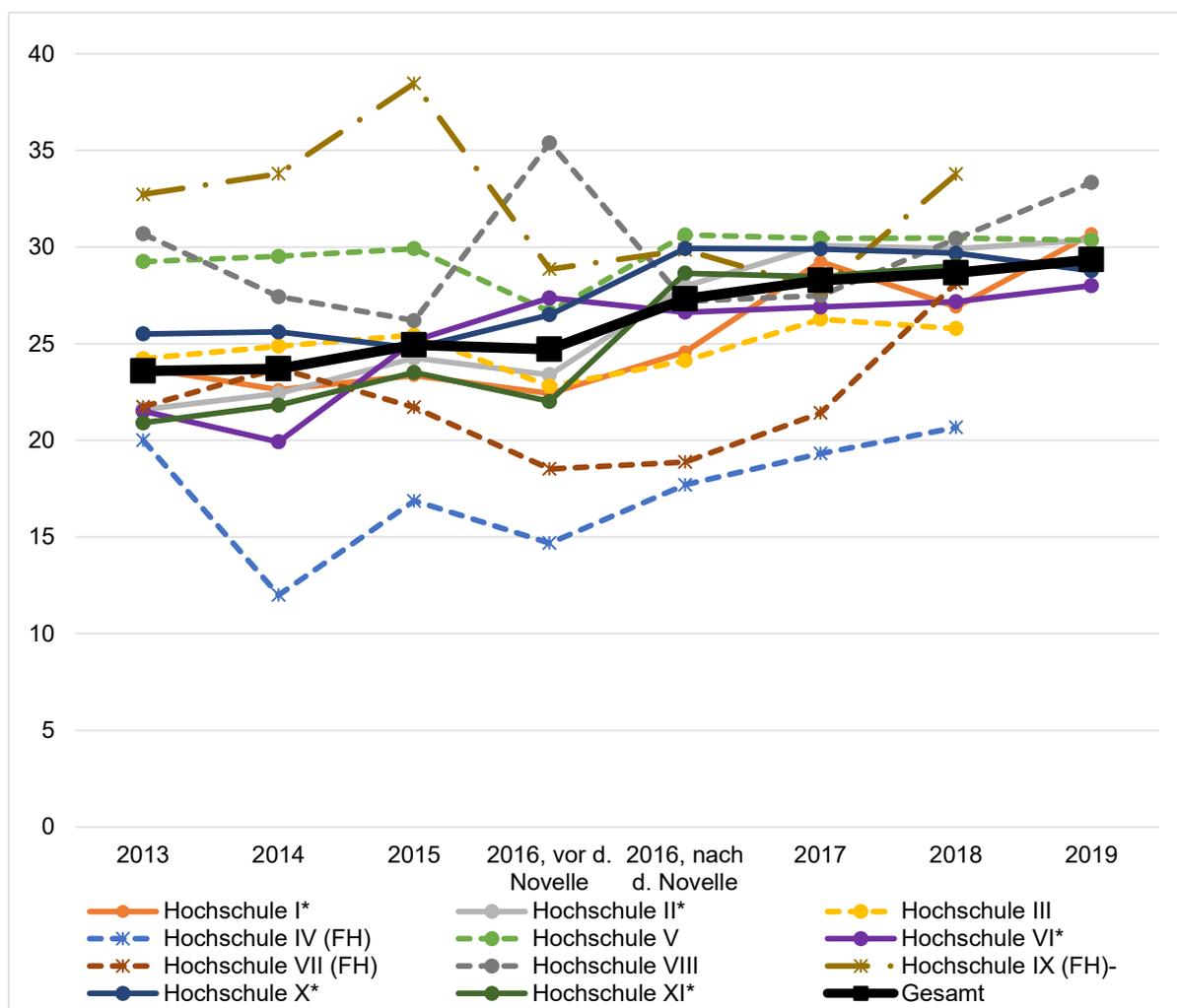
t-Statistik in Klammern; ⁺ $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$

An der Hochschule XI zeigte sich ein deutlicher Einfluss der Novelle des WissZeitVG. Darüber hinaus würde eine größere Anzahl von unbefristeten Stellen nach der Gesetzesnovellierung ausgeschrieben.

6.12 Zusammenfassung

In Abbildung 30 finden sich die Mittelwerte der Laufzeiten aller untersuchten Hochschulen. Insgesamt zeigte sich für fünf von elf (durchgezogene Linien) ein positiver Effekt des WissZeitVG auf die Vertragslaufzeit, an fünf weiteren (gestrichelte Linien) hingegen kein Effekt und an einer Hochschule (Strich-Punkt) ein negativer Einfluss des WissZeitVG.

Abbildung 30: Stellendauer in Monaten nach Jahren nach allen Hochschulen



Die Hochschule, bei der sich ein negativer Effekt zeigt, ist Hochschule VII, dort waren in den Jahren 2013 bis 2015 die mit Abstand höchsten Laufzeiten zu finden. Nach der Novelle verringern sich diese deutlich und man kann vermuten, dass eine Angleichung an geringere Mindestlaufzeiten, der dann gültigen Leitlinien erfolgte. In den beiden übrigen Fachhochschulen (Hochschule IV und Hochschule VII) ist kein signifikanter Effekt zu beobachten, hier lag die Laufzeit jedoch deutlich unter der der übrigen Hochschulen. An den Universitäten, an denen keine Wirkung des WissZeitVG aufgetreten ist (Hochschulen III, V, VIII), bewegt sich die Laufzeit im Vergleich an zweien über der an den anderen Hochschulen und an der Hochschule III leicht unter den sonst üblichen Laufzeiten. Vereinzelt ist an diesen Hochschulen jedoch zu erkennen, dass nach der Novelle etwas höhere Mittelwerte folgen als zuvor. Die geringen Differenzen führen allerdings nicht dazu, dass die Unterschiede signifikant ausfallen. Bei der Betrachtung der Hochschulen I, II, VI, X und XI ist in den meisten Fällen ein deutlicherer Knick in der Kurve mit der Einführung des WissZeitVG zu verzeichnen. Diese Differenzen sowie die kleineren Veränderungen an den übrigen Hochschulen führen folglich im Ergebnis dazu, dass bei der gemeinsamen Betrachtung (schwarze Linie in der Abbildung) ein Effekt nach der Novelle sichtbar wird.

Betrachtet man die Laufzeiten der fast 17.400 Ausschreibungen im Gesamten nach Jahren, ist dieser Effekt ebenfalls zu erkennen. Während die Laufzeit 2013 und 2014 24 Monate betrug und 2015 sowie im Jahr 2016 vor der Gesetzesnovellierung bei 25 Monaten lag, stellt sich nach der Novellierung eine Erhöhung auf 27 Monate ein. 2017 sind es dann 28 und 2018 sowie in den für 2019 ausgeschriebenen Stellen 29 Monaten. Bei der Betrachtung der Mediane ist ebenfalls zu sehen, dass vor der Novellierung der Median bei 24 Monaten lag und damit die Hälfte der Stellen eine Laufzeit hatte, die zwei Jahre und länger betrug. Nach der Novellierung im Jahr 2017, hatte die Hälfte der Stellen eine Laufzeit von drei Jahren oder mehr. Auch bezogen auf die kürzeren Laufzeiten lassen sich deutliche Veränderungen feststellen: vor der Gesetzesnovelle betrug die Laufzeit in 25 % der Fälle ein Jahr oder weniger und nach der Novelle in 2016 sind es 1,5 Jahre und 2018 bereits fast zwei Jahre (Tabelle 71).

Tabelle 71: Stellendauer in Monaten nach Jahren aller Hochschulen

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	1. Quartil	Median	3. Quartil	N
2013	23,6	12,6	12	24	36	2.245
2014	23,7	12,3	12	24	36	2.645
2015	24,9	12,5	12	24	36	2.838
2016 vor d. Novelle	24,7	12,2	12	24	36	662
2016 nach d. Novelle	27,3	11,9	18	32	36	2096
2017	28,3	11,8	21	36	36	3180
2018	28,7	11,8	23	36	36	2948
2019	29,3	11,6	24	36	36	749
Gesamt	26,3	12,3	15	25	36	17.363

Nach dem T-Test ist diese Differenz, über alle Hochschulen berechnet, auch statistisch signifikant. Vor der Novelle lag die durchschnittliche Laufzeit in den rund 8.400 Anzeigen bei 24 Monaten und nach der Novelle in den fast 9.000 Anzeigen bei 28 Monaten (Tabelle 72).

Tabelle 72: Zweiseitiger T-Test für unabhängige Stichproben mit Welch-Korrektur für alle Hochschulen

Gruppen	N	Mittelwert	Standardfehler	Standardabweichung
vor d. Novelle	8.390	24,2	0,14	12,5
nach d. Novelle	8.973	28,3	0,13	11,8

Mittelwertdifferenz=4,1; t=22,9; Welch-Freiheitsgrade=17.116, p=0,000; R²=0,03

Die Studie kommt damit insgesamt zu dem Schluss, dass die Novellierung des WissZeitVG zu einer signifikanten Veränderung der Laufzeiten geführt hat. Über alle untersuchten Hochschulen hinweg lässt sich eine Erhöhung der Laufzeiten von durchschnittlich vier Monaten feststellen. Es muss jedoch festgehalten werden, dass an keiner der untersuchten Fachhochschulen ein positiver Effekt gefunden werden konnte und in einem Fall die Orientierung an den Mindeststandards sogar zu einer Verschlechterung geführt hat.

7 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie hatte die Ziele, die Novelle des WissZeitVG zu evaluieren und zu untersuchen, wie sich der Anteil befristeter zu unbefristeten Stellen sowie die Vertragslaufzeiten nach der Novelle verändert haben. Zudem sollte untersucht werden, inwieweit Universitäten und Fachhochschulen die Anforderungen des WissZeitVG mittels bürokratischer Routinen im Organisationsalltag bewältigen. Darüber hinaus wurden die Änderungen in den Landeshochschulgesetzen und in der Novelle betrachtet.

Das 2007 in Kraft getretene WissZeitVG regelte die befristete Beschäftigung von nicht professoralem wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland. Die Evaluation des Gesetzes ergab im Jahr 2011, dass mehr als die Hälfte der geschlossenen Verträge eine Laufzeit von weniger als einem Jahr aufwies (Jongmanns 2011, S. 71). In den letzten Jahren wurde die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an deutschen Hochschulen von unterschiedlichen Seiten diskutiert und letztlich als insgesamt problematisch klassifiziert. Die Bundesregierung stellte fest, dass „der Anteil von Befristungen“ als auch „insbesondere [Befristungen] auf sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint“ (BT-Drs. 18/6489 2015, S. 1). Daher wurde das WissZeitVG im Jahr 2016 novelliert. Es wurde erklärt, dass die Befristungsdauer der „angestrebten Qualifizierung angemessen“ sein soll, und in Bezug auf Drittmittelbefristungen festgelegt, dass die Vertragsdauer dem Projektzeitraum entsprechen „soll“. Eine Spezifizierung, was unter Qualifizierung zu verstehen ist und wie eine angemessene Laufzeit festzulegen ist, wurde im Bundesgesetz nicht gegeben. Auch Bestimmungen zu Mindestvertragslaufzeiten, wie vom Bundesrat gefordert, wurden nicht verabschiedet. Jedoch wurden zum Teil auf Bundeslandebene Mindestvertragslaufzeiten festgelegt. Beispielsweise beträgt der Minimalstandard in Schleswig-Holstein (bei Stellen aus Globalmitteln) und Mecklenburg-Vorpommern drei Jahre. U.a. in Bayern, Niedersachsen und dem Saarland gibt es Mindestzeiten bei der Ernennung von Akademischen Rätinnen und Räten auf Zeit. Diese bundeslandspezifischen Vereinbarungen erleichtern die Handhabung an den Hochschulen, wobei sie gleichzeitig auch als Eingriff in die Hochschulautonomie gewertet werden können.

Das nicht professorale wissenschaftliche Personal bildet die größte Gruppe des wissenschaftlichen Personals an Universitäten. An den Fachhochschulen gibt es derzeit noch etwas mehr Professorinnen und Professoren als nicht professorales hauptberufliches wissenschaftliches Personal.

Das Gesamtbefristungsniveau des nicht professoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals stieg von 2000 bis 2018 deutlich an, an den Universitäten und vergleichbaren Hochschulen erhöhte es sich von 75 % auf 82 % und an den Fach- und Verwaltungshochschulen von 30 % auf 64 %. Betrachtete man nur die Gruppe der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, vergrößerte sich der Befristungsanteil im gleichen Zeitraum von 79 % auf 89 %. Die Novellierung des WissZeitVG zeigt keinen positiven Effekt auf den Befristungsanteil, jedoch ergibt sich eine Erhöhung des Befristungsanteils im Jahr 2007 nach der Einführung des WissZeitVG in allen Analysen. Es scheint, dass das Gesetz Befristungsmöglichkeiten ausgeweitet hat und die Hochschulen diesen Spielraum ausnutzen. Auch spezifische Analysen nach Geschlecht, Stellenumfang und Fächerzugehörigkeit des Personals sowie Bundesland machten keinen Einfluss der Novellierung deutlich.

Die Zahl der Promotionen in Deutschland stieg im Zeitraum von 1994 bis 2018 nur leicht an, wohingegen sich die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als verdoppelt hat. Demnach erwirbt eine Vielzahl der befristeten Beschäftigten während ihrer Beschäftigung keine formale Qualifizierung an den Hochschulen. Inwieweit es zu nicht formalen Qualifizierungen kommt, ist unklar. Das nicht professorale wissenschaftliche Personal erbringt jedoch im Rahmen der Beschäftigung in einem erheblichen Ausmaß wissenschaftliche Dienstleistungen für die Hochschulen und Dritte.

Neben der Betrachtung der gesetzlichen Lage sowie der Auswertung der amtlichen Statistik wurden eigens für die Studie an insgesamt 16 Hochschulen qualitative und quantitative Daten erhoben. In die Auswertung gingen Leitfadeninterviews von zwölf Hochschulen, Dokumente wie Merkblätter, Vertragsvorlagen, Richtlinien oder Ähnliches von 13 Hochschulen ein und elf Hochschulen stellten Stellenanzeigen für den Zeitraum von 2013 bis 2018 zur Verfügung. Die Interviews wurden in sieben Fällen mit der jeweiligen Personalabteilung und in fünf Fällen mit den Personalräten geführt. Um die Allgemeingültigkeit der Ergebnisse der ausgewählten Hochschulen abzuschätzen, fand ein Abgleich der Kennzahlen (Anzahl der Studierenden, Ausgaben und Drittmittel) statt. Für die Universitäten wird davon ausgegangen, dass die Daten der ausgewählten sich nicht maßgeblich von der der Gesamtzahl der Universitäten in Deutschland unterscheiden. Im Fall der Fachhochschulen ist dies dagegen nicht der Fall: die untersuchten Fachhochschulen sind deutlich größer und haben höhere Ausgaben. Die fachhochschulspezifischen Auswertungen können damit lediglich einen Hinweis auf die Lage an den Fachhochschulen in Deutschland geben.

