

HOCHSCHULE UND FORSCHUNG



BEFRISTUNGSQUOTEN AN DEUTSCHEN HOCHSCHULEN

Untersuchung der Einflussfaktoren

Freya Gassmann, Christian Mielczarek und Sarah Schlicher



Gefördert durch die
Max-Traeger-Stiftung
der GEW

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Reifenberger Str. 21 | 60489 Frankfurt am Main
Tel.: (0 69) 7 89 73-0 | Fax: (0 69) 7 89 73-1 03
info@gew.de | www.gew.de

Verantwortlich: Dr. Andreas Keller

Redaktion: Jun.-Prof. Dr. Freya Gassmann, Christian Mielczarek, Sarah Schlicher

Layout, Korrektorat: Andrea Vath

Druck: Eigendruck

Titelbild: Erstellt mit DALL-E von ChatGPT

Februar 2025

Inhalt

Vorwort von Andreas Keller	9
1 Einleitung	11
2 Forschungsstand	12
3 Theoretischer Hintergrund	13
4 Methodisches Vorgehen	17
4.1 Daten aus ICEland und Analysen	17
4.2 Abhängige Variable Befristungsquote	17
4.3 Indikatoren.....	18
4.3.1 Land.....	18
4.3.2 Form der Hochschule	18
4.3.3 Größe der Hochschule	20
4.3.4 Gute Arbeit in der Wissenschaft.....	20
4.3.5 Realisierte Promotionen	21
4.4 Auswertungsmethoden	21
5 Auswertungen	23
5.1 Deskriptive Auswertungen durchschnittliche Befristungsquoten im Zeitverlauf.....	23
5.1.1 Art der Hochschule	23
5.1.2 Träger.....	24
5.1.3 Art der Hochschule und Träger.....	24
5.1.4 Bundesland	27
5.1.5 Art der Hochschule und Fächergruppe.....	29
5.2 Querschnittsanalysen	31
5.2.1 Lineare Regressionsmodelle mit allen Hochschulen	31
5.2.2 Lineare Regressionsmodelle mit Universitäten	37
5.2.3 Lineare Regressionsmodelle mit Allgemeinen Fachhochschulen.....	44
5.3 Längsschnittanalysen	51
5.3.1 Fixed-Effects Regressionen mit allen Hochschulen	51

5.3.2	Fixed-Effects Regressionen mit Universitäten	55
5.3.3	Fixed-Effects Regressionen mit Allgemeinen Fachhochschulen.....	59
6	Zusammenfassung	63
7	Limitationen	65
8	Diskussion.....	66
9	Literaturverzeichnis.....	68
10	Anhang	71
10.1	Befristungsniveaus nach Hochschule.....	71
10.2	Übersicht der zusätzlich recherchierten Kodizes/Richtlinien	88
10.3	Regressionsmodelle mit standardisierten Regressionskoeffizienten	93

Tabellen

Tabelle 1: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Bundesland	27
Tabelle 2: Durchschnittliches Befristungsniveau an den Universitäten nach Bundesland	28
Tabelle 3: Durchschnittliches Befristungsniveau an den Allgemeinen Fachhochschulen nach Bundesland	29
Tabelle 4: Durchschnittliches Befristungsniveau an Universitäten nach Fächergruppe	30
Tabelle 5: Durchschnittliches Befristungsniveau an Allgemeinen Fachhochschulen nach Fächergruppe	31
Tabelle 6: Lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021.....	32
Tabelle 7: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021	34
Tabelle 8: Hierarchische lineare Regression mit Bundesländern zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021	36
Tabelle 9: Lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021	39
Tabelle 10: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021	41
Tabelle 11: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen und Bundesländer zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021	43
Tabelle 12: Lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021	46
Tabelle 13: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021	48
Tabelle 14: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen und Bundesländer zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021	49
Tabelle 15: Deskription der Paneldaten für alle Hochschulen	52
Tabelle 16: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen zwischen 2018 und 2021	54
Tabelle 17: Deskription der Paneldaten für alle Universitäten	56
Tabelle 18: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten zwischen 2018 und 2021	58
Tabelle 19: Deskription der Paneldaten für alle Allgemeinen Fachhochschulen.....	60

Tabelle 20: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen Hochschulen zwischen 2018 und 2021	61
Tabelle 21: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Universität	71
Tabelle 22: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Allgemeine Fachhochschule	75
Tabelle 23: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Kunsthochschule.....	82
Tabelle 24: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Verwaltungsfachhochschule.....	84
Tabelle 25: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Theologische Hochschule	85
Tabelle 26: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Pädagogische Hochschule	86
Tabelle 27: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Hochschulen ohne Angabe	87
Tabelle 28: Übersicht der recherchierten Kodizes/Richtlinien mit Namen, Bundesland und Trägerschaft.....	88
Tabelle 29: Regression aus Tabelle 6 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen.....	93
Tabelle 30: Regression aus Tabelle 7 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen.....	94
Tabelle 31: Regression aus Tabelle 8 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen.....	95
Tabelle 32: Regression aus Tabelle 9 mit stand. Koeffizienten, Universitäten	96
Tabelle 33: Regression aus Tabelle 10 mit stand. Koeffizienten, Universitäten	97
Tabelle 34: Regression aus Tabelle 11 mit stand. Koeffizienten, Universitäten	98
Tabelle 35: Regression aus Tabelle 12 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen	99
Tabelle 36: Regression aus Tabelle 13 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen	100
Tabelle 37: Regression aus Tabelle 14 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen	101

Abbildungen

Abbildung 1: Theoretisches Modell zur Auswirkung der Makro-, Meso- und Mikroebenen auf die Befristung an Hochschulen, adaptiert nach Gassmann (2018, S. 169).	15
Abbildung 2: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule	23
Abbildung 3: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Trägerschaft der Hochschule	24
Abbildung 4: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Land“ ...	25
Abbildung 5: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Kirchlich“	26
Abbildung 6: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Privat“ .	26

Vorwort von Andreas Keller Hochschulen in die Pflicht nehmen

Immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten, lange und steinige Karrierewege. Kaum eine andere Branche ist in dem Maße durch atypische und prekäre Beschäftigung geprägt wie die Wissenschaft. Möglich macht dies das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), ein Sonderarbeitsrecht für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, das den Arbeitgebern viel weitergehende Instrumente zur Befristung von Arbeitsverträgen in die Hand gibt als das allgemeine Arbeitsrecht.

Gleichwohl gibt es erhebliche Unterschiede der Befristungspraxis zwischen den Wissenschaftseinrichtungen. Wie sich unterschiedliche Einflussfaktoren auf die Befristungsquoten an Hochschulen in Deutschland auswirken, haben Juniorprofessorin Dr. Freya Gassmann, Christian Mielczarek und Sarah Schlicher von der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau mit freundlicher Förderung durch die Max-Traeger-Stiftung der GEW untersucht. Ich freue mich, dass wir die Ergebnisse nun mit der vorliegenden Publikation veröffentlichen können.

Dauerstellen für Daueraufgaben – mit diesem Motto macht sich die Bildungsgewerkschaft GEW seit Jahren für faire Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an Hochschulen und Forschungseinrichtungen stark. Im Fokus der Kampagne stand in letzter Zeit der Kampf um eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Diese ist mit dem Bruch der Ampelkoalition im November 2024 gescheitert. Auch wenn sich die GEW massiv dafür stark macht: Offen ist, ob eine neue Koalition nach der vorgezogenen Neuwahl des Bundestages die Kraft aufbringen wird, das Projekt erneut in Angriff zu nehmen. Damit rückt verstärkt in den Blick, welchen Beitrag die Wissenschaftseinrichtungen selbst leisten können, um für mehr Dauerstellen in Forschung und Lehre zu sorgen. Lasst uns jetzt gemeinsam Hochschulen und Forschungseinrichtungen in die Pflicht nehmen.

Die Autor*innen zeigen, dass nicht nur Variablen wie die Art, die Trägerschaft, der Drittmittelanteil und die Fächerzusammensetzung der Hochschulen einen Einfluss auf die Befristungsquote haben, sondern auch der Umstand, ob die Hochschule einen Kodex für Gute Arbeit hat oder nicht. Das macht insofern Mut, als die Beschäftigten auch einen Einfluss auf die Befristungspraxis ihrer Hochschule nehmen können – wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren und engagieren.

Die GEW hat bereits 2012 mit dem Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (www.herrschinger-kodex.de) eine Blaupause für Selbstverpflichtungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorgelegt. Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindestlaufzeiten für Zeitverträge, Tenure Tracks für Postdocs, Vertragsverlängerungen für Wissenschaftler*innen mit Zeitverträgen – all das nicht nur über eine Reform des WissZeitVG durchgesetzt werden, sondern auch durch entsprechende Kodizes, zu denen sich die Hochschulen bekennen. An über 100 Hochschulen und Forschungseinrichtungen konnten Beschäftigte mit Unterstützung der GEW über akademische Selbstverwaltungsgremien sowie Betriebs- und Personalräte derartige Selbstverpflichtungen erreichen.

Die GEW setzt weiter auf eine Reform von WissZeitVG und Landeshochschulgesetzen und auf einen Paradigmenwechsel in der Forschungsfinanzierung, der für mehr Grundfinanzierung statt Projektfinanzierung sorgt. Gleichwohl haben auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen einen Handlungsspielraum, insbesondere weil ihre Autonomie auch in Personalangelegenheiten in den letzten Jahren substantiell gestärkt wurde. Untersuchungen wie die vorliegende zeigen, an welchen

Einrichtungen der Handlungsbedarf besonders groß ist und wo sich vielleicht schon erste Verbesserungen abzeichnen.

Ich danke den Autor*innen für die erfolgreiche Arbeit an dem Projekt, dessen vorläufige Ergebnisse Freya Gassmann auf der 12. GEW-Wissenschaftskonferenz im Februar/März 2024 in Bremerhaven präsentierte, welche die Hans-Böckler-Stiftung in Zusammenarbeit mit der GEW im Februar/März 2024 durchführte. Mein Dank gilt ferner der Max-Traeger-Stiftung für die freundliche Förderung des Projekts. Der vorliegenden Publikation wünsche ich eine breite Rezeption durch Wissenschaft und Wissenschaftspolitik.

Frankfurt am Main, im Februar 2025

Dr. Andreas Keller

Stellvertretender Vorsitzender und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung der GEW

1 Einleitung

Wissenschaftliche Mitarbeitende bilden die größte Gruppierung des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen und sind überwiegend befristet beschäftigt (Sommer et al. 2022). Entsprechend beklagte der Gesetzgeber im Entwurf zur Novellierung des WissZeitVG, „dass der Anteil der Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Ausmaß erreicht hat, das weder gewollt war noch vertretbar erscheint“ (Bundestag 2015, S. 1). Die Evaluationen zur Novellierung des WissZeitVG ergaben jedoch, dass die gesetzlichen Anpassungen nicht zu grundlegenden Veränderungen in der Befristungspraxis der Hochschulen geführt haben (Sommer et al. 2022; Gassmann 2020; Kuhnt et al. 2022; Bloch et al. 2023).

Derzeit sind rund 81 % des wissenschaftlichen Personals an Universitäten (inkl. vergleichbarer Hochschulen) und 63 % des wissenschaftlichen Personals an Fachhochschulen befristet beschäftigt (eigene Auswertung ICEland Tabelle 60402 für das Jahr 2021). Betrachtet man die Befristungsquoten nach Hochschulen, zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede: So lag im Jahr 2021 die Befristungsquote an der TU Chemnitz mit 94 % deutlich höher als an der Universität Mainz mit 79 % (vgl. Tabelle 21 im Anhang). Zwischen den Fachhochschulen zeigen sich noch größere Unterschiede: An der Berliner Hochschule für Technik sind 95 % des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt, an der Hochschule Bochum nur 44 % (vgl. Tabelle 22). Über alle Hochschulen hinweg zeigt sich eine deutliche Streuung: Ein Viertel der Hochschulen hat eine Befristungsquote von 37 % oder weniger, ein Viertel eine Quote von 94 % oder mehr.¹

Dies wirft die Frage auf, welche Merkmale der Hochschulen diese Unterschiede erklären können. Dies ist das Ziel des vorliegenden Forschungsprojekts.

1 Der Median liegt bei 72 %.

2 Forschungsstand

Wissenschaftliche Mitarbeitende sind durch die Expansion der Studierendenzahlen und Forschungsprojekte in den letzten Jahrzehnten für den Betrieb von Hochschulen immer bedeutsamer geworden (Gassmann 2018). Befristet beschäftigt sind jedoch rund 81 % an Universitäten und 63 % an Fachhochschulen (eigene Auswertung ICEland Tabelle 60402 für das Jahr 2021). Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren versucht, durch Anpassungen des WissZeitVG sowie durch finanzielle Mittel die Hochschulen zu einer Erhöhung der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse zu bewegen. Bisher konnte keine spürbare Wirkung erzielt werden (Sommer et al. 2022; Gassmann 2020a; Kuhnt et al. 2022; Bloch et al. 2023).

Zur Befristungssituation des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen gibt es eine Vielzahl von Untersuchungen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021; Gassmann 2020a; Enders 1996; Bloch und Würmann 2021; Krüger 2021), die sich z. B. mit den Auswirkungen des WissZeitVG und der Programme auf Bundesebene (z. B. Exzellenzinitiative, Tenure-Track-Programm) auf die Beschäftigten und dem Qualifizierungsprozess befassen. Der Zusammenhang zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und den Charakteristika der deutschen Hochschulen wurde dagegen bisher nicht untersucht. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass Daten zur Befristung erst seit kurzer Zeit von den Statistischen Ämtern zur Verfügung gestellt werden.

3 Theoretischer Hintergrund

Hochschulen als Arbeitgeberinnen können als Einheiten zwischen Organisation und Institution betrachtet werden.² Werden Hochschulen als Institutionen angesehen, rückt die Idee der Universität und das Humboldt'sches Bildungsideal in den Fokus (Schleiermacher 2010). Als Organisationen sind sie Produktionsstätten von Forschung, Absolvent*innen und direkt verwertbarem Wissen für Politik, Unternehmen und andere Akteur*innen (Schimank 2001). Diese Sichtweise wirkt sich dann direkt auf das wissenschaftliche Personal als „Repugnanz der modernen Universität durch ihre dreifache Funktion von Lehre, Forschung und Verwertung“ (Gassmann 2018, S. 163) aus.

Vergleicht man die Situation des wissenschaftlichen Personals ohne die Professor*innen an Hochschulen mit der Situation vor 100 Jahren (Weber 1923; Gassmann 2018), dann kam es zu einer Professionalisierung im Mittelbau, die zu autonomen Arbeiten sowie einer guten Bezahlung, jedoch nicht zu einer Sicherung des Arbeitsverhältnisses sowie verlässlichen Karriereperspektiven führte (Gassmann 2020a, 2018). Das Risiko der Mittelbeschaffung sowie die Unsicherheit bzgl. der Eignung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie deren Spezialisierungen im Rahmen der Qualifizierung für die wissenschaftliche Karriere werden von den Hochschulen als Arbeitgeberinnen direkt an die Arbeitnehmer*innen weitergegeben und durch die Notwendigkeit der Qualifikation des Personals begründet.

Grundsätzlich hat der Staat „als Träger [der staatlichen Hochschulen] eine weitgehende Verfügungsgewalt“ über die Personalangelegenheiten der Hochschulen, sowohl was die Struktur der Personalkategorien als auch die „Letztentscheidung“ bei Berufungen betrifft (Enders 1996, S. 81). Es zeigt sich jedoch, dass dies eher für die Professor*innen als für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden zutrifft. Neben der Zuweisung finanzieller Mittel, die an Anforderungen gebunden sind, hat der Staat die Möglichkeit zur Ausgestaltung der Personalkategorien durch den Erlass von Gesetzen (Enders 1996). Während die Länder in ihren Hochschulgesetzen Personalkategorien festlegen (Gassmann 2020a), regelt der Bund mit dem WissZeitVG die befristete Beschäftigung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Betrachtet man Hochschulen als Organisationen mit institutionellem Charakter, die historisch aus dem Verhältnis von Professor*innen und Schüler*innen (was die wissenschaftlichen Mitarbeitenden einschließt) gewachsen sind (Clark 1983), ergibt sich ein Kernmodell (Huber 2012) der Hochschule mit dem/der Professor*in bzw. Lehrstuhl als Mittelpunkt. Die Professor*innen „haben ihre eigene Wertebasis und können die Steuerungsideen der Verwaltung abwehren, sie bilden die Arena und sind aus der Sicht der Organisation an externe Werte, Normen und Standards gebunden“ (Gassmann 2018, S. 168). Die Autonomie der Professor*innen wird durch eine gegenseitige „Zurückhaltung“ gesichert (Plessner 1985 [1924]) und Reformen unabhängig, ob sie von staatlicher oder durch die Hochschule selbst initialisiert werden, führen zu einem „betriebsamen Stillstand“ (Schimank 2001, S. 233). Im Ergebnis bleibt so der Status-quo bestehen (Cohen et al. 1972). Überträgt man dies auf etwaige Steuerungsversuche der Politik durch Gesetze zur Befristung von wissenschaftlichem Personal, ist erwartbar, dass es nicht zu grundlegenden Änderungen kommt. Dies entspricht der Sichtweise auf die Hochschule als Kernmodell.

2 Wobei unter einer Institution „eine Erwartung über die Einhaltung bestimmter Regeln, die verbindliche Geltung beanspruchen“, verstanden werden können (Esser 2000) bzw. als soziale Tatbestände, in denen „Glaubensvorstellungen und durch die Gesellschaft festgesetzte Verhaltensweisen“ verankert sind (Durkheim 1984 [1895], S. 100). Wohingegen Organisationen „soziale Gebilde [sind], in denen eine Mehrzahl von Menschen zu einem spezifischen Zweck bewußt zusammenwirken (...) unter dem Dach einer expliziten institutionellen Regel und „Verfassung“ „, die die Mitgliedschaft bestimmt (Esser 2000, S. 238) und so „durch mehr Planung mehr Fortschritt und mehr Sicherheit zu bieten“ versuchen (Endrweit 2004, S. 7).

Ein Beispiel zur Erläuterung der Auswirkungen des Kernmodells für entsprechende Steuerungsversuche, wäre, wenn Hochschulen festlegen, dass für Promotionen eine Mindestvertragslaufzeit festgesetzt wird und Professor*innen, die kurze Vertragslaufzeiten favorisieren, daraufhin andere Formen von Qualifikationen (Vorbereitung einer Promotion, Schreiben einer Publikation etc.) (Gassmann 2020a) vereinbaren. Dies hätte im Aggregat zur Folge, dass trotz Anpassungen von Vorgaben, sich in der gelebten Befristungspraxis keine Änderungen einstellen.

Nimmt man an, dass das Kernmodell ausschlaggebend ist, dann führen Vereinbarungen bzgl. der Befristung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf der Ebene der Hochschulen nicht zu einem Erfolg, solange negativ auswirkende Ausweichstrategien verfolgt werden können und auch werden. Kodizes zur guten wissenschaftlichen Praxis etc. dürften damit keine Wirkung haben. Fächerkulturen, die auch die Zusammenarbeit sowie das hierarchische Gefüge zwischen Professor*innen und Beschäftigten prägen (zum Führungsstil vgl. Gassmann 2020b) jedoch schon.

Demgegenüber sind Hochschulen als vollständige Organisationen hierarchisch aufgebaut. Hochschulen sind damit korporative Akteure (Enders 2008; Brunsson und Sahlin-Andersson 2000) und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in erster Linie der Universität (und nicht einem Lehrstuhl) angehörig. Veränderungen auf der Ebene der Hochschulen (z. B. die Einführung von Kodizes oder die Festlegung von Mindestlaufzeiten für Erstverträge) führen dann zu einer veränderten Vertragsgestaltung.

Sowohl im Kernmodell als auch im Modell als vollständige Organisation können sich gesetzliche Anpassungen in den Hochschulgesetzen sowie Änderungen im WissZeitVG auswirken, sofern keine Ausweichstrategien möglich und für die Akteur*innen vorteilhafter sind. Sind diese realisierbar, dann kann es sowohl initiiert durch die Hochschule (Modell der vollständigen Organisation) als auch auf der Ebene der einzelnen Professur (Kernmodell) zu einer Umgehung kommen, gleiches gilt für sich verändernde Ressourcen. Empirische Befunde deuten jedoch eher darauf hin, dass zumindest Universitäten keine vollständigen Organisationen sind, in dem Sinne, dass sie teils institutionelle und teils organisatorische Strukturen aufweisen (Gassmann 2018). Daher wird für die weiteren Arbeiten das Kernmodell favorisiert.

Das theoretische Modell (Abbildung 1) soll im Folgenden helfen, empirisch überprüfbare Überlegungen aufzustellen. Es geht von Einflussfaktoren auf der Makroebene (Bedingungen außerhalb der Hochschule), der Mesoebene (Merkmale der Hochschule) und der Mikroebene (Bedingungen am Lehrstuhl) aus.

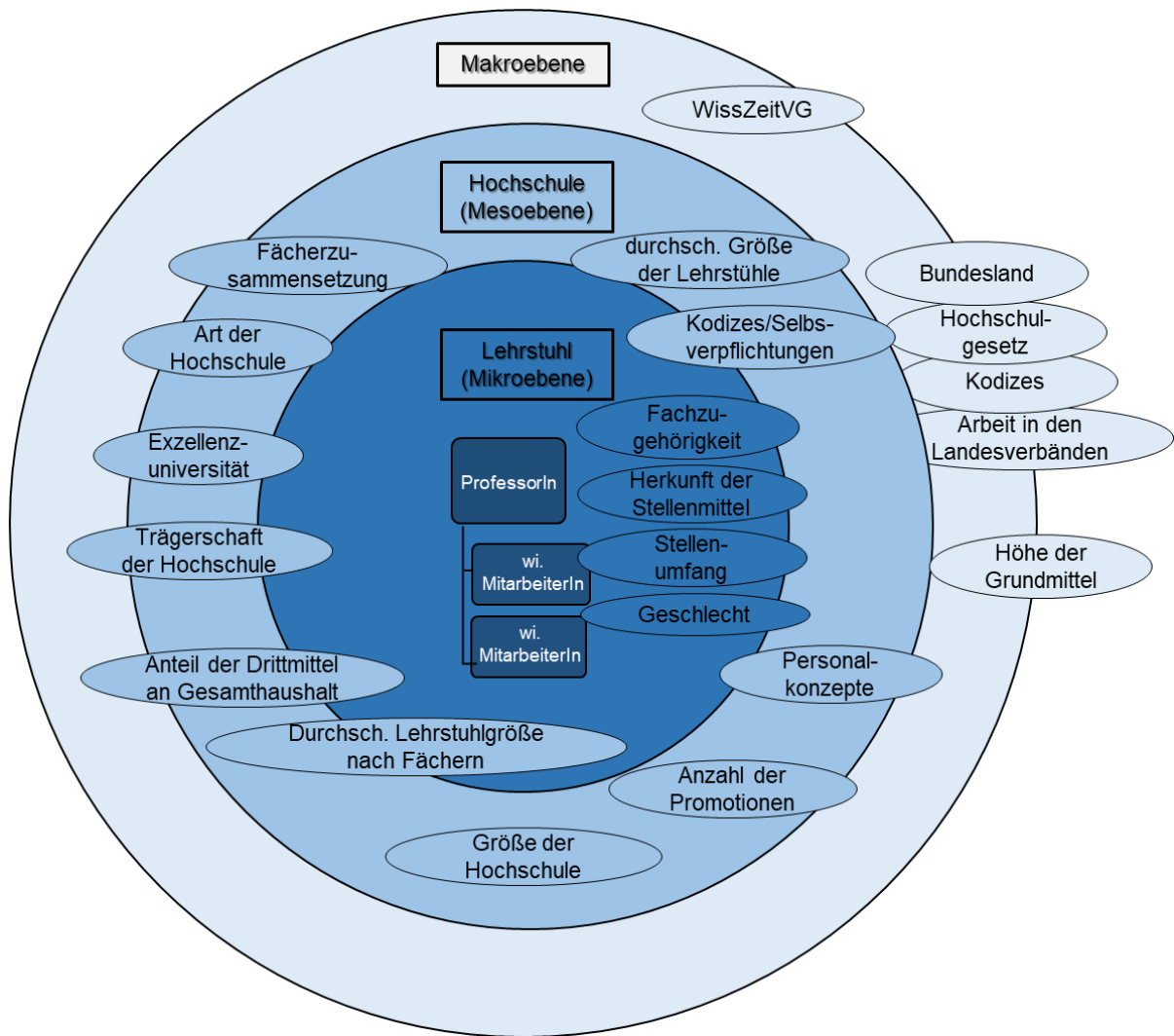


Abbildung 1: Theoretisches Modell zur Auswirkung der Makro-, Meso- und Mikroebene auf die Befristung an Hochschulen, adaptiert nach Gassmann (2018, S. 169)

Auf der **Makroebene** sind laut Kernmodell folgende Variablen von Bedeutung: Der **Zeitpunkt der Befristungsquote**, da sich nach 2018 durch Anpassungen im Rahmen der Novellierung des WissZeitVG Veränderungen ergeben könnten. Für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal unterhalb der Professur gilt an fast allen Einrichtungen das WissZeitVG neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, auf das in Ausnahmefällen zurückgegriffen wird. Das **Bundesland**, da Anpassungen in den Hochschulgesetzen sowie vereinbarte Kodizes ebenfalls Auswirkungen haben können, sowie die Veränderung der **Höhe der Grundmittel** können ebenfalls auf der Makroebene wirken.

Auf der **Mesoebene** ist zu erwarten, dass sich die **Fächerzusammensetzung der Hochschule** auf das Befristungsniveau auswirkt, und zwar *indirekt* im Sinne einer Auswirkung der Fächerkulturen und -anforderungen auf die gesamte Hochschule. So könnte man z. B. annehmen, dass die Personalkategorie der Lehrkraft für besondere Aufgaben, die u.a. in den Sprachwissenschaften üblich ist, eher an Hochschulen und dann auch in anderen Fächern als den Sprachwissenschaften verwendet wird als an einer Hochschule, an der es keine Fächer gibt, in denen diese Personalkategorie üblich ist. Ein ähnlicher Mechanismus ist für den **Anteil der Drittmittel an den Gesamtmitteln der Hochschule** zu vermuten. So könnte es an Hochschulen mit einem hohen Anteil an Drittmitteln, d.h. befristeten

Mitteln, weniger Ansätze zur Berücksichtigung von Entfristungen geben. Der **Hochschultyp** (Universität, Pädagogische Hochschule, Theologische Hochschule, Kunst- und Musikhochschule, Fachhochschule) dürfte von Bedeutung sein, da an Theologischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen und Fachhochschulen traditionell kein großer wissenschaftlicher Mittelbau existiert und daher einerseits ein besonders hoher Anteil befristet Beschäftigter oder andererseits ein besonders hoher Anteil unbefristet Beschäftigter zu erwarten ist, ähnliches gilt für die **Trägerschaft** (kirchlich, privat, staatlich). Einen Einfluss könnte auch haben, ob es sich um eine **Exzellenzuniversität** handelt, da hier in besonderem Maße Personal über befristete Mittel finanziert wird. Darüber hinaus könnte die **Größe** (Anzahl der Studierenden und der wissenschaftlichen Beschäftigten) der Hochschule einen Einfluss haben. Auch **Kodizes/Selbstverpflichtungen** der Hochschulen sowie entsprechende **Personalkonzepte** könnten sich auf die Möglichkeiten der Befristung von Personal auswirken. Eine hohe **Promotionsrate** kann als Indikator für ein funktionierendes Qualifizierungssystem gewertet werden.

Die **Mikroebene** wird sich am stärksten auf die Befristung auswirken, d.h. es ist zu erwarten, dass die **Fachzugehörigkeit** des wissenschaftlichen Personals bzw. des/der Professor*in von Bedeutung ist. Zum einen aufgrund der Fächerkulturen, zum anderen aber auch aufgrund unterschiedlicher Anforderungen in Lehre (Einsatz von Lehrkräften für besondere Aufgaben) und Forschung (z. B. Organisation von Labors, Kliniken etc.), dies betrifft auch die **durchschnittliche Größe der Professuren**, gemessen über die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro Professor*in in einem Fach. Die **Art der Finanzierung der jeweiligen Stelle** sollte sich direkt auswirken, da eine Entfristung in der Regel nur bei Haushaltsstellen und nicht bei Drittmittelstellen erfolgt. Grundsätzlich ist es denkbar, dass der **Beschäftigungsumfang** (Teilzeit, Vollzeit) sowie das **Geschlecht** in Zusammenhang mit der Entfristung stehen.

Mit den vorliegenden Daten ist es leider nicht möglich, das theoretische Kernmodell vollständig zu testen. Es lassen sich jedoch Variablen ableiten, von denen angenommen wird, dass sie das Ausmaß der Befristung beeinflussen.

Es wird vermutet, dass das Bundesland bzw. die Arbeitsbedingungen wie z. B. die Befristungsquote in diesen Bundesländern einen Einfluss haben.

Der Einfluss der Hochschulform, d.h. des Hochschultyps und der Trägerschaft auf die Befristungsquote wird untersucht. Der Einfluss des Alters der Hochschule wird ebenfalls untersucht. Ebenso könnte die Fächerzusammensetzung durch die Anforderungen der Fächer bzw. Fächerkulturen einen Einfluss auf die Befristungsquote haben. Auch die Finanzierung der Hochschule dürfte einen Einfluss haben; an Hochschulen mit einem höheren Anteil an Drittmitteln ist eine höhere Befristungsquote zu erwarten.

Zudem ist davon auszugehen, dass die Arbeitsabläufe an großen Hochschulen anders organisiert sind als an kleineren. Da hier sowohl die Zahl der Studierenden als auch die Zahl des wissenschaftlichen Personals einen Einfluss haben könnte, wird beides einer Überprüfung unterzogen.

Hochschulen, die sich der guten Arbeit verpflichtet haben, könnten eher bereit sein, sich mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals auseinanderzusetzen und entsprechend mehr Beschäftigte mit unbefristeten Verträgen auszustatten.

Darüber hinaus ist die Befristung nach dem WissZeitVG an die Qualifikation geknüpft; eine dieser möglichen Qualifikationen ist die Promotion. Dementsprechend ist zu erwarten, dass an Hochschulen, an denen im Verhältnis zum wissenschaftlichen Personal mehr Promotionen durchgeführt werden, auch die Befristungsquote höher ausfällt.

4 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Untersuchung detailliert beschrieben. Zunächst wird die Datenquelle erläutert, die auf dem hochschulstatistischen Informationssystem der Bildungsministerien basiert. Anschließend werden die spezifischen Variablen und Indikatoren definiert, die aus dem theoretischen Modell abgeleitet wurden. Dabei wird auf verschiedene Analyseebenen eingegangen, um die Vielschichtigkeit der Befristungsquoten und die Einflussfaktoren auf Hochschulen präzise zu erfassen. Abschließend werden die statistischen Methoden zur Auswertung und Analyse der Daten, darunter deskriptive sowie inferenzstatistische Verfahren, erläutert.

4.1 Daten aus ICEland und Analysen

Datengrundlage ist das hochschulstatistische Informationssystem der Bildungsministerien der Länder - ICEland, das vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH entwickelt wurde (DZHW 2024). Diese Daten liefern Variablen auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. Die Daten der Kliniken lagen meist gesondert vor und wurden den entsprechenden Hochschulen zugeschlagen. Durch die Zusammenführung der Einzeldaten bzw. Tabellen der Hochschulen entsteht ein umfassender Datensatz, der inferenzstatistische Auswertungen auf Hochschulebene ermöglicht. Die auf mehrere Datensätze verteilten Einzeldaten umfassen die Themenbereiche Lehrnachfrage, Personal/Stellen, Einnahmen/Ausgaben, Bevölkerung und weitere Kennzahlen. Angaben zum nicht-professoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal wurden aus den Kategorien Dozent*innen und Assistent*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben in der Kategorie *wissenschaftliche Mitarbeitende* zusammengefasst.

Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden personenbezogene Daten auf die Basis 5 bzw. 0 gerundet (DZHW 2024).

4.2 Abhängige Variable Befristungsquote

Die Befristungsquote wurde auf Grundlage des Bestandes 60402 (DZHW 2023b) berechnet. Darin enthalten sind alle nicht-professoralen hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden wie Dozent*innen und Assistent*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die Daten liegen für den Zeitraum 2018 bis 2022 vor. Wie bereits erwähnt, wird von ICEland ein Rundungsverfahren angewendet. Dies führt insbesondere bei kleinen Besetzungszahlen zu Problemen bei der Unterscheidung von echten und gerundeten Nullwerten. Um echte Nullwerte von abgerundeten Nullwerten zu unterscheiden und einen besseren Schätzer für die abgerundeten Nullwerte zu haben, wurde den abgerundeten Nullwerten der Wert 1 zugewiesen. Anschließend wurden die absoluten Zahlen der befristet und unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden für jede Hochschule und jedes Jahr berechnet. Die Befristungsquote ergibt sich dann, indem die Anzahl der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden durch die Summe der befristet und unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden dividiert wurde. Die Befristungsquote umfasst somit Prozentwerte von 0 % bis 100 %. In Tabelle 23, Tabelle 24, Tabelle 25, Tabelle 26 und Tabelle 27 im Anhang, finden sich die so errechneten Befristungsquoten aller Hochschulen in Deutschland, getrennt nach Hochschularten.

Die Befristungsquoten wurden gesichtet und Hochschulen mit stärkeren Veränderungen über den Beobachtungszeitraum kontaktiert und nach Gründen gefragt. Angeschrieben wurde jeweils der

Vorstand des Personalrates. Die Gespräche fanden dann aber zum Teil auch mit Rektoren oder Personalabteilungsmitarbeitenden statt. Von den fünf kontaktierten Universitäten und fünf angeschriebenen Allgemeinen Fachhochschulen antwortete etwa die Hälfte. In manchen Fällen zeigten sich Transformationen durch die Übernahme von Einheiten, die zuvor nicht Teil der Hochschule waren oder den Umstand, dass die entsprechende Einrichtung zuvor keine Hochschule war oder eine andere Art von Hochschule darstellte. In manchen Fällen wurde der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ genannt, der dazu führte, dass in erster Linie Lehrkräfte für besondere Aufgaben entfristet wurden.

4.3 Indikatoren

Die für die Analyse verwendeten Indikatoren wurden, wie bereits erläutert, dem theoretischen Modell entnommen. Die Bildung der Variablen wird im Folgenden dargestellt. Zunächst werden die Angaben auf der Makroebene (also der Ebene der Bundesländer) und anschließend die Angaben auf der Mesoebene (also der Ebene der Hochschulen) betrachtet. Darüber hinaus wurde eine Variable zum Engagement bzgl. der Guten Arbeit in der Wissenschaft der Hochschule und zur Anzahl der geschätzten Qualifikationsstellen an den Hochschulen gebildet. Manche der Variablen liegen für alle Hochschularten vor, während andere nur für die Universitäten vorliegen.

4.3.1 Land

Bundesland

Die Variable Bundesland wurde aus dem Datensatz 60402 (DZHW 2023b) entnommen. Teilweise wurden Hochschulen aufgrund unterschiedlicher Standorte mehreren Bundesländern zugeordnet. In diesen Fällen wurde geprüft, an welchem Standort das meiste wissenschaftliche und künstlerische Personal beschäftigt ist und dieses Bundesland als Hauptstandort festgelegt. Der Hauptstandort wurde über den Untersuchungszeitraum konstant gehalten.

Arbeitslosenquote

Die allgemeinen Arbeitslosenquoten, sowie die Akademiker*innenarbeitslosenquoten für jedes Bundesland wurden den Daten der Bundesagentur für Arbeit entnommen. Es liegen Angaben für die Jahre 2018 bis 2022 vor (Bundesagentur für Arbeit 2023)

4.3.2 Form der Hochschule

Hochschulart

Die Hochschulart für jede Hochschule wurde aus dem Bestand 60402 (DZHW 2023b) generiert und enthält die Ausprägungen Universität, Pädagogische Hochschule, Theologische Hochschule, Kunsthochschule, Allgemeine Fachhochschule und Verwaltungsfachhochschule.

Trägerschaft der Hochschule

Die Trägerschaft der einzelnen Hochschulen unterscheidet sich in Bund, Land, privat (nicht kirchlich) und kirchlich. Auch hier konnte auf den Bestand 60402 (DZHW 2023b) zurückgegriffen werden. Hier sind Daten aus dem Zeitraum 2018 bis 2022 vorhanden.

Gründungsjahr

Das Gründungsjahr der Hochschulen wurde aus den Daten des Hochschulkompass (Hochschulrektorenkonferenz 2024) entnommen. Für Hochschulen ohne Angabe wurde das Gründungsjahr durch Recherche auf der jeweiligen Hochschulwebsite ermittelt und ergänzt (Hochschulrektorenkonferenz 2024).

Exzellenzuniversitäten

Die Angabe, welche Universitäten derzeit Exzellenzuniversitäten sind, wurde aus dem Bericht von Göbel (2019) entnommen. Dabei handelt es sich um die zehn Universitäten: RWTH Aachen, Universität Bonn, Technische Universität Dresden, Universität Hamburg, Universität Heidelberg, das Karlsruher Institut für Technologie, Universität Konstanz, Universität München, Technische Universität München, Universität Tübingen, sowie die Berliner Universitätsallianz aus der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Charité – Universitätsmedizin Berlin.

Technische Universität

Es gibt keine einheitliche Definition, wann eine Universität eine technische ist. Daher wurden die Technischen Universitäten in Anlehnung an die Liste der TU9 (TU9 2024) kodiert und um weitere Technische Universitäten gemäß der Datenbank von Studis-Online ergänzt (Studis-Online 2024). Die so identifizierten Technischen Universitäten entsprachen auch den Universitäten, die die Bezeichnung Technische Universität bzw. TU im Namen führten.

Medizinische Fakultät

Die Variable Medizinische Fakultät wurde mithilfe des Bestandes 4104 (DZHW 2022b) gebildet und liegt für den Zeitraum von 2018 bis 2021 für Universitäten vor. Das Problem zur Identifikation von Hochschulen mit Medizinischen Fakultäten wurde durch die Angaben zu laufenden Grundmitteln der Hochschulkliniken gelöst. Alle Universitäten mit entsprechenden Ausgaben wurden dem Merkmal Medizinische Fakultät zugeordnet.

Anteil der Ausgaben Naturwissenschaften und Mathematik an Gesamtausgaben

Der Anteil der Ausgaben der Naturwissenschaften und der Mathematik an den Gesamtausgaben der Hochschule wurde mithilfe des Bestands 3104 (DZHW 2022a) gebildet. Hierfür wurden die Ausgaben der Fächergruppe Naturwissenschaften und Mathematik durch die Gesamtausgaben der Hochschule dividiert. Somit erhält man ein Maß für den Stellenwert der Naturwissenschaften und der Mathematik an der jeweiligen Hochschule. Hierfür liegen Daten des Zeitraums 2018 bis 2021 vor. Die Variable misst damit ähnlich wie die Angaben Technische Universität an den Universitäten, die Bedeutung der Naturwissenschaften an der jeweiligen Hochschule. Die Analysen haben gezeigt, dass für die Universitäten die Angabe Technische Universität der aussagekräftigste Indikator ist.

Personalanteil pro Fächergruppe

Der Personalanteil pro Fächergruppe wurde aus dem Bestand 60402 (DZHW 2023b) gebildet. Dafür wurde zuerst die Anzahl Dozent*innen und Assistent*innen, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben pro Fächergruppe ausgelesen und daraus die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro Fächergruppe an jeder Hochschule und insgesamt an jeder Hochschule erstellt. Daraus wurde der Anteil des Personals jeder

einzelnen Fächergruppe berechnet. Nach der Nomenklatur des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2024) differenzieren sich die Fächergruppen in Geisteswissenschaften (Fächergruppe 1), Sport (Fächergruppe 2), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Fächergruppe 3), Mathematik, Naturwissenschaften (Fächergruppe 4), Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (Fächergruppe 5), Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin (Fächergruppe 7), Ingenieurwissenschaften und Kunst (Fächergruppe 8) und Kunstwissenschaften (Fächergruppe 9) (Statistisches Bundesamt (Destatis) 2024). Die Daten standen für den Zeitraum 2018 bis 2022 zur Verfügung. Auch diese Daten liegen aus Gründen der Anonymität nur gerundet vor.

Stellenfinanzierung: Anteil der Drittmittel an Gesamteinnahmen

Um abzuschätzen, wie viel Personal in Drittmittelprojekten beschäftigt ist, wurde für jede Hochschule der Anteil der Drittmittel an den Gesamteinnahmen berechnet. Die entsprechenden Daten stammen aus dem Bestand 4104 (DZHW 2022b). Hier liegen Daten für den Zeitraum 2018 bis 2021 vor.

4.3.3 Größe der Hochschule

Anzahl Studierende

Die Zahl der Studierenden liegt für den Zeitraum 2018 bis 2022 in der Bestandsaufnahme 80701 vor (DZHW 2023c). Da es sich um personenbezogene Daten handelt, wurde auch hier das bereits erläuterte Rundungsverfahren angewandt und die bereits oben erwähnte Korrektur vorgenommen.

Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurde mithilfe des Bestandes 60402 (DZHW 2023b) gebildet. Die Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden setzt sich aus den Dozent*innen und Assistent*innen, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben zusammen. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurde aus der Addition der befristeten und unbefristeten Beschäftigten gebildet. Die Daten sind für den Zeitraum 2018 bis 2022 vorhanden. Auch in diesem Fall lagen die Daten nur anonymisiert vor und es wurde die bereits erläuterte Korrektur vorgenommen.

4.3.4 Gute Arbeit in der Wissenschaft

Recherche zu „Guter Arbeit in der Wissenschaft“/„Gute Beschäftigungsbedingungen“

Eine Reihe von Universitäten hat sich zu einem Kodex für gute Arbeit in der Wissenschaft verpflichtet. Derzeit gibt es keine aktuelle Liste, daher wurde eine eigene Recherche realisiert. Den Ausgangspunkt stellte die Synopse von Steidten (Steidten 2017) dar. Für Universitäten ohne Kodexvermerk im Bericht wurde eine separate Recherche durchgeführt. Für alle staatlichen sowie privaten Universitäten wurde folgendes Vorgehen gewählt, wobei darauf geachtet wurde, dass sich die Vereinbarungen (auch) auf das wissenschaftliche Personal bezogen. Im ersten Schritt wurde auf der Homepage der jeweiligen Hochschule im Bereich Personalrat nach Dienstvereinbarungen, Richtlinien oder aktuellen Meldungen gesucht. Anschließend wurde die Nachwuchsförderung der jeweiligen Hochschule recherchiert. Wenn auch dies zu keinem Ergebnis führte, musste eine gesonderte Recherche durchgeführt werden. Dazu wurde mit der Suchmaschine Google nach dem Namen der

Hochschule und zunächst nach den Schlagworten „Kodex“ und „Befristung“ gesucht. Wurden keine Treffer erzielt, erfolgte eine Erweiterung um die Schlagworte „Richtlinie“, „fürsorglicher Umgang“, „wissenschaftliche Mitarbeiter“, „wissenschaftliche Mitarbeiter + Befristung“, „Vereinbarungen“, „Gesetze“, „Rahmenbestimmungen“, „Grundordnung“ und „Vertrag + gute Beschäftigungsbedingungen“. Neue Schlagworte wurden im Laufe der Recherche hinzugefügt, in diesem Fall wurde die Recherche mit diesen Schlagwörtern wiederholt. Auf diese Weise konnte für 64 von 107 Universitäten ein Kodex identifiziert werden (vgl. Übersicht im Anhang 10.2), wobei sich hier erhebliche Unterschiede je nach Trägerschaft zeigen. Von den Landesuniversitäten haben 77 % einen Kodex, während für die Bundesuniversitäten, die kirchlichen und die privaten Universitäten kein Kodex gefunden werden konnte.

4.3.5 Realisierte Promotionen

Anteil der Promotionen am Personal

Die Anzahl der Promotionen wurde für jede Universität aus dem Bestand 31701 (DZHW 2023a) entnommen. Anschließend wurde die Anzahl der Promotionen durch die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden dividiert, sodass die Variable einen relativen Wert enthält. Die Promotionsquote gibt an, wie viele Promotionen auf wie viele wissenschaftliche Mitarbeitende entfallen und kann somit abschätzen, wie häufig an dieser Universität promoviert wird. Die Daten liegen für den Zeitraum 2018 bis 2022 vor.

4.4 Auswertungsmethoden

Die Auswertung gliedert sich in drei Teile: Deskription, Querschnitt und Längsschnitt. Für die deskriptiven Statistiken werden die Befristungsdaten der Jahre 2018 bis 2022 verwendet. Die inferenzstatistischen Querschnittsanalysen beziehen sich – aufgrund noch nicht verfügbarer, zentraler Variablen zu den Hochschulfinanzen – auf das Jahr 2021. Um den Einfluss möglicher Indikatoren zu untersuchen, werden hierarchische lineare Regressionen durchgeführt. Der hierarchische Aufbau, d.h. die schrittweise Hinzunahme der Variablen, ist notwendig, da die Variablen zum Teil stark miteinander korrelieren. Die Analyse erfolgt zunächst gemeinsam für alle Hochschulen und anschließend getrennt für Universitäten und Fachhochschulen. Dies ermöglicht es, Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Effekten zwischen den Hochschultypen herauszuarbeiten und auf Besonderheiten innerhalb der Universitäten (z. B. Medizinische Fakultät, Technische Universität etc.) einzugehen. Die abhängige Variable, das Befristungsausmaß, ging als Prozentwert in die Analyse ein. Aufgrund der theoretischen Überlegungen und der Datenstruktur mit Variablen auf der Makroebene (u.a. Bundesland, Arbeitslosenquote) und auf der Mesoebene (Angaben zur Hochschule selbst) wurde auch die Analyse mittels einer Mehrebenenanalyse geprüft. Die Ergebnisse zeigten jedoch, dass sich die Qualität der Modelle nicht verbessert. Aufgrund der einfacheren Darstellungsmöglichkeiten werden daher einfache lineare Regressionen berechnet.

Die Analyse der Paneldaten mittels Fixed-Effects-Regressionen erstreckt sich über die Jahre 2018 bis 2021. Diese Methode ermöglicht es, zeitliche Veränderungen innerhalb identischer Einheiten zu untersuchen und gleichzeitig für den Einfluss unbeobachteter heterogener Merkmale zu kontrollieren. Durch die Betrachtung mehrerer Jahre können mögliche Trends und Muster identifiziert werden, da die Auswirkungen von Variablen, die sich im Laufe der Zeit ändern, untersucht werden können.

Die Deskription, Querschnittsanalyse und Längsschnittbetrachtung bieten ein umfassendes Bild der Zusammenhänge zu den Befristungsquoten.

Überblick über die Analysemethoden

Die **deskriptive Statistik** dient der Darstellung und Beschreibung der Verteilung von Daten. Ihr Ziel ist eine übersichtliche und nachvollziehbare Aufbereitung großer Datenmengen, um Muster und Trends sichtbar zu machen. In der vorliegenden Untersuchung wird das Beschäftigungsniveau als Durchschnitt nach verschiedenen Variablen dargestellt, sodass eine schnelle Übersicht über das allgemeine Befristungsniveau möglich ist.

Die **multiple lineare Regression** stellt eine Methode zur Analyse der Beziehung zwischen mehreren Variablen dar. Dabei wird versucht, mittels statistischer Verfahren eine Gerade zu finden, die den Zusammenhang zwischen den Variablen am besten beschreibt. Der ermittelte Zusammenhang zeigt auf, wie sich die abhängige Variable (in dieser Studie der Befristungsanteil) verändert, wenn eine unabhängige Variable (z.B. die Zahl der Studierenden, der Anteil an Drittmitteln, die Fächerzusammensetzung) sich ändert, während die übrigen Variablen konstant gehalten werden. Das hilft, die Beziehung zwischen den Einflussgrößen und dem Befristungsanteil besser zu verstehen. Insofern lassen sich unter bestimmten Voraussetzungen Prognosen darüber treffen, wie sich eine Variable entwickelt, wenn sich eine andere Variable verändert. Die Stärke der Zusammenhänge wird hier in Tabellen mit Regressionskoeffizienten angegeben. Die Regressionsmodelle werden in einer hierarchischen Struktur aufgebaut. Das bedeutet, dass mit jeder Analyse eine neue Variable hinzugefügt wird, wodurch die Veränderung in den Modellen sichtbar wird. Dies ist bedeutsam, da die Eigenschaften der Hochschulen miteinander zusammenhängen, beispielsweise der Drittmittelanteil und der naturwissenschaftliche Schwerpunkt.

Paneldaten (Längsschnittdaten) sind Daten, die Informationen von mehreren Einheiten (im vorliegenden Fall Hochschulen) über mehrere Jahre hinweg enthalten. Sie erlauben die Beobachtung von Veränderungen im Zeitverlauf sowie die Erkennung von Mustern in den Daten.

Die **Fixed-Effects-Panelregression** nutzt die Struktur der Paneldaten. Hochschulspezifische, zeitkonstante Eigenschaften werden durch diese Methode herausgerechnet, unabhängig davon, ob sie bekannt sind oder nicht. Der Fokus der Untersuchungsmethode liegt auf den veränderlichen Eigenschaften der Hochschulen. Dadurch kann beispielsweise analysiert werden, wie eine Erhöhung des Drittmittelanteils zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen beiträgt. Dies erfolgt dann ohne den Einfluss verzerrender Faktoren.

5 Auswertungen

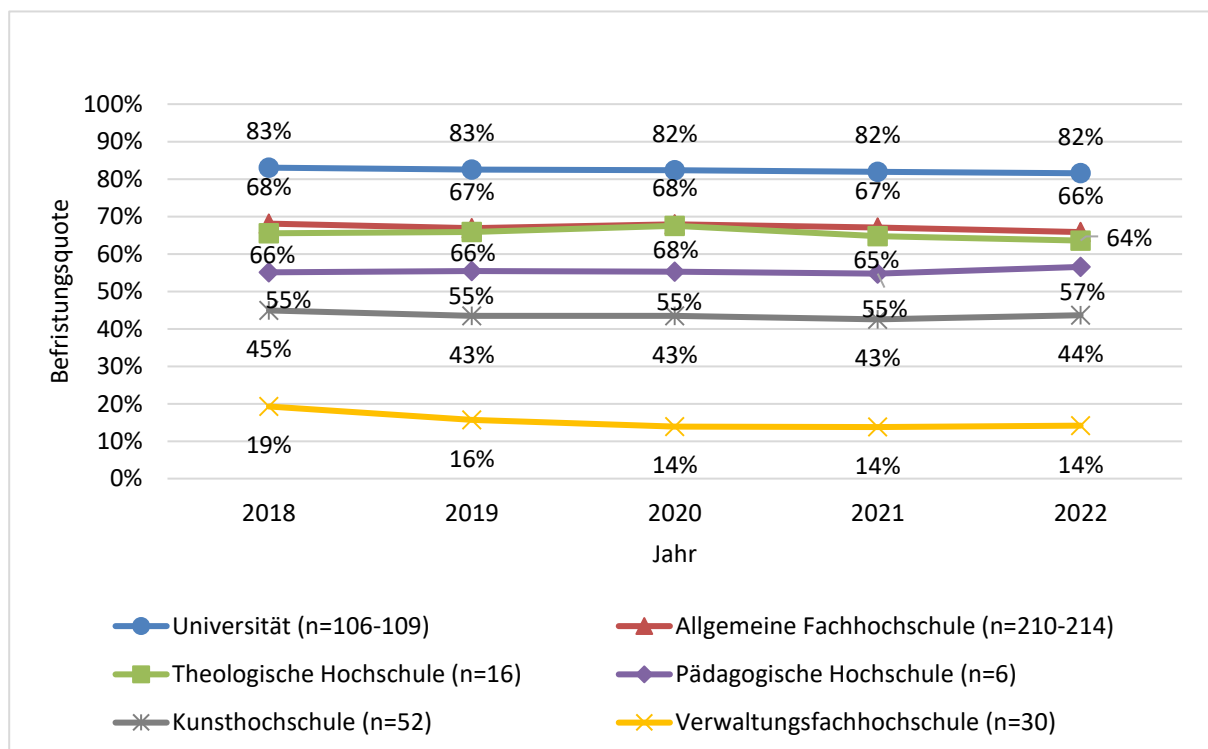
Die Auswertungen sind in deskriptive Auswertungen, Querschnittsanalysen mit OLS-Regressionen und Längsschnittanalysen mit Fixed-Effects-Panel-Regressionen unterteilt.

5.1 Deskriptive Auswertungen durchschnittliche Befristungsquoten im Zeitverlauf

5.1.1 Art der Hochschule

Abbildung 2 zeigt die Befristungsquoten der Hochschulen nach Hochschultypen für die Jahre 2018 bis 2022. Im Jahr 2022 haben Universitäten mit etwa 82 % die höchste Befristungsquote, gefolgt von Fachhochschulen mit 66 %, Theologischen Hochschulen mit 64 %, Pädagogischen Hochschulen mit 57 % und Kunsthochschulen mit 44 %. Den geringsten Befristungsanteil weisen die Verwaltungsfachhochschulen mit 14 % auf. Der zeitliche Verlauf weist insgesamt nur geringe Schwankungen auf. Bei den Universitäten beträgt die Veränderung im Beobachtungszeitraum von fünf Jahren lediglich einen Prozentpunkt, bei den Fachhochschulen zwei Prozentpunkte. Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei den Theologischen Hochschulen mit einer Spanne von vier Prozentpunkten und bei den Verwaltungsfachhochschulen mit fünf Prozentpunkten.