Die Hochschulen haben im Zuge der Gesetzesnovellierung größtenteils neue bürokratische Routinen entwickelt. Es wurden Qualifizierungsziele formaler Art (Promotion und Habilitation), aber auch eine Vielzahl von weiteren Qualifizierungszielen in den entsprechenden Dokumenten festgehalten. Die Offenheit der nicht formalen Ziele wird kontrovers diskutiert. Sowohl die Interviewten der Personalabteilungen als auch der Personalräte sehen darin die Gefahr, dass kleinteilige Qualifizierungsziele formuliert werden. Auf der anderen Seite ermöglicht die Offenheit Zwischenfinanzierungen im Sinne der Beschäftigten zur bewerkstelligen. Die Vertragsdauer ist zum größten Teil bezogen auf die formalen Qualifizierungsziele durch eigene oder bundeslandspezifische Regelungen festgelegt. Diese Regelungen stellen eine Neuerung dar, die es vor 2016 kaum gab. Die Befristung nach Drittmitteln wird eher selten angewandt, da auch bei drittmittelfinanzierten Stellen häufig eine Befristung nach § 2 Absatz 1 (Qualifizierungsbefristung) angestrebt wird, um die familienpolitische Komponente anzuwenden. Der Hinweis, wonach sich die Vertragsdauer nach der Projektdauer richten soll, wird, wie in den Interviews betont wurde, streng ausgelegt. Bis auf eine Ausnahme findet an allen befragten Hochschulen ein Abgleich der Drittmittelzuwendungen mit den Arbeitsverträgen durch die Personalabteilungen statt.

Im Zuge der Umsetzung der Novelle, aber auch im Nachgang lässt sich für die Personalabteilungen ein erhöhter Arbeitsaufwand feststellen, da bei einer Qualifizierungsbefristung die Qualifizierung sowie die Angemessenheit der Befristungsdauer festgehalten bzw. hinterfragt werden muss und bei Drittmittelbefristungen ein Abgleich der Laufzeiten erfolgt. Dadurch steigen die Beratungsleistungen aufseiten der Personalabteilungen. Den Personalabteilungen kommt dadurch eine besondere Rolle zu. Sie verfügen über spezifisches Wissen und können Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter entsprechend der Vereinbarung im Sinne längerer oder kürzerer Vertragslaufzeiten beraten. Sie tragen damit in einem nicht unerheblichen Maß zur Befristungskultur an den Hochschulen bei.

Die befragten Personalabteilungen bewerten trotz des Mehraufwands die Novelle des WissZeitVG als praktikabel. Durch entsprechende Merkblätter oder Richtlinien haben sich die Hochschulen Instrumente erarbeitet, die eine Handhabung der Befristung nach dem WissZeitVG innerhalb der bürokratischen Routine ermöglicht. In einigen Gesprächen werden Kulturänderung teils explizit benannt, teils implizit beschrieben. Durch das Festhalten des Befristungsgrunds ist eine Auseinandersetzung mit ebendiesem Grund aufseiten der Mittelbewirtschafterinnen und Mittelbewirtschafter nun unumgänglich geworden.

Die Gesetzesnovelle wird jedoch auch durchaus kritisch diskutiert, sie wird als „Kosmetik“ für eine schlechte Grundfinanzierung verstanden. Aus Sicht der Befragten kann das Gesetz nicht zur Verringerung des Befristungsanteils beitragen. Daneben konnte das Problem, dass aufgrund einer hohen Lehr- oder Verwaltungsbelastung keine formale Qualifizierung realisiert werden kann, ausgemacht werden. In diesem Zuge wurde auch thematisiert, dass, auch wenn das Qualifizierungsziel festgelegt wird, die Umstände und die Gegebenheiten, unter denen die Qualifizierung stattfinden soll, weder erfasst noch evaluiert werden. Es ist annehmbar, dass die „Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung“ (§ 2 Absatz 1) durch eine Festlegung dieser Umstände und deren Evaluation förderlich für die Qualifizierung wäre. Daneben kann auch eine Orientierung von Vertragslaufzeiten zur Qualifizierung an den üblichen Zeiten nur erfolgen, wenn diese üblichen Zeiten zuvor erfasst wurden.

Im Rahmen der Studie wurden fast 17.400 Stellenanzeigen von elf Hochschulen kodiert und ausgewertet. Insgesamt zeigt sich an fünf von elf ein positiver, an fünf weiteren kein und an einer Hochschule ein negativer Einfluss des WissZeitVG auf die ausgeschriebene Stellendauer. Betrachtet man die Laufzeiten der Ausschreibungen im Gesamten nach Jahren ist insgesamt ein positiver Effekt zu erkennen. Während die Laufzeit vor der Gesetzesnovellierung bei 24 bzw. 25 Monaten lag, stellt sich nach der Novellierung eine Erhöhung auf 27 Monate ein. In den Folgejahren erhöht sich die Laufzeit zunächst auf 28 und dann auf 29 Monate. Bei der Betrachtung der Mediane ist ebenfalls zu sehen, dass vor der Novellierung dieser bei 24 Monaten lag und damit die Hälfte der Stellen eine Laufzeit von zwei Jahren und länger hatte. Nach der Novellierung betrug in der Hälfte der Fälle die Laufzeit drei Jahre oder mehr. Der T-Test ergab, dass sich die durchschnittliche Laufzeit vor 2016 signifikant von der nach der Novelle unterscheidet. Nach den ausgewerteten Stellenanzeigen hatte die Novellierung des WissZeitVG einen positiven Effekt auf die Stellendauer. Dieser Effekt muss jedoch als eher klein, auch im Verhältnis zu beispielsweise den fächerspezifischen Differenzen, betrachtet werden.

Ab 2016 können an den Hochschulen längere Vertragslaufzeiten in den Stellenanzeigen beobachtet werden. Theoretisch könnte es hier Alternativerklärungen geben. Es wäre möglich, dass die längeren Laufzeiten eine Reaktion auf eine Verschärfung des Arbeitsmarktes darstellen. Durch eine Kräfteverschiebung zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber könnten die Hochschulen im Wettbewerb um gute Arbeitnehmerinnen und -nehmer gezwungen sein, bessere Beschäftigungsbedingungen zu schaffen (Gassmann/Emrich 2018). Gegen diese Vermutung spricht allerdings, dass die positiven Entwicklungen im Akademikerarbeitsmarkt, nahe der Vollbeschäftigung, zeitlich vor der Gesetzesnovelle liegen und damit vorher ein Anstieg zu beobachten sein müsste, was nicht der Fall ist. Daher kann man davon ausgehen, dass die längeren Vertragslaufzeiten keine Reaktionen der Hochschulen auf die besseren Arbeitsmarktbedingungen sind (Gassmann/Emrich 2018), sondern eher eine Reaktion auf das WissZeitVG darstellen.

Es ist festzuhalten, dass die Analyse der Vertragsdauer mit Hilfe von Stellenanzeigen mit Einschränkungen verbunden ist. Insgesamt wird mit den Stellenausschreibungen eine Teilmenge der geschlossenen Verträge erfasst. Zum einen ist nicht zu erwarten, dass ausnahmslos alle ausgeschriebenen Stellen auch in der vorgesehenen Art besetzt werden, außerdem gehen Verträge ohne Ausschreibung sowie Anschlussverträge nicht in die Auswertung ein. Es ist annehmbar, dass Anschlussverträge deutlich kürzere Laufzeiten haben. Die in den Stellenanzeigen durchschnittliche gefundene Laufzeit wird damit über der Laufzeit der Gesamtzahl aller an den Hochschulen geschlossenen Verträge liegen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich der gefundene positive Effekt auch bei der Betrachtung aller Verträge zeigen sollte. Dafür spricht, dass die Novellierung des WissZeitVG dazu geführt hat, dass bürokratische Routinen entwickelt wurden, in deren Rahmen bei einer Befristung nach § 2 Absatz 1 die Qualifizierungsziele und die Dauer dokumentiert werden sowie bei einer Befristung nach § 2 Absatz 2 die Dauer der Projektlaufzeit entsprechen muss. Um die Unwirksamkeit der entsprechenden Befristung zu vermeiden, scheinen die Hochschulen längere Vertragslaufzeiten zu vereinbaren als vor der Novellierung. Zudem gibt es Anhaltspunkte für das Einsetzen einer Kulturänderung.

8 Diskussion

Die Studie konnte zeigen, dass sich das Befristungsniveau durch die Gesetzesnovellierung nicht verändert, sich jedoch eine Wirkung bezogen auf längere Vertragslaufzeiten einstellt hat. Es muss allerdings abgewartet werden, ob sich dieser Trend weiterfortsetzen wird. So wäre grundsätzlich denkbar, dass sich durch zukünftige Rechtsprechungen auch kürzere Laufzeiten als zulässig herausstellen und damit der gemessene Effekt wieder aufgehoben wird (Gassmann/Emrich 2018). Generell scheint es, dass sich laut der Ergebnisse der Leitfadeninterviews, eine Kulturänderung in Gang gesetzt wurde (Ullrich 2016; Münch 2016; Gassmann/Emrich 2018) und an den Hochschulen ein Umdenken stattfindet.

Nach den Ergebnissen lässt sich ein weites Verständnis des Qualifizierungsbegriffs sowohl in der Gesetzesbegründung als auch in der Praxis feststellen (vgl. Übersicht zu den Qualifizierungszielen Tabelle 17), wobei gleichzeitig die Höchstbefristungsdauer für die Beschäftigung nach § 2 Absatz 1, um eine Qualifizierung zu erwerben, klar mit dem Erwerb der Promotion verknüpft ist. So können Beschäftigte erst nach ihrer Promotion, um weitere sechs bzw. in der Medizin neun Jahre befristet beschäftigt werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der ersten Phase eine nicht formale Qualifizierung erwerben, sind damit schlechter gestellt als solche, die im gleichen Zeitraum promovieren, auch wenn sich beide Gruppen im Sinne ihrer jeweiligen Arbeitsverträge und des WissZeitVG qualifizieren. Es zeigt sich damit eine gewisse Unstimmigkeit im Gesetz, sodass sich die Frage stellt, warum der Gesetzgeber eine weite Auslegung des Qualifizierungsbegriffs vorsieht, die für die Person, je nachdem, ob eine Promotion oder eine nicht formale Qualifizierung erworben wurde, in der zweiten Phase zu unterschiedliche Rechtsfolgen bezogen auf die Befristbarkeit des Arbeitsverhältnisses in der Wissenschaft führt.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen verfügen über das Privileg, das WissZeitVG anzuwenden, welches weitergehende Befristungen erlaubt als das TzBfG. Dies wird zum einen mit der Ermöglichung von Qualifizierungsgelegenheiten sowie zum anderen mit der Wahrung der Innovationskraft begründet (Preis/Ulber 2017; Müller-Glöge 2019), wobei der letzte Punkt nie wissenschaftlich überprüft wurde. Der Vergleich der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten mit der Zahl der Promotionen von 1994 bis 2018 legt die Vermutung nahe, dass ein erheblicher Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer befristeten Beschäftigung keine formale Qualifizierung in Form einer Promotion erwirbt. Während sich die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 1994 (84.000) bis 2018 (177.000) mehr als verdoppelt hat, erhöhte sich die Zahl der Promotionen in Deutschland lediglich von 22.400 auf 27.800. Generell war bereits von den siebziger Jahren bis in die achtziger Jahre ein Sinken der Promotionsrate zu beobachten (Holtkamp/Fischer-Bluhm/Huber 1986, S. 16). Damit kann zumindest, wenn unter Qualifizierungsgelegenheiten vornehmlich die Ermöglichung der Erlangung der formalen Qualifizierung Promotion verstanden wird, die Verwirklichung dieses Ziels in Frage gestellt werden. Die Vermutung liegt nahe, dass eine große Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „normale“ Erwerbsarbeiterinnen und -arbeiter geworden sind (Weber 1923, S. 32) und im Rahmen ihrer Tätigkeit in erster Linie Dienstleistungen in Lehre und Forschungsprojekten erbringen. Zudem sind sie im Rahmen der hohen normativen Bindung an die Institution Universität auch noch bereit, in einem hohen Ausmaß Mehrarbeit zu leisten (Gassmann 2018a). Es wäre damit zu diskutie-

ren, inwieweit die Rechtfertigung der Anwendung eines Sonderbefristungsgesetzes vertretbar ist, wenn innerhalb der Befristung nicht vornehmlich formale Qualifizierungen erworben werden.

Die familienpolitische Komponente wurde 2007 im WissZeitVG mit dem Ziel, „sowohl Müttern als auch Vätern [zu] helfen, die Anforderungen von Beruf und Familie leichter als bisher miteinander zu vereinbaren“ (BT-Drs. 16/3438 2006, S. 9), eingeführt. Untersuchungen hatten ergeben, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen häufiger kinderlos sind als Frauen vergleichbaren Alters (BT-Drs. 16/3438 2006, S. 8).⁴⁵ Fasst man die familienpolitische Komponente so auf, dass sie auch auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft abzielt⁴⁶, zeigt sich jedoch bei genauerer Betrachtung, dass dies nicht zum Erfolg führt. Mithilfe von Befragungsdaten, die an einer Universität erhoben wurden (vgl. Gassmann 2018a; 2018c), wurde das geschlechtsspezifische Zeitinvestment in die Kinderbetreuung und die Arbeitszeit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung des Einsatzes der jeweiligen Partnerin bzw. des Partners untersucht. Zwischen kinderlosen Männern und Frauen zeigt sich nach statistischer Kontrolle u.a. des Fachs keine Differenz im Stellenumfang. Betrachtete man jedoch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, stellt man fest, dass die Mütter weniger arbeiten als die Väter (Gassmann 2018c). Dies spiegelt sich auch entsprechend in der Kinderbetreuung wider (Gassmann 2018a).⁴⁷ Die im WissZeitVG vorgesehene Verlängerung erfolgt jedoch ohne Bezug auf den tatsächlichen Betreuungsanteil, wodurch durchschnittlich Männer mit Kindern aufgrund der geringeren Zeitaufwendung bei der Kinderbetreuung, gegenüber Frauen mit Kindern relativ gesehen einen Vorteil erlangen. Im Ergebnis trägt die familienpolitische Komponente zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiter bei, die sich nicht oder nur in geringem Ausmaß in die Kinderbetreuung einbringen und führt damit relativ zu einer Schlechterstellung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Bei einer erneuten Anpassung des WissZeitVG sollte überlegt werden, inwieweit diesem Sachverhalt Rechnung getragen werden kann.