Abbildung 2: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule

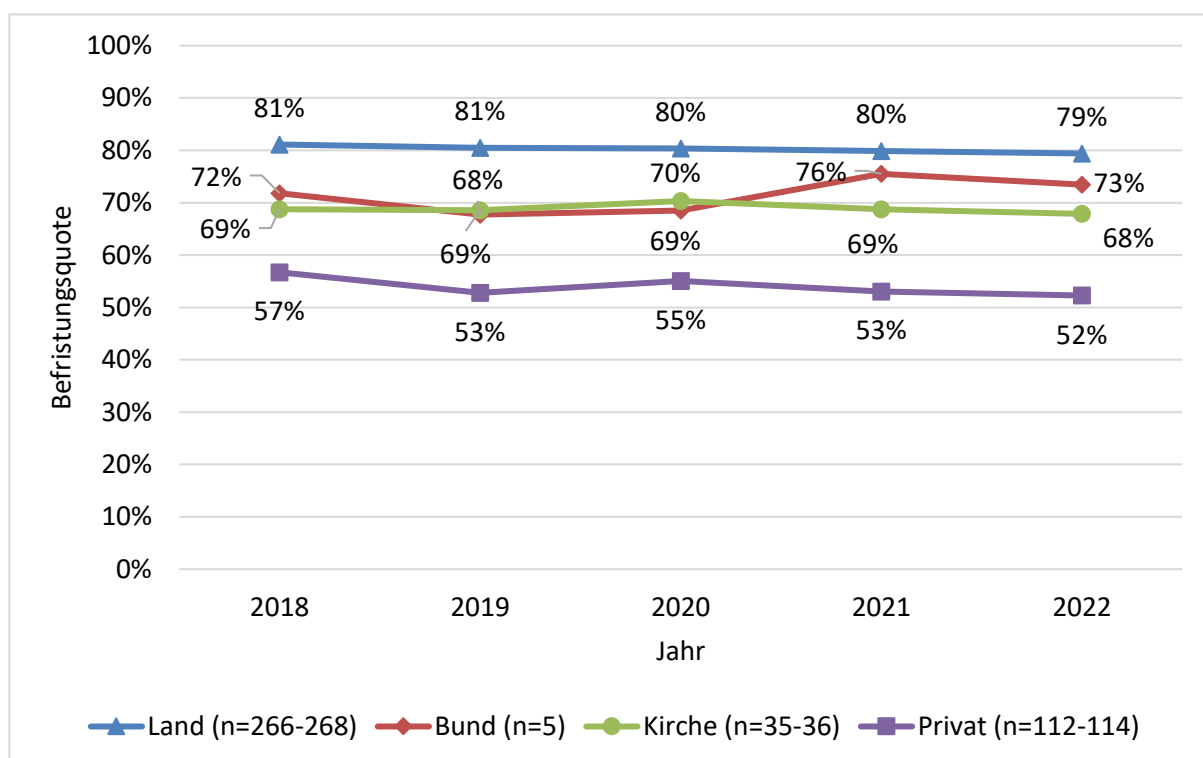


Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Darstellung

5.1.2 Träger

In Abbildung 3 wird die Befristungsquote der Hochschulen, nach den Trägern sortiert, dargestellt. Für Landeshochschulen ergibt sich im Jahr 2022 mit einer Befristungsquote von 79 % der höchste Wert. An den Bundeshochschulen und den kirchlichen Hochschulen haben weniger Beschäftigte einen befristeten Vertrag (73 % bzw. 68 %). Deutlich seltener befristet beschäftigt sind dagegen wissenschaftliche Mitarbeitende an Hochschulen in privater Trägerschaft, bei denen knapp die Hälfte (52 %) einen Vertrag auf Zeit hat. Die Befristungsquoten bleiben in der Gesamtschau weitgehend konstant, lediglich beim Träger „Bund“ ist ein stärkerer Anstieg von 69 % im Jahr 2020 auf 76 % im Jahr 2021 zu verzeichnen. Diese Schwankung kann im Wesentlichen durch eine Hochschule erklärt werden.

Abbildung 3: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Trägerschaft der Hochschule

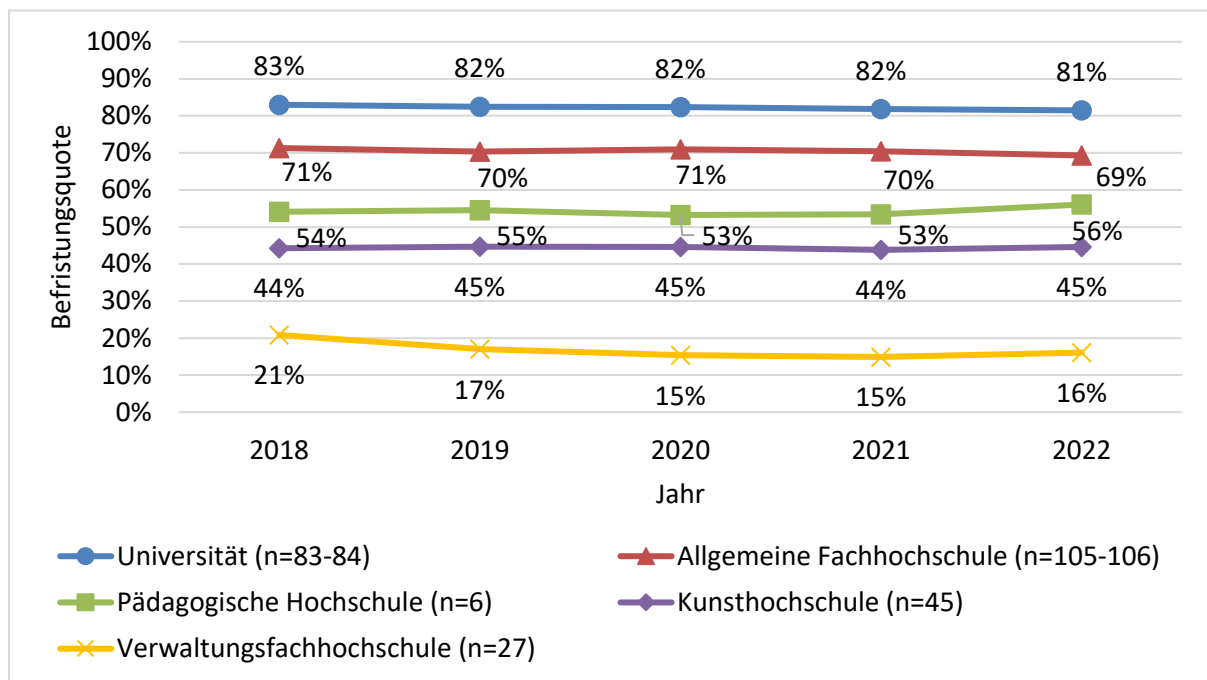


Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Darstellung

5.1.3 Art der Hochschule und Träger

Im Folgenden werden die Befristungsquoten nach den Trägern der Hochschulen und dann nach den Arten ausgewertet. Aufgrund der geringen Zahl der Bundeshochschulen (n=5) wird auf eine entsprechende Differenzierung verzichtet.

Abbildung 4: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Land“

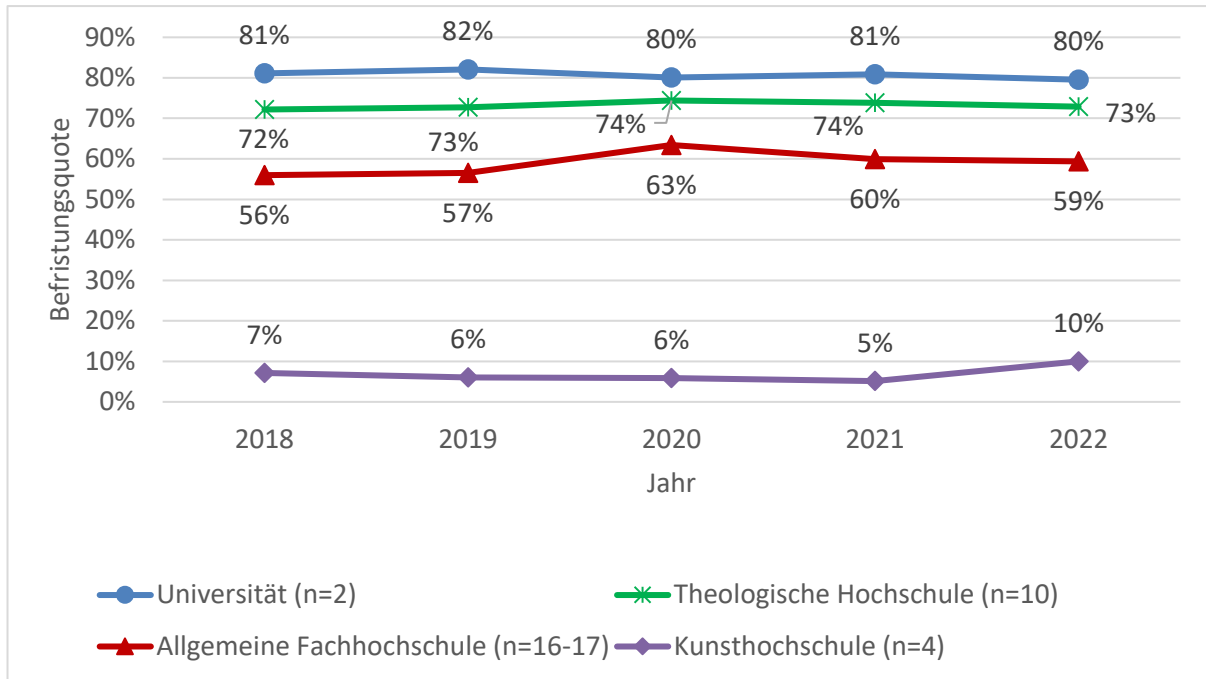


Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Darstellung

Abbildung 4 veranschaulicht die Entwicklung der Befristungsquoten an den verschiedenen Hochschultypen des Landes von 2018 bis 2022. Es zeigt sich, dass die Universitäten zu Beginn des Betrachtungszeitraums im Jahr 2018 mit einer Befristungsquote von 83 % starten und diese bis 2022 leicht auf 81 % absinkt. Die Quote bleibt über die Jahre relativ stabil und zeigt nur geringe jährliche Schwankungen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den allgemeinen Fachhochschulen, wo die Befristungsquote von 71 % im Jahr 2018 auf 69 % im Jahr 2022 sinkt, während sich bei den pädagogischen Hochschulen und den Kunsthochschulen im Zeitverlauf kaum Veränderungen zeigen. Im Jahr 2022 sind an den Pädagogischen Hochschulen etwas mehr als die Hälfte (56 %) und an den Kunsthochschulen etwas weniger als die Hälfte (45 %) des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. An den Verwaltungsfachhochschulen sind im Vergleich zu den anderen Hochschultypen deutlichere Veränderungen zu beobachten. Sie starten im Jahr 2018 mit einer Quote von 21 % und zeigen über die Jahre eine abnehmende Tendenz, vor allem zwischen 2018 und 2019, die im Jahr 2022 in einer Quote von 16 % mündet. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Befristungsquoten an den Hochschulen je nach Hochschultyp variieren und sich im betrachteten Zeitraum leicht bis moderat verändert haben.

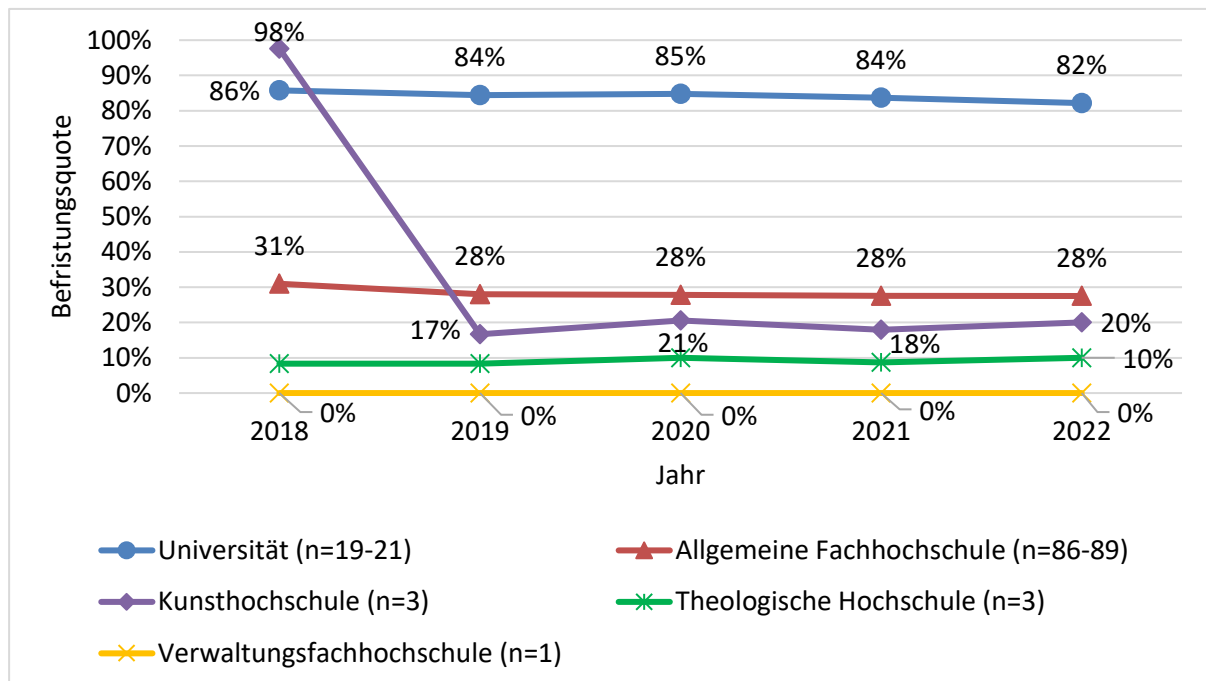
In Abbildung 5 sind die Befristungsquoten der kirchlichen Hochschulen differenziert nach Hochschultypen dargestellt. Auch hier weisen die Universitäten mit 80 % im Jahr 2022 den höchsten Wert auf, gefolgt von den Theologischen Hochschulen (73 %) und den Fachhochschulen (59 %). An den vier Kunsthochschulen ist im Durchschnitt nur jeder zehnte wissenschaftliche Mitarbeitende befristet beschäftigt. Auch hier zeigen sich relativ konstante Befristungsquoten. Lediglich die der Fachhochschulen und der Kunsthochschulen weisen Schwankungen auf, die sich bei den Fachhochschulen durch Veränderungen in der Zusammensetzung der dargestellten Hochschulen erklären lassen.

Abbildung 5: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Kirchlich“



Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Darstellung

Abbildung 6: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Art der Hochschule und Trägerschaft „Privat“



Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Darstellung

Auch für die privaten Hochschulen ergibt sich für die Universitäten das bereits bekannte Bild – der Befristungsanteil fällt am höchsten aus. 2022 waren an den privaten Universitäten 82 % der wissenschaftlichen Mitarbeitenden befristet beschäftigt. Deutlich geringer fallen im Vergleich zu den Befristungsquoten an kirchlichen Hochschulen oder jenen in Landesträgerschaft die Werte an den Fach- und Kunsthochschulen sowie Theologischen Hochschulen aus (Abbildung 6). Auffällig ist der starke Abfall der Kunsthochschule im Jahr 2018 von 98 % auf 17 %, der hier allein durch eine private Kunsthochschule, die größte Hochschule von allen, erklärt werden kann. An dieser wurden nahezu alle befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Jahr 2018 im Jahr 2019 entfristet. Alle anderen privaten Kunsthochschulen hatten auch in 2018 fast ausschließlich fest angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende. Abgesehen davon zeigt sich im Zeitverlauf wieder wenig Varianz.

5.1.4 Bundesland

Tabelle 1 zeigt die durchschnittliche Befristungsquote nach Bundesländern. In Hessen und Bayern sind rund 83 % des wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. In Berlin, Brandenburg, Baden-Württemberg und Bremen liegt der Befristungsanteil mit jeweils über 80 % nicht wesentlich niedriger. Die geringsten Befristungsquoten weisen Nordrhein-Westfalen (75 %), Sachsen-Anhalt (73 %), Mecklenburg-Vorpommern (73 %) und das Saarland (70 %) auf. Differenziert nach Ost und West zeigen sich mit jeweils rund 79 % keine Unterschiede.

Tabelle 1: Durchschnittliches Befristungsniveau nach Bundesland

Bundesland	2018	2019	2020	2021	2022
Hessen (n=32-34)	84,41 %	83,76 %	83,37 %	82,58 %	82,49 %
Bayern (n=47-48)	82,74 %	82,21 %	82,15 %	82,15 %	82,49 %
Berlin (n=39-40)	84,24 %	83,51 %	83,16 %	82,42 %	81,71 %
Brandenburg (n=15-19)	84,01 %	82,79 %	83,78 %	83,75 %	81,22 %
Baden-Württemberg (n=68-70)	81,76 %	81,61 %	81,82 %	81,62 %	81,18 %
Bremen (n=7)	82,91 %	83,69 %	83,78 %	83,21 %	80,22 %
Schleswig-Holstein (n=13)	83,47 %	82,09 %	81,67 %	79,81 %	79,49 %
Sachsen (n=22-24)	82,43 %	82,09 %	81,85 %	80,11 %	79,28 %
West (n=312-314)	80,67 %	79,93 %	79,77 %	79,38 %	78,98 %
Ost (n=108-109)	80,86 %	80,35 %	80,54 %	79,66 %	78,75 %
Rheinland-Pfalz (n=21)	80,00 %	80,11 %	80,21 %	78,98 %	78,05 %
Thüringen (n=13-14)	77,18 %	76,52 %	78,25 %	78,31 %	77,85 %
Niedersachsen (n=29)	78,61 %	77,99 %	77,91 %	77,77 %	77,73 %
Hamburg (n=19)	80,37 %	79,21 %	79,39 %	79,04 %	77,25 %
Nordrhein-Westfalen (n=68-70)	78,57 %	77,15 %	76,57 %	76,05 %	75,35 %
Sachsen-Anhalt (n=10)	74,96 %	74,79 %	74,51 %	74,23 %	73,36 %
Mecklenburg-Vorpommern (n=7)	74,79 %	74,70 %	75,38 %	73,96 %	72,80 %
Saarland (n=6)	71,97 %	70,89 %	71,31 %	70,14 %	69,69 %

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Betrachtet man lediglich die Universitäten (Tabelle 2), zeigt sich auch hier, dass in den Bundesländern Hessen mit 85 % die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden befristet beschäftigt sind,

gefolgt von Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Berlin und Bremen mit je 83 %. Die geringsten Befristungsquoten ergeben sich in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt mit 74 % bzw. 73 %. Zwischen den Universitäten der alten und der neuen Bundesländer sind leichte Differenzen erkennbar, in der Tendenz fällt der Befristungsanteil im Westen mit 82 % leicht höher aus als im Osten mit 80 %.

Tabelle 2: Durchschnittliches Befristungsniveau an den Universitäten nach Bundesland

Hochschulart: Universität	2018	2019	2020	2021	2022
Hessen (n=7-8)	86,82 %	86,31 %	86,11 %	85,40 %	85,38 %
Bayern (n=12-13)	83,85 %	83,24 %	83,13 %	83,10 %	83,42 %
Baden-Württemberg (n=12)	83,89 %	83,67 %	83,88 %	83,68 %	83,41 %
Brandenburg (n=5-6)	86,10 %	85,13 %	85,45 %	85,71 %	83,14 %
Berlin (n=11-12)	85,26 %	84,48 %	84,31 %	83,76 %	83,12 %
Bremen (n=2)	84,91 %	85,68 %	85,86 %	85,86 %	82,87 %
West (n=76-78)	83,30 %	82,74 %	82,54 %	82,22 %	81,98 %
Hamburg (n=6)	83,54 %	82,91 %	82,69 %	82,81 %	81,89 %
Schleswig-Holstein (n=3)	85,42 %	84,01 %	84,03 %	81,80 %	81,43 %
Rheinland-Pfalz (n=6)	82,52 %	82,74 %	82,87 %	82,00 %	81,02 %
Niedersachsen (n=11)	81,74 %	81,15 %	81,02 %	80,91 %	80,86 %
Sachsen (n=6)	83,69 %	83,38 %	83,10 %	81,24 %	80,50 %
Ost (n=30-32)	82,10 %	81,74 %	81,72 %	80,81 %	79,97 %
Nordrhein-Westfalen (n=16)	82,22 %	81,38 %	80,65 %	80,21 %	79,79 %
Thüringen (n=4-5)	79,75 %	79,48 %	79,87 %	79,52 %	79,19 %
Saarland (n=1)	77,75 %	76,99 %	77,82 %	77,20 %	76,58 %
Mecklenburg-Vorpommern (n=2)	75,30 %	76,13 %	76,77 %	75,25 %	74,25 %
Sachsen-Anhalt (n=2)	75,42 %	75,19 %	74,66 %	74,40 %	73,29 %

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

*Tabelle 3: Durchschnittliches Befristungsniveau an den
Allgemeinen Fachhochschulen nach Bundesland*

Hochschulart: Allgemeine Fachhochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Brandenburg (n=8-11)	84,50 %	82,77 %	86,11 %	84,99 %	82,99 %
Bayern (n=24-25)	81,20 %	81,19 %	82,17 %	82,37 %	82,88 %
Sachsen (n=8-10)	83,15 %	83,43 %	83,99 %	84,47 %	82,52 %
Ost (n=54-56)	78,20 %	77,03 %	79,70 %	79,43 %	77,95 %
Mecklenburg-Vorpommern (n=3)	78,53 %	76,17 %	76,04 %	74,88 %	77,43 %
Baden- Württemberg (n=38-40)	77,15 %	78,34 %	78,12 %	77,61 %	75,80 %
Sachsen-Anhalt (n=4)	75,00 %	76,02 %	76,43 %	77,23 %	75,50 %
Rheinland-Pfalz (n=9)	80,73 %	80,65 %	82,17 %	77,64 %	75,24 %
Thüringen (n=7)	61,94 %	59,48 %	72,90 %	74,91 %	72,86 %
Berlin (n=22-24)	80,59 %	78,32 %	75,16 %	72,62 %	72,04 %
Schleswig-Holstein (n=7)	70,40 %	69,33 %	68,66 %	68,38 %	66,57 %
Hessen (n=13-14)	66,46 %	64,67 %	66,81 %	65,54 %	64,92 %
West (n=154-157)	65,89 %	64,64 %	65,32 %	64,33 %	63,15 %
Bremen (n=3)	56,82 %	62,50 %	63,38 %	60,56 %	55,80 %
Nordrhein-Westfalen (n=34-36)	60,01 %	56,94 %	57,15 %	56,05 %	54,16 %
Niedersachsen (n=14)	52,55 %	52,02 %	51,69 %	51,49 %	51,91 %
Hamburg (n=9)	50,00 %	48,87 %	52,63 %	48,70 %	40,95 %
Saarland (n=2)	40,74 %	40,35 %	40,68 %	33,90 %	36,07 %

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

In Tabelle 3 sind Befristungsquoten der Fachhochschulen nach Bundesland angegeben. Die höchste Befristungsquote ergibt sich für die Fachhochschulen in Brandenburg mit 83 %, die geringste im Saarland mit 36 %. Insgesamt zeigt sich eine stärkere Spannweite als bei den Universitäten. Dies liegt auch daran, dass gerade in den kleineren Bundesländern einzelne (private) Fachhochschulen die Mittelwerte beeinflussen.

5.1.5 Art der Hochschule und Fächergruppe

Betrachtet man die Befristungsquoten nach Fächern, zeigt sich sowohl an den Universitäten (Tabelle 4) als auch den Fachhochschulen (Tabelle 5) eine deutliche Varianz zwischen den Fächergruppen. Die niedrigsten Befristungsquoten an Universitäten weisen die Sportwissenschaften (66 %) auf, gefolgt von den Kunstwissenschaften (70 %), der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (76 %) und den Geisteswissenschaften (76 %). In allen anderen Fächergruppen liegt der Befristungsanteil deutlich über 80 %, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei rund 89 % und in den Ingenieurwissenschaften sogar bei 92 %. In einigen Fächergruppen gibt es kleinere Veränderungen, so ist in den Geisteswissenschaften ein Rückgang um drei Prozentpunkte, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Kunstwissenschaften ein Rückgang um zwei Prozentpunkte zu verzeichnen. In den beiden Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin und Ingenieurwissenschaften ist dagegen ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Tabelle 4: Durchschnittliches Befristungsniveau an Universitäten nach Fächergruppe

Hochschulart: Universität	2018	2019	2020	2021	2022
Geisteswissenschaft	78,76 %	78,03 %	77,88 %	76,82 %	76,09 %
Sport	67,47 %	68,30 %	68,82 %	67,16 %	66,21 %
Rechts- Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	91,32 %	90,95 %	90,86 %	90,07 %	89,35 %
Mathematik und Naturwissenschaften	87,81 %	87,50 %	87,40 %	87,18 %	86,93 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	77,13 %	76,24 %	75,98 %	75,79 %	75,72 %
Agrar-, Forst- und Ernährungs-wissenschaften, Veterinärmedizin	87,48 %	87,43 %	87,58 %	87,34 %	87,93 %
Ingenieurwissenschaften	91,21 %	91,35 %	91,64 %	91,77 %	91,56 %
Kunst, Kunstwissenschaften	72,96 %	70,68 %	70,97 %	71,60 %	70,20 %

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Auch die Analyse der Befristungsquoten an Allgemeinen Fachhochschulen nach Fächergruppen zeigt deutliche Differenzen zwischen den Fächern auf (Tabelle 5). Die Fächergruppen weisen im Jahr 2022 unterschiedlich hohe Befristungsanteile auf, die von relativ niedrigen Werten in den Geisteswissenschaften mit rund 45 % bis zu deutlich höheren Anteilen in der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit rund 75 % reichen. Wie an den Universitäten sind die Befristungsquoten in den Kunstwissenschaften (49 %) und in den Sportwissenschaften (53 %) niedriger als in den anderen Fächergruppen. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Anteil im Jahr 2022 bei rund 59 %. In fast allen Fächergruppen lässt sich ein Rückgang beobachten, am stärksten in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften mit fast 10 Prozentpunkten. Die Fächergruppen mit Zuwächsen sind die Geisteswissenschaften und die Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin mit 3 bzw. 2 Prozentpunkten.

*Tabelle 5: Durchschnittliches Befristungsniveau an
Allgemeinen Fachhochschulen nach Fächergruppe*

Hochschulart: Allgemeine Fachhochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Geisteswissenschaft	41,90 %	42,11 %	43,68 %	47,25 %	45,02 %
Sport	57,89 %	55,56 %	58,33 %	46,67 %	52,94 %
Rechts- Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	62,57 %	60,12 %	62,41 %	60,32 %	59,15 %
Mathematik und Naturwissenschaften	74,94 %	70,79 %	69,96 %	66,11 %	65,08 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	53,66 %	51,15 %	51,28 %	49,27 %	46,44 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	72,33 %	72,34 %	73,04 %	74,95 %	74,29 %
Ingenieurwissenschaften	71,88 %	71,41 %	71,99 %	71,80 %	70,58 %
Kunst, Kunstwissenschaften	50,51 %	49,07 %	46,35 %	47,94 %	49,04 %

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

5.2 Querschnittsanalysen

Die Querschnittsanalysen für das Jahr 2021 werden als OLS-Regressionen durchgeführt. Zunächst wird ein Gesamtmodell berechnet, in dem alle Hochschularten enthalten sind. Dann folgen getrennte Modelle für die Universitäten und die Fachhochschulen, da zum einen unterschiedliche Einflüsse der Indikatoren zu erwarten sind und zum anderen einzelne Variablen nur für die jeweiligen Hochschularten vorliegen.

5.2.1 Lineare Regressionsmodelle mit allen Hochschulen

Wie bereits ausgeführt, bestehen zwischen den einzelnen herangezogenen Indikatoren zur Erklärung des Befristungsniveaus hohe Korrelationen. Um das Zusammenspiel der Interdependenzen transparent darzustellen, werden im weiteren Verlauf mehrere Modelle gerechnet, bei denen der Einfluss von Variablen einzeln und in Gruppen betrachtet wird (Tabelle 6). Durch das schrittweise Hinzunehmen von Variablen wird der gegenseitige Einfluss untersucht (Tabelle 7) und die Bedeutung der Bundesländer analysiert (Tabelle 8).

Tabelle 6: Lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Konstante	82,20 *** (23,03)	48,96 *** (2,72)	106,91 *** (14,35)	70,54 *** (5,13)	65,32 *** (6,01)
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)					
Universität	19,66 *** (2,91)				
Kunsthochschule	-31,17 *** (3,54)				
Pädagogische Hochschule	-16,90 * (8,29)				
Theologische Hochschule	4,80 (8,65)				
Verwaltungsfachhochschule	-51,24 *** (4,54)				
Trägerschaft (Ref. Land)					
Bund	-13,70 (10,06)				
Kirchlich	-10,01 (5,21)				
Privat	-25,54 *** (3,31)				
Medizinische Fakultät	-11,94 * (4,76)				
Ostdeutschland	1,63 (2,53)				
Gründungsjahr	-0,01 (0,01)				
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,28 *** (0,04)			
Studierende (pro 1.000)			-0,32 (0,17)		
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			5,64 ** (1,70)		
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik u. Naturwissenschaften)					
Geisteswissenschaften			-0,32 (0,17)		
Sport			-0,70 ** (0,25)		
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-0,55 *** (0,15)		
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			-0,62 *** (0,15)		
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-0,26 (0,19)		
Ingenieurwissenschaften			-0,26 (0,15)		
Kunst, Kunstwissenschaften			-0,68 *** (0,15)		
Arbeitslosenquote				-0,01 (0,01)	
Akademikerarbeitslosenquote					-0,01 (0,02)
N	329	329	329	329	329
R ²	0,52	0,11	0,31	0,01	0,00
Korr. R ²	0,50	0,11	0,29	0,00	0,00

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 6 zeigt den Zusammenhang zwischen möglichen Indikatoren des Befristungsniveaus an Hochschulen mit Hilfe linearer Regressionen. Modell 1 zeigt ein R^2 von 0,52. Dies entspricht einer Varianzaufklärung von 52 %. Bedeutsam ist dabei unter anderem die Hochschulart. Im Vergleich zu Allgemeinen Fachhochschulen haben Universitäten ein um durchschnittlich 19,66 Prozentpunkte höheres, Kunsthochschulen ein um durchschnittlich 31,17 Prozentpunkte niedrigeres, Pädagogische Hochschulen ein um durchschnittlich 16,90 Prozentpunkte niedrigeres und Verwaltungsfachhochschulen ein um durchschnittlich 51,24 Prozentpunkte niedrigeres Befristungsniveau. Lediglich die Theologischen Hochschulen unterscheiden sich nicht statistisch signifikant zu den Allgemeinen Fachhochschulen. Für die Trägerschaft zeigt sich, dass einzig private Hochschulen einen statistisch signifikanten Unterschied in den Befristungsniveaus zu den Landeshochschulen aufweisen. Hier besitzen private Hochschulen eine um durchschnittlich 25,54 Prozentpunkte niedrigere Befristungsquote. Das meist jüngere Alter der privaten Hochschulen kann hier keine Erklärung darstellen, da die Variable Gründungsjahr im Modell kontrolliert wird und keinen Einfluss aufzeigt. Hochschulen mit einer Medizinischen Fakultät haben eine um durchschnittlich 11,94 Prozentpunkte niedrigere Befristungsquote als Hochschulen ohne eine solche. Die Variablen Ostdeutschland und Gründungsjahr sind dagegen nicht bedeutsam unter den in Modell 1 enthaltenen Variablen.

Modell 2 zeigt den bivariaten Zusammenhang zwischen Anteil der Drittmittel an den Einnahmen und Befristungsniveau der Hochschule und erklärt insgesamt 11 % der Unterschiede innerhalb des Befristungsniveaus. Mit jedem Prozentpunkt des Anteils der Drittmittel an Einnahmen erhöht sich der Befristungsanteil um 0,28 Prozentpunkte.

Modell 3 enthält die Anzahl der Studierenden, sowie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie die Fächergruppenanteile und kann 29 % der Varianz innerhalb der Variablen Befristungsniveau erklären. Hochschulen weisen pro 1.000 wissenschaftliche Mitarbeitende ein um durchschnittlich 5,64 Prozentpunkte höheres Befristungsniveau auf. Die Zahl der Studierenden hat unter Kontrolle der Zahl der Mitarbeitenden keinen Einfluss auf das Befristungsniveau. Hierbei sei erwähnt, dass sich dieser Einfluss nur einstellt, falls die Hochschulart nicht kontrolliert wird. Bzgl. der Fächerzusammensetzung lässt sich sagen, dass Hochschulen mit einem höheren Fächergruppenanteil in Sport, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Humanmedizin und Gesundheitswissenschaft oder Kunst und Kunstwissenschaften eine geringe Befristungsquote haben, als wenn sie einen höheren Anteil in Mathematik und Naturwissenschaften aufweisen.

Modell 4 und 5 zeigen jeweils den bivariaten Zusammenhang zwischen der (Akademiker-)Arbeitslosenquote und dem Befristungsniveau an Hochschulen. Diese Modelle besitzen keine Erklärungskraft.

Tabelle 7 enthält insgesamt vier Modelle um den Einfluss von Drittmitteln sowie den Einfluss der Fächer unter Kontrolle von weiteren Variablen zu untersuchen. Modell 1 beinhaltet zusätzlich zu den Variablen in Modell 1 in Tabelle 6 den Anteil der Drittmittel an den Einnahmen. Im Vergleich zu Modell 2 in Tabelle 6 in der der bivariate Zusammenhang dargestellt wurde, zeigt sich eine Reduktion des Regressionskoeffizienten. Ein Teil des beobachteten bivariaten Einflusses lässt sich damit auf die Hochschulart und die Trägerschaft zurückführen, da beispielsweise Universitäten anteilig mehr Drittmiteleinahmen verzeichnen können als beispielsweise Allgemeine Fachhochschulen. Nichtsdestotrotz führt ein Prozentpunkt mehr Drittmiteleinahmen an den Gesamteinnahmen zu einer Erhöhung des Befristungsanteils von 0,11 Prozentpunkten.

*Tabelle 7: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen
zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021*

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Konstante	74,63 ** (23,22)	73,32 ** (24,97)	67,54 ** (25,19)
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)	18,69 ***	21,32 ***	20,71 ***
Universität	(2,94)	(3,66)	(3,67)
Kunsthochschule	-29,42 *** (3,63)	-8,78 (12,78)	-8,18 (12,75)
Pädagogische Hochschule	-17,20 * (8,25)	-12,82 (8,88)	-13,09 (8,86)
Theologische Hochschule	2,36 (8,69)	14,22 (14,28)	14,36 (14,25)
Verwaltungsfachhochschule	-46,31 *** (5,14)	-57,99 *** (6,05)	-55,40 *** (6,27)
Trägerschaft (Ref. Land)	-13,57 (10,01)	-18,82 (9,79)	-19,04 (9,77)
Bund	(10,01)	(9,79)	(9,77)
Kirchlich	-5,46 (5,65)	-9,66 (5,94)	-7,02 (6,16)
Privat	-19,10 *** (4,59)	-24,67 *** (3,95)	-20,66 *** (4,71)
Medizinische Fakultät	-5,80 (5,62)	0,77 (6,95)	4,96 (7,44)
Ostdeutschland	1,90 (2,52)	1,45 (2,50)	1,54 (2,50)
Gründungsjahr	0,00 (0,01)	0,00 (0,01)	0,00 (0,01)
Anteil Drittmittel an Einnahmen	0,11 * (0,05)		0,08 (0,05)
Studierende (pro 1.000)		-0,46 ** (0,15)	-0,44 ** (0,15)
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		1,98 (1,90)	1,78 (1,90)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)			
Geisteswissenschaften		-0,11 (0,20)	-0,10 (0,20)
Sport		-0,42 * (0,20)	-0,39 (0,20)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften		0,08 (0,14)	0,10 (0,14)
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften		-0,19 (0,15)	-0,16 (0,15)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		0,03 (0,16)	0,05 (0,16)
Ingenieurwissenschaften		0,06 (0,14)	0,07 (0,14)
Kunst, Kunstwissenschaften		-0,23 (0,18)	-0,21 (0,18)
N	329	329	329
R ²	0,53	0,57	0,57
Korr. R ²	0,51	0,54	0,55

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104 60402 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen;

Modell 2 enthält die beiden Variablen Studierende (pro 1.000) und wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000) unter Kontrolle der Hochschulart und der Fächerzusammensetzung. Es zeigt sich, dass entgegen des Modells 3 in Tabelle 6 die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht relevant ist und dagegen die Zahl der Studierenden zur Reduktion von Befristung führt. Pro 1.000 Studierenden kommt es zu einer Verringerung von 0,46 Prozentpunkten. Es ist anzunehmen, dass dieser Zusammenhang in Verbindung mit der Hochschulart und der Trägerschaft steht, da es hier große Differenzen gibt. Unter Kontrolle der Hochschulart und der Trägerschaft zeigen sich lediglich bedeutende Unterschiede für den Fächeranteil von Sport im Vergleich zu Mathematik und Naturwissenschaften. Das Modell kann 57 % der Unterschiede im Befristungsniveau erklären.

In Modell 3 wird zusätzlich zu Modell 2 die Variable Anteil an Drittmitteln aufgenommen. Der Drittmiteleinfluss ist unter Kontrolle der Fächerzusammensetzung der Hochschulen nicht mehr bedeutsam. Zu erklären ist dies mit dem Zusammenhang von Fächern und Drittmitteln, so fallen in bestimmten Fächern die Drittmittel höher aus als in anderen.

Die Modelle in Tabelle 8 beziehen statt des Faches das Bundesland ein. So kann der Einfluss des Bundeslandes unter Kontrolle der Hochschulart und der Trägerschaft betrachtet werden. Mit diesen drei Variablen kann 55 % der Varianz erklärt werden (Modell 1). Im Vergleich zu Modell 1 in Tabelle 6 zeigen sich keine Veränderungen im Einfluss der Hochschulart und des Trägers. Zwischen den Bundesländern ergeben sich teils signifikante Differenzen. Im Vergleich zu Baden-Württemberg liegt die Befristungsquote im Saarland um 25,46 Prozentpunkte niedriger, in Thüringen 12,00 Prozentpunkte niedriger, in Niedersachsen um 10,13 Prozentpunkte und in Nordrhein-Westfalen um 9,25 Prozentpunkte niedriger. Modell 2 erweitert Modell 1 um den Drittmittelanteil. Dadurch verlieren die kirchliche Trägerschaft und das Bundesland Thüringen an statistischer Signifikanz. Das R^2 steigt auf 0,57. Ein Prozentpunkt Drittmittelanteil mehr an den Gesamteinnahmen geht mit einer um durchschnittlich 0,14 Prozentpunkte höheren Befristungsquote einher.

*Tabelle 8: Hierarchische lineare Regression mit Bundesländern
zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen im Jahr 2021*

	Modell 1	Modell 2
Konstante	73,95 *** (3,16)	64,57 *** (4,29)
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)	16,14 *** (2,55)	17,50 *** (2,55)
Universität		
Kunsthochschule	-32,16 *** (3,45)	-30,09 *** (3,46)
Pädagogische Hochschule	-20,51 * (8,58)	-21,41 * (8,46)
Theologische Hochschule	4,99 (8,71)	1,65 (8,64)
Verwaltungsfachhochschule	-50,01 *** (4,53)	-43,79 *** (4,87)
Trägerschaft (Ref. Land)	-13,95 (10,02)	-15,34 (9,89)
Bund		
Kirchlich	-11,99 * (5,21)	-6,71 (5,39)
Privat	-24,30 *** (3,31)	-17,18 *** (3,95)
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,14 ** (0,04)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	0,93 (4,26)	0,44 (4,20)
Bayern		
Berlin	4,28 (5,01)	4,44 (4,94)
Brandenburg	-3,42 (6,40)	-6,05 (6,36)
Bremen	-4,18 (9,22)	-5,98 (9,10)
Hamburg	-0,04 (6,23)	-0,40 (6,14)
Hessen	0,73 (5,14)	2,35 (5,09)
Mecklenburg-Vorpommern	-5,31 (7,95)	-4,66 (7,84)
Niedersachsen	-10,13 * (5,03)	-11,22 * (4,97)
Nordrhein-Westfalen	-9,25 * (3,90)	-9,33 * (3,84)
Rheinland-Pfalz	-3,46 (5,51)	-3,49 (5,43)
Saarland	-25,46 ** (9,24)	-24,76 ** (9,11)
Sachsen	1,49 (5,46)	0,53 (5,39)
Sachsen-Anhalt	-4,16 (7,19)	-3,28 (7,09)
Schleswig-Holstein	1,19 (6,57)	-0,55 (6,50)
Thüringen	-12,00 * (6,00)	-9,97 (5,94)
N	331	331
R ²	0,55	0,57
Korr. R ²	0,52	0,53

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104, 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Als relevante Variablen konnten damit die Art der Hochschule, die Trägerschaft, der Anteil der Drittmittel an den Gesamtausgaben, wenn nicht für die Fächerzusammensetzung kontrolliert wird, die Fächerzusammensetzung und unter bestimmten Bedingungen die Zahl der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gefunden werden. Von Interesse ist dabei, wie stark die Effekte jeweils in Relation zueinander ausfallen. Daher wurden die oberen Regressionen nochmals mit x - und y -Standardisierung berechnet. Somit können die Größen der Regressionskoeffizienten direkt miteinander verglichen werden. Da es sich um mehrere, teils hierarchisch aufgebaute Regressionen handelt, kann kein direkter Vergleich der Effektstärken vorgenommen werden, weshalb auf die Nennung der Koeffizienten verzichtet wird, sie können den Modellen entnommen werden (Tabelle 29, Tabelle 30, Tabelle 31). Es zeigt sich, dass die Art der Hochschule für die Befristung bedeutsamer ist als die Trägerschaft, abgesehen von dem starken Effekt der privaten Hochschulen. Die Bundeslandeffekte fallen im Vergleich dazu etwas geringer aus. Der Einfluss der Drittmittel ist leicht größer als der der Bundesländer, ähnlich groß ist der Einfluss der Studierendenzahl zu bewerten.

Die umfassenden Modelle können rund 50 % der Unterschiede im Befristungsniveau durch die Variablen erklären. Dies zeigt, auch wenn durch die Interdependenzen es nötig ist mehrere unterschiedliche Regressionsmodelle zu rechnen, dass nach dieser Analyse etliche einflussreiche Variablen bekannt sind, welche das Befristungsniveau an den Hochschulen insgesamt beeinflusst.

Wie bereits ausgeführt, ist der starke Einfluss der Hochschularten ersichtlich. Daher werden im Folgenden für die größten Hochschularten Universität und Allgemeine Fachhochschule getrennte Analysen gerechnet. Auf eine Betrachtung der Kunsthochschule, Pädagogische Hochschule, Theologische Hochschule und Verwaltungsfachhochschule muss aufgrund der geringen Anzahl leider verzichtet werden.

5.2.2 Lineare Regressionsmodelle mit Universitäten

Modell 1 in Tabelle 9 zeigt den bivariaten Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Kodex für gute Arbeitsbedingungen und dem Befristungsniveau. Das Vorhandensein eines Kodex für gute Arbeitsbedingungen geht mit einem um durchschnittlich 4,65 Prozentpunkte geringerem Befristungsniveau an Universitäten einher. Der Einfluss ist signifikant. Hierbei weist das Modell ein R^2 von 0,08 auf und erklärt somit 8 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus.

Modell 2 erweitert Modell 1 um die Variablen Trägerschaft, Exzellenzuniversität, Medizinische Fakultät, Technische Universität, Ostdeutschland und Gründungsjahr. Durch die Einbeziehung der Variablen vergrößert sich das R^2 und dadurch können 32 % der Unterschiede im Befristungsniveau unter den Universitäten erklärt werden. Das Vorhandensein des Kodex ist in diesem erweiterten Modell jedoch nicht mehr signifikant. Universitäten unterscheiden sich damit nicht mehr durch diesen Kodex in ihrem Befristungsniveau. Erklären lässt sich dieser Befund durch den hohen Anteil von Kodizes an Landesuniversitäten im Verhältnis zu den Universitäten in privater Trägerschaft an denen Kodizes kaum vorkommen. Entsprechend fällt das Befristungsniveau an Universitäten mit privater Trägerschaft um durchschnittlich 5,95 Prozentpunkte höher aus als an Landesuniversitäten. Auch hier kann das meist jüngere Alter der privaten Hochschulen keine Erklärung darstellen, da Gründungsjahr im Modell als Kontrollvariable enthalten ist. Die Effektrichtung steht dem der Gesamtbetrachtung (Kapitel 5.2.1) entgegen. Es ist damit erwartbar, dass sich bei der Analyse des Befristungsniveaus an den Fachhochschulen (Kapitel 5.2.3) ein starker negativer Effekt zeigen wird. Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät haben ein um durchschnittlich 6,86 Prozentpunkte

geringeres Befristungsniveau als Universitäten ohne Medizinische Fakultät. Technische Universitäten weisen eine um durchschnittlich 4,45 Prozentpunkte höhere Befristungsquote auf als solche ohne diesen Schwerpunkt.

Modell 3 zeigt den bivariaten Zusammenhang zwischen Drittmittelanteil an Einnahmen und Befristungsniveau. Das R^2 liegt bei diesem Modell bei 0,04. Der Zusammenhang ist statistisch nicht signifikant. Der Einfluss wird jedoch im weiteren Verlauf weiterhin untersucht, da hier eine Verbindung zur Trägerschaft zu vermuten ist, da private Universitäten weniger Drittmittel einwerben als Landesuniversitäten.

Modell 4 enthält die Variablen Studierendenzahl, Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende, Promotionsanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Fächergruppenanteil. Das Modell erklärt 54 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus. Es zeigen sich statistisch bedeutsame Unterschiede. Pro 1.000 Studierende haben Universitäten eine um durchschnittlich 0,19 Prozentpunkte geringere Befristung. Ein umgekehrter Zusammenhang besteht bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Hier weisen Universitäten pro 1.000 wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine um durchschnittlich 2,60 Prozentpunkte höhere Befristung auf. Damit zeigen sich nochmal die Ergebnisse, die sich bereits in den Gesamtmodellen andeuteten. Ein Mehr an Studierenden führt zu einer Verringerung des Befristungsanteils, vermutlich weil damit ein größerer Anteil von Studierenden durch Lehrveranstaltungen verlässlich betreut werden muss und personell starke Universitäten über einen höheren Anteil von wissenschaftlichen Mitarbeitenden verfügen. Die Zahl der Promotionsstellen steht ebenfalls in Zusammenhang mit Befristung. Ein Prozentpunkt des Anteils an Promovierenden an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden geht mit einer um durchschnittlich 0,27 Prozentpunkte höheren Befristungsquote einher. Bei den Fächergruppen zeigen sich ebenfalls statistisch signifikante Unterschiede, ähnlich wie in der Gesamtbetrachtung. Universitäten mit höheren Fächeranteilen in Sport und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften im Verhältnis zu Mathematik und Naturwissenschaften haben ein geringeres Befristungsniveau.

Modell 5 und 6 zeigen den bivariaten Zusammenhang mit der (Akademiker-)Arbeitslosenquote und dem Befristungsniveau. Die Modelle haben keinen Erklärungswert.

Tabelle 9: Lineare Regression mit Variablengruppen
zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Konstante	86,14 *** (1,39)	100,06*** (9,67)	80,63 *** (1,49)	74,97 *** (5,28)	84,21 *** (2,81)	81,54 *** (3,24)
Trägerschaft (Ref. Land)		1,47				
Bund		(6,95)				
Kirchlich		1,85 (5,09)				
Privat		5,95 * (2,87)				
Exzellenzuniversität		3,59 (2,18)				
Medizinische Fakultät		-6,86 *** (1,81)				
Technische Universität		4,45 * (2,06)				
Ostdeutschland		-1,95 (1,67)				
Gründungsjahr		-0,01 (0,00)				
Kodex Gute Arbeit	-4,65 ** (1,67)	-2,89 (1,86)				
Anteil Drittmittel an Einnahmen			0,04 (0,02)			
Studierende (pro 1.000)				-0,19 ** (0,07)		
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)				2,60 *** (0,66)		
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden				0,27 *** (0,07)		
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)						
Geisteswissenschaften				0,07 (0,08)		
Sport				-0,24 ** (0,08)		
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften				0,08 (0,05)		
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften				-0,16 * (0,06)		
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin				0,04 (0,07)		
Ingenieurwissenschaften				0,09 (0,06)		
Kunst, Kunstwissenschaften				0,14 (0,08)		
Arbeitslosenquote					-0,00 (0,00)	
Akademikerarbeitslosenquote						0,01 (0,01)
N	93	93	93	93	93	93
R ²	0,08	0,32	0,04	0,54	0,00	0,00
Korr. R ²	0,07	0,25	0,02	0,49	-0,01	-0,01

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; TU9 2024, Studis-Online 2024; Gröbel 2019; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 10 enthält mehrere Modelle, die das Zusammenspiel der Indikatoren veranschaulicht. Modell 1 beinhaltet die Variablen Trägerschaft, Ostdeutschland, Gründungsjahr, Kodex Gute Arbeit und Anteil Drittmittel an Einnahmen. Es zeigt sich auch hier der höhere Anteil von Befristung an privaten Hochschulen im Vergleich zu den Landesuniversitäten, wonach der Befristungsanteil an ersteren rund 8,66 Prozentpunkte höher ausfällt. Während Ostdeutschland, Gründungsjahr und Kodex Gute Arbeit wie auch zuvor unter der Trägerschaft keinen Einfluss haben, wirkt sich der Anteil der Drittmittel an den gesamten Einnahmen positiv aus. Je höher der Drittmittelanteil ausfällt, desto höher ist auch der Befristungsanteil. Im Vergleich zur bivariaten Regression in Modell 3 Tabelle 9 ergibt sich also unter Kontrolle der Trägerschaft ein Effekt auch bei den Universitäten, auch wenn der Effekt eher klein ausfällt. Pro Prozentpunkt mehr Drittmittelanteil erhöht sich die Befristung um 0,09 Prozentpunkte.

Modell 2 enthält zusätzlich die Variablen Exzellenzuniversität, Medizinische Fakultät sowie Technische Universität. Während die Information, ob es sich um eine Exzellenzuniversität handelt, keinen Einfluss auf das Befristungsniveau hat, ergibt sich, wie auch schon in der Gesamtbetrachtung, ein Einfluss der Medizinischen Fakultät. Universitäten mit einer solchen haben ein im Durchschnitt 7,93 geringeres Befristungsniveau als solche ohne Medizinische Fakultät. Technische Universitäten haben dagegen ein höheres Befristungsniveau. Unter Kontrolle der Merkmale Exzellenzuniversität, Medizinische Fakultät sowie Technische Universität ist der Einfluss der Trägerschaft nicht mehr bedeutsam. Weitergehende Analysen zeigen, dass hier vor allem das Vorhandensein der Medizinischen Fakultät bedeutsam ist. Unter Kontrolle von Exzellenzuniversität, Medizinische Fakultät sowie Technische Universität sind die Drittmittel nicht mehr bedeutsam, was auch nicht weiter verwunderlich ist, da Universitäten mit den entsprechenden Eigenschaften generell einen höheren Drittmittelanteil aufweisen.

Modell 3 enthält zusätzlich zu Modell 2 noch die Variablen Studierende (pro 1.000), wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000), Promotionsanteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie den Fächergruppenanteil. Unter Kontrolle des Fächergruppenanteils verschwindet der Effekt der Variablen Technischen Universität. Dies ist nicht weiter erstaunlich, da mit dem Fächergruppenanteil diese Information bereits im Modell enthalten ist. Wie bereits zuvor zeigt sich, dass die Fächer Sport und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ein geringeres Befristungsniveau aufweisen als Mathematik und Naturwissenschaften. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hängt wie in Tabelle 9 negativ mit dem Befristungsniveau zusammen. Für die Zahl der Studierenden ergibt sich entgegen den vorherigen Modellen kein signifikanter Einfluss. Es ist zu vermuten, dass es hier ein Zusammenspiel mit der Trägerschaft gibt. Der Promotionsanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hängt wiederum positiv mit der Befristungsquote zusammen. An Universitäten an denen relativiert an der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr promoviert wird, herrscht gleichzeitig auch ein höherer Befristungsanteil. Das Modell 3 hat eine Varianzaufklärung von 63 %.

Tabelle 10: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Konstante	89,91 *** (9,16)	101,10 *** (10,01)	89,75 *** (10,55)
Trägerschaft (Ref. Land)	0,80 (7,38)	1,52 (6,98)	-0,63 (5,94)
Bund	2,20 (5,37)	1,65 (5,13)	5,70 (5,63)
Kirchlich	8,66 ** (3,15)	5,07 (3,51)	2,92 (3,41)
Privat		3,57 (2,19)	-0,09 (2,27)
Exzellenzuniversität		-7,93 * (3,05)	-8,67 * (3,57)
Medizinische Fakultät		4,75 * (2,19)	0,22 (2,43)
Technische Universität		-0,88 (1,76)	-0,62 (1,46)
Ostdeutschland		-0,01 (0,01)	0,00 (0,00)
Gründungsjahr		-3,58 (1,99)	-1,83 (1,69)
Kodex Gute Arbeit		0,09 ** (0,03)	-0,08 (0,04)
Anteil Drittmittel an Einnahmen			-0,14 (0,08)
Studierende (pro 1.000)			2,76 ** (0,86)
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			0,26 *** (0,07)
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden			
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)			
Geisteswissenschaften			-0,07 (0,10)
Sport			-0,31 *** (0,08)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-0,06 (0,07)
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften			-0,20 ** (0,08)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-0,07 (0,08)
Ingenieurwissenschaften			0,00 (0,07)
Kunst, Kunstwissenschaften			0,07 (0,08)
N	93	93	93
R ²	0,21	0,33	0,63
Korr. R ²	0,14	0,24	0,50

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; TU9 2024, Studis-Online 2024; Göbel 2019; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 11 betrachtet den Einfluss des Bundeslandes. Modell 1 enthält hierbei die Trägerschaft, Gründungsjahr und Bundesland und erklärt 28 % der Varianz innerhalb der Befristungsquote, wobei der größte Unterschied zum korrigierten R² mit 0,09 auffällt. Bezüglich der Bundesländer zeigt sich, dass einzig Nordrhein-Westfalen sich statistisch signifikant von Baden-Württemberg unterscheidet.

Universitäten in Nordrhein-Westfalen weisen eine im Schnitt um 7,08 Prozentpunkte niedrigere Befristungsquote auf als Universitäten in Baden-Württemberg. Entgegen dem Gesamtmodell zeigt sich kein Unterschied des Bundeslandes Saarland, welcher mit 25,46 Prozentpunkten sehr hoch ausfiel. Dies deutet darauf hin, dass dieser in den Allgemeinen Fachhochschulen anfällt.

Modell 2 enthält zusätzlich den Drittmittelanteil an Einnahmen und die Variable Kodex für gute Arbeitsbedingungen. Dadurch steigt das R^2 auf 0,36. Ein höherer Drittmittelanteil geht mit einer rund 0,09 Prozentpunkte höheren Befristungsquote einher. Für den Kodex ergibt sich, auch wie in den Modellen davor, kein signifikanter Einfluss. Durch die Inbezugnahme der beiden Variablen zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied der privaten Universitäten zu den Landesuniversitäten. Private Universitäten weisen eine im Schnitt um 6,92 Prozentpunkte höhere Befristungsquote als Landesuniversitäten auf.