Das Bildungsministerium für Bildung und Forschung hat 2019 die „Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ ausgeschrieben. Mittels dieser Evaluation soll der Erfolg des „Kernanliegens“ der Novelle, die Eindämmung der unsachgemäßen Kurzbefristungen, überprüft werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019). Der Projektbeginn war im Januar 2020, erste Ergebnisse sind im Frühjahr 2022 zu erwarten. Der Evaluationsgegenstand umfasst nur die Kurzbefristungen – Befristung generell sowie in welchem Ausmaß eine Qualifizierung erfolgt oder ob das WissZeitVG tatsächlich zur Freisetzung der „Innovationskraft im Wissenschaftsbetrieb“ (vgl. z.B. Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus 2015, S. 1) führt, sind nicht Gegenstand der Evaluation. Damit fehlen der Ausschreibung überaus relevante Fragestellungen (zur Kritik an der Ausschreibung u.a. GEW 2019; NGAWiss 2019). Auch ob längere Vertragslaufzeiten zu einer Veränderung des Innenverhältnisses von Professorinnen und Professoren sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt, die auch mit einer Stärkung der Organisation Universität einhergehen könnten, werden nicht betrachtet (Gassmann/Emrich 2018). Damit ist fraglich, inwieweit die in Auftrag gegebenen Evaluation zu einer etwaigen Novellierung der Novelle beitragen kann.

45 Als Gründe wurden fehlende Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten in Westdeutschland sowie die Nichtvereinbarung der Qualifizierung mit der Betreuung und Pflege der Kinder ausgemacht.

46 Zur Erhöhung des Frauenanteils z.B. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001, S. 5).

47 Während Frauen 38 % der Betreuungszeiten ihres Nachwuchses übernehmen, sind es unter den Männern 23 %, wobei die Partner der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Durchschnitt 26 % der Betreuungszeit abdecken und die Partnerinnen der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter mit 49 % erheblich mehr Zeit investieren.

Betrachtet man die für Akademikerinnen und Akademiker aktuelle positive außerhochschulische Arbeitsmarktlage auf der einen Seite und die Bedingungen einer Beschäftigung an den Hochschulen in Deutschland sowie den Unsicherheiten der wissenschaftlichen Karriere im Allgemeinen (Weber 2002 [1919], S. 477) auf der anderen Seite, stellt sich die Frage, inwieweit die Hochschule aktuell attraktive Arbeitgeberinnen darstellen, die die besten Absolventinnen und Absolventen anziehen. In einigen Fächern scheint es mittlerweile durchaus Probleme beim Finden geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für die ausgeschriebenen Stellen zu geben, was auch in den Leitfadenterviews zum Teil angesprochen wurde (vgl. auch Hornbostel 2001). Das Prestige einer Beschäftigung an einer Hochschule scheint der Sicherheit und einer je nach Fach und Branche höheren Bezahlung so zum Teil entgegenzustehen. Auch das Monopol⁴⁸ der Universitäten, die eine bezahlte Beschäftigung anbieten, mit der die Chance des Erwerbs einer Promotion verbunden ist, scheinen nur bedingt im Wettbewerb um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu helfen. Es ist möglich, dass die Universitäten sowie die Hochschulen im Gesamten ihre angebotenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern müssen, um auch in Zukunft die „besten“ Absolventinnen und Absolventen zu gewinnen.

Nach der vorliegenden Untersuchung hat die Novelle zwar zu etwas längeren Vertragslaufzeiten geführt, wie Gassmann und Emrich 2018 bereits erwarteten, und die Umsetzung wurde mittels bürokratischer Routinen in den Hochschulen realisiert, jedoch ist bei der Betrachtung des Befristungsanteiles kein Einfluss der Novelle zu erkennen. Die Novelle des WissZeitVG hat damit nur teilweise gewirkt. In Hinblick auf die geringe Promotionsrate stellt sich dagegen die Frage, inwieweit das WissZeitVG generell als Sonderbefristungsgesetz vertretbar erscheint, wenn der Nutzen wohlmöglich lediglich in der nicht formalen Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt. Diese Frage muss schlussendlich die Politik beantworten.

48 Bis auf wenige Ausnahmen (vgl. Hochschule Fulda 2016).

9 Literaturverzeichnis

- Baden-Württemberg Hochschulfinanzierungsvertrag (2015). „Perspektive 2020“ Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020, verfügbar unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Anlage_zu_PM_003_Hochschulfinanzierungsvertrag.pdf.
- Bayrisches Hochschulpersonalgesetz (2019). Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG), verfügbar unter: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPG?AspxAutoDetectCookieSupport=1>.
- Bayrisches Staatsministerium für Bildung und Kultus (2015). Wissenschaft und Kunst, Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen, verfügbar unter: <http://www.lw-bayern.de/aktuelles/Selbstverpflichtung.pdf>.
- Brötzmann, U. (2016). Die Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 (WissZeitVG). Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 48-51.
- BT-Drs. 10/2283 (1985). Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Bundesgesetzblatt 1985, Teil 1, Nr. 31, verfügbar unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl185s1065.pdf%27%5D__1579704596430.
- BT-Drs. 16/3438 (2006). Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft, verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/034/1603438.pdf>.
- BT-Drs. 16/4043 (2007). Beschlussempfehlung und Bericht, zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung– Drucksache 16/3438, verfügbar unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/16/040/1604043.pdf>.
- BT-Drs. 18/6489 (2015). Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/064/1806489.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001). Frauen in Bildung und Forschung. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, verfügbar unter: http://www.gesundheitsfoerdern.de-hochschulen.de/Inhalte/B_Basiswissen_GF/B9_Materialien/B9_Dokumente/Dokumente_national/2001_BMBF_frauen_in_bildung_und_forschung.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). Ausschreibung der Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, verfügbar unter: <https://www.evergabe-online.de/tenderdetails.html;jsessionid=796C28E3ACAE8E17AA87F6EDF6E732DD.app204?0&id=251926>.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1992). Grund- und Strukturdaten 1992/93, Oberhausen: Plitt.
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1993). Grund- und Strukturdaten 1993/94, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Deutscher Bundestag (2009). Kompetenzen des Bundes im Bereich des Bildungswesens. Handlungsoptionen für eine gesamtstaatliche Bildungspolitik, verfügbar unter: <https://www.bun>

- destag.de/resource/blob/416682/db04b405a48dbe6e637b854ce5a2c198/wd-3-126-09-pdf-data.pdf.
- Deutsche Gesellschaft für Soziologie (2016). Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft, verfügbar unter: http://www.sozio-logie.de/uploads/media/DGS-Stellungnahme_zu_Beschaeftigungsbedingungen_Februar_2016.pdf.
- DGS-Nachrichten (2016). Eine Bilanz der Mitglieder des DGS-Ausschusses „Mittelbau in der DGS/ Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“. *Soziologie*, 46 (2), 195-198.
- Enders, J. (1996). Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt: Campus.
- Gassmann, F. (2018a). Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter (Reihe: Arbeit – Interessen – Partizipation, Bd. 15), Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, F. (2018b). Leidenschaft und Not im Traumberuf Wissenschaft – Zur Situation wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Saar-Universität. In *Arbeitskammer des Saarlandes* (Hrsg.), AK Beiträge (S. 56–81), Saarland: AK Saarland.
- Gassmann, F. (2018c). Variierende Partizipation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in der Kinderbetreuung. Poster für den Kongress der Akademie für Soziologie, verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/339135620_Variierende_Partizipation_von_Nachwuchswissenschaftlerinnen_und_-wissenschaftlern_in_der_Kinderbetreuung?channel=doi&linkId=5e3fffeaa6fdccd9659370a7&showFulltext=true.
- Gassmann, F./Emrich E. (2018). Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des neuen WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. *Soziologie*, 47 (1), 7-25.
- GEW (2015). Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge. Gesetzentwurf für eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Vorgelegt von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Januar 2015, verfügbar unter: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23385&token=4afb04c5382e8e4fc8f8382b31be6ccd0503e172&sdownload=&n=Broschuere_Gesetzentwurf_WissZeitVG.pdf.
- GEW (2016). Geld her – oder wir schließen... Wittenberger Erklärung, verfügbar unter: www.gew.de/wissenschaft/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/9-wissenschaftskonferenz-2016.
- GEW (2019). WissZeitVG, Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, verfügbar unter: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/evaluation-der-auswirkungen-des-novellierten-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/>
- Hansel, R./Jähne, M. (2016). Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber mit den Regelungen des neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2016, Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Hartmann, H. (1964). Funktionale Autorität: systematische Abhandlung zu einem soziologischen Begriff, Münster: Enke.
- Hauck-Scholz, P. (2016). Erneuter Systemwechsel bei Befristungen im Wissenschaftsbereich – Auslegungsprobleme des novellierten WissZeitVG. *Recht der Arbeit*, 5, 262-274.
- Hauck-Scholz, P. (2018). Hochschularbeitsrecht – Regelungen für einen Sonderbereich des Arbeitslebens. *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, 6, 115-123.
- Helmholtz-Promotionsleitlinie (2019). Helmholtz-Promotionsleitlinien, verfügbar unter: https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/06_jobs_talente/Doktoranden/190520_Helmholtz_Promotionsleitlinien_DE.pdf.

- Hochschule Fulda (2016). Hochschule Fulda erhält als bundesweit erste Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) eigenständiges Promotionsrecht, verfügbar unter https://www.hs-fulda.de/unsere-hochschule/alle-meldungen/meldungsdetails/news/hochschule-fulda-erhaelt-als-bundesweit-erste-hochschule-fuer-angewandte-wissenschaften-haw-eigenstae/detail/News/?no_cache=1&cHash=6532313a92091872f592771426c50f99.
- Hochschule Hannover (2017). Dienstvereinbarung nach § 78 NPersVG über das Verfahren zur Besetzung von Stellen in Forschungs- und Drittmittelprojekten, verfügbar unter: https://www.hs-hannover.de/fileadmin/HsH/Hochschule_Hannover/Organisation/Personalrat/Dienstvereinbarungen_HsH/DV_Stellenbesetzung_in_Projekten_2017.pdf.
- Hochschulrektorenkonferenz (2014). Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13.5.2014, verfügbar unter: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis/>.
- Hohendanner, C./Ostmeier, E./Lobato, P. R. (2015). Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB Forschungsbericht, 12, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, verfügbar unter: [do-ku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf](http://www.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1215.pdf).
- Holtkamp, R./Fischer-Bluhm, K./Huber, L. (1986). Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe Lage und Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Frankfurt am Main: Campus.
- Hornbostel, S. (2001). Die Hochschulen auf dem Weg in die Audit Society. Über Forschung, Drittmittel, Wettbewerb und Transparenz. In E. Stölting/U. Schimank (Hrsg.), Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20, (S. 139–158), Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- HSG Baden-Württemberg (2018). Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG), verfügbar unter: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawueprod.psml&aiz=true>.
- HSG Berlin (2019). Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG), verfügbar unter: <http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>.
- HSG Brandenburg (2019). Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG), verfügbar unter: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg>.
- HSG Bremen (2019). Bremisches Hochschulgesetz (BremHG), verfügbar unter: http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=168667,1,20110705.
- HSG Hamburg (2019). Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG), verfügbar unter: <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen>.
- HSG Mecklenburg-Vorpommern (2019). Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG M-V), verfügbar unter: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGMV2011rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr>.
- HSG Niedersachsen (2019). Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG), verfügbar unter: <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true>.

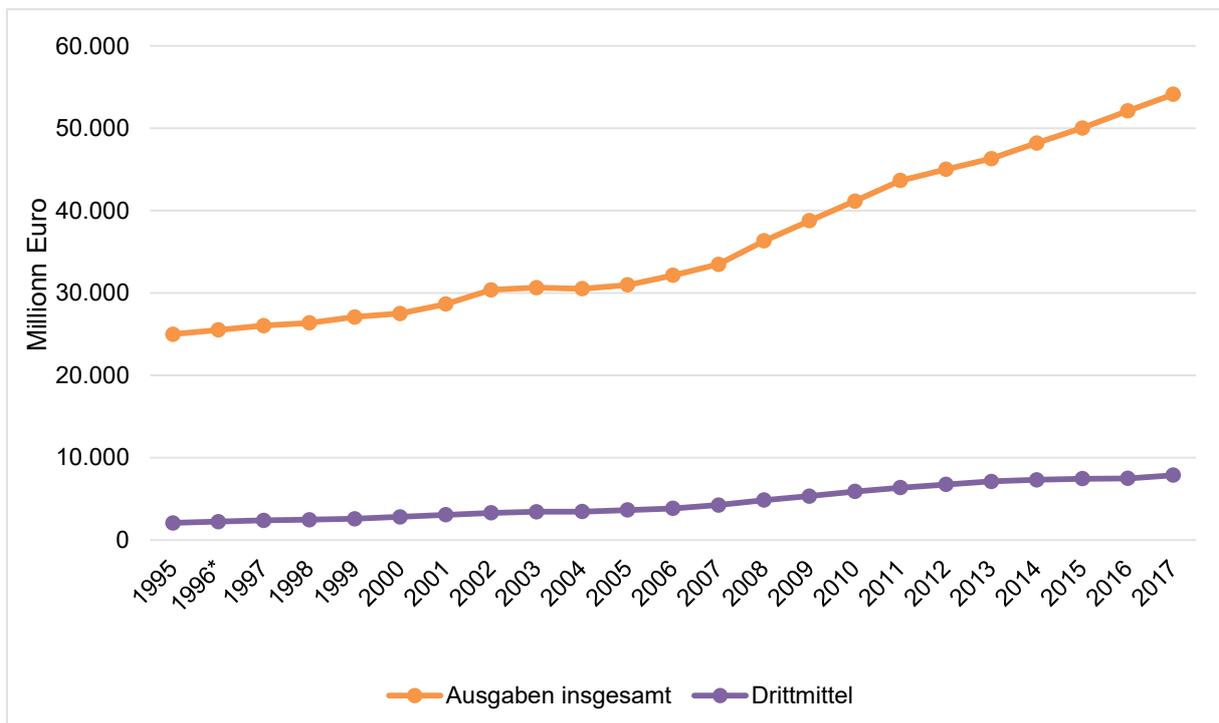
- HSG NRW (2020). Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654.
- HSG Rheinland-Pfalz (2019). Hochschulgesetz (HochSchG), verfügbar unter: <http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/y4p/page/bsrlpprod.psml?doc.hl=1&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen:juris-lr00&documentnumber=1&numberofresults=167&showdoccase=1&doc.part=X¶mfromHL=true>.
- HSG Saarland (2019). Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG), verfügbar unter: http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/HSchulG_SL_rahmen.htm.
- HSG Sachsen (2019). Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz, verfügbar unter: https://www.recht.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches_Hochschulfreiheitsgesetz.
- HSG Sachsen-Anhalt (2018). Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA), verfügbar unter: <https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/jlr-HSchulGST2010rahmen>.
- HSG S-H (2019). Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG), verfügbar unter: <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+SH&psml=bssshoprod.psml&max=true&aiz=true>
- HSG Thüringen (2018). Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG), verfügbar unter: <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true>.
- Joas, H. (1992). Das deutsche Universitätssystem und die Karrieremöglichkeiten junger Wissenschaftler. In K. U. Mayer (Hrsg.), *Generationsdynamik in der Forschung* (S. 110–121), Frankfurt: Campus.
- Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. *Forum Hochschule*, 4, Hannover: HIS.
- Joussen, J. (2019). Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). In W. Boecken/J. Joussen (Hrsg.), *Teilzeit- und Befristungsgesetz, Handkommentar* (S. 577-605), Baden-Baden: Nomos.
- Keller, A. (2015). Durchbruch beim Befristungsunwesen? Große Koalition bereitet Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vor. *Forum Wissenschaft*, 3, 13-16.
- Keller, A./Kleinwächter, C. (2008). Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – neue gesetzliche Grundlage für befristete Arbeitsverträge an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 37, 508–511.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, verfügbar unter: <https://www.hof.uni-halle.de/dateien/2013/BuWiN2013.pdf>.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, verfügbar unter: https://www.bmbf.de/files/buwin_2017.pdf.
- König, K. (1986). Evaluation als Kontrolle der Gesetzgebung. In W. Schreckenberger (Hrsg.), *Gesetzgebungslehre. Grundlagen – Zugänge – Anwendung* (S. 96–108), Stuttgart: Kohlhammer.
- Kroll, S. (2014). Aktuelles zum Befristungsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen – Rechtsprechung und Gesetzgebung. *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, 12, 244-247.

- Löwisch, M. (2018). Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG). In G. Dornbusch/E. Fischermeier/M. Löwisch (Hrsg.), AR Kommentar zum gesamten Arbeitsrecht (S. 2500 – 2510), Köln: Luchterhand.
- Löwisch, M./Wertheimer, F. (2017). Das Arbeitsrecht des Hochschulpersonals. In M. Hartmer/H. Detmer (Hrsg.), Hochschulrecht, Ein Handbuch für die Praxis (S. 559-648), Heidelberg: C. F. Müller.
- Maschmann, F./Konertz, R. (2016). Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5, 257-274.
- Meinel, G./Heyn, J./Herms, S. (2015). Teilzeit- und Befristungsgesetz. Kommentar, München: C.H. Beck.
- Müller, C. (2017). Aktuelle Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen im Wissenschaftsbereich, insbesondere zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, 5, 89-92.
- Müller, H.-G. (2009). Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekariisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In P. Kellermann/M. Boni/E. Meyer-Renschhausen (Hrsg.), Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik, Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster (S. 205–215), Wiesbaden: VS.
- Müller-Glöge, R. (2019). Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG). In R. Müller-Glöge/U. Preis/I. Schmidt (Hrsg.). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (S. 2953-2974), München: C.H. Beck.
- Münch, R. (2011). Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform, Berlin: Suhrkamp.
- Münch, R. (2016). Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. Soziologie, 45 (4), 412-440.
- NGAWiss (2019). Warum wir uns nicht um eine Gefälligkeitsevaluation bewerben, verfügbar unter: <https://www.mittelbau.net/weshalb-wir-uns-um-eine-gefaelligkeitsevaluation-des-wissenschaftszeitvertrags-gesetzes-nicht-bewerben/>.
- NRW (2016). Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, verfügbar unter: https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaeftigungsbedingungen_0.pdf.
- Preis, U. (2007). WissZeitVG. Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Köln: Luchterhand.
- Preis, U./Ulber, D. (2017). WissZeitVG. Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Köln: Luchterhand.
- Rahmenkodex Sachsen (2016). Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung an Hochschulen ausgehandelt, verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/medienobjekte/108555/download>.
- Rennpferdt, M. (2018). Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG. In M. Henssler/H. J. Willemssen/H.-J. Kalb (Hrsg.). Arbeitsrecht Kommentar (S. 3079-3138), Köln: Otto Schmidt.
- Schlachter, M. (2011). Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG. In H. Laux/M. Schlachter (Hrsg.), Teilzeit- und Befristungsgesetz, Kommentar (S. 507-526), München: C.H. Beck.
- Schmidt, R. (2019). Staatsorganisationsrecht sowie Grundzüge des Verfassungsprozessrechts und des EU-Rechts, Bremen: Rolf Schmidt.
- Statistisches Bundesamt (2016). Personal an Hochschulen 2015. Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Steidten, T. (2017). Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft, verfügbar unter: https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschuren_und_Ratgeber/Kodizes_Gute_Arbeit_Wissenschaft_2017.pdf.
- Universität Hamburg (2014). Code of Conduct „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft“, verfügbar unter: <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/code-of-conduct.html>.
- Ullrich, P. (2016). Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. *Soziologie*, 45 (4), 388-411.
- Voßkuhle, A./Kaufhold, A.-K. (2010). Grundwissen – Öffentliches Recht: Das Bundesstaatsprinzip. *Juristische Schulung*, 2010, 873-876.
- Weber, A. (1923). *Die Not der geistigen Arbeiter*. München: Duncker & Humblot.
- Weber, M. (2002 [1919]). Wissenschaft als Beruf. In D. Käsler (Hrsg.). *Schriften 1894-1922* (S. 474–513), Stuttgart: Kröner.
- WissZeitVG (2016). Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz), verfügbar unter: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf.

10 Anhang

Abbildung 31: Finanzierung der Hochschulen Ausgaben und Drittmitteln in Deutschland



Quelle: Daten aus Statistisches Bundesamt Finanzen der Hochschulen (1995-2017) (* Werte für das Jahr 1996 wurden als Durchschnittswert aus den Jahren 1995 und 1997 geschätzt), eigene Darstellung, Gassmann 2018a, S. 111.

Tabelle 73: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen, auf Dauer und auf Zeit nach Hochschulen

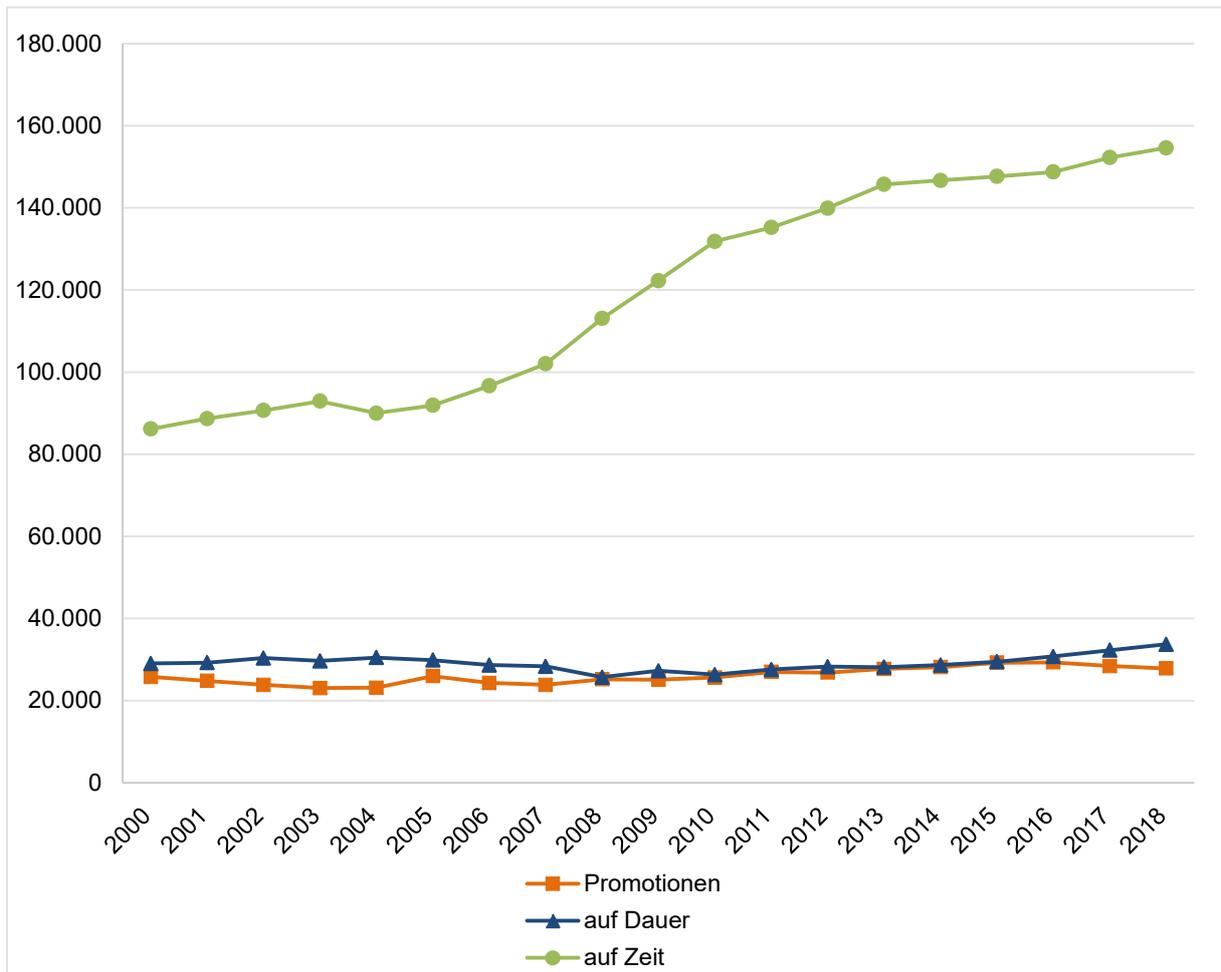
Jahr	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professor/innen				Darunter: Dozent/innen und Assistent/innen			
	Insgesamt	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil	zusammen	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil
Universitäten und vergleichbare Hochschulen								
2000	115.192	29.057	86.135	75 %	14.023	809	13.214	94 %
2001	117.913	29.239	88.674	75 %	14.213	846	13.367	94 %
2002	121.030	30.356	90.674	75 %	13.239	1.539	11.700	88 %
2003	122.567	29.669	92.898	76 %	12.620	1.522	11.098	88 %
2004	120.489	30.477	90.012	75 %	12.570	1.686	10.884	87 %
2005	121.785	29.869	91.916	75 %	8.987	1.289	7.698	86 %
2006	125.315	28.656	96.659	77 %	7.238	1.218	6.020	83 %
2007	130.350	28.358	101.992	78 %	5.374	679	4.695	87 %
2008	138.756	25.710	113.046	81 %	4.044	573	3.471	86 %
2009	149.510	27.252	122.258	82 %	3.331	546	2.785	84 %
2010	158.141	26.309	131.832	83 %	3.002	618	2.384	79 %
2011	162.799	27.573	135.226	83 %	2.807	516	2.291	82 %
2012	168.169	28.251	139.918	83 %	2.569	435	2.134	83 %
2013	173.841	28.133	145.708	84 %	2.471	369	2.102	85 %
2014	175.317	28.639	146.678	84 %	2.359	348	2.011	85 %
2015	177.139	29.479	147.660	83 %	2.304	358	1.946	84 %
2016	179.492	30.756	148.736	83 %	2.264	356	1.908	84 %
2017	184.517	32.281	152.236	83 %	2.360	365	1.995	85 %
2018	188.351	33.724	154.627	82 %	2.370	372	1.998	84 %
Fach- und Verwaltungshochschulen								
2000	4.230	2.960	1.270	30 %	339	237	102	30 %
2001	4.815	3.275	1.540	32 %	389	304	85	22 %
2002	5.452	3.448	2.004	37 %	538	424	114	21 %
2003	5.542	3.438	2.104	38 %	665	530	135	20 %
2004	5.857	3.578	2.279	39 %	823	616	207	25 %
2005	6.087	3.509	2.578	42 %	887	564	323	36 %
2006	6.214	3.554	2.660	43 %	830	559	271	33 %
2007	6.583	3.525	3.058	46 %	783	518	265	34 %
2008	7.477	3.600	3.877	52 %	818	524	294	36 %
2009	9.066	3.764	5.302	58 %	875	592	283	32 %
2010	10.946	3.975	6.971	64 %	1.036	649	387	37 %
2011	11.815	4.201	7.614	64 %	1.092	571	521	48 %
2012	13.083	4.424	8.659	66 %	1.049	616	433	41 %
2013	14.405	4.962	9.443	66 %	1.222	824	398	33 %
2014	15.298	5.380	9.918	65 %	1.072	836	236	22 %
2015	15.717	5.713	10.004	64 %	1.096	814	282	26 %
2016	16.071	5.854	10.217	64 %	1.135	823	312	27 %
2017	17.450	6.404	11.046	63 %	1.209	866	343	28 %
2018	19.080	6.965	12.215	64 %	1.345	975	370	28 %