Modell 3 kontrolliert zusätzlich für Medizinische Fakultät, technische Universität, Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und dem Promotionsanteil. Die Erklärungskraft steigt auf 51 Prozent. Private Trägerschaft, Drittmittelanteil und die Bundeslandunterschiede verlieren ihre statistische Signifikanz. Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät weisen eine im Schnitt um 11,59 Prozentpunkte niedrigere Befristungsquote auf als Universitäten ohne Medizinische Fakultät. Für die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ergibt sich ein positiver Einfluss auf das Befristungsniveau: Pro 1.000 wissenschaftliche Mitarbeitende erhöht sich die Befristung um 1,93 Prozentpunkte. Mehr Promotionen relativiert an der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden steht ebenfalls mit einer höheren Befristung in Verbindung.

Modell 4 erweitert Modell 3 um die Fächergruppenanteile. Das R^2 steigt hierbei deutlich auf 0,67. Wie auch in den vorangegangenen Modellen verliert die Medizinische Fakultät ihre statistische Signifikanz, da dieser Einfluss nun durch die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften aufgefangen wird.

Zusammengefasst zeigt sich für die Höhe der Befristung an Universitäten Folgendes: Das bivariate Modell zum Vorhandensein eines Kodex ergibt einen entsprechenden Effekt – beachtet man jedoch die Trägerschaft, verschwindet dieser Effekt. Dies ist insofern nachvollziehbar, da alle Universitäten mit Kodex Landesuniversitäten sind und nur wenige Landesuniversitäten keinen Kodex haben. Daneben ist der Anteil der Drittmittel bedeutsam, jedoch nur, wenn nicht für die Medizinische Fakultät kontrolliert wird. Die Eigenschaften Medizinische Fakultät und Technische Universität sowie die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die Zahl der abgeschlossenen Promotionen pro wissenschaftlichem Mitarbeitenden, die Fächerzusammensetzung und das Bundesland, wenn nicht für die Fächerzusammensetzung kontrolliert wird, beeinflussen die Befristung.

Auch für diese Modelle wurden standardisierte Regressionen berechnet, die sich im Anhang finden (Tabelle 32, Tabelle 33, Tabelle 34). Es zeigt sich, dass die Medizinische Fakultät bzw. die Größe des Fachs Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften am bedeutsamsten für den Befristungsanteil ist. Entsprechende Universitäten haben einen deutlich geringeren Befristungsanteil. Ähnlich hoch fällt der Einfluss der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus, wonach mit steigender Zahl die Befristung steigt. Als etwas geringer lässt sich die relative Größe des Faches Sport bewerten und des Anteils der Drittmittel an den Einnahmen, wenn nicht für die Medizinische Fakultät kontrolliert wird. Während Sport das Befristungsniveau reduziert, erhöhen die Drittmittel das Befristungsniveau. Der Anteil Promotionen an der Zahl wissenschaftlichen Mitarbeitenden beläuft sich auf einem ähnlich hohen Niveau. Mit dem Anstieg der relativierten Zahl der Promotionen erhöht sich das Befristungsniveau. Der Unterschied zwischen Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, wenn die Fächerzusammensetzung nicht kontrolliert wird, fällt etwas geringer aus.

Auch bei der Betrachtung der Universitäten kann durch die umfassenden Modelle rund 50 % der Unterschiede im Befristungsniveau durch die Variablen erklärt werden. Damit können auch diesem Fall, ähnlich wie in der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen, durch bestimmte Variablen die Unterschiede im Befristungsniveau zumindest zur Hälfte erklärt werden.

Tabelle 11: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen und Bundesländer zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstante	80,17 *** (9,70)	93,71 *** (10,67)	88,74 *** (11,52)	91,59 *** (12,74)
Trägerschaft (Ref. Land)	5,22 (7,84)	3,18 (7,56)	4,14 (6,82)	0,17 (6,39)
Bund	3,42 (5,62)	1,92 (5,55)	5,31 (5,15)	5,16 (5,97)
Kirchlich	5,11 (2,92)	6,92 * (3,34)	4,90 (3,62)	3,68 (3,77)
Privat	0,00 (0,01)	-0,01 (0,01)	0,00 (0,01)	0,00 (0,00)
Gründungsjahr				
Kodex Gute Arbeit		-3,12 (2,25)	-2,90 (2,05)	-3,20 (2,01)
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,09 ** (0,03)	-0,00 (0,05)	-0,03 (0,05)
Technische Universität			3,06 (2,24)	-0,04 (2,63)
Medizinische Fakultät			-11,59 ** (3,72)	-8,44 (4,24)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			1,93 ** (0,70)	1,77 ** (0,63)
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden			0,24 ** (0,09)	0,26 ** (0,08)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik u. Naturwissenschaften)				-0,02 (0,11)
Geisteswissenschaften				
Sport				-0,26 ** (0,08)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissen- schaften				-0,02 (0,07)
Humanmedizin/Gesundheitswissen- schaften				-0,11 (0,08)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissen- schaften,				-0,02 (0,09)
Veterinärmedizin				
Ingenieurwissenschaften				0,05 (0,07)
Kunst, Kunstwissenschaften				0,07 (0,10)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	-4,22 (3,32)	-5,27 (3,33)	-3,76 (3,04)	-4,10 (2,86)
Bayern	-1,75 (3,81)	-2,68 (3,67)	-3,14 (3,31)	-2,89 (2,93)
Berlin	1,69 (4,59)	-0,08 (4,43)	2,49 (4,04)	0,86 (3,97)
Brandenburg	0,35 (7,86)	1,62 (7,53)	1,27 (6,81)	-0,95 (6,16)
Bremen	2,42 (4,57)	2,22 (4,46)	0,68 (4,04)	-1,84 (3,77)
Hamburg	0,64 (3,86)	1,09 (3,71)	1,93 (3,44)	0,16 (3,21)
Hessen	-8,65 (6,00)	-8,17 (5,75)	-1,26 (5,62)	-1,73 (4,98)
Mecklenburg-Vorpommern	-4,55 (4,55)	-5,56 (4,55)	-4,17 (4,17)	-4,18 (4,18)
Niedersachsen				

	(3,36)	(3,23)	(2,97)	(2,63)
Nordrhein-Westfalen	-7,08 *	-6,18 *	-4,31	-3,27
	(3,18)	(3,06)	(2,81)	(2,61)
Rheinland-Pfalz	0,68	0,27	-0,35	-1,96
	(3,91)	(3,74)	(3,56)	(3,43)
Saarland	-8,43	-3,35	2,53	-0,29
	(7,84)	(7,69)	(7,07)	(6,35)
Sachsen	-1,84	-4,26	-3,72	-4,40
	(4,10)	(4,06)	(3,83)	(3,50)
Sachsen-Anhalt	-9,95	-6,70	-1,06	-2,51
	(5,76)	(5,61)	(5,33)	(4,76)
Schleswig-Holstein	-4,17	-5,85	-6,83	-7,53
	(4,93)	(4,77)	(4,51)	(4,00)
Thüringen	-5,18	-5,74	-3,69	-5,91
	(4,43)	(4,25)	(3,97)	(3,59)
N	93	93	93	93
R ²	0,28	0,36	0,51	0,67
Korr. R ²	0,09	0,16	0,33	0,49

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402; Hochschulkompass; TU9 2024, Studis-Online 2024; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

5.2.3 Lineare Regressionsmodelle mit Allgemeinen Fachhochschulen

Tabelle 12 zeigt den Zusammenhang möglicher Indikatoren des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen mittels linearer Regressionsmodelle. Modell 1 enthält die Variablen Trägerschaft, Ostdeutschland, Gründungsjahr und Befristungsniveau. Das Modell erklärt 46 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus. Bedeutsame Differenzen zeigen sich bei der Trägerschaft. Landesfachhochschulen weisen den höchsten Anteil von Befristung auf. Solche in Bundesträgerschaft haben ein um 44,98 Prozentpunkte, private ein um 37,75 Prozentpunkte und kirchliche Fachhochschulen ein um 15,53 Prozentpunkte geringeres Befristungsniveau als jene in Landesträgerschaft.

Modell 2 enthält den bivariaten Zusammenhang zwischen Drittmittelanteil an Gesamteinnahmen und Befristungsniveau. Das Modell erklärt mit einem R² von 0,22 insgesamt 22 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus. Der Zusammenhang ist statistisch signifikant. Ein höherer Anteil an Drittmitteln geht pro Prozentpunkt mit einer um durchschnittlich 0,34 Prozentpunkte höheren Befristungsquote einher.

Modell 3 zeigt den Zusammenhang zwischen Ausgabenanteil Mathematik und Naturwissenschaften an den Gesamtausgaben und dem Befristungsniveau. Das Modell erklärt mit einem R² von 0,07 insgesamt 7 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant. Ein Prozentpunkt mehr des Anteils an Gesamtausgaben der Mathematik und Naturwissenschaften geht mit einer um durchschnittlich 1,74 Prozentpunkte höheren Befristungsquote einher.

Modell 4 erweitert Modell 3 um den Drittmittelanteil an den Einnahmen. Beide Variablen behalten ihren Einfluss, wobei der Einfluss des Ausgabenanteils der Mathematik und Naturwissenschaften unter Kontrolle des Drittmittelanteils etwas zurückgeht. Dies kann dadurch erklärt werden, dass Fachhochschulen mit einem stärkeren Fokus auf Mathematik und Naturwissenschaften auch mehr Drittmittel aufweisen. Das Modell kann 25 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus erklären.

Modell 5 enthält die Variablen Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und den Fächergruppenanteil. Statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich bei der Anzahl der Studierenden und

dem Fächergruppenanteil, jedoch nicht bei der Zahl der Mitarbeitenden, entgegen der Untersuchungen der Universitäten. 1.000 Studierende sind mit einer um durchschnittlich 0,59 Prozentpunkte geringeren Befristungsquote assoziiert. Damit zeigt sich der gleiche Einfluss wie an den Universitäten, dort ohne Kontrolle der Trägerschaft. Ein höherer Anteil an Sport, Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst/Kunstwissenschaften sind gegenüber Mathematik und Naturwissenschaften mit einer geringeren Befristungsquote um durchschnittlich 1,03 Prozentpunkte, 0,50 Prozentpunkte und 0,64 Prozentpunkte verbunden. Das Modell kann 29 % der Varianz innerhalb der Befristungsquote erklären.

Modell 6 enthält die Arbeitslosenquote und erklärt mit einem R^2 von 0,09 insgesamt 9 % der Varianz innerhalb der Befristungsquote. Der Zusammenhang ist statistisch signifikant. Eine höhere Arbeitslosenquote geht pro Prozentpunkt mit einer um durchschnittlich 0,04 Prozentpunkte geringeren Befristungsquote einher. Ähnliches ergibt sich auch in Modell 7, das die Akademikerarbeitslosenquote enthält und insgesamt 5 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus erklärt. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant. Eine höhere Akademikerarbeitslosenquote geht pro Prozentpunkt mit einer um durchschnittlich 0,08 Prozentpunkte niedrigeren Befristungsquote einher. Diese negativen Effekte waren durchaus nicht zu erwarten, jedoch sind die Effekte als klein zu bewerten.

Tabelle 12: Lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Konstante	170,26 ** (56,07)	45,69 *** (3,50)	62,27 *** (2,09)	45,49 *** (3,46)	90,88 *** (22,88)	86,91 *** (6,15)	84,62 *** (7,51)
Trägerschaft (Ref. Land)	-44,98 * (17,62)						
Bund							
Kirchlich	-15,53 ** (5,33)						
Privat	-37,75 *** (3,91)						
Ostdeutschland	6,31 (3,43)						
Gründungsjahr	-0,05 (0,03)						
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,34 *** (0,05)		0,32 *** (0,05)			
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften			1,74 ** (0,55)	1,05 * (0,51)			
Studierende (pro 1.000)					-0,59 ** (0,22)		
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)					-0,47 (15,99)		
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)							
Geisteswissenschaften					-0,55 (0,36)		
Sport					-1,03 * (0,40)		
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften					-0,30 (0,23)		
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften					-0,50 * (0,24)		
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin					-0,09 (0,27)		
Ingenieurwissenschaften					-0,08 (0,24)		
Kunst, Kunstwissenschaften					-0,64 * (0,30)		
Arbeitslosenquote						-0,04 *** (0,01)	
Akademikerarbeitslosenquote							-0,08 ** (0,03)
N	143	143	143	143	143	143	143
R ²	0,46	0,22	0,07	0,25	0,29	0,09	0,05
Korr. R ²	0,44	0,22	0,06	0,24	0,25	0,08	0,04

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 13 enthält zur besseren Darstellung der Interdependenzen hierarchisch aufgebaute lineare Regressionen. Modell 2 bezieht zusätzlich zu Modell 1 in Tabelle 12 den Drittmittelanteil an den Einnahmen und den Ausgabenanteil der Mathematik/Naturwissenschaften ein und hat mit einem

R^2 von 0,48 nur eine leicht höhere Varianzaufklärung. Zusätzlich statistisch signifikant ist der Ausgabenanteil der Mathematik/Naturwissenschaften. Hier zeigt sich, dass ein höherer Anteil der Ausgaben in Mathematik/Naturwissenschaften mit einer höheren Befristungsquote assoziiert ist.

Modell 2 erweitert Modell 1 um die Anzahl der Studierenden, Anzahl wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Fächergruppenanteil. Es kann etwas mehr als die Hälfte der Varianz erklärt werden. Während die Fächerzusammensetzung nicht bedeutsam ist, zeigt sich auch unter Berücksichtigung der Trägerschaft, dass an Fachhochschulen mit mehr Studierenden eine geringere Befristungsquote herrscht, was einen Unterschied zu den Modellen an den Universitäten aufzeigt. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat keinen signifikanten Einfluss.

Modell 3 enthält zusätzlich zu Modell 1 in Tabelle 12 die Arbeitslosenquote. Dadurch steigt das R^2 leicht an und kann 50 % der Varianz erklären. Durch die Einbeziehung der Arbeitslosenquote wird die Variable Ostdeutschland statistisch signifikant. Allgemeine Fachhochschulen in Ostdeutschland sind mit einer um durchschnittlich 11,06 Prozentpunkte höheren Befristungsquote assoziiert als Allgemeine Fachhochschulen in Westdeutschland. Dies deutete sich bereits in den deskriptiven Ergebnissen an. Auch dort lag der Befristungsanteil an den Fachhochschulen im Osten höher als im Westen, während es an den Universitäten genau der umgekehrte Fall war. Zusätzlich statistisch bedeutsam ist die Arbeitslosenquote. Eine höhere Arbeitslosenquote geht mit einer niedrigeren Befristungsquote einher.

Modell 4 enthält zusätzlich zu Modell 1 in Tabelle 12 die Akademikerarbeitslosenquote. Die Variable leistet jedoch keinen Erklärungsbeitrag, weshalb sie nicht weiter beachtet wird.

Modell 5 erweitert Modell 2 um den Drittmittelanteil und den Ausgabenanteil der Mathematik/Naturwissenschaften. Dadurch steigt das R^2 auf 0,58 und erklärt somit 58 % der Varianz innerhalb des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen. Zusätzlich statistisch signifikant ist nur der Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften. Hier geht ein höherer Anteil an den Ausgaben mit einer höheren Befristungsquote einher.

Modell 6 erweitert Modell 1 um die Arbeitslosenquote. Dadurch steigt das R^2 auf 0,51. Durch Inbezugnahme der Arbeitslosenquote wird die Variable Ostdeutschland wieder statistisch signifikant. Zusätzlich ist im Modell die Arbeitslosenquote statistisch signifikant. Eine höhere Arbeitslosenquote ist je Prozentpunkt mit einer im Schnitt um 0,03 Prozentpunkte niedrigeren Befristungsquote assoziiert.

Modell 7 erweitert Modell 5 um die Arbeitslosenquote. Dadurch steigt das R^2 an und es kann 60 % der Varianz innerhalb der Befristungsquote erklärt werden. Die einzige relevante Änderung findet sich abermals in der Variablen Ostdeutschland. Allgemeine Fachhochschulen in Ostdeutschland sind mit einer um durchschnittlich 9,28 Prozentpunkten höheren Befristungsquote assoziiert. Weiterhin ist die Arbeitslosenquote statistisch signifikant. Eine höhere Arbeitslosenquote geht je Prozentpunkt mit einer im Schnitt um 0,02 Prozentpunkte geringeren Befristungsquote einher.

Tabelle 13: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Konstante	146,23 * (59,28)	176,10 ** (55,81)	157,76 ** (54,59)	169,57 ** (55,53)	92,42 (64,91)	133,69 * (57,75)	98,13 (63,77)
Trägerschaft (Ref. Land)	-42,90 * (17,46)	-54,67 ** (17,51)	-49,05 ** (17,16)	-47,03 ** (17,49)	-52,69 ** (17,28)	-47,02 ** (17,02)	-56,25 ** (17,03)
Bund							
Kirchlich	-18,58 ** (6,86)	-19,64 ** (6,90)	-14,39 ** (5,19)	-14,13 ** (5,33)	-23,68 ** (7,50)	-16,95 * (6,69)	-22,13 ** (7,40)
Privat	-42,50 *** (6,31)	-37,21 *** (4,88)	-34,52 *** (3,94)	-35,79 *** (4,01)	-43,09 *** (6,23)	-38,72 *** (6,26)	-39,20 *** (6,33)
Ostdeutschland	5,91 (3,40)	5,75 (3,37)	11,06 ** (3,68)	9,90 * (3,88)	4,83 (3,31)	10,56 ** (3,65)	9,28 * (3,74)
Gründungsjahr	-0,04 (0,03)	-0,05 (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,04 (0,03)	-0,03 (0,03)	-0,02 (0,03)	-0,02 (0,03)
Anteil Drittmittel an Einnahmen	-0,09 (0,08)				-0,09 (0,08)	-0,08 (0,08)	-0,08 (0,08)
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften	0,94 * (0,45)				1,76 ** (0,65)	0,91 * (0,44)	1,55 * (0,65)
Studierende (pro 1.000)		-0,50 ** (0,18)			-0,47 ** (0,18)		-0,52 ** (0,17)
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		-25,74 (13,90)			-26,41 (13,83)		-15,07 (14,38)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)		-0,40			0,26		0,14
Geisteswissenschaften		(0,30)			(0,38)		(0,37)
Sport		-0,49 (0,33)			0,08 (0,39)		0,02 (0,38)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften		-0,01 (0,20)			0,56 (0,29)		0,49 (0,29)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		-0,13 (0,20)			0,44 (0,30)		0,37 (0,29)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		-0,06 (0,22)			0,59 (0,32)		0,47 (0,32)
Ingenieurwissenschaften		-0,02 (0,20)			0,55 (0,29)		0,46 (0,28)
Kunst, Kunstwissenschaften		-0,33 (0,25)			0,27 (0,34)		0,15 (0,33)
Arbeitslosenquote			-0,03 ** (0,01)			-0,03 ** (0,01)	-0,02 * (0,01)
Akademikerarbeitslosenquote				-0,05 (0,03)			
N	143	143	143	143	143	143	143
R ²	0,48	0,55	0,50	0,47	0,58	0,51	0,60
Korr. R ²	0,45	0,50	0,47	0,45	0,52	0,48	0,54

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 14: Hierarchische lineare Regression mit Variablengruppen und Bundesländer zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen im Jahr 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstante	104,17 (54,33)	114,23 * (56,11)	80,95 (56,44)	103,28 (57,42)
Trägerschaft (Ref. Land)	-56,98 *** (16,65)	-57,85 *** (16,85)	-57,61 *** (16,54)	-60,15 *** (17,42)
Bund				
Kirchlich	-16,91 ** (5,09)	-20,40 ** (6,94)	-17,85 ** (5,70)	-16,90 * (7,75)
Privat	-32,59 *** (3,96)	-36,54 *** (6,70)	-35,34 *** (4,85)	-32,11 *** (6,73)
Gründungsjahr	-0,01 (0,03)	-0,01 (0,03)	0,00 (0,03)	-0,01 (0,03)
Anteil Drittmittel an Einnahmen		-0,03 (0,09)		-0,03 (0,09)
Anteil Ausgaben für Mathematik und Naturwissenschaften			0,87 (0,45)	
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		-13,09 (15,82)	-17,36 (15,47)	-11,89 (15,70)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)				-0,55 (0,30)
Geisteswissenschaften				
Sport				-0,48 (0,33)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften				-0,02 (0,20)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften				-0,11 (0,21)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin				-0,06 (0,22)
Ingenieurwissenschaften				-0,02 (0,20)
Kunst, Kunstwissenschaften				-0,42 (0,27)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	-2,49 (5,04)	-2,42 (5,06)	-2,27 (4,98)	-0,70 (5,03)
Bayern				
Berlin	-2,53 (6,39)	-2,36 (6,50)	-1,65 (6,35)	-0,66 (6,57)
Brandenburg	-6,40 (8,02)	-5,42 (8,14)	-4,84 (7,99)	2,38 (8,97)
Bremen	-16,46 (12,00)	-17,11 (12,15)	-18,58 (11,94)	-17,16 (11,91)
Hamburg	-24,56 ** (9,04)	-22,39 * (9,54)	-21,34 * (9,36)	-24,32 * (9,46)
Hessen	-6,25 (6,70)	-6,01 (6,90)	-6,27 (6,67)	-6,40 (6,79)
Mecklenburg-Vorpommern	-5,47 (9,98)	-6,07 (10,18)	-5,10 (9,96)	-6,64 (10,05)
Niedersachsen	-28,29 *** (6,81)	-26,55 *** (7,09)	-25,09 *** (7,02)	-26,92 *** (6,99)
Nordrhein-Westfalen	-18,16 *** (4,75)	-15,95 ** (5,40)	-15,43 ** (5,32)	-16,55 ** (5,35)
Rheinland-Pfalz	-10,43 (6,73)	-10,54 (6,77)	-11,30 (6,67)	-10,03 (6,72)
Saarland	-40,26 ** (12,09)	-38,89 ** (12,25)	-37,41 ** (12,08)	-38,38 ** (12,44)
Sachsen	-2,90 (7,45)	-2,23 (7,52)	-6,21 (7,66)	-2,75 (7,48)
Sachsen-Anhalt	-6,11 (8,92)	-5,95 (9,02)	-5,06 (8,85)	-4,02 (8,87)
Schleswig-Holstein	-10,96 (8,01)	-11,34 (8,09)	-12,25 (7,95)	-9,37 (8,25)
Thüringen	-10,98 (7,21)	-11,45 (7,40)	-10,54 (7,14)	-14,00 (7,28)
N	143	143	143	143
R ²	0,58	0,59	0,60	0,63
Korr. R ²	0,52	0,52	0,53	0,54

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 14 enthält in Erweiterung zu den vorangegangenen Modellen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen die Information zum Bundesland.

Modell 1 enthält die Variablen Trägerschaft, Gründungsjahr und Bundesland. Das R^2 liegt bei 0,58 und damit der Anteil der erklärten Varianz bei über 50 %. Statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich wie auch schon zuvor bzgl. der Trägerschaft und der Bundesländer. Auch nach Kontrolle der Bundesländer weisen private Fachhochschulen gefolgt von denen in kirchlicher Trägerschaft und denen des Bundes den geringsten Befristungsanteil auf, Landesfachhochschulen dagegen den höchsten Befristungsanteil. Die Differenzen zwischen den einzelnen Bundesländern fallen teilweise erheblich auf. Im Saarland liegt das Befristungsniveau am niedrigsten. Hier liegt der Unterschied bei 40,26 Prozentpunkten im Vergleich zum Bundesland Baden-Württemberg. Dies zeigte sich bereits in den deskriptiven Darstellungen und wird maßgeblich durch eine Fachhochschule ohne befristet wissenschaftliche Mitarbeitende hervorgerufen. In Niedersachsen liegt die entsprechende Differenz bei 28,29 Prozentpunkten, in Hamburg bei 24,56 und in Niedersachsen bei 18,16, in all diesen Bundesländern liegt der Befristungsanteil damit deutlich unter dem von Baden-Württemberg.

Modell 2 erweitert Modell 1 um den Drittmittelanteil und die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Das R^2 erhöht sich leicht auf 0,59. Die hinzugezogenen Variablen sind statistisch nicht signifikant. Auch sind keine maßgeblichen Änderungen in den anderen Variablen zu beobachten.

Modell 3 erweitert Modell 1 um die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Ausgabenanteil der Naturwissenschaften und Mathematik. Es ist kein Einfluss zu verzeichnen. Der vormals bivariate Zusammenhang zwischen den Ausgaben für Naturwissenschaften und Mathematik zeigt sich damit unter Kontrolle des Bundeslandes und der Trägerschaft nicht mehr.

Modell 4 erweitert Modell 2 um die Fächergruppenanteile. Das R^2 steigt nicht maßgeblich an und kein Fächergruppenanteil weist einen statistisch signifikanten Unterschied auf. Damit kann auch unter Kontrolle des Bundeslandes kein bedeutsamer Einfluss der Fächer verzeichnet werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Trägerschaft, der Drittmittelanteil an den Einnahmen, der Anteil der Ausgaben für Mathematik/Naturwissenschaften, die Zahl der Studierenden, die Fächerzusammensetzung (nur wenn nicht für die Trägerschaft kontrolliert wird), die Arbeitslosenquote im Bundesland und das Bundesland bedeutsam für das Befristungsniveau sind. Auch in diesem Fall können standardisierte Modelle verwendet werden, um die Effektstärken gegeneinander abzuwägen und um Aussagen darüber zu treffen, welche Variablen am bedeutsamsten sind (Tabelle 35, Tabelle 36, Tabelle 37).

Mit deutlichem Abstand zu den anderen Variablen fällt die Trägerschaft ins Gewicht. Besonders groß ist hier der Unterschied zwischen den privaten Fachhochschulen und den Fachhochschulen in Landesträgerschaft. Die privaten Fachhochschulen weisen ein deutlich geringeres Befristungsniveau auf als die Fachhochschulen in Landesträgerschaft. Auch die Unterschiede zu den Fachhochschulen des Bundes und der Kirchen sind als hoch einzustufen. In einer ähnlichen Größenordnung bewegen sich die Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Baden-Württemberg. Der Einfluss der Arbeitslosenquote und der Zahl der Studierenden ist größenordnungsmäßig vergleichbar. In beiden Fällen führt ein jeweiliger Anstieg zu einer Reduktion der Befristungsquote. Die Fächerzusammensetzung ist, wie bereits erwähnt, nur dann relevant, wenn die Trägerschaft nicht kontrolliert wird, der Anteil der Ausgaben für Mathematik/Naturwissenschaften an den Gesamtausgaben ist aber auch dann von Bedeutung. Die Effektstärke liegt auf einem ähnlichen Niveau wie bei der Anzahl der Studierenden.

Auch die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen können durch die dargestellten Variablen gut erklärt werden, die Erklärungskraft liegt ebenfalls bei rund 50 %.