Jahr	Darunter: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen				Darunter: Lehrkräfte für besondere Aufgaben			
	Insgesamt	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil	zusammen	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil
Universitäten und vergleichbare Hochschulen								
2000	96.840	24.847	71.993	74 %	4.329	3.401	928	21 %
2001	99.208	24.912	74.296	75 %	4.492	3.481	1.011	23 %
2002	103.266	25.313	77.953	75 %	4.525	3.504	1.021	23 %
2003	105.482	24.716	80.766	77 %	4.465	3.431	1.034	23 %
2004	103.300	25.336	77.964	75 %	4.619	3.455	1.164	25 %
2005	108.136	25.148	82.988	77 %	4.662	3.432	1.230	26 %
2006	113.287	23.938	89.349	79 %	4.790	3.500	1.290	27 %
2007	119.777	24.318	95.459	80 %	5.199	3.361	1.838	35 %
2008	129.075	21.837	107.238	83 %	5.637	3.300	2.337	41 %
2009	140.254	23.291	116.963	83 %	5.925	3.415	2.510	42 %
2010	149.028	22.352	126.676	85 %	6.111	3.339	2.772	45 %
2011	153.611	23.476	130.135	85 %	6.381	3.581	2.800	44 %
2012	157.923	24.006	133.917	85 %	7.677	3.810	3.867	50 %
2013	163.934	23.896	140.038	85 %	7.436	3.868	3.568	48 %
2014	165.885	24.326	141.559	85 %	7.073	3.965	3.108	44 %
2015	167.673	25.000	142.673	85 %	7.162	4.121	3.041	42 %
2016	170.045	26.126	143.919	85 %	7.183	4.274	2.909	40 %
2017	174.925	27.541	147.384	84 %	7.232	4.375	2.857	40 %
2018	178.978	28.962	150.016	84 %	7.003	4.390	2.613	37 %
Fach- und Verwaltungshochschulen								
2000	1.838	1.012	826	45 %	2.053	1.711	342	17 %
2001	2.316	1.213	1.103	48 %	2.110	1.758	352	17 %
2002	2.758	1.373	1.385	50 %	2.156	1.651	505	23 %
2003	2.836	1.328	1.508	53 %	2.041	1.580	461	23 %
2004	3.116	1.480	1.636	53 %	1.918	1.482	436	23 %
2005	3.207	1.463	1.744	54 %	1.993	1.482	511	26 %
2006	3.343	1.475	1.868	56 %	2.041	1.520	521	26 %
2007	3.768	1.570	2.198	58 %	2.032	1.437	595	29 %
2008	4.422	1.604	2.818	64 %	2.237	1.472	765	34 %
2009	5.873	1.726	4.147	71 %	2.318	1.446	872	38 %
2010	7.469	1.858	5.611	75 %	2.441	1.468	973	40 %
2011	8.480	2.168	6.312	74 %	2.243	1.462	781	35 %
2012	9.799	2.351	7.448	76 %	2.235	1.457	778	35 %
2013	10.767	2.611	8.156	76 %	2.416	1.527	889	37 %
2014	11.643	2.891	8.752	75 %	2.583	1.653	930	36 %
2015	11.978	3.157	8.821	74 %	2.643	1.742	901	34 %
2016	12.084	3.116	8.968	74 %	2.852	1.915	937	33 %
2017	13.122	3.405	9.717	74 %	3.119	2.133	986	32 %
2018	14.479	3.594	10.885	75 %	3.256	2.296	960	29 %

Jahr	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professor/innen				Darunter: Dozent/innen und Assistent/innen			
	Insgesamt	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil	zusammen	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil
	Insgesamt							
2000	119.422	32.017	87.405	73 %	14.362	1.046	13.316	93 %
2001	122.728	32.514	90.214	74 %	14.602	1.150	13.452	92 %
2002	126.482	33.804	92.678	73 %	13.777	1.963	11.814	86 %
2003	128.109	33.107	95.002	74 %	13.285	2.052	11.233	85 %
2004	126.346	34.055	92.291	73 %	13.393	2.302	11.091	83 %
2005	127.872	33.378	94.494	74 %	9.874	1.853	8.021	81 %
2006	131.529	32.210	99.319	76 %	8.068	1.777	6.291	78 %
2007	136.933	31.883	105.050	77 %	6.157	1.197	4.960	81 %
2008	146.233	29.310	116.923	80 %	4.862	1.097	3.765	77 %
2009	158.576	31.016	127.560	80 %	4.206	1.138	3.068	73 %
2010	169.087	30.284	138.803	82 %	4.038	1.267	2.771	69 %
2011	174.614	31.774	142.840	82 %	3.899	1.087	2.812	72 %
2012	181.252	32.675	148.577	82 %	3.618	1.051	2.567	71 %
2013	188.246	33.095	155.151	82 %	3.693	1.193	2.500	68 %
2014	190.615	34.019	156.596	82 %	3.431	1.184	2.247	65 %
2015	192.856	35.192	157.664	82 %	3.400	1.172	2.228	66 %
2016	195.563	36.610	158.953	81 %	3.399	1.179	2.220	65 %
2017	201.967	38.685	163.282	81 %	3.569	1.231	2.338	66 %
2018	207.431	40.589	166.842	80 %	3.715	1.347	2.368	64 %

Jahr	Darunter: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen				Darunter: Lehrkräfte für besondere Aufgaben			
	Insgesamt	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil	zusammen	auf Dauer	auf Zeit	Befristungsanteil
	Insgesamt							
2000	98.678	25.859	72.819	74 %	6.382	5.112	1.270	20 %
2001	101.524	26.125	75.399	74 %	6.602	5.239	1.363	21 %
2002	106.024	26.686	79.338	75 %	6.681	5.155	1.526	23 %
2003	108.318	26.044	82.274	76 %	6.506	5.011	1.495	23 %
2004	106.416	26.816	79.600	75 %	6.537	4.937	1.600	24 %
2005	111.343	26.611	84.732	76 %	6.655	4.914	1.741	26 %
2006	116.630	25.413	91.217	78 %	6.831	5.020	1.811	27 %
2007	123.545	25.888	97.657	79 %	7.231	4.798	2.433	34 %
2008	133.497	23.441	110.056	82 %	7.874	4.772	3.102	39 %
2009	146.127	25.017	121.110	83 %	8.243	4.861	3.382	41 %
2010	156.497	24.210	132.287	85 %	8.552	4.807	3.745	44 %
2011	162.091	25.644	136.447	84 %	8.624	5.043	3.581	42 %
2012	167.722	26.357	141.365	84 %	9.912	5.267	4.645	47 %
2013	174.701	26.507	148.194	85 %	9.852	5.395	4.457	45 %
2014	177.528	27.217	150.311	85 %	9.656	5.618	4.038	42 %
2015	179.651	28.157	151.494	84 %	9.805	5.863	3.942	40 %
2016	182.129	29.242	152.887	84 %	10.035	6.189	3.846	38 %
2017	188.047	30.946	157.101	84 %	10.351	6.508	3.843	37 %
2018	193.457	32.556	160.901	83 %	10.259	6.686	3.573	35 %

Abbildung 32: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne Professor/innen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen nach Befristung und die Anzahl der Promotionen



Quelle: Statistisches Bundesamt (Prüfungen an Hochschulen 2000-2018) und Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 74: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an den Hochschulen

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
2000	80 %	70 %	75 %	65 %	81 %	75 %	71 %	66 %	72 %	76 %	73 %	74 %	67 %	54 %	75 %	73 %
2001	79 %	64 %	75 %	69 %	81 %	76 %	77 %	67 %	71 %	78 %	73 %	76 %	68 %	65 %	76 %	74 %
2002	79 %	61 %	77 %	70 %	86 %	61 %	76 %	69 %	72 %	79 %	74 %	76 %	69 %	67 %	77 %	74 %
2003	79 %	61 %	79 %	71 %	86 %	66 %	79 %	70 %	72 %	80 %	75 %	76 %	72 %	67 %	77 %	74 %
2004	78 %	59 %	77 %	73 %	82 %	66 %	79 %	68 %	74 %	80 %	59 %*	77 %	70 %	68 %	77 %	74 %
2005	79 %	59 %	79 %	74 %	79 %	68 %	80 %	70 %	76 %	80 %	59 %*	79 %	73 %	67 %	78 %	75 %
2006	80 %	61 %	80 %	75 %	81 %	71 %	81 %	72 %	76 %	81 %	73 %	78 %	75 %	68 %	78 %	77 %
2007	80 %	66 %	81 %	76 %	79 %	73 %	82 %	73 %	78 %	81 %	74 %	78 %	76 %	67 %	77 %	77 %
2008	81 %	81 %	82 %	77 %	83 %	77 %	84 %	75 %	79 %	81 %	77 %	76 %	78 %	68 %	78 %	78 %
2009	78 %	80 %	84 %	79 %	85 %	78 %	83 %	76 %	81 %	83 %	78 %	77 %	81 %	70 %	80 %	80 %
2010	78 %	85 %	85 %	81 %	84 %	80 %	84 %	77 %	81 %	84 %	80 %	89 %*	82 %	71 %	79 %	80 %
2011	78 %	84 %	86 %	83 %	85 %	81 %	84 %	77 %	81 %	84 %	80 %	78 %	83 %	70 %	79 %	80 %
2012	78 %	84 %	86 %	84 %	82 %	81 %	84 %	78 %	81 %	84 %	79 %	78 %	83 %	73 %	80 %	80 %
2013	81 %	85 %	85 %	84 %	85 %	81 %	84 %	77 %	82 %	83 %	79 %	77 %	83 %	73 %	80 %	80 %
2014	83 %	84 %	85 %	84 %	84 %	81 %	84 %	77 %	81 %	82 %	78 %	76 %	83 %	74 %	80 %	80 %
2015	83 %	83 %	85 %	84 %	85 %	82 %	84 %	76 %	80 %	81 %	78 %	76 %	82 %	74 %	80 %	79 %
2016	83 %	83 %	84 %	83 %	85 %	81 %	83 %	76 %	80 %	81 %	78 %	74 %	82 %	74 %	79 %	79 %
2017	82 %	83 %	84 %	84 %	84 %	80 %	83 %	76 %	79 %	80 %	78 %	73 %	82 %	73 %	79 %	78 %
2018	82 %	83 %	84 %	84 %	83 %	80 %	82 %	75 %	79 %	79 %	78 %	72 %	82 %	75 %	78 %	78 %

*vgl. Fußnote 38

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 75: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern
2000	auf Dauer	3.416	5.053	2.049	467	245	746	2.271	795
	auf Zeit	14.128	12.269	6.696	992	1.132	2.757	5.806	1.658
2001	auf Dauer	3.512	6.325	2.056	431	260	748	1.832	821
	auf Zeit	14.250	11.403	6.745	1.085	1.186	2.856	6.500	1.736
2002	auf Dauer	3.629	7.000	2.085	422	212	1.283	1.964	814
	auf Zeit	14.640	11.393	7.219	1.147	1.354	2.180	6.598	1.877
2003	auf Dauer	3.735	7.157	1.854	420	223	1.106	1.794	777
	auf Zeit	14.718	11.622	7.356	1.143	1.424	2.475	7.184	1.863
2004	auf Dauer	3.767	7.475	1.924	393	277	1.072	1.722	790
	auf Zeit	14.617	11.127	6.858	1.212	1.307	2.373	6.992	1.789
2005	auf Dauer	3.732	7.395	1.846	385	317	1.031	1.715	745
	auf Zeit	14.733	11.119	7.283	1.204	1.237	2.550	7.223	1.804
2006	auf Dauer	3.709	7.276	1.828	381	288	995	1.630	737
	auf Zeit	15.418	11.945	7.553	1.269	1.285	2.723	7.635	2.034
2007	auf Dauer	3.791	6.897	1.710	385	337	979	1.612	751
	auf Zeit	16.361	13.604	7.637	1.349	1.351	2.955	8.066	2.140
2008	auf Dauer	3.905	4.079	1.654	384	270	882	1.521	752
	auf Zeit	17.703	17.844	8.089	1.473	1.529	3.349	8.525	2.299
2009	auf Dauer	5.041	4.501	1.623	369	253	917	1.655	756
	auf Zeit	18.021	19.136	8.717	1.680	1.608	3.771	9.026	2.532
2010	auf Dauer	5.301	3.409	1.661	348	280	940	1.686	770
	auf Zeit	18.705	20.701	9.668	1.850	1.722	4.215	9.740	2.636
2011	auf Dauer	5.378	3.868	1.502	352	285	885	1.794	771
	auf Zeit	18.665	21.713	9.431	1.967	1.829	4.466	10.165	2.741
2012	auf Dauer	5.650	3.954	1.587	358	336	885	1.745	792
	auf Zeit	19.869	22.636	9.829	1.987	1.735	4.466	10.391	2.865
2013	auf Dauer	4.879	4.032	1.621	394	285	905	1.811	827
	auf Zeit	21.432	23.225	9.810	2.176	1.842	4.750	10.728	2.855
2014	auf Dauer	4.573	4.193	1.645	392	302	873	1.806	831
	auf Zeit	22.092	23.315	9.712	2.280	1.878	4.739	10.511	2.927
2015	auf Dauer	4.545	4.391	1.713	402	280	902	1.845	856
	auf Zeit	22.229	23.338	9.936	2.266	1.787	4.905	10.620	2.804
2016	auf Dauer	4.570	4.557	1.827	398	300	988	1.926	865
	auf Zeit	22.321	23.611	9.785	2.251	1.868	5.082	10.537	2.830
2017	auf Dauer	4.887	4.701	1.863	393	316	1.049	1.978	906
	auf Zeit	22.943	24.133	9.857	2.457	1.837	5.324	10.832	2.888
2018	auf Dauer	5.007	4.893	1.837	402	325	1.119	2.067	947
	auf Zeit	23.211	24.489	9.994	2.461	1.808	5.419	11.093	2.840

*vgl. Fußnote 38

		Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
2000	auf Dauer	2.483	4.811	1.057	415	2.134	1.561	681	873
	auf Zeit	6.786	18.094	3.289	1.247	4.641	1.965	2.232	2.443
2001	auf Dauer	2.357	4.505	1.089	405	2.148	1.146	742	862
	auf Zeit	6.784	19.039	3.500	1.345	4.842	2.339	2.487	2.577
2002	auf Dauer	2.267	4.445	1.019	406	2.106	1.115	718	871
	auf Zeit	6.924	19.920	3.313	1.392	4.970	2.510	2.568	2.669
2003	auf Dauer	2.325	4.209	997	412	1.956	1.130	718	856
	auf Zeit	7.104	20.102	3.421	1.411	5.391	2.572	2.568	2.544
2004	auf Dauer	2.054	4.111	1.779*	380	2.108	1.091	713	821
	auf Zeit	6.998	19.861	2.596*	1.415	5.191	2.608	2.516	2.552
2005	auf Dauer	2.008	4.038	1.784*	366	1.905	1.076	708	818
	auf Zeit	7.195	20.007	2.639*	1.456	5.599	2.465	2.697	2.705
2006	auf Dauer	1.998	3.917	1.093	366	1.860	1.042	730	806
	auf Zeit	7.336	20.699	3.334	1.463	5.957	2.457	2.727	2.824
2007	auf Dauer	2.091	3.889	1.087	380	1.812	1.069	732	836
	auf Zeit	8.218	21.238	3.373	1.419	6.195	2.441	2.715	2.930
2008	auf Dauer	2.088	4.277	1.043	393	1.779	1.070	788	825
	auf Zeit	8.854	22.488	3.742	1.487	6.960	2.552	2.979	3.173
2009	auf Dauer	2.091	4.232	1.054	418	1.756	1.052	744	790
	auf Zeit	9.762	24.944	4.162	1.639	7.927	2.692	3.194	3.447
2010	auf Dauer	2.096	4.137	1.054	193*	1.734	1.060	818	822
	auf Zeit	10.425	27.458	4.490	1.996*	8.566	2.775	3.297	3.588
2011	auf Dauer	2.204	4.406	1.078	464	1.787	1.111	835	853
	auf Zeit	10.930	28.063	4.689	1.830	9.036	2.789	3.310	3.602
2012	auf Dauer	2.318	4.486	1.152	457	1.817	1.007	840	867
	auf Zeit	11.274	28.826	4.718	1.830	9.465	2.966	3.404	3.657
2013	auf Dauer	2.367	4.685	1.197	486	1.886	1.035	834	889
	auf Zeit	11.760	30.234	4.719	1.942	10.072	2.988	3.427	3.748
2014	auf Dauer	2.416	5.265	1.207	489	1.921	984	864	878
	auf Zeit	11.740	30.746	4.708	1.935	9.892	2.984	3.498	3.721
2015	auf Dauer	2.473	5.512	1.270	488	1.956	1.052	885	909
	auf Zeit	11.802	31.286	4.767	1.917	9.696	3.106	3.574	3.627
2016	auf Dauer	2.547	6.078	1.301	515	2.022	1.030	905	927
	auf Zeit	12.069	31.518	4.929	1.880	9.796	3.015	3.632	3.612
2017	auf Dauer	2.681	6.599	1.293	536	2.110	1.074	946	949
	auf Zeit	12.437	32.015	5.026	1.868	10.294	3.031	3.677	3.617
2018	auf Dauer	2.814	7.079	1.384	552	2.212	1.108	1.013	965
	auf Zeit	12.418	32.201	5.220	1.881	10.739	3.341	3.785	3.727

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 76: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an Fach- und Verwaltungshochschulen*

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern
2000	auf Dauer	201	198	157	112	29	159	164	64
	auf Zeit	94	8	18	103	26	14	57	33
2001	auf Dauer	232	209	151	119	25	171	179	66
	auf Zeit	116	15	30	115	41	21	63	58
2002	auf Dauer	247	209	143	116	25	161	171	82
	auf Zeit	145	16	51	126	57	67	105	80
2003	auf Dauer	291	220	127	108	25	167	178	66
	auf Zeit	139	20	45	126	55	44	159	63
2004	auf Dauer	293	234	118	104	28	163	194	65
	auf Zeit	121	29	27	151	59	44	244	70
2005	auf Dauer	295	248	99	104	35	165	182	67
	auf Zeit	193	33	18	173	66	42	309	79
2006	auf Dauer	302	227	105	109	35	148	228	67
	auf Zeit	228	37	34	164	75	20	343	78
2007	auf Dauer	299	256	108	115	40	145	230	64
	auf Zeit	399	82	45	195	60	16	357	71
2008	auf Dauer	264	269	108	143	49	138	226	63
	auf Zeit	571	233	57	254	81	62	398	92
2009	auf Dauer	298	309	105	151	52	144	236	70
	auf Zeit	902	404	76	335	79	60	422	113
2010	auf Dauer	361	327	103	168	53	157	254	71
	auf Zeit	1.568	511	102	404	73	65	522	128
2011	auf Dauer	382	332	103	124	58	159	290	71
	auf Zeit	1.441	676	198	435	78	110	643	147
2012	auf Dauer	440	376	94	127	60	159	285	68
	auf Zeit	1.563	911	220	473	89	110	645	134
2013	auf Dauer	456	419	107	103	64	213	318	73
	auf Zeit	1.828	1.049	264	388	87	161	721	134
2014	auf Dauer	479	448	127	108	61	243	366	67
	auf Zeit	1.943	1.144	259	370	90	154	585	150
2015	auf Dauer	495	455	140	114	63	250	366	68
	auf Zeit	1.998	1.157	264	347	107	184	580	155
2016	auf Dauer	529	486	137	128	57	279	411	77
	auf Zeit	1.885	1.158	306	399	90	185	578	189
2017	auf Dauer	560	510	146	144	60	296	451	76
	auf Zeit	1.887	1.240	352	470	88	207	636	181
2018	auf Dauer	591	529	178	152	62	317	497	86
	auf Zeit	1.895	1.491	483	506	80	236	703	180

*vgl. Fußnote 38

		Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
2000	auf Dauer	250	867	229	26	164	194	68	78
	auf Zeit	151	335	110	7	98	110	37	69
2001	auf Dauer	427	847	278	24	186	198	71	92
	auf Zeit	190	463	111	5	81	113	33	85
2002	auf Dauer	456	1.034	231	31	185	187	74	96
	auf Zeit	224	587	206	8	90	105	54	83
2003	auf Dauer	482	976	239	30	192	169	74	94
	auf Zeit	203	631	253	10	87	100	54	115
2004	auf Dauer	454	1.128	230	41	190	169	72	95
	auf Zeit	181	717	250	14	92	97	59	124
2005	auf Dauer	373	1.165	214	37	173	182	68	102
	auf Zeit	260	776	257	16	99	81	50	126
2006	auf Dauer	440	1.134	219	38	174	163	69	96
	auf Zeit	213	777	280	10	117	107	47	130
2007	auf Dauer	312	1.192	217	39	171	165	73	99
	auf Zeit	227	839	324	25	149	96	50	123
2008	auf Dauer	323	1.186	221	89	175	170	77	99
	auf Zeit	258	1.028	376	39	167	100	47	114
2009	auf Dauer	338	1.280	219	78	172	131	82	99
	auf Zeit	303	1.472	472	54	237	131	67	175
2010	auf Dauer	354	1.356	223	69	168	121	83	107
	auf Zeit	334	1.845	548	72	343	143	95	218
2011	auf Dauer	389	1.498	225	78	176	126	81	109
	auf Zeit	397	1.994	544	69	372	156	129	225
2012	auf Dauer	398	1.591	241	87	184	124	77	113
	auf Zeit	480	2.396	553	89	443	169	164	220
2013	auf Dauer	405	1.898	236	109	234	119	83	125
	auf Zeit	482	2.510	596	99	488	189	195	252
2014	auf Dauer	470	2.071	249	153	221	121	76	120
	auf Zeit	505	2.807	603	102	540	192	225	249
2015	auf Dauer	520	2.265	279	160	215	114	91	118
	auf Zeit	538	2.750	632	109	515	208	231	229
2016	auf Dauer	579	2.119	296	188	228	116	104	120
	auf Zeit	541	2.817	654	114	576	242	253	230
2017	auf Dauer	749	2.287	303	206	237	121	119	139
	auf Zeit	825	3.001	667	111	624	252	266	239
2018	auf Dauer	797	2.442	322	221	249	128	145	149
	auf Zeit	881	3.342	722	113	699	311	287	286

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 77: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Bundesland an den Hochschulen insgesamt*

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern
2000	auf Dauer	3.617	5.251	2.206	579	274	905	2.435	859
	auf Zeit	14.222	12.277	6.714	1.095	1.158	2.771	5.863	1.691
2001	auf Dauer	3.744	6.534	2.207	550	285	919	2.011	887
	auf Zeit	14.366	11.418	6.775	1.200	1.227	2.877	6.563	1.794
2002	auf Dauer	3.876	7.209	2.228	538	237	1.444	2.135	896
	auf Zeit	14.785	11.409	7.270	1.273	1.411	2.247	6.703	1.957
2003	auf Dauer	4.026	7.377	1.981	528	248	1.273	1.972	843
	auf Zeit	14.857	11.642	7.401	1.269	1.479	2.519	7.343	1.926
2004	auf Dauer	4.060	7.709	2.042	497	305	1.235	1.916	855
	auf Zeit	14.738	11.156	6.885	1.363	1.366	2.417	7.236	1.859
2005	auf Dauer	4.027	7.643	1.945	489	352	1.196	1.897	812
	auf Zeit	14.926	11.152	7.301	1.377	1.303	2.592	7.532	1.883
2006	auf Dauer	4.011	7.503	1.933	490	323	1.143	1.858	804
	auf Zeit	15.646	11.982	7.587	1.433	1.360	2.743	7.978	2.112
2007	auf Dauer	4.090	7.153	1.818	500	377	1.124	1.842	815
	auf Zeit	16.760	13.686	7.682	1.544	1.411	2.971	8.423	2.211
2008	auf Dauer	4.169	4.348	1.762	527	319	1.020	1.747	815
	auf Zeit	18.274	18.077	8.146	1.727	1.610	3.411	8.923	2.391
2009	auf Dauer	5.339	4.810	1.728	520	305	1.061	1.891	826
	auf Zeit	18.923	19.540	8.793	2.015	1.687	3.831	9.448	2.645
2010	auf Dauer	5.662	3.736	1.764	516	333	1.097	1.940	841
	auf Zeit	20.273	21.212	9.770	2.254	1.795	4.280	10.262	2.764
2011	auf Dauer	5.760	4.200	1.605	476	343	1.044	2.084	842
	auf Zeit	20.106	22.389	9.629	2.402	1.907	4.576	10.808	2.888
2012	auf Dauer	6.090	4.330	1.681	485	396	1.044	2.030	860
	auf Zeit	21.432	23.547	10.049	2.460	1.824	4.576	11.036	2.999
2013	auf Dauer	5.335	4.451	1.728	497	349	1.118	2.129	900
	auf Zeit	23.260	24.274	10.074	2.564	1.929	4.911	11.449	2.989
2014	auf Dauer	5.052	4.641	1.772	500	363	1.116	2.172	898
	auf Zeit	24.035	24.459	9.971	2.650	1.968	4.893	11.096	3.077
2015	auf Dauer	5.040	4.846	1.853	516	343	1.152	2.211	924
	auf Zeit	24.227	24.495	10.200	2.613	1.894	5.089	11.200	2.959
2016	auf Dauer	5.099	5.043	1.964	526	357	1.267	2.337	942
	auf Zeit	24.206	24.769	10.091	2.650	1.958	5.267	11.115	3.019
2017	auf Dauer	5.447	5.211	2.009	537	376	1.345	2.429	982
	auf Zeit	24.830	25.373	10.209	2.927	1.925	5.531	11.468	3.069
2018	auf Dauer	5.598	5.422	2.015	554	387	1.436	2.564	1.033
	auf Zeit	25.106	25.980	10.477	2.967	1.888	5.655	11.796	3.020

*vgl. Fußnote 38

		Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
2000	auf Dauer	2.733	5.678	1.286	441	2.298	1.755	749	951
	auf Zeit	6.937	18.429	3.399	1.254	4.739	2.075	2.269	2.512
2001	auf Dauer	2.784	5.352	1.367	429	2.334	1.344	813	954
	auf Zeit	6.974	19.502	3.611	1.350	4.923	2.452	2.520	2.662
2002	auf Dauer	2.723	5.479	1.250	437	2.291	1.302	792	967
	auf Zeit	7.148	20.507	3.519	1.400	5.060	2.615	2.622	2.752
2003	auf Dauer	2.807	5.185	1.236	442	2.148	1.299	792	950
	auf Zeit	7.307	20.733	3.674	1.421	5.478	2.672	2.622	2.659
2004	auf Dauer	2.508	5.239	2.009*	421	2.298	1.260	785	916
	auf Zeit	7.179	20.578	2.846*	1.429	5.283	2.705	2.575	2.676
2005	auf Dauer	2.381	5.203	1.998*	403	2.078	1.258	776	920
	auf Zeit	7.455	20.783	2.896*	1.472	5.698	2.546	2.747	2.831
2006	auf Dauer	2.438	5.051	1.312	404	2.034	1.205	799	902
	auf Zeit	7.549	21.476	3.614	1.473	6.074	2.564	2.774	2.954
2007	auf Dauer	2.403	5.081	1.304	419	1.983	1.234	805	935
	auf Zeit	8.445	22.077	3.697	1.444	6.344	2.537	2.765	3.053
2008	auf Dauer	2.411	5.463	1.264	482	1.954	1.240	865	924
	auf Zeit	9.112	23.516	4.118	1.526	7.127	2.652	3.026	3.287
2009	auf Dauer	2.429	5.512	1.273	496	1.928	1.183	826	889
	auf Zeit	10.065	26.416	4.634	1.693	8.164	2.823	3.261	3.622
2010	auf Dauer	2.450	5.493	1.277	262*	1.902	1.181	901	929
	auf Zeit	10.759	29.303	5.038	2.068*	8.909	2.918	3.392	3.806
2011	auf Dauer	2.593	5.904	1.303	542	1.963	1.237	916	962
	auf Zeit	11.327	30.057	5.233	1.899	9.408	2.945	3.439	3.827
2012	auf Dauer	2.716	6.077	1.393	544	2.001	1.131	917	980
	auf Zeit	11.754	31.222	5.271	1.919	9.908	3.135	3.568	3.877
2013	auf Dauer	2.772	6.583	1.433	595	2.120	1.154	917	1.014
	auf Zeit	12.242	32.744	5.315	2.041	10.560	3.177	3.622	4.000
2014	auf Dauer	2.886	7.336	1.456	642	2.142	1.105	940	998
	auf Zeit	12.245	33.553	5.311	2.037	10.432	3.176	3.723	3.970
2015	auf Dauer	2.993	7.777	1.549	648	2.171	1.166	976	1.027
	auf Zeit	12.340	34.036	5.399	2.026	10.211	3.314	3.805	3.856
2016	auf Dauer	3.126	8.197	1.597	703	2.250	1.146	1.009	1.047
	auf Zeit	12.610	34.335	5.583	1.994	10.372	3.257	3.885	3.842
2017	auf Dauer	3.430	8.886	1.596	742	2.347	1.195	1.065	1.088
	auf Zeit	13.262	35.016	5.693	1.979	10.918	3.283	3.943	3.856
2018	auf Dauer	3.611	9.521	1.706	773	2.461	1.236	1.158	1.114
	auf Zeit	13.299	35.543	5.942	1.994	11.438	3.652	4.072	4.013