5.3 Längsschnittanalysen

In Längsschnittanalysen können die zeitlichen Veränderungen betrachtet werden. Durch die Fixed-Effects-Panelregressionen werden intraindividuelle Änderungen in den Fokus gerückt. Es kann damit beobachtet werden, ob beispielsweise eine Erhöhung der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden einen Einfluss auf die Befristung hat. Die vormals durchgeführten linearen Regressionen können dagegen nur zeigen, inwieweit sich Hochschulen mit einer unterschiedlichen Anzahl von Studierenden unterscheiden. Für die nachfolgenden Analysen werden die Daten von 2018 bis 2021 einbezogen und enthalten damit vier Messpunkte. Die Voraussetzung für dieses Unterfangen ist, dass sich bei den vorliegenden Indikatoren tatsächlich Veränderungen, innerhalb der vier Jahre, zeigen, die sich dann auf das Befristungsniveau auch direkt in diesem Beobachtungszeitraum auswirken. Damit kann der Einfluss von zeitkonstanten Variablen, wie Bundesland, Trägerschaft und Art der Hochschule nicht untersucht werden.

Wie auch zuvor, werden zunächst die Gesamtmodelle vorgestellt, gefolgt von jenen zu Universitäten und zu den Allgemeinen Fachhochschulen.

5.3.1 Fixed-Effects Regressionen mit allen Hochschulen

Bevor Fixed-Effects Regressionen gerechnet werden, empfiehlt es sich deskriptive Kennzahlen zu untersuchen, um abschätzen zu können, wie groß die Veränderungen über die Zeit hinweg sind. In den Angaben in Tabelle 15 sind besonders die within-Angaben relevant, da diese die individuellen Veränderungen, also solche Veränderungen in der Betrachtung jeder Hochschule einzeln, innerhalb der vier Jahre, beinhalten. Im Gegensatz dazu betrachten die between-Werte die Unterschiede zwischen den Hochschulen. Die overall-Werte geben die Gesamtveränderungen an.

Zunächst zu den overall-Werten. Der Mittelwert gibt an, dass zwischen allen 331 Hochschulen und den durchschnittlich 3,88 Beobachtungen pro Hochschule sich ein rechnerischer Mittelwert für die Befristung von rund 64 % ergibt. Die Streuung zwischen diesen Beobachtungen beträgt dabei 28,31 Prozentpunkte. Es gibt dabei Hochschulen an denen ausschließlich Beschäftigte mit einem Vertrag auf Dauer tätig sind und solche, an denen nur befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten. Die between-Werte sind folgendermaßen zu interpretieren. Die Standardabweichung zwischen den über die Beobachtungszeiträume gemittelten Werten beträgt zwischen den Hochschulen 28,07 Prozentpunkte. Auch gibt es wiederum Hochschulen ohne Befristung und solche ohne Beschäftigte auf Dauer. Die between-Werte zeigen, dass die Streuung zwischen den bis zu vier Beobachtungspunkten durchschnittlich bei 5,44 Prozentpunkten liegt und damit deutlich unter der between-Streuung. Die Unterschiede zwischen den Hochschulen fallen damit erheblich höher aus als die zeitlichen Veränderungen innerhalb der Hochschulen. Der Minimum Wert gibt die Abweichung vom Durchschnitt der einzelnen Hochschulen an. Der Maximum-Wert dagegen gibt die durchschnittliche Abweichung innerhalb einzelner Hochschulen vom Hochschulmittelwert plus den Gesamtmittelwert an. Von besonderer Relevanz ist die Größe der within-Standardabweichung sowie ihr Vergleich zu den between-Standardabweichungen.

Für alle Indikatoren, die im Folgenden in die Regressionen einbezogen werden, lässt sich festhalten, dass die Streuung zwischen den Zeitpunkten innerhalb der Hochschulen äußerst gering ausfällt, gerade auch im Verhältnis zu den Streuungen zwischen den Hochschulen. Einzig die Arbeitslosenquote und die Akademikerarbeitslosenquote weisen stärkere Veränderungen auf.

Insgesamt ist jedoch bereits jetzt erwartbar, dass die Variablen nur eingeschränkt Veränderungen in der Befristungsquote erklären können.

Tabelle 15: Deskription der Paneldaten für alle Hochschulen

		Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Befristungsquote	overall	64,46	28,31	0,00	100,00
	between		28,07	0,00	100,00
	within		5,44	31,12	122,12
Anzahl Studierende (pro 1.000)	overall	8,57	11,41	0,09	87,70
	between		11,23	0,10	68,12
	within		1,47	-18,51	47,10
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)	overall	0,65	1,30	0,01	7,46
	between		1,28	0,01	7,09
	within		0,06	-0,07	1,10
Anteil Drittmittel an Einnahmen	overall	51,73	32,62	0,00	100,00
	between		32,30	0,00	100,00
	within		6,97	-21,99	111,47
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften	overall	3,67	6,47	0,00	37,05
	between		6,38	0,00	34,71
	within		0,72	-2,08	18,54
Fächergruppenanteil					
Geisteswissenschaften	overall	6,76	16,60	0,00	100,00
	between		16,92	0,00	100,00
	within		1,76	-15,97	29,48
Sport	overall	0,69	5,67	0,00	100,00
	between		5,58	0,00	100,00
	within		0,48	-3,79	10,07
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	overall	32,84	33,73	0,00	100,00
	between		34,04	0,00	100,00
	within		4,05	-9,40	62,71
Mathematik und Naturwissenschaften	overall	7,32	11,90	0,00	75,00
	between		11,71	0,00	66,67
	within		1,47	-9,34	21,44
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	overall	8,95	19,80	0,00	100,00
	between		19,60	0,00	100,00
	within		2,86	-26,70	32,39
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	overall	2,95	11,46	0,00	96,38
	between		11,25	0,00	95,20
	within		1,19	-15,47	19,45
Ingenieurwissenschaften	overall	25,34	30,50	0,00	100,00
	between		30,20	0,00	100,00
	within		3,36	1,74	57,99
Kunst, Kunstwissenschaften	overall	15,15	33,57	0,00	100,00
	between		33,69	0,00	100,00
	within		1,92	-8,82	55,60
Arbeitslosenquote	overall	560,56	182,99	280,00	1120,00
	between		177,88	285,00	1040,00
	within		43,44	430,56	677,23
Akademikerarbeitslosenquote	overall	236,99	65,39	160,00	470,00
	between		62,62	160,00	420,00
	within		20,11	186,99	300,33

Anzahl der Beobachtungen: N = 1284, Anzahl der Hochschulen: n = 331, durchschnittl. Anzahl der Messzeitpunkte: T-bar = 3,88

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 16 enthält die Analyse von möglichen Indikatoren des Befristungsniveaus an Hochschulen. In den Modellen 1 bis 7 wird der Einfluss von einzelnen Indikatoren zunächst bivariat untersucht. In den Modellen 8 bis 10 dann mittels hierarchisch aufgebauter Fixed-Effects-Regressionen.

Modell 1 enthält die Anzahl der Studierenden. Das Within-R² liegt bei 0,0, somit kann keine Varianz innerhalb der Hochschule durch die Studierendenanzahl erklärt werden. Auch für die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt sich kein Effekt (Modell 2).

Modell 3 enthält die Fächergruppenanteile. Das Within-R² liegt bei 0,03. Somit können insgesamt 3 % der Varianz innerhalb der einzelnen Hochschulen durch das Modell erklärt werden. Hier ist die Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft statistisch signifikant unterschiedlich von Mathematik und Naturwissenschaften. Nach einer Erhöhung des Anteils an Kunst/Kunstwissenschaften im Verhältnis zu Mathematik und Naturwissenschaften sinkt das Befristungsniveau an den Hochschulen.

In den Modellen 4 bis 7, in denen der Einfluss des Drittmittelanteils, der Ausgabenanteil an Mathematik und Naturwissenschaften, die Arbeitslosenquote und die Akademikerarbeitslosenquote untersucht werden, zeigen sich keine Effekte.

Auch nach der schrittweisen Einbeziehung der anderen Variablen ist, wie zuvor, ein statistisch signifikanter Effekt nur bei der Fächergruppe Kunst/Kunstgeschichte zu sehen.

Fasst man die Ergebnisse der Fixed-Effects-Modelle zusammen, ergibt sich, dass abgesehen von Fächerveränderungen keine Variablen im Längsschnitt identifiziert werden konnten, die die Veränderungen im Befristungsniveau erklären konnten.

Tabelle 16: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Hochschulen zwischen 2018 und 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8	Modell 9	Modell 10
Anzahl Studierende (pro 1.000)	-0,13 (0,12)							-0,13 (0,12)	-0,12 (0,12)	-0,12 (0,12)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		-0,96 (3,00)						-1,00 (3,00)	0,85 (3,09)	1,24 (3,24)
Anteil Drittmittel an Einnahmen				0,02 (0,03)						0,02 (0,03)
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften					0,22 (0,25)					0,07 (0,27)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)										
Geisteswissenschaften			-0,21 (0,16)						-0,22 (0,16)	-0,21 (0,16)
Sport			-0,69 (0,38)						-0,72 (0,39)	-0,71 (0,39)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-0,00 (0,13)						-0,02 (0,13)	-0,01 (0,13)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			-0,23 (0,13)						-0,24 (0,14)	-0,23 (0,14)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-0,32 (0,18)						-0,33 (0,18)	-0,32 (0,18)
Ingenieurwissenschaften			-0,06 (0,12)						-0,07 (0,12)	-0,06 (0,12)
Kunst, Kunstwissenschaften			-0,32 * (0,16)						-0,33 * (0,16)	-0,32 * (0,16)
Arbeitslosenquote						-0,00 (0,00)				
Akademikerarbeitslosenquote							-0,00 (0,01)			
N	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284	1.284
Anzahl Hochschulen	331	331	331	331	331	331	331	331	331	331
Within-R ²	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,03

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

5.3.2 Fixed-Effects Regressionen mit Universitäten

Bevor Fixed-Effects Regressionen durchgeführt werden, werden auch hier die deskriptiven Kennzahlen zu den Paneldaten dargestellt. Im Gegensatz zum Gesamtmittelwert über alle Hochschulen, zeigt sich bei den Universitäten mit rund 83 % ein deutlich höherer Anteil an befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die durchschnittlichen Unterschiede zwischen den Universitäten sind geringer und innerhalb der Universitäten zwischen den Beobachtungszeitpunkten ebenfalls. Im Durchschnitt verändert sich das Befristungsniveau über die vier Jahre hinweg nur um 3 Prozentpunkte. Die Indikatoren weisen ebenfalls im Verhältnis zur Streuung zwischen den Universitäten geringe within-Varianzen auf. Lediglich bzgl. des Anteils der Drittmittel an den Gesamteinnahmen zeigt sich eine mit rund 5 Prozentpunkten etwas höhere Streuung und damit größere Veränderungen zwischen den Messzeitpunkten. Diese ist mit der Bedeutungszunahme der Drittmittel für die Finanzierung der Universitäten erklärbar.

Tabelle 17: Deskription der Paneldaten für alle Universitäten

		Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Befristungsquote	overall	83,02	11,50	0,00	100,00
	between		11,20	4,41	100,00
	within		3,03	55,24	121,91
Anzahl Studierende (pro 1.000)	overall	16,86	15,13	0,09	68,98
	between		15,18	0,10	68,12
	within		0,48	14,06	20,47
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)	overall	1,80	1,82	0,01	7,46
	between		1,82	0,01	7,09
	within		0,10	1,07	2,25
Anteil Drittmittel an Einnahmen	overall	50,94	34,28	0,00	98,86
	between		34,16	0,00	98,67
	within		4,96	25,71	110,69
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften	overall	8,46	8,46	0,00	37,05
	between		8,41	0,00	34,71
	within		1,13	2,70	23,32
Fächergruppenanteil					
Geisteswissenschaften	overall	9,74	12,45	0,00	100,00
	between		12,41	0,00	97,62
	within		1,21	2,28	18,99
Sport	overall	1,76	9,81	0,00	100,00
	between		9,79	0,00	100,00
	within		0,23	-0,17	3,59
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	overall	32,27	32,04	0,00	100,00
	between		32,50	0,00	100,00
	within		2,30	6,63	56,63
Mathematik und Naturwissenschaften	overall	16,35	13,71	0,00	66,33
	between		13,72	0,00	57,62
	within		1,41	8,72	26,57
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	overall	16,30	24,63	0,00	100,00
	between		24,49	0,00	100,00
	within		2,69	-19,35	32,11
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	overall	2,85	11,49	0,00	96,38
	between		11,44	0,00	95,20
	within		0,96	-3,72	19,35
Ingenieurwissenschaften	overall	18,61	25,14	0,00	93,22
	between		25,12	0,00	89,41
	within		1,51	8,72	28,44
Kunst, Kunstwissenschaften	overall	2,12	9,22	0,00	93,33
	between		9,20	0,00	92,66
	within		0,47	-3,19	6,57
Arbeitslosenquote	overall	575,56	182,51	280,00	1120,00
	between		177,97	310,00	1040,00
	within		45,21	445,56	670,56
Akademikerarbeitslosenquote	overall	243,33	68,16	160,00	470,00
	between		65,58	175,00	420,00
	within		20,85	193,33	303,33

Anzahl der Beobachtungen: N = 412, Anzahl der Hochschulen: n = 104, durchschn. Anzahl der Messzeitpunkte: T-bar = 3,96

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Die Fixed-Effects-Regressionen in Tabelle 18 haben einen identischen Aufbau wie in Tabelle 16. Modell 1 enthält die Anzahl der Studierenden. Hier zeigt sich kein Einfluss, genau wie bei der Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Modell 2).

Modell 3 betrachtet die Fächergruppenanteile. Das Within- R^2 liegt bei 0,43. Somit können insgesamt 43 % der Varianz in den individuellen Veränderungen der Universität durch das Modell erklärt werden. Hier weisen die Fächergruppen Geisteswissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen statistisch bedeutsamen Einfluss auf. Nach einer Erhöhung des Anteils an den Fächergruppen Geisteswissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften relativ zu Mathematik und Naturwissenschaften kommt es zu einer Erhöhung des Befristungsanteils um 0,34 bzw. 0,90 Prozentpunkte.

Modell 4 enthält den Drittmittelanteil und es zeigt sich kein Zusammenhang. Modell 5 enthält den Ausgabenanteil an Mathematik und Naturwissenschaften. Der bivariate Zusammenhang ist statistisch signifikant. Nach einer Erhöhung des Ausgabenanteils für Mathematik und Naturwissenschaften steigt die Befristungsquote je Prozentpunkt um durchschnittlich 0,33 Prozentpunkte an.

Modell 6 enthält die Arbeitslosenquote und Modell 7 die Akademikerarbeitslosenquote. In diesen Modellen ergeben sich keine bedeutsamen Effekte.

Modell 8 betrachtet gleichzeitig die Zahl der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Das Modell hat jedoch keine Erklärungskraft.

Modell 9 bezieht die Fächerzusammensetzung ein sowie die Zahl der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeiter, hier ergeben sich keine Veränderungen im Vergleich zu Modell 3 bzw. Modell 8. Das Modell 10 zeigt, dass unter Kontrolle des Anteils der Ausgaben für Mathematik und Naturwissenschaften der Unterschied bzgl. der Fächerzusammensetzung zwischen Geisteswissenschaften und Mathematik und Naturwissenschaften an statistischer Bedeutsamkeit verliert, was durchaus erwartbar ist, da der Ausgabenanteil ebenfalls die Fächerzusammensetzung misst.

Es lässt sich insgesamt festhalten, dass Veränderungen der Fächerzusammensetzungen zunächst zu einer Erhöhung des Befristungsanteils führen, und zwar unabhängig davon um welches Fach es sich handelt. Dies ist durchaus nachvollziehbar, denn eine Veränderung der Fächerzusammensetzung kann durch das ausscheidende Personal sowie durch die Neuanstellungen in unterschiedlichen Konstellationen realisiert werden.

Tabelle 18: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Universitäten zwischen 2018 und 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8	Modell 9	Modell 10
Anzahl Studierende	0,08 (0,36)							0,13 (0,36)	0,23 (0,28)	0,24 (0,28)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende		-2,65 (1,69)						-2,70 (1,70)	0,76 (1,44)	0,24 (1,47)
Anteil Drittmittel an Einnahmen				0,06 (0,03)						-0,04 (0,03)
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften					0,33 * (0,15)					-0,16 (0,16)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)										
Geisteswissenschaften			0,34 * (0,16)						0,33 * (0,16)	0,30 (0,16)
Sport			-0,49 (0,59)						-0,50 (0,59)	-0,46 (0,59)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			0,90 *** (0,12)						0,89 *** (0,13)	0,84 *** (0,13)
Humanmedizin Gesundheitswissenschaften			0,01 (0,11)						-0,00 (0,11)	-0,10 (0,13)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			0,14 (0,20)						0,15 (0,20)	0,18 (0,20)
Ingenieurwissenschaften			0,02 (0,12)						0,01 (0,12)	0,00 (0,12)
Kunst, Kunstwissenschaften			-0,16 (0,42)						-0,13 (0,42)	0,01 (0,43)
Arbeitslosenquote						-0,00 (0,00)				
Akademikerarbeitslosenquote							-0,00 (0,01)			
N	412	412	412	412	412	412	412	412	412	412
Anzahl Hochschulen	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Within-R ²	0,00	0,01	0,43	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01	0,43	0,44

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

5.3.3 Fixed-Effects Regressionen mit Allgemeinen Fachhochschulen

Tabelle 19 enthält die Deskription der Paneldaten. Bzgl. des Befristungsanteils ergibt sich für die Fachhochschulen ein Mittelwert von rund 66 % und eine Standardabweichung von 24,7 Prozentpunkte. Damit liegt das Befristungsniveau erwartungsgemäß unter dem der Universitäten und weist eine deutlich höhere Streuung zwischen den Fachhochschulen als zwischen den Universitäten auf. Die individuellen Veränderungen über die vier Messzeitpunkte fallen ebenfalls an den Fachhochschulen höher aus. An den Fachhochschulen ergeben sich ähnlich wie bei den Universitäten stärkere Veränderungen im Drittmittelanteil an den gesamten Einnahmen. Betrachtet man die weiteren Indikatoren, lässt sich sagen, dass die Veränderungen an den Fachhochschulen innerhalb des Zeitraums ebenfalls als gering einzuschätzen sind.

Tabelle 19: Deskription der Paneldaten für alle Allgemeinen Fachhochschulen

		Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Befristungsquote	overall	66,23	24,67	0,00	100,00
	between		24,76	0,00	100,00
	within		5,93	32,90	99,56
Anzahl Studierende (pro 1.000)	overall	6,52	6,70	0,13	87,695
	between		6,29	0,13	49,17
	within		2,20	-20,56	45,04
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)	overall	0,13	0,12	0,01	0,81
	between		0,12	0,01	0,78
	within		0,02	0,03	0,19
Anteil Drittmittel an Einnahmen	overall	56,48	30,97	0,00	98,83
	between		31,58	0,00	98,12
	within		6,13	18,98	80,64
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften	overall	1,71	3,63	0,00	20,10
	between		3,56	0,00	16,77
	within		0,48	-0,61	6,25
Fächergruppenanteil	overall	2,55	8,45	0,00	100,00
	Geisteswissenschaften		9,91	0,00	100,00
	within		2,15	-20,18	25,27
Sport	overall	0,10	0,96	0,00	13,16
	between		0,74	0,00	7,20
	within		0,66	-4,38	9,47
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften	overall	33,75	27,83	0,00	100,00
	between		28,47	0,00	100,00
	within		5,74	-8,49	63,62
Mathematik und Naturwissenschaften	overall	3,88	8,86	0,00	75,00
	between		8,51	0,00	66,67
	within		1,84	-12,79	17,99
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	overall	8,47	19,30	0,00	100,00
	between		19,15	0,00	100,00
	within		3,63	-19,25	31,91
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	overall	4,54	14,09	0,00	83,33
	between		13,73	0,00	78,27
	within		1,52	-13,88	14,74
Ingenieurwissenschaften	overall	43,99	31,08	0,00	100,00
	between		31,21	0,00	100,00
	within		4,85	20,39	76,64
Kunst, Kunstwissenschaften	overall	2,74	10,35	0,00	100,00
	between		12,08	0,00	100,00
	within		2,38	-21,24	43,19
Arbeitslosenquote	overall	556,70	184,68	280,00	1120,00
	between		179,56	285,00	1040,00
	within		42,83	426,70	673,37
Akademikerarbeitslosenquote	overall	235,57	65,26	160,00	470,00
	between		62,77	160,00	420,00
	within		19,98	185,57	298,90

Anzahl der Beobachtungen: N = 555, Anzahl der Hochschulen: n = 146, durchschn. Anzahl der Messzeitpunkte: T-bar = 3,80

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 20: Fixed-Effects-Panelregression mit Variablengruppen zur Analyse des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen Hochschulen zwischen 2018 und 2021

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7	Modell 8	Modell 9	Modell 10
Studierende (pro 1.000)	-0,11 (0,13)							-0,07 (0,14)	-0,08 (0,14)	-0,09 (0,14)
Wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		34,99 (18,12)						33,39 (18,41)	40,44 * (19,07)	36,25 (19,39)
Anteil Drittmittel an Einnahmen				0,08 (0,05)						0,06 (0,05)
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)					-0,20 (0,61)					-0,00 (0,61)
Geisteswissenschaften			-38,33 (21,64)						-0,46 * (0,22)	-0,44 * (0,22)
Sport			-84,00 (47,15)						-1,00 * (0,47)	-0,98 * (0,47)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-15,52 (17,22)						-0,23 (0,17)	-0,22 (0,18)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			-22,31 (18,34)						-0,32 (0,19)	-0,32 (0,19)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-52,02 * (25,03)						-0,56 * (0,25)	-0,55 * (0,25)
Ingenieurwissenschaften			-12,89 (15,84)						-0,21 (0,16)	-0,20 (0,16)
Kunst, Kunstwissenschaften			-7,78 (21,16)						-0,16 (0,21)	-0,15 (0,21)
Arbeitslosenquote						-0,66 (0,69)				
Akademikerarbeitslosenquote							0,10 (1,47)			
N	555	555	555	555	555	555	555	555	555	555
Anzahl Hochschulen	146	146	146	146	146	146	146	146	146	146
Within-R ²	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	0,05

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Der Aufbau der Regressionsmodelle ist identisch zu der Gesamtbetrachtung und der der Universitäten. Tabelle 20 zeigt den Zusammenhang möglicher Indikatoren des Befristungsniveaus an Allgemeinen Fachhochschulen anhand hierarchisch modellierten Fixed-Effects-Panel-Regressionsmodellen. Während die Modelle 1 bis 7 bivariat sind, stellen die Modelle 8 bis 10 hierarchische Regressionen dar.

Modell 1 enthält die Anzahl der Studierenden. Das Within-R² liegt bei 0,0. Somit kann keine Varianz innerhalb der Hochschule durch die Studierendenanzahl erklärt werden. Die Studierendenanzahl ist zudem statistisch nicht signifikant.

Modell 2 enthält die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Das Within-R² liegt hier bei 0,01. Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist statistisch ebenfalls nicht signifikant.

Für die Änderungen in den Fächerzusammensetzungen ergeben sich bedeutsame Veränderungen im Befristungsanteil (Modell 3). Hier ist die Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften signifikant im Vergleich zu Mathematik und Naturwissenschaften. Nach einer Erhöhung des Anteils an der Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften je Prozentpunkt ist die Befristungsquote um durchschnittlich 0,55 Prozentpunkte niedriger als bei einer Erhöhung des Anteils an Mathematik und Naturwissenschaften. Das Within-R² liegt bei 0,03. Somit können insgesamt 3 % der Varianz innerhalb der Hochschule durch das Modell erklärt werden.

In den Modellen 4 und 5 sind die Variablen Drittmittelanteil bzw. Ausgabenanteil an Mathematik und Naturwissenschaften enthalten. In beiden Fällen zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Effekte.

Modell 6 betrachtet die Arbeitslosenquote und Modell 7 die Akademikerarbeitslosenquote. In diesen Modellen zeigt sich kein statistisch signifikanter Effekt. Das Within-R² liegt in beiden Modellen bei 0,00.

Modell 8 erweitert Modell 1 um die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Auch hier ergeben sich keine bedeutsamen Einflussfaktoren. Modell 9 dehnt Modell 8 um die Fächergruppenanteile. Das Within-R² steigert sich auf 0,04. Die Kontrolle der Veränderungen in den Fächerzusammensetzungen führt zu einem bedeutsamen Effekt für die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Nach einer Erhöhung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden um 1.000, erhöht sich das Befristungsniveau um durchschnittlich 40,44 Prozentpunkte. Die Kontrolle der Zahl der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, also der Größe der Fachhochschule, führt zu einem Einfluss der Fächergruppen. Im Vergleich zu Modell 3 sind nun zusätzlich die Fächergruppen Geisteswissenschaften, Sport und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften statistisch signifikant. Nach einer Erhöhung des Anteils an einer der Fächergruppen ist die Befristungsquote je Prozentpunkt um durchschnittlich 0,44 Prozentpunkte, 0,97 Prozentpunkte und 0,55 Prozentpunkte niedriger als bei einer Erhöhung des Anteils an Mathematik und Naturwissenschaften.

In Modell 10 ist zusätzlich der Drittmittelanteil und der Ausgabenanteil an Mathematik und Naturwissenschaften enthalten. Dadurch erhöht sich das Within-R² auf 0,05. Wissenschaftliche Mitarbeitende verlieren ihre statistische Signifikanz.

Fasst man die Ergebnisse der einzelnen Modelle zusammen ergibt sich, dass im Zeitverlauf die Variablen Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Fächerzusammensetzung bedeutsam für das Befristungsniveau sind. Änderungen in diesen Variablen hatten demnach Auswirkungen auf das Befristungsniveau. Wie schon in der Gesamtbetrachtung aller Hochschulen und der Analyse der Universitäten, haben die Modelle nur wenig Erklärungskraft, was sich auch durch die geringen Veränderungen im Befristungsniveau sowie den unabhängigen Variablen erklären lässt.

6 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersuchte die Unterschiede in den Befristungsquoten des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen. Die deutlichen Differenzen zwischen den Hochschultypen waren bereits seit längerem bekannt, ebenso wie die Unterschiede zwischen den Fächern (Gassmann, 2018). Die Unterschiede zwischen den Hochschulen als Beobachtungseinheiten (vgl. Übersicht im Anhang 10.1) wurden jedoch bislang noch nicht untersucht. Ziel der Studie war es, Merkmale zu identifizieren, die zur Erklärung von Unterschieden in der Befristung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden herangezogen werden können.

Theoretische Ausgangsbasis der Studie war das Kernmodell, welches besagt, dass die Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und damit auch der Befristung im Kern durch die Autonomie der Professor*innen geprägt ist. Auf der Mesoebene wirken die Eigenschaften der Hochschule und auf der Makroebene sind beispielsweise gesetzliche Bestimmungen sowie Bundeslandeinflüsse bedeutsam. Aus diesem Modell ließen sich mehrere Indikatoren ableiten, die zur Analyse des Befristungsgeschehens an Hochschulen herangezogen wurden.

Für die Studie wurden insbesondere Daten aus dem ICEland-Datenbestand des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) verwendet. Die Daten umfassen den Zeitraum von 2018 bis 2022 und enthalten u.a. Informationen zur Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der Studierenden, der Drittmittelaufnahmen, der Anzahl der Promotionen sowie zur Befristung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus wurde der Datensatz nach einer Recherche um weitere Variablen ergänzt, wie z. B. das Gründungsjahr, ob es einen Kodex gibt, es eine Technische Universität oder Exzellenzuniversität ist.