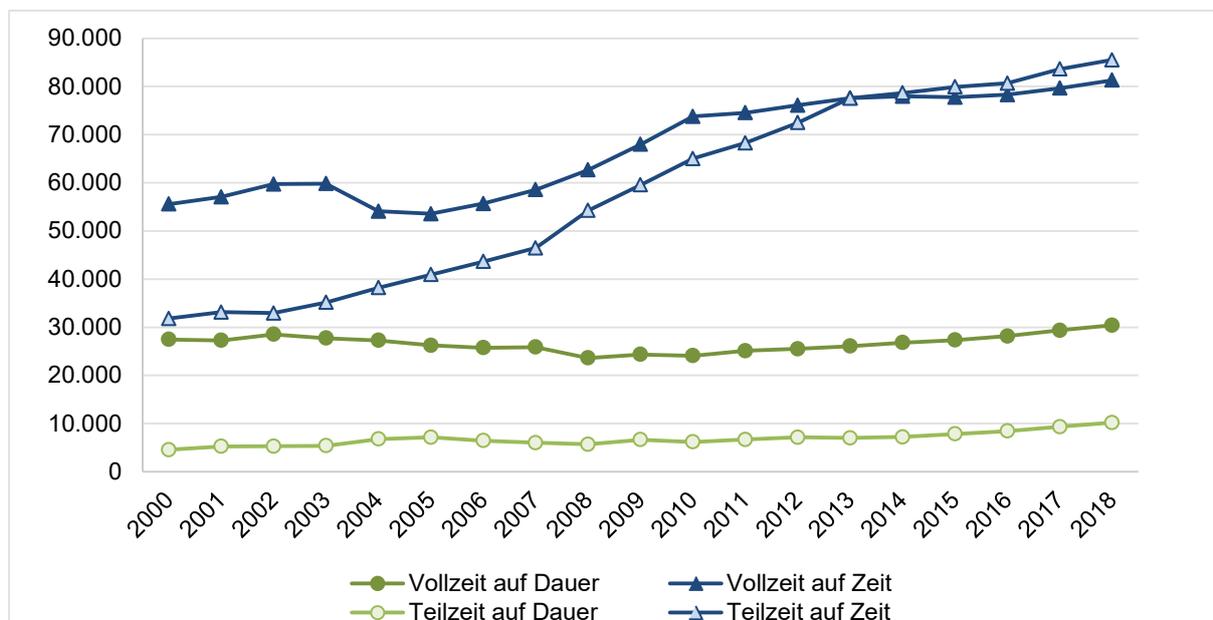
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 78: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an den Hochschulen insgesamt

Jahr	Vollzeit auf Dauer	Vollzeit auf Zeit	Teilzeit auf Dauer	Teilzeit auf Zeit
2000	27.454	55.597	4.563	31.808
2001	27.258	57.078	5.256	33.136
2002	28.518	59.728	5.286	32.950
2003	27.732	59.835	5.375	35.167
2004	27.282	54.097	6.773	38.194
2005	26.229	53.558	7.149	40.936
2006	25.743	55.681	6.467	43.638
2007	25.869	58.575	6.014	46.475
2008	23.616	62.676	5.694	54.247
2009	24.357	67.989	6.659	59.571
2010	24.084	73.788	6.200	65.015
2011	25.106	74.551	6.668	68.289
2012	25.513	76.088	7.162	72.489
2013	26.077	77.584	7.018	77.567
2014	26.791	77.943	7.228	78.653
2015	27.350	77.747	7.842	79.917
2016	28.170	78.276	8.440	80.677
2017	29.351	79.644	9.334	83.638
2018	30.404	81.311	10.185	85.531

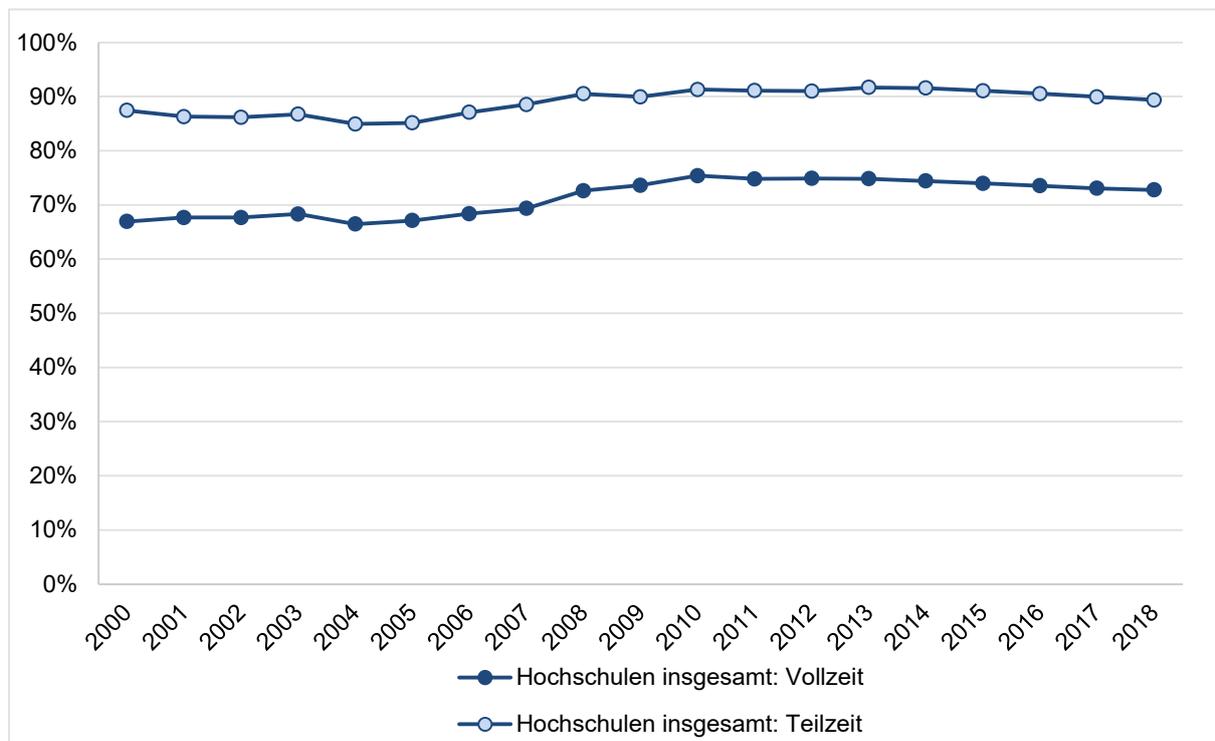
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Abbildung 33: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Stellenumfang an den Hochschulen insgesamt



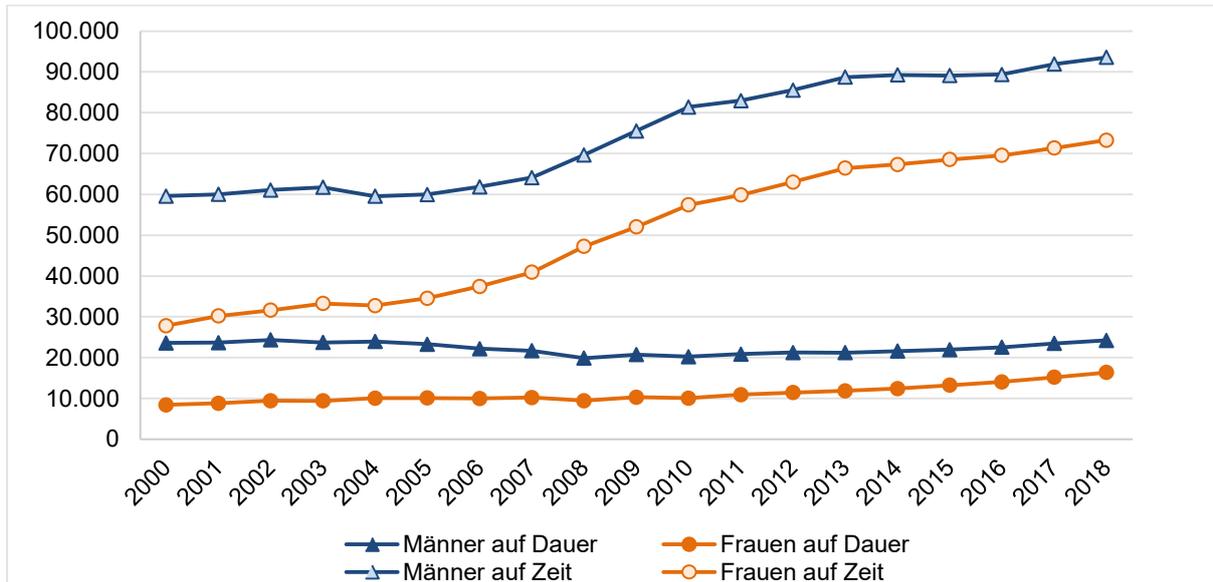
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Abbildung 34: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Stellenumfang Hochschulen insgesamt



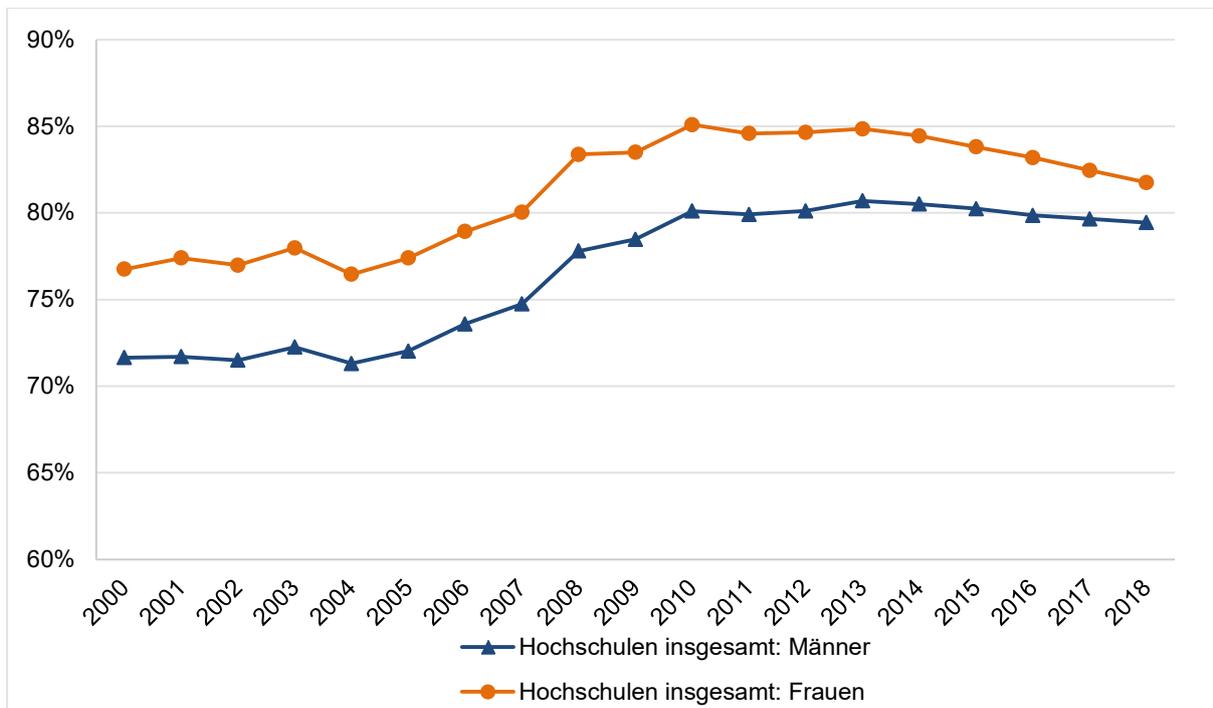
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Abbildung 35: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Geschlecht an den Hochschulen insgesamt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Abbildung 36: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professor/innen nach Geschlecht an den Hochschulen insgesamt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 79: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an Universitäten und vergleichbaren Hochschulen

	Geisteswissenschaften*		Sport		Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften*		Mathematik, Naturwissenschaften*		Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Universitäten und vergleichbare Hochschulen										
2000	4.706	8.864	632	360	1.463	7.796	5.810	21.337	8.103	28.306
2001	4.887	9.264	617	417	1.413	8.202	5.940	22.024	8.300	29.469
2002	4.978	9.274	608	468	1.506	8.307	6.121	22.908	8.955	29.368
2003	4.790	9.321	543	504	1.444	8.628	5.929	23.524	9.216	30.425
2004	4.664	9.242	526	526	1.588	8.667	6.272	22.865	9.612	28.518
2005	4.496	9.371	509	513	1.591	8.787	6.167	23.401	9.343	29.919
2006	4.306	9.706	493	539	1.296	9.105	5.460	25.116	9.359	31.247
2007	4.013	10.682	419	664	1.178	9.743	5.084	26.339	10.051	32.165
2008	3.640	12.232	434	727	997	11.062	4.349	29.058	9.148	35.212
2009	4.008	13.276	433	829	1.214	12.023	5.119	31.673	9.270	36.915
2010	3.725	14.401	430	917	1.035	12.853	4.860	33.978	9.210	39.283
2011	3.897	15.020	450	940	1.034	13.235	5.103	34.976	9.647	39.653
2012	4.015	15.837	449	983	1.047	13.669	5.239	36.191	9.928	40.456
2013	3.875	16.814	468	1.010	965	14.320	4.708	37.599	10.443	41.628
2014*	3.892	17.237	488	1.045	926	14.441	4.746	37.741	10.732	41.842
2015*	3.047	11.383	497	1.091	1.886	21.152	4.329	31.548	11.197	42.413
2016	3.053	11.614	507	1.132	1.994	21.344	4.392	31.846	12.004	42.555
2017	3.180	11.826	533	1.134	2.132	22.101	4.534	32.658	12.792	43.441
2018	3.310	11.840	576	1.155	2.206	22.602	4.598	32.741	13.621	44.547