Die Analyse gliederte sich in deskriptive Statistiken sowie Querschnitts- und Längsschnittanalysen. Zur Identifikation der Einflussfaktoren auf die Befristungsquote wurden hierarchische Regressionen durchgeführt. Zunächst für alle Hochschulen zusammen, dann getrennt für Universitäten und Allgemeine Fachhochschulen.

Deskriptiv sind deutliche Unterschiede nach Bundesland, Trägerschaft, Hochschultyp und Fächerspektrum zu erkennen. Die höchsten Befristungsquoten weisen die Bundesländer Hessen, Bayern, Berlin, Brandenburg und Baden-Württemberg auf. Universitäten, Hochschulen in Landsträgerschaft, die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften an Universitäten und mathematisch-technische Fächer an den Allgemeinen Fachhochschulen haben die höchsten Befristungsquoten.

In der Querschnittsanalyse für das Jahr 2021 über alle Hochschulen hinweg konnten als relevante Variablen Hochschultyp, die Trägerschaft, den Anteil der Drittmittel an den Gesamtausgaben, wenn nicht für die Fächerzusammensetzung kontrolliert wird, die Fächerzusammensetzung und die Zahl der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals identifiziert werden. Den stärksten Einfluss hat der Hochschultyp, gefolgt von der Trägerschaft. Der Einfluss der Drittmittel und der Einfluss der Studierendenzahl sind in etwa gleich zu bewerten. Die Effekte der Bundesländer fallen dagegen etwas kleiner aus. Die Gesamtmodelle können rund 50 % der Unterschiede im Befristungsniveau durch die Variablen erklären. In den Längsschnittanalysen für alle Hochschulen im Gesamten konnten außer den Fächerverschiebungen keine relevanten Variablen identifiziert werden.

Die Querschnittsregressionsanalysen der Universitäten ergaben bivariat einen Einfluss des Kodex zur guten Arbeit in der Wissenschaft, der jedoch nach Berücksichtigung der Trägerschaft verschwindet. Darüber hinaus konnte der Anteil der Drittmittel als bedeutsam identifiziert werden, allerdings nur, wenn für die Me-

dizinische Fakultät nicht kontrolliert wurde. Der Einfluss der Größe, das Vorhandensein einer Medizinischen Fakultät bzw. ob es eine Technische Universität ist, die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die Anzahl der Promotionen pro wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die Fächerzusammensetzung und des Bundeslandes sind statistisch signifikant. Der stärkste Effekt geht von der Medizinischen Fakultät bzw. der Größe des Faches Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften aus. Universitäten mit einer Medizinischen Fakultät weisen demnach einen deutlich geringeren Befristungsanteil auf. Ähnlich stark ist der Einfluss der Anzahl des wissenschaftlichen Personals, mit steigender Anzahl steigt auch der Befristungsanteil. Etwas geringer ist der Einfluss der Größe des Faches Sport, der mit einer Verringerung der Befristungsquote einhergeht, während der Anteil der Drittmittel an den Einnahmen mit einer Erhöhung verbunden ist. Auch nochmal kleiner ist der Effekt der Zahl der Promotionen einzuordnen. Etwas geringer fällt der Unterschied zwischen den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg aus, wenn für die Fächerzusammensetzung nicht kontrolliert wird. Auch in diesen Modellen können über 50 % der Unterschiede im Befristungsanteil durch die Variablen erklärt werden. Im Längsschnitt konnte gezeigt werden, dass Veränderungen in der Fächerzusammensetzung zunächst zu einem Anstieg des Befristungsanteils führen, und zwar sowohl in den Geisteswissenschaften, den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Vergleich zu der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften als auch wenn das Fach Mathematik und Naturwissenschaften seine Ausgaben steigert.

Die Analyse der allgemeinen Fachhochschulen konnte die Trägerschaft, den Anteil der Drittmittel an den Einnahmen, den Anteil der Ausgaben für Mathematik/Naturwissenschaften, die Zahl der Studierenden, die Fächerzusammensetzung (nur wenn nicht für die Trägerschaft kontrolliert wird), die Arbeitslosenquote im Bundesland und das Bundesland als signifikante Indikatoren für das Befristungsniveau identifizieren. Der stärkste Effekt ergibt sich für die Trägerschaft, wobei hier der Unterschied bei den privaten Fachhochschulen mit einem deutlich geringeren Befristungsanteil, im Vergleich zu den Fachhochschulen in Landes-trägerschaft, besonders groß ist. Die Differenzen zwischen den Bundesländern liegen in einer ähnlichen Größenordnung. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen im Vergleich zu Baden-Württemberg. Mehr Studierende sind mit einem Befristungsanteil verbunden. Allgemeine Fachhochschulen, die stärker mathematisch/naturwissenschaftlich geprägt sind, weisen eine höhere Befristungsquote auf. Auch die Unterschiede zwischen den Fachhochschulen können durch die dargestellten Variablen gut erklärt werden. Die Erklärungskraft liegt auch hier bei über 50 %. Fasst man die Längsschnittanalysen zu den Allgemeinen Fachhochschulen zusammen, so zeigt sich, dass im Zeitverlauf die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Fächerzusammensetzung für Veränderungen in den Befristungsquoten bedeutsam sind.

7 Limitationen

Im Rahmen dieser Studie konnte, wie bereits ausgeführt, nicht das gesamte theoretische Modell überprüft, sondern, aufgrund der vorliegenden Daten, nur einzelne Variablen untersucht werden. Die vorliegenden Daten mit Personenbezug konnten nur gerundet eingehen, sodass kleine Veränderungen gerade in den deskriptiven Darstellungen nicht überinterpretiert werden dürfen, da sie auch auf Rundungsverfahren zurückzuführen sein können. Eine weitere Einschränkung ist die geringe Anzahl der Jahre für die Längsschnittbetrachtung und die geringen Veränderungen im Beobachtungszeitraum. Größere Veränderungen an einzelnen Hochschulen wirken sich daher auf die Ergebnisse aus.

Ein weiterer beachtenswerter Aspekt betrifft die verwendeten Daten von ICEland. In Einzelfällen wurden Gespräche mit Personen der jeweiligen Hochschulen gesucht, wenn sich im Zeitverlauf größere Veränderungen in den Befristungsquoten ergaben. Diese Gespräche wurden mit Personalrät*innen, Rektor*innen oder Personalabteilungsmitarbeitenden geführt. Ein Datenabgleich legte offen, dass an manchen Hochschulen die Verträge mit den Beschäftigten anstatt die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an die Statistischen Landesämter gemeldet werden. Dies kann durchaus zu erheblichen Verzerrungen führen, da manche wissenschaftliche Mitarbeitende mehrere befristete Verträge, die parallel laufen, haben. Es ist nicht abschätzbar, inwieweit die generelle Berichterstattung zu den Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen davon betroffen ist und in welchem Ausmaß die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Hochschulen in Deutschland überschätzt wird. Auch die Befristungsquote kann davon beeinflusst sein, unter der Prämisse, dass insbesondere befristete Beschäftigte mehrere Verträge haben. Diese Personen würden dann mehrfach gezählt werden, was zu einer Erhöhung der Befristung führen würde. Für diese Studie kann davon ausgegangen werden, dass der Einfluss der Fehlmeldungen eher gering ist. Da nicht die absolute Befristungsquote von Interesse war, sondern der statistische Zusammenhang zu anderen Variablen.

Die Analysen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Fächern, so ist z. B. das Befristungsniveau an Hochschulen mit Medizinischen Fakultäten deutlich niedriger als an Hochschulen ohne Medizinische Fakultäten. Ob dies auf die Erfordernisse der Organisation von Lehre, Forschung oder - im Falle der Medizin - Krankenversorgung in den Fächern oder auf Fächerkulturen zurückzuführen ist, kann im Rahmen der vorliegenden Studie aufgrund ihres Forschungsdesigns nicht geklärt werden. Hierzu sind weitere Untersuchungen notwendig. Hierfür würden sich Mixed-Methods-Studien anbieten, die sowohl die Vorgesetzten als auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Blick nehmen, um die Arbeitsprozesse, die Aufgabenverteilung sowie die Intentionen bei der Vertragsgestaltung zu untersuchen.

Trotz der genannten Einschränkungen konnte die Studie durch die erstmalige hochschulspezifische Betrachtung der Befristungsquoten aufzeigen, welche Merkmale von Hochschulen Befristungen begünstigen. Allerdings können die Ergebnisse zunächst nur korrelativ verstanden werden, da bislang Daten fehlen, um die Entscheidungsprozesse auf der Mikroebene, in den Arbeitseinheiten und im Kern der Hochschulen nachzuvollziehen.

8 Diskussion

Die vorliegende Untersuchung zeigt deutliche Unterschiede im Befristungsniveau der Hochschulen, wobei etwa die Hälfte der Unterschiede durch die vorliegenden Variablen erklärt werden können. Das Befristungsniveau hängt mit den Merkmalen der Hochschulen zusammen, wodurch sich bestimmte Muster erkennen lassen. So ist das Befristungsniveau an Universitäten höher als an anderen Hochschultypen. Die privaten Universitäten weisen ein höheres Befristungsniveau auf als die Universitäten in Landsträgerschaft, während die privaten Fachhochschulen einen geringeren Befristungsanteil aufweisen als die staatlichen Fachhochschulen. Die fachlichen Unterschiede zeigen, dass sowohl bei den Fachhochschulen als auch bei den Universitäten Hochschulen mit naturwissenschaftlich-mathematischem Schwerpunkt bzw. allgemein technische Universitäten höhere Befristungsquoten zu finden sind als Hochschulen mit anderen fachlichen Schwerpunkten. Universitäten mit Medizinischer Fakultät weisen die geringste Befristungsquote auf. Universitäten, an denen mehr Promotionen durchgeführt werden, relativiert an der Zahl des wissenschaftlichen Personals, weisen ein höheres Befristungsniveau auf.

Der letzte Punkt kann durchaus positiv interpretiert werden, da damit die Befristung von Personal durchaus im Zusammenhang mit der Durchführung von Qualifizierungen, genauer Promotionen, steht, ganz im Sinne der Idee des WissZeitVG. Allerdings ist hier ein genauere Blick auf die Effektgröße von Bedeutung. Sie liegt je nach Modell und Einbeziehung von Kontrollvariablen zwischen 0,24 und 0,26 und kann wie folgt interpretiert werden. Eine abgeschlossene Promotion pro wissenschaftlichem Mitarbeitenden geht mit einer Erhöhung der Befristungsquote um 0,25 Prozentpunkte einher. Die Effektgröße ist damit sowohl absolut als auch relativ zu den anderen Effektgrößen (standardisierte Regressionsmodelle) als eher klein einzustufen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Merkmale der Hochschulen mit der Befristung zusammenhängen. Für eine Universität in Landsträgerschaft mit technisch-mathematischer Ausrichtung und vielen Promotionen zeigt die Analyse einen deutlich höheren Befristungsanteil als für eine Universität in Landsträgerschaft mit großer Medizinischer Fakultät oder eine Fachhochschule in privater Trägerschaft mit sportlicher Ausrichtung. Ebenso hängt der Anteil der Drittmittel an den Gesamtausgaben mit der Befristungsquote zusammen. Auch wenn im Rahmen dieser Studie nicht geklärt werden kann, was die Gründe für diese Unterschiede sind und ob sie mit den Anforderungen in Lehre und Forschung zusammenhängen oder ob Fächer- oder Hochschulkulturen hier einen Einfluss haben, zeigt sich, dass ein Vergleich der Befristungsquoten ohne Berücksichtigung der Eigenschaften der Hochschulen nicht aussagekräftig sein kann.

Grundsätzliche Verpflichtungen der Länder bzw. der Hochschulen zur Anpassung bzw. Nichtanpassung der Befristungsquoten des wissenschaftlichen Personals an ihren Hochschulen, beispielsweise im Rahmen des „Zukunftsvertrages Studium und Lehre stärken“, mit Verweis auf allgemeine Durchschnittswerte sind daher nicht zielführend. Denn immerhin lassen sich die Hälfte der Unterschiede auf die identifizierten Variablen zurückführen. Bei der Bewertung des Befristungsniveaus sollten Hochschulen daher immer mit ähnlichen Hochschulen verglichen werden. Da sowohl die Anzahl als auch die Art und Fächerzusammensetzung der Hochschulen zwischen den Bundesländern stark variieren, gilt dies auch für den Vergleich der Befristungsquoten zwischen den Bundesländern. Zwar zeigen sich auch nach Kontrolle anderer Indikatoren zum Teil signifikante Unterschiede zwischen den Bundesländern, allerdings in deutlich geringerem Umfang als im bivariaten Fall, da sich die Hochschulen in den Bundesländern, wie oben dargestellt, je nach Bundeslandzugehörigkeit deutlich unterscheiden.

Der Vergleich mit ähnlichen Hochschulen ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die Unterschiede im Befristungsniveau mit den Erfordernissen der Hochschulen in Lehre und Forschung zusammenhängen. Sollten sich hier jedoch in erster Linie Fächerkulturen und habituelles Verhalten der Entscheider*innen widerspiegeln, wäre zu prüfen, ob die Erfordernisse von Lehre und Forschung nicht durch Anpassungen optimiert werden könnten.

Betrachtet man die Ergebnisse zur zeitlichen Entwicklung der Befristung an den Hochschulen, wird auch durch diese Studie nochmals deutlich, dass es wenige Veränderungen zwischen 2018 und 2022 gab. Die Analysen zeigen, dass Hochschulen nicht flächendeckend wissenschaftliches Personal entfristeten. Die Gegebenheiten an den Hochschulen zur Befristung von wissenschaftlichem Personal scheinen eher zementiert als im Fluss. Die vorgenommenen Änderungen sowohl am WissZeitVG als auch die Finanzierung des Bundes, unter Forderungen zur Beschränkung der Befristung, um das Ausmaß der Befristung zu reduzieren, das wie die Politik selbst formulierte, nicht vertretbar ist (Bundestag 2015), hatten damit keine Wirkung. Es ist auch zu befürchten, dass die anstehende Re-Novellierung daran nichts ändern wird (Bloch et al., 2023).

9 Literaturverzeichnis

- Bloch, Roland; Gassmann, Freya; Jongmanns, Georg; Krüger, Anne K.; Kuhnt, Mathias; Reitz, Tilman; Wöhrle, Patrick (2023): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Latente Widersprüche und offene Konflikte. In: *Soziologie* 52 (4), S. 468–488.
- Bloch, Roland; Würmann, Carsten (2021): TEIL I Eine Längsschnittanalyse der Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft. In: Roland Bloch, Carsten Würmann, Anne K. Krüger und Jakob Hartl (Hg.): *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006*. 1. Auflage. Bielefeld: wbv Publikation (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, 127), S. 23–158.
- Brunsson, Nils; Sahlin-Andersson, Kerstin (2000): Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reforms. In: *Organization Studies* 21 (4), S. 721–746.
- Bundesagentur für Arbeit (2023): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten - Deutschland, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Regionen (Jahreszahlen). Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20918&topic_f=alo-qualiquote.
- Bundestag (2015): BT-Drs. 18/6489 - Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf>.
- Clark, Burton R. (1983): *The higher education system. Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Cohen, Michael D.; March, James G.; Olsen, Johan P. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: *Administrative Science Quarterly* 17, S. 1–25.
- Durkheim, Émile (1984 [1895]): *Die Regeln der soziologischen Methode*. 2. Aufl. Frankfurt am Main, Germany: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 464).
- DZHW (2022a): ICELand Datenbestand 3104; Datenbasis Statistisches Bundesamt, Hauptberichte.
- DZHW (2022b): ICELand Datenbestand 4104; Datenbasis Statistisches Bundesamt, Hauptberichte.
- DZHW (2023a): ICELand Datenbestand 31701; Datenbasis Statistisches Bundesamt, Hauptberichte.
- DZHW (2023b): ICELand Datenbestand 60402; Datenbasis Statistisches Bundesamt, Hauptberichte.
- DZHW (2023c): ICELand Datenbestand 80701; Datenbasis Statistisches Bundesamt, Hauptberichte.
- DZHW (2024): *Das hochschulstatistische Informationssystem der Bildungsministerien der Länder*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Online verfügbar unter <https://iceland.dzhw.eu/>, zuletzt geprüft am 18.03.2024.
- Enders, Jürgen (1996): *Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten*. Zugl.: Kassel, Univ., Diss. Frankfurt: Campus (Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf).

- Enders, Jürgen (2008): Hochschulen als Organisationsformen. In: Barbara M. Kehm (Hg.): Hochschule im Wandel. Die Universität als Forschungsgegenstand ; Festschrift für Ulrich Teichler. Frankfurt [u.a.]: Campus-Verl. (Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf), S. 231–241.
- Endruweit, Günter (2004): Organisationssoziologie. 2. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius (UTB, 2515).
- Esser, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Gassmann, Freya (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Dissertation, Frankfurt, New York. Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783593438511.
- Gassmann, Freya (2020a): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016: GEW. Online verfügbar unter <https://www.gew.de/index.php?eID=dump-File&t=f&f=95100&token=7913981201ce431a69b4b6cdb353b85c71a2636b&sdownload=&n=Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf>.
- Gassmann, Freya (2020b): Führungsverhalten von Professor*innen aus der Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. In: Johanna Groß (Hg.): Soziologie für den öffentlichen Dienst (III). Führung: Perspektiven, Trends und Herausforderungen in Theorie und Praxis. Redaktionsstand: 12.06.2020. Hamburg: Maximilian Verlag (Band 32 in der Schriftenreihe der Kommunalen Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen), S. 207–217.
- Göbel, Johannes (2019): Deutschlands Top-Universitäten. Ausgezeichnete Forschung: Das sind die Exzellenzuniversitäten, ihre Besonderheiten und internationalen Kooperationen. Online verfügbar unter <https://www.deutschland.de/de/topicwissen/universitaet-und-forschung/exzellenzuniversitaeten-in-deutschland-im-ueberblick>.
- Hochschulrektorenkonferenz (2024): Alle Hochschulen. Online verfügbar unter <https://www.hochschulkompass.de/hochschulen/downloads.html>.
- Huber, Michael (2012): Die Organisation der Universität. In: Maja Apelt und Veronika Tacke (Hg.): Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: Springer VS, S. 239–252.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/>, zuletzt aktualisiert am 18.06.2024, zuletzt geprüft am 18.06.2024.
- Krüger, Anne K. (2021): TEIL II Personalentwicklung in der Wissenschaft. Eine Untersuchung der Personalentwicklungskonzepte für das wissenschaftliche Personal von im Tenure-Track-Programm erfolgreichen Hochschulen. In: Roland Bloch, Carsten Würmann, Anne K. Krüger und Jakob Hartl (Hg.): Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006. 1. Auflage. Bielefeld: wbv Publikation (GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung, 127), S. 159–234.
- Kuhnt, Matthias; Reitz, Tilman; Wöhrle, Patrick (2022): Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten. Hg. v. Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft | Evaluation des WissZeitVG. Online verfügbar unter <https://mittelbau.net/evaluation-des-wisszeitvg/>, zuletzt aktualisiert am 12.06.2024, zuletzt geprüft am 18.06.2024.

- Plessner, Helmuth (1985 [1924]): Zur Soziologie der modernen Forschung und ihrer Organisation in der Deutschen Universität - Tradition und Ideologie. In: Helmuth Plessner: Gesammelte Schriften X. Schriften zur Soziologie und Sozialphilosophie. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, S. 7–30.
- Schimank, Uwe (2001): Festgefahrende Gemischtwarenläden - Die deutschen Hochschule als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Erhard Stölting und Uwe Schimank (Hg.): Die Krise der Universitäten. 1. Aufl. Wiesbaden: Westdt. Verl (Leviathan, 20), S. 223–242.
- Schleiermacher, Friedrich Daniel Ernst (2010): Gelegentliche Gedanken über Universitäten in deutschem Sinn Nebst einem Anhang über eine neu zu errichtende [1808]. In: Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin (Hg.): Gründungstexte. Festgabe zum 200-jährigen Jubiläum der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, S. 229–241.
- Sommer, Jörn; Jongmanns, Georg; Book, Astrid; Rennert, Christian (2022): Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. INTERVAL GmbH, HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE). Berlin/Hannover. Online verfügbar unter <https://interval-berlin.de/projekte/evaluation-der-auswirkungen-des-novellierten-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/>, zuletzt aktualisiert am 01.08.2023, zuletzt geprüft am 18.06.2024.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): Systematik der Fächergruppen, Studienbereiche und Studienfächer. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/studenten-pruefungstatistik.html>.
- Steidten, Torsten (2017): Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Eine Synopse. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Studis-Online (2024): Technische Universitäten in Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.studis-online.de/hochschulen/tu/>.
- TU9 (2024): TU9-Universitäten. Online verfügbar unter <https://www.tu9.de/>.
- Weber, Alfred (1923): Die Not der geistigen Arbeiter. München: Duncker & Humblot.

10 Anhang

10.1 Befristungsniveaus nach Hochschule

Tabelle 21: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Universität

Name der Universität	2018	2019	2020	2021	2022
Bard College A Liberal Arts Universität	85,71 %	45,45 %	45,45 %	62,50 %	62,50 %
Bauhaus Universität Weimar	89,80 %	87,70 %	88,49 %	87,37 %	88,26 %
Brandenburgische Technische Universität Cottbus Senftenberg	85,70 %	85,12 %	85,70 %	85,61 %	84,51 %
Bucerius Law School Hamburg	97,22 %	92,68 %	97,70 %	97,73 %	97,73 %
Charité Universitätsmedizin Berlin	79,94 %	78,97 %	79,20 %	78,71 %	77,87 %
Constructor Universität Bremen	85,00 %	82,05 %	83,87 %	83,87 %	87,21 %
Deutsche Hochschule Polizei Münster	71,43 %	81,97 %	73,77 %	81,97 %	81,97 %
Deutsche Sporthochschule Köln	53,57 %	54,39 %	55,00 %	55,74 %	57,14 %
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	100,00 %	100,00 %	100,00 %	97,22 %	97,56 %
DIU Dresden International Universität	33,33 %	50,00 %	100,00 %	100,00 %	94,12 %
EBS Universität für Wirtschaft und Recht	93,75 %	92,11 %	90,91 %	93,10 %	93,10 %
ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
EUJ Europa Universität Flensburg	77,42 %	73,44 %	74,63 %	74,29 %	72,06 %
Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	89,13 %	88,64 %	86,73 %	84,44 %	82,98 %
European School of Management and Technology Berlin	57,69 %	71,43 %	71,43 %	62,50 %	66,67 %
Fernuniversität Hagen	78,12 %	78,79 %	73,58 %	74,38 %	74,40 %
Filmuniversität Babelsberg	91,67 %	71,43 %	81,25 %	93,75 %	92,86 %
Frankfurt School of Finance & Management HfB	93,75 %	90,91 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Freie Universität Berlin	88,21 %	87,51 %	86,61 %	86,11 %	85,27 %
Hafencity Universität Hamburg	91,67 %	93,10 %	93,33 %	93,33 %	93,55 %
Helmut Schmidt Universität Hamburg	90,70 %	90,22 %	91,42 %	93,71 %	93,98 %
Hertie School of Governance Berlin	100,00 %	100,00 %	98,84 %	99,01 %	98,96 %
HHL Leipzig Graduate School of Management	97,87 %	98,08 %	100,00 %	86,96 %	95,74 %
Hochschule für jüdische Studien Heidelberg	95,24 %	95,24 %	93,75 %	93,75 %	76,19 %
Hochschule für Politik München	95,24 %	93,75 %	100,00 %	96,15 %	95,24 %
Humboldt Universität Berlin	82,50 %	81,53 %	81,86 %	81,76 %	82,06 %
International Psychoanalytic Universität Berlin	87,50 %	85,71 %	85,71 %	95,24 %	96,77 %

Karlsruher Institut für Technologie	86,01 %	86,24 %	86,63 %	86,32 %	86,18 %
Katholische Universität Eichstätt Ingolstadt	80,31 %	81,33 %	79,49 %	80,31 %	79,73 %
KLU Kühne Logistics Universität	100,00 %	93,75 %	95,24 %	95,24 %	96,77 %
Medizinische Hochschule Brandenburg Neuruppin	76,19 %	75,58 %	78,26 %	78,95 %	73,33 %
Medizinische Hochschule Hannover	66,42 %	64,11 %	65,80 %	65,66 %	66,57 %
Psychologische Hochschule Berlin	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Steinbeis Hochschule Berlin	-	-	-	-	-
Stuttgart Seminar für Waldorfpädagogik	11,76 %	5,88 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Technische Hochschule Aachen	87,40 %	86,30 %	86,00 %	85,70 %	85,29 %
Technische Universität Bergakademie Freiberg	86,17 %	85,77 %	83,61 %	85,44 %	85,93 %
Technische Universität Berlin	93,20 %	93,48 %	93,25 %	93,15 %	92,60 %
Technische Universität Braunschweig	88,89 %	88,54 %	88,97 %	89,45 %	89,35 %
Technische Universität Chemnitz	94,96 %	94,57 %	94,39 %	93,63 %	92,01 %
Technische Universität Clausthal	84,57 %	85,05 %	85,59 %	85,32 %	86,27 %
Technische Universität Darmstadt	92,37 %	92,03 %	92,40 %	92,37 %	92,50 %
Technische Universität Dortmund	89,39 %	90,07 %	90,66 %	91,15 %	90,48 %
Technische Universität Dresden	82,61 %	81,66 %	81,40 %	81,28 %	80,56 %
Technische Universität Hamburg	88,49 %	88,11 %	85,83 %	86,45 %	87,08 %
Technische Universität Ilmenau	74,26 %	77,31 %	76,90 %	77,24 %	77,86 %
Technische Universität Kaiserslautern	88,84 %	87,79 %	87,67 %	86,40 %	85,48 %
Technische Universität München	88,31 %	88,63 %	89,13 %	89,54 %	89,89 %
Tierärztliche Hochschule Hannover	87,53 %	88,89 %	89,51 %	87,66 %	89,54 %
Universität Augsburg	81,12 %	70,03 %	71,36 %	71,81 %	72,38 %
Universität Bamberg	82,79 %	80,95 %	80,00 %	80,77 %	79,24 %
Universität Bayreuth	84,52 %	84,96 %	85,91 %	85,50 %	86,04 %
Universität Bielefeld	87,91 %	86,57 %	85,63 %	85,40 %	84,83 %
Universität Bochum	83,74 %	83,50 %	82,98 %	82,67 %	82,42 %
Universität Bonn	79,68 %	78,68 %	78,47 %	78,88 %	78,53 %
Universität Bremen	84,90 %	86,05 %	86,05 %	86,05 %	82,49 %
Universität Bundeswehr München	86,08 %	82,54 %	82,71 %	86,71 %	86,59 %
Universität Duisburg Essen	76,45 %	75,62 %	75,16 %	73,43 %	72,80 %
Universität Düsseldorf	78,80 %	78,28 %	76,11 %	75,99 %	74,00 %
Universität Erfurt	75,08 %	73,99 %	77,92 %	75,90 %	72,57 %