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

	Agrar-, Forst- und Ernährungs- wissenschaften, Veterinärmedizin		Ingenieur- wissenschaften*		Kunst, Kunstwis- senschaft		Zentrale Einrich- tungen (ohne kli- nikspezifische Ein- richtungen)		Zentrale Einrich- tungen der Hoch- schulkliniken (nur Humanmedizin)	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Universitäten und vergleichbare Hochschulen										
2000	799	2.771	3.024	13.115	1.290	769	2.657	2.520	573	297
2001	799	2.756	2.839	12.929	1.267	806	2.610	2.456	567	351
2002	843	2.685	2.779	13.345	1.344	853	2.638	2.898	584	568
2003	790	2.705	2.685	13.423	1.269	863	2.504	2.898	499	607
2004	801	2.651	2.648	12.878	1.309	859	2.540	3.157	517	649
2005	724	2.577	2.649	12.956	1.285	901	2.568	3.000	537	491
2006	684	2.561	2.602	13.600	1.236	928	2.666	3.521	554	336
2007	561	2.811	2.388	14.363	1.249	982	2.842	3.897	573	346
2008	548	2.986	2.014	15.747	1.399	1.150	2.645	4.498	536	374
2009	534	3.220	2.106	17.715	1.330	1.232	2.674	4.925	564	450
2010	529	3.450	1.959	19.341	1.370	1.300	2.708	5.927	483	382
2011	578	3.447	2.039	19.989	1.386	1.398	2.889	6.076	550	492
2012	581	3.507	2.095	20.775	1.393	1.509	2.943	6.484	561	507
2013	575	3.508	2.066	21.721	1.387	1.626	3.072	6.946	574	536
2014*	566	3.396	2.088	21.899	1.405	1.709	3.228	6.837	568	531
2015*	574	3.561	2.576	27.748	1.386	1.717	3.352	6.431	635	616
2016	574	3.699	2.651	27.758	1.407	1.735	3.485	6.427	689	626
2017	583	3.833	2.742	28.561	1.416	1.753	3.673	6.299	696	630
2018	582	3.950	2.774	28.994	1.407	1.814	3.853	6.261	797	723

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 80: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an Fach- und Verwaltungshochschulen

	Geisteswissenschaften*		Sport		Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften*		Mathematik, Naturwissenschaften*		Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Fach- und Verwaltungshochschulen										
2000	224	76	2	0	1.539	389	141	100	0	0
2001	236	90	2	0	1.663	419	180	138	0	0
2002	253	65	2	0	1.676	618	208	210	2	0
2003	266	113	4	0	1.717	608	237	309	2	0
2004	302	132	4	0	1.715	620	290	327	10	26
2005	310	139	4	0	1.703	702	265	363	13	35
2006	318	124	5	0	1.695	664	275	362	49	37
2007	309	138	9	0	1.547	720	303	441	59	40
2008	261	169	7	0	1.583	964	300	545	86	63
2009	288	181	7	1	1.608	1.246	309	747	104	69
2010	282	224	8	4	1.659	1.519	308	940	110	93
2011	281	247	9	9	1.740	1.745	334	1.051	138	132
2012	271	269	5	5	1.800	1.936	354	1.143	128	162
2013	292	253	5	5	2.083	2.032	416	1.271	176	199
2014*	309	217	8	2	2.226	2.013	455	1.366	233	214
2015*	225	129	5	4	2.404	2.167	240	623	245	248
2016	210	145	6	10	2.251	2.197	249	594	264	307
2017	203	129	5	9	2.415	2.412	260	642	309	356
2018	223	121	8	9	2.618	2.656	268	731	343	395

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

	Agrar-, Forst- und Ernährungs- wissenschaften, Veterinärmedizin		Ingenieur- wissenschaften*		Kunst, Kunstwis- senschaft		Zentrale Einrich- tungen (ohne kli- nikspezifische Ein- richtungen)		Zentrale Einrich- tungen der Hoch- schulkliniken (nur Humanmedizin)	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Fach- und Verwaltungshochschulen										
2000	76	84	673	475	102	48	203	98	0	0
2001	70	104	779	558	87	63	258	168	0	0
2002	78	123	834	714	117	56	278	218	0	0
2003	68	104	760	737	111	58	273	175	0	0
2004	61	100	751	804	120	67	325	203	0	0
2005	70	121	739	864	128	69	277	285	0	0
2006	71	117	722	959	123	67	296	330	0	0
2007	73	169	723	1.071	148	75	354	404	0	0
2008	71	178	771	1.291	139	84	382	583	0	0
2009	79	241	820	1.896	142	106	407	815	0	0
2010	88	273	933	2.740	146	117	441	1.060	0	1
2011	91	342	985	2.798	164	127	459	1.163	0	0
2012	90	346	1.083	3.194	170	148	523	1.456	0	0
2013	88	376	1.130	3.430	189	170	583	1.707	0	0
2014*	100	381	1.262	3.706	180	148	607	1.871	0	0
2015*	101	373	1.610	4.379	193	157	687	1.922	3	2
2016	132	377	1.765	4.512	204	166	772	1.909	1	0
2017	182	451	1.956	4.804	203	185	868	2.050	3	8
2018	196	502	2.035	5.276	199	210	973	2.315	2	0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Tabelle 81: Hauptberufliches wissenschaftliches Personal ohne die Professor/innen nach Fächergruppen an den Hochschulen insgesamt

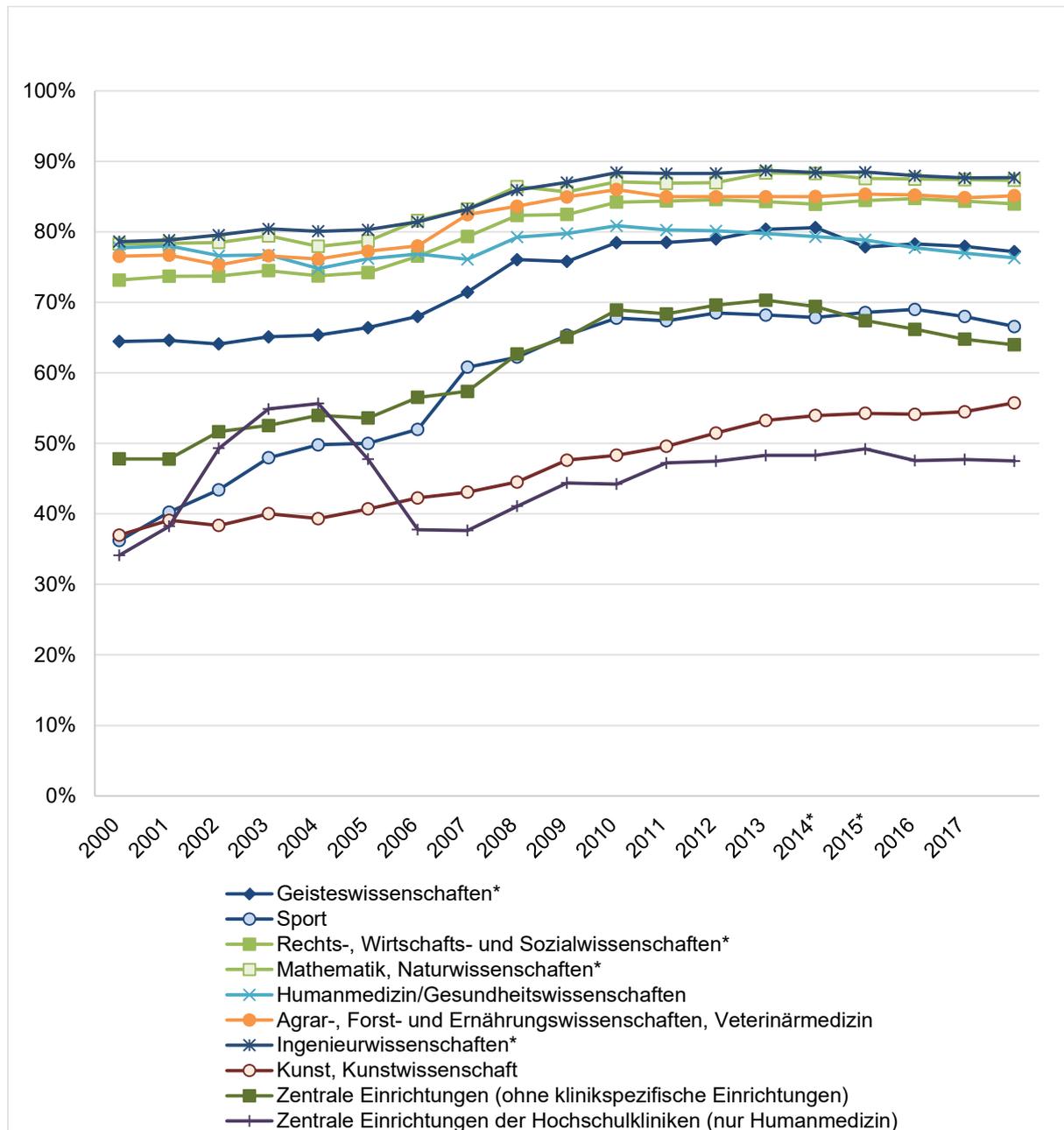
	Geisteswissenschaften*		Sport		Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften*		Mathematik, Naturwissenschaften*		Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Gesamt										
2000	4.930	8.940	634	360	3.002	8.185	5.951	21.437	8.103	28.306
2001	5.123	9.354	619	417	3.076	8.621	6.120	22.162	8.300	29.469
2002	5.231	9.339	610	468	3.182	8.925	6.329	23.118	8.957	29.368
2003	5.056	9.434	547	504	3.161	9.236	6.166	23.833	9.218	30.425
2004	4.966	9.374	530	526	3.303	9.287	6.562	23.192	9.622	28.544
2005	4.806	9.510	513	513	3.294	9.489	6.432	23.764	9.356	29.954
2006	4.624	9.830	498	539	2.991	9.769	5.735	25.478	9.408	31.284
2007	4.322	10.820	428	664	2.725	10.463	5.387	26.780	10.110	32.205
2008	3.901	12.401	441	727	2.580	12.026	4.649	29.603	9.234	35.275
2009	4.296	13.457	440	830	2.822	13.269	5.428	32.420	9.374	36.984
2010	4.007	14.625	438	921	2.694	14.372	5.168	34.918	9.320	39.376
2011	4.178	15.267	459	949	2.774	14.980	5.437	36.027	9.785	39.785
2012	4.286	16.106	454	988	2.847	15.605	5.593	37.334	10.056	40.618
2013	4.167	17.067	473	1.015	3.048	16.352	5.124	38.870	10.619	41.827
2014*	4.201	17.454	496	1.047	3.152	16.454	5.201	39.107	10.965	42.056
2015*	3.272	11.512	502	1.095	4.290	23.319	4.569	32.171	11.442	42.661
2016	3.263	11.759	513	1.142	4.245	23.541	4.641	32.440	12.268	42.862
2017	3.383	11.955	538	1.143	4.547	24.513	4.794	33.300	13.101	43.797
2018	3.533	11.961	584	1.164	4.824	25.258	4.866	33.472	13.964	44.942

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

	Agrar-, Forst- und Ernährungs- wissenschaften, Veterinärmedizin		Ingenieur- wissenschaften*		Kunst, Kunstwis- senschaft		Zentrale Einrich- tungen (ohne kli- nikspezifische Ein- richtungen)		Zentrale Einrich- tungen der Hoch- schulkliniken (nur Humanmedizin)	
	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit	auf Dauer	auf Zeit
Gesamt										
2000	875	2.855	3.697	13.590	1.392	817	2.860	2.618	573	297
2001	869	2.860	3.618	13.487	1.354	869	2.868	2.624	567	351
2002	921	2.808	3.613	14.059	1.461	909	2.916	3.116	584	568
2003	858	2.809	3.445	14.160	1.380	921	2.777	3.073	499	607
2004	862	2.751	3.399	13.682	1.429	926	2.865	3.360	517	649
2005	794	2.698	3.388	13.820	1.413	970	2.845	3.285	537	491
2006	755	2.678	3.324	14.559	1.359	995	2.962	3.851	554	336
2007	634	2.980	3.111	15.434	1.397	1.057	3.196	4.301	573	346
2008	619	3.164	2.785	17.038	1.538	1.234	3.027	5.081	536	374
2009	613	3.461	2.926	19.611	1.472	1.338	3.081	5.740	564	450
2010	617	3.723	2.892	22.081	1.516	1.417	3.149	6.987	483	383
2011	669	3.789	3.024	22.787	1.550	1.525	3.348	7.239	550	492
2012	671	3.853	3.178	23.969	1.563	1.657	3.466	7.940	561	507
2013	663	3.884	3.196	25.151	1.576	1.796	3.655	8.653	574	536
2014*	666	3.777	3.350	25.605	1.585	1.857	3.835	8.708	568	531
2015*	675	3.934	4.186	32.127	1.579	1.874	4.039	8.353	638	618
2016	706	4.076	4.416	32.270	1.611	1.901	4.257	8.336	690	626
2017	765	4.284	4.698	33.365	1.619	1.938	4.541	8.349	699	638
2018	778	4.452	4.809	34.270	1.606	2.024	4.826	8.576	799	723

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.

Abbildung 37: Befristungsanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals ohne die Professorinnen und Professoren nach Fach an den Hochschulen insgesamt



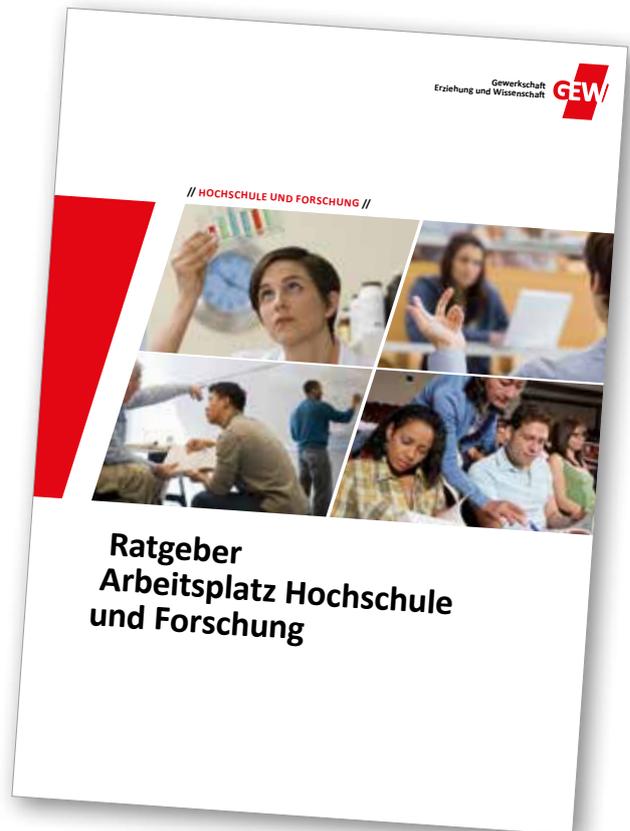
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertungen aus den Hochschulpersonalstatistiken, eigene Darstellung.



„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



www.gew.de