Universität Erlangen Nürnberg	83,28 %	84,17 %	81,60 %	80,66 %	82,74 %
Universität Frankfurt am Main	84,83 %	83,40 %	83,27 %	82,16 %	82,36 %
Universität Freiburg	85,90 %	85,76 %	86,27 %	85,36 %	85,00 %
Universität Gießen	84,91 %	84,80 %	84,60 %	83,85 %	83,07 %
Universität Göttingen	81,78 %	80,91 %	80,00 %	79,58 %	78,99 %
Universität Greifswald	76,49 %	77,68 %	79,65 %	78,71 %	78,14 %
Universität Halle	72,94 %	71,65 %	71,10 %	70,72 %	69,41 %
Universität Hamburg	81,85 %	81,10 %	80,85 %	80,39 %	79,15 %
Universität Hannover	89,01 %	89,20 %	88,94 %	89,12 %	89,76 %
Universität Heidelberg	81,26 %	80,40 %	81,64 %	82,07 %	81,49 %
Universität Hildesheim	73,91 %	73,18 %	73,79 %	72,78 %	74,26 %
Universität Hohenheim	85,75 %	85,43 %	85,82 %	85,04 %	85,96 %
Universität Jena	80,01 %	79,58 %	79,69 %	79,96 %	79,11 %
Universität Kassel	89,07 %	89,94 %	89,17 %	87,91 %	87,91 %
Universität Kiel	87,08 %	85,71 %	85,40 %	82,00 %	81,91 %
Universität Koblenz Landau	82,49 %	84,04 %	83,24 %	82,98 %	80,53 %
Universität Köln	81,11 %	80,02 %	79,89 %	79,60 %	78,97 %
Universität Konstanz	90,06 %	89,21 %	89,51 %	88,75 %	88,57 %
Universität Leipzig	79,16 %	79,82 %	79,57 %	73,98 %	73,36 %
Universität Lübeck	81,97 %	83,58 %	84,93 %	87,37 %	86,36 %
Universität Lüneburg	84,81 %	82,19 %	83,75 %	84,85 %	84,81 %
Universität Magdeburg	79,11 %	80,35 %	79,63 %	79,53 %	78,90 %
Universität Mainz	79,35 %	79,60 %	80,05 %	79,43 %	79,08 %
Universität Mannheim	91,03 %	90,01 %	89,61 %	90,20 %	90,51 %
Universität Marburg	82,14 %	81,88 %	81,40 %	81,04 %	80,86 %
Universität München	83,52 %	83,97 %	84,37 %	84,24 %	83,70 %
Universität Münster	81,03 %	79,16 %	77,28 %	75,92 %	78,11 %
Universität Oldenburg	81,64 %	80,00 %	78,60 %	78,08 %	76,49 %
Universität Osnabrück	85,24 %	86,23 %	86,29 %	85,62 %	84,61 %
Universität Paderborn	85,24 %	85,05 %	84,90 %	83,06 %	81,38 %
Universität Passau	83,93 %	81,74 %	82,35 %	82,40 %	81,54 %
Universität Potsdam	86,29 %	85,71 %	86,09 %	85,92 %	84,78 %
Universität Regensburg	78,38 %	77,73 %	78,11 %	77,61 %	77,78 %

Universität Rostock	74,34 %	74,88 %	74,48 %	72,39 %	71,10 %
Universität des Saarlandes Saarbrücken	77,75 %	76,99 %	77,82 %	77,20 %	76,58 %
Universität Siegen	84,82 %	84,72 %	84,47 %	84,65 %	84,30 %
Universität Stuttgart	83,24 %	82,93 %	83,41 %	83,73 %	83,75 %
Universität Trier	76,67 %	77,69 %	78,40 %	76,98 %	75,81 %
Universität Tübingen	81,88 %	82,21 %	81,19 %	81,49 %	81,15 %
Universität Ulm	82,41 %	82,58 %	82,02 %	80,58 %	80,60 %
Universität Vechta	76,85 %	73,81 %	71,43 %	71,74 %	68,89 %
Universität Witten Herdecke	80,95 %	76,47 %	72,41 %	75,00 %	70,59 %
Universität Wuppertal	79,83 %	80,24 %	79,54 %	78,26 %	77,45 %
Universität Würzburg	81,22 %	80,73 %	80,80 %	80,52 %	80,34 %
Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung Vallendar	99,01 %	98,90 %	99,01 %	99,01 %	99,01 %
Zeppelin Universität Friedrichshafen	97,56 %	98,36 %	98,61 %	93,33 %	93,33 %

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

Tabelle 22: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Allgemeine Fachhochschule

Name der Allgemeinen Fachhochschule	2018	2019	2020	2021	2022
accadis Hochschule Bad Homburg	33,33 %	14,29 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
AKAD Hochschule Stuttgart	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-
Akkon Hochschule Berlin	90,91 %	90,91 %	66,67 %	93,75 %	50,00 %
Alice Salomon Hochschule Berlin	98,04 %	95,35 %	81,03 %	78,87 %	81,48 %
Allensbach Hochschule Konstanz	100,00 %	100,00 %	100,00 %	-	-
AMD Akademie Mode & Design Idstein	25,00 %	-	-	-	-
APOLLON Hochschule Gesundheitswirtschaft Bremen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	16,67 %	9,09 %
bbw Hochschule Berlin	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Berliner Hochschule für Technik	91,67 %	90,48 %	94,44 %	95,24 %	90,91 %
Brand Universität Hamburg	-	-	-	-	-
BSP Business and Law School Hochschule für Management und Recht Berlin	0,00 %	6,25 %	0,00 %	0,00 %	4,76 %
CBS International Business School	90,91 %	50,00 %	33,33 %	33,33 %	75,00 %
CODE Universität of Applied Sciences Berlin	100,00 %	50,00 %	33,33 %	33,33 %	50,00 %
Cusanus Hochschule für Gesellschaftsgestaltung Koblenz	100,00 %	100,00 %	100,00 %	90,91 %	100,00 %
CVJM Hochschule Kassel	14,29 %	9,09 %	71,43 %	71,43 %	66,67 %
DEKRA Hochschule für Medien Berlin	85,71 %	85,71 %	-	-	-
Design Akademie	-	-	-	-	-
Designhochschule Leipzig	0,00 %	-	-	-	-
Deutsche Hochschule für Gesundheit und Sport	100,00 %	100,00 %	100,00 %	0,00 %	100,00 %
Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement Saarbrücken	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
DHS Hochschule Duale Hochschule Schleswig-Holstein	-	-	-	-	-
Diploma Hochschule Nordhessen	0,00 %	0,00 %	66,67 %	50,00 %	66,67 %
Duale Hochschule Baden-Württemberg	85,05 %	85,59 %	83,44 %	81,98 %	81,25 %
Duale Hochschule Gera Eisenach	100,00 %	83,33 %	85,71 %	54,55 %	58,33 %
EBC Euro Business College Hamburg	0,00 %	16,67 %	-	-	-
EBZ Business School Bochum	88,24 %	66,67 %	66,67 %	66,67 %	68,75 %
Ernst Abbe Hochschule Jena	80,15 %	82,76 %	81,82 %	82,86 %	82,93 %
EU European Universität of Applied Sciences Mannheim	-	-	-	-	-
Europäische Fern Hochschule Hamburg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Europäische Hochschule (EUFH)	66,67 %	40,00 %	28,57 %	37,50 %	28,57 %

Evangelische Hochschule Berlin	58,82 %	68,18 %	76,92 %	51,61 %	60,98 %
Evangelische Hochschule Darmstadt (EHD)	100,00 %	100,00 %	93,75 %	90,91 %	83,33 %
Evangelische Hochschule Dresden	9,09 %	33,33 %	31,25 %	31,25 %	23,08 %
Evangelische Hochschule Freiburg	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg	54,55 %	54,55 %	90,91 %	66,67 %	66,67 %
Evangelische Hochschule Ludwigsburg	72,73 %	77,78 %	77,78 %	80,65 %	80,65 %
Evangelische Hochschule Moritzburg	0,00 %	0,00 %	-	-	-
Evangelische Hochschule Nürnberg	9,09 %	9,09 %	9,09 %	9,09 %	0,00 %
Evangelische Hochschule Rheinland Westfalen Lippe Bochum	80,65 %	79,31 %	69,23 %	60,00 %	66,67 %
Fliedner Hochschule Düsseldorf	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Frankfurt Universität of Applied Sciences	80,00 %	74,19 %	68,57 %	70,27 %	69,23 %
German Graduate School of Management & Law Heilbronn	93,75 %	90,91 %	83,33 %	-	-
German open Business School Hochschule für Wirtschaft und Verwaltung Berlin	-	-	-	-	-
h_da Hochschule Darmstadt	69,54 %	68,49 %	74,29 %	75,00 %	72,97 %
HDBW Hochschule Bayerischen Wirtschaft für angewandte Wissenschaften	-	-	-	-	-
HFH Hamburger Fern Hochschule	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule Aachen	47,37 %	51,65 %	52,08 %	53,76 %	52,17 %
Hochschule Aalen Technik und Wirtschaft	92,76 %	93,63 %	94,10 %	93,89 %	92,13 %
Hochschule Albstadt Sigmaringen	50,55 %	53,12 %	55,45 %	55,00 %	53,12 %
Hochschule Anhalt	76,47 %	75,00 %	77,14 %	80,00 %	78,26 %
Hochschule Biberach	85,92 %	88,37 %	92,96 %	85,71 %	86,67 %
Hochschule Bielefeld	54,10 %	55,38 %	55,88 %	54,79 %	55,26 %
Hochschule Bochum	47,62 %	51,11 %	46,15 %	43,59 %	28,95 %
Hochschule Bonn Rhein Sieg	69,57 %	70,27 %	65,22 %	57,89 %	56,96 %
Hochschule Braunschweig Wolfenbüttel	58,97 %	56,41 %	57,14 %	60,87 %	62,75 %
Hochschule Bremen	55,00 %	60,00 %	60,00 %	55,56 %	55,56 %
Hochschule Bremerhaven	76,92 %	83,33 %	83,33 %	76,09 %	70,27 %
Hochschule Bundesagentur für Arbeit	55,56 %	28,57 %	20,00 %	25,00 %	18,18 %
Hochschule Clara Hoffbauer Potsdam	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Hochschule Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Bad Hersfeld	25,00 %	25,00 %	14,29 %	14,29 %	0,00 %
Hochschule Diakonie Bielefeld Bethel	66,67 %	50,00 %	50,00 %	83,33 %	85,71 %
Hochschule Dortmund	58,33 %	61,02 %	61,19 %	53,99 %	49,21 %
Hochschule Dresden	-	83,33 %	50,00 %	0,00 %	0,00 %

Hochschule Düsseldorf	56,90 %	53,45 %	50,88 %	50,00 %	45,00 %
Hochschule Elmshorn (Nordakademie)	42,31 %	42,31 %	40,00 %	38,46 %	30,00 %
Hochschule Emden Leer	45,50 %	43,24 %	45,03 %	43,88 %	43,55 %
Hochschule Erfurt	75,58 %	74,07 %	77,59 %	80,88 %	74,59 %
Hochschule Esslingen	90,91 %	98,36 %	98,48 %	93,75 %	92,86 %
Hochschule Flensburg	78,95 %	78,95 %	80,95 %	75,00 %	71,43 %
Hochschule Fresenius Heidelberg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	33,33 %
Hochschule Fresenius Idstein	20,00 %	20,75 %	22,45 %	22,41 %	30,91 %
Hochschule Fulda	68,75 %	66,67 %	70,00 %	60,98 %	62,22 %
Hochschule für angewandte Pädagogik Berlin	50,00 %	0,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Ansbach	83,87 %	83,87 %	86,11 %	89,13 %	90,20 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg	71,43 %	73,33 %	72,53 %	78,26 %	82,76 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg	79,17 %	80,00 %	79,17 %	79,17 %	79,17 %
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	60,75 %	61,18 %	65,62 %	65,62 %	60,87 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Hof	69,70 %	73,68 %	80,95 %	80,16 %	82,14 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten	85,71 %	88,37 %	85,85 %	82,88 %	87,18 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut	80,26 %	75,86 %	78,35 %	78,12 %	80,37 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Macromedia Stuttgart	50,00 %	25,00 %	14,29 %	47,62 %	47,62 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften München	87,50 %	83,78 %	83,33 %	82,95 %	85,78 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm	72,73 %	75,41 %	75,41 %	77,27 %	83,61 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Weihenstephan Triesdorf	76,00 %	73,08 %	76,67 %	80,00 %	82,05 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg Schweinfurt	79,31 %	79,31 %	81,25 %	79,31 %	78,79 %
Hochschule für angewandtes Management Ismaning	28,57 %	54,55 %	66,67 %	0,00 %	50,00 %
Hochschule für Finanzen & Management Bonn	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-	-
Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg	75,00 %	66,67 %	71,43 %	83,33 %	81,82 %
Hochschule für Gestaltung Schwäbisch Gmünd	90,91 %	90,91 %	100,00 %	50,00 %	90,91 %
Hochschule für Gesundheit Bochum	71,43 %	72,73 %	70,83 %	66,67 %	70,00 %
Hochschule für Interkulturelle Theologie Hermannsburg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-	-
Hochschule für Kommunikation und Gestaltung	100,00 %	-	-	-	-
Hochschule für Medien Kommunikation und Wirtschaft	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde	93,33 %	93,18 %	93,88 %	94,74 %	94,55 %
Hochschule für Ökonomie und Management Essen	16,67 %	50,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Sport und Management Potsdam	45,45 %	83,33 %	83,33 %	50,00 %	50,00 %

Hochschule für Technik Stuttgart	92,86 %	98,59 %	98,68 %	98,68 %	98,36 %
Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	80,56 %	75,76 %	81,82 %	83,41 %	85,37 %
Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden Hochschule für angewandte Wissenschaften	86,21 %	86,67 %	86,21 %	83,87 %	83,33 %
Hochschule für Technik und Wirtschaft Reutlingen	78,12 %	79,41 %	79,41 %	83,33 %	85,11 %
Hochschule für Technik und Wirtschaft Saarlandes Saarbrücken	61,11 %	58,97 %	60,00 %	51,28 %	52,38 %
Hochschule für Technik Wirtschaft und Kultur Leipzig Hochschule für angewandte Wissenschaften	92,72 %	90,64 %	92,04 %	90,50 %	84,44 %
Hochschule für Telekommunikation Leipzig	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen	70,59 %	68,75 %	66,67 %	54,55 %	50,82 %
Hochschule für Wirtschaft und Technik Vechta Diepholz	9,09 %	33,33 %	33,33 %	37,50 %	68,75 %
Hochschule Furtwangen	60,47 %	64,44 %	60,87 %	60,87 %	58,70 %
Hochschule Geisenheim Universität	75,00 %	73,91 %	69,83 %	69,83 %	68,00 %
Hochschule Göttingen	50,00 %	33,33 %	62,50 %	40,00 %	40,00 %
Hochschule Hamm Lippstadt	59,41 %	58,33 %	56,00 %	50,38 %	48,28 %
Hochschule Hannover	56,86 %	59,18 %	55,56 %	48,72 %	45,71 %
Hochschule Harz	72,73 %	75,00 %	69,23 %	73,33 %	68,18 %
Hochschule Heilbronn	71,43 %	80,16 %	77,10 %	76,19 %	77,10 %
Hochschule Hildesheim Holzminden Göttingen	55,32 %	52,08 %	52,00 %	52,00 %	52,73 %
Hochschule Kaiserslautern	91,11 %	91,30 %	90,24 %	83,33 %	85,00 %
Hochschule Karlsruhe	71,96 %	71,96 %	75,00 %	72,60 %	70,59 %
Hochschule Kiel	61,90 %	55,00 %	57,14 %	59,09 %	57,14 %
Hochschule Koblenz	80,95 %	78,57 %	79,55 %	73,81 %	68,89 %
Hochschule Konstanz	84,72 %	83,58 %	86,59 %	83,33 %	81,25 %
Hochschule Magdeburg Stendal	73,68 %	78,69 %	80,15 %	78,57 %	83,33 %
Hochschule Mainz	90,09 %	91,60 %	95,42 %	99,29 %	95,89 %
Hochschule Mannheim	85,19 %	88,46 %	89,66 %	87,50 %	87,10 %
Hochschule Merseburg	75,00 %	75,00 %	75,00 %	72,22 %	72,22 %
Hochschule Mittelstandes (FHM)	47,37 %	50,00 %	42,68 %	49,45 %	40,00 %
Hochschule Mittweida (Universität of Applied Sciences) Hochschule für angewandte Wissenschaften	85,29 %	82,35 %	86,49 %	86,67 %	86,73 %
Hochschule Münster	100,00 %	70,53 %	69,39 %	69,81 %	69,03 %
Hochschule Neubrandenburg	88,24 %	89,47 %	89,47 %	90,32 %	90,16 %

Hochschule Niederrhein	57,94 %	61,11 %	61,04 %	58,75 %	56,20 %
Hochschule Nordhausen	59,09 %	60,87 %	70,37 %	72,41 %	69,23 %
Hochschule Nürtingen	88,24 %	80,65 %	80,77 %	72,73 %	80,77 %
Hochschule Offenburg	88,14 %	88,77 %	87,13 %	83,02 %	83,33 %
Hochschule Osnabrück	63,54 %	63,46 %	61,76 %	61,17 %	60,20 %
Hochschule Ottersberg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule Pforzheim	87,70 %	90,20 %	89,13 %	87,50 %	86,49 %
Hochschule Potsdam	70,00 %	75,25 %	81,98 %	80,16 %	77,48 %
Hochschule Ravensburg Weingarten	58,82 %	63,54 %	60,40 %	60,40 %	52,63 %
Hochschule Rhein Waal	69,65 %	56,99 %	55,26 %	52,50 %	48,65 %
Hochschule RheinMain	68,18 %	66,67 %	67,86 %	71,88 %	75,68 %
Hochschule Ruhr West	88,89 %	87,91 %	91,67 %	89,74 %	85,37 %
Hochschule Schmalkalden	81,97 %	83,33 %	76,92 %	75,00 %	78,43 %
Hochschule Stralsund	75,00 %	72,22 %	75,00 %	75,61 %	75,00 %
Hochschule Stuttgart Hochschule Medien	100,00 %	100,00 %	100,00 %	98,21 %	98,36 %
Hochschule Südwestfalen	48,81 %	45,12 %	47,78 %	46,07 %	45,45 %
Hochschule Trier	74,19 %	77,14 %	78,79 %	72,73 %	76,32 %
Hochschule Wedel	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule Weserbergland (HSW) Hameln	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	16,67 %
Hochschule Westküste Heide	85,71 %	83,33 %	66,67 %	66,67 %	40,00 %
Hochschule Wilhelmshaven Oldenburg Elsfleth	31,91 %	30,43 %	32,61 %	36,73 %	37,50 %
Hochschule Wirtschaft für Management Mannheim	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %	16,67 %
Hochschule Wirtschaft Hannover	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule Wirtschaft Paderborn	60,00 %	50,00 %	40,00 %	40,00 %	42,31 %
Hochschule Wismar	75,00 %	70,00 %	68,42 %	65,00 %	61,54 %
Hochschule Worms	59,26 %	59,26 %	59,26 %	64,52 %	80,65 %
Hochschule Zittau Görlitz Hochschule für angewandte Wissenschaften	80,00 %	81,25 %	80,00 %	82,14 %	79,31 %
Hochschule21 Buxtehude	0,00 %	0,00 %	0,00 %	25,00 %	38,46 %
HSBA Hamburg School of Business Administration	-	-	-	-	-
HSD Hochschule Döpfer Köln	0,00 %	50,00 %	45,45 %	64,71 %	37,50 %
HSWR Berlin	97,22 %	97,40 %	88,89 %	82,56 %	84,21 %
IB Hochschule für Gesundheit und Soziales Berlin	50,00 %	66,67 %	50,00 %	9,09 %	16,67 %
International School of Management Dortmund	4,76 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	25,00 %

International Universität of Applied Sciences Berlin	100,00 %	100,00 %	0,00 %	-	-
Internationale Hochschule Liebenzell	16,67 %	25,00 %	50,00 %	50,00 %	9,09 %
Internationale Hochschule SDI München Hochschule für angewandte Wissenschaften	54,55 %	54,55 %	50,00 %	16,67 %	50,00 %
IST Hochschule für Management Düsseldorf	14,29 %	14,29 %	14,29 %	8,33 %	0,00 %
IU Internationale Hochschule Erfurt	11,11 %	4,35 %	4,76 %	0,00 %	0,00 %
Karlsruhochschule International Universität Karlsruhe	100,00 %	-	-	100,00 %	100,00 %
Katholische Hochschule Freiburg	66,67 %	66,67 %	91,67 %	68,75 %	76,19 %
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin	72,73 %	77,78 %	76,92 %	71,43 %	76,92 %
Katholische Hochschule Mainz	31,25 %	5,88 %	50,00 %	31,25 %	40,74 %
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen	34,43 %	47,37 %	56,25 %	58,82 %	56,04 %
Katholische Stiftungshochschule München	83,33 %	50,00 %	16,67 %	75,00 %	71,43 %
Leibniz Hochschule Hannover	-	-	-	-	-
media Akademie Hochschule Stuttgart	-	-	-	-	-
Mediadesign Hochschule Berlin	50,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Medical School Hochschule für Gesundheit und Medizin	20,00 %	42,86 %	44,44 %	33,33 %	24,59 %
Merz Akademie Hochschule für Gestaltung Kunst und Medien Stuttgart	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
MSH Medical School Hamburg	29,41 %	16,67 %	13,64 %	16,13 %	13,64 %
Munich Business School München	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Northern Business School Hamburg	-	-	-	100,00 %	100,00 %
Ostbayerische Technische Hochschule Amberg Weiden	90,91 %	93,02 %	90,00 %	90,91 %	91,30 %
Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg	86,11 %	86,11 %	87,80 %	86,96 %	84,09 %
praxisHochschule Köln	22,22 %	14,29 %	14,29 %	0,00 %	-
Provdadis School of International Management and Technology Frankfurt am Main	71,43 %	93,75 %	95,24 %	64,71 %	62,50 %
Quadriga Hochschule Berlin	0,00 %	83,33 %	50,00 %	0,00 %	0,00 %
Rheinische Hochschule Köln	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
SRH Fernhochschule Riedlingen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
SRH Hochschule Berlin	80,65 %	71,43 %	61,54 %	57,14 %	55,56 %
SRH Hochschule für Gesundheit Gera	66,67 %	50,00 %	33,33 %	66,67 %	50,00 %
SRH Hochschule für Logistik und Wirtschaft Hamm	50,00 %	0,00 %	0,00 %	37,50 %	50,00 %
SRH Hochschule Heidelberg	60,00 %	53,85 %	42,86 %	50,00 %	42,86 %
SRH Hochschule populären Künste	0,00 %	-	-	-	-
SRH Wilhelm Löhe Hochschule Fürth	33,33 %	85,71 %	85,71 %	71,43 %	50,00 %
Technische Hochschule (TFH) Georg Agricola zu Bochum	0,00 %	16,67 %	50,00 %	55,56 %	51,22 %

Technische Hochschule Aschaffenburg	88,24 %	81,82 %	86,67 %	87,50 %	86,67 %
Technische Hochschule Bingen	75,61 %	77,78 %	85,71 %	78,85 %	78,85 %
Technische Hochschule Brandenburg	87,50 %	81,25 %	80,20 %	81,98 %	80,00 %
Technische Hochschule Deggendorf	91,67 %	90,00 %	91,18 %	90,24 %	85,71 %
Technische Hochschule Georg Simon Ohm Nürnberg	82,14 %	78,57 %	76,67 %	79,59 %	78,26 %
Technische Hochschule Ingolstadt	85,80 %	87,18 %	88,15 %	88,28 %	89,13 %
Technische Hochschule Köln	63,33 %	62,99 %	62,96 %	64,38 %	61,54 %
Technische Hochschule Lübeck	81,82 %	85,71 %	84,62 %	87,50 %	88,24 %
Technische Hochschule Mittelhessen (THM)	56,82 %	55,10 %	56,60 %	56,00 %	54,90 %
Technische Hochschule Ostwestfalen Lippe	65,84 %	65,88 %	64,41 %	66,67 %	66,67 %
Technische Hochschule Rosenheim	80,00 %	81,82 %	80,00 %	73,68 %	66,67 %
Technische Hochschule Ulm	95,24 %	96,15 %	98,78 %	98,77 %	98,51 %
Technische Hochschule Wildau	90,24 %	80,43 %	83,93 %	82,69 %	81,25 %
Theologische Hochschule Elstal	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Theologisches Seminar Reutlingen	-	-	-	-	-
Touro College Berlin	100,00 %	100,00 %	100,00 %	85,71 %	50,00 %
Universität of Europe for Applied Sciences Potsdam	0,00 %	0,00 %	25,00 %	8,33 %	31,25 %
VICTORIA Internationale Hochschule	0,00 %	0,00 %	50,00 %	33,33 %	71,43 %
VWA Hochschule für berufsbegleitendes Studium Stuttgart	-	-	-	-	-
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen	50,17 %	53,97 %	58,57 %	56,94 %	49,40 %
Westfälische Hochschule Zwickau Hochschule für angewandte Wissenschaften	88,07 %	88,40 %	85,71 %	86,49 %	87,80 %
Wilhelm Büchner Hochschule Darmstadt	16,67 %	0,00 %	0,00 %	16,67 %	0,00 %

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

Tabelle 23: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Kunsthochschule

Name der Kunsthochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Akademie Bildenden Künste München	63,64 %	63,64 %	63,64 %	66,67 %	70,59 %
Akademie Bildenden Künste Nürnberg	60,00 %	57,69 %	57,69 %	57,69 %	57,69 %
Alanus Hochschule Alfter	100,00 %	19,35 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Barenboim Said Akademie	-	-	-	0,00 %	16,67 %
Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle	90,16 %	90,32 %	92,21 %	91,78 %	91,78 %
Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle	16,67 %	16,67 %	16,67 %	0,00 %	16,67 %
Folkwang Universität Künste Essen	36,84 %	30,00 %	31,37 %	28,57 %	26,23 %
Hochschule bildenden Künste (HBK) Essen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule Bildenden Künste Saarbrücken	22,22 %	22,22 %	32,26 %	22,22 %	22,22 %
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig	50,00 %	50,00 %	40,00 %	57,14 %	57,14 %
Hochschule für Bildende Künste Dresden	75,00 %	75,00 %	75,00 %	71,43 %	64,29 %
Hochschule für Bildende Künste Frankfurt am Main	50,00 %	37,50 %	31,25 %	33,33 %	33,33 %
Hochschule für Bildende Künste Hamburg	25,00 %	6,25 %	6,25 %	40,00 %	40,00 %
Hochschule für Evangelische Kirchenmusik Bayreuth	14,29 %	14,29 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Fernsehen und Film München	92,86 %	91,30 %	91,30 %	91,30 %	92,86 %
Hochschule für Gestaltung Offenbach	59,26 %	64,52 %	64,52 %	69,44 %	77,78 %
Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig	40,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	57,14 %
Hochschule für Katholische Kirchenmusik und Musikpädagogik Regensburg	0,00 %	0,00 %	6,25 %	6,25 %	9,09 %
Hochschule für Kirchenmusik Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens Dresden	0,00 %	0,00 %	0,00 %	14,29 %	14,29 %
Hochschule für Künste Bremen	50,00 %	66,67 %	59,26 %	23,08 %	23,08 %
Hochschule für Musik Berlin	37,50 %	37,50 %	29,73 %	6,25 %	6,25 %
Hochschule für Musik Detmold	16,22 %	24,39 %	33,33 %	30,00 %	30,77 %
Hochschule für Musik Dresden	33,33 %	33,33 %	40,00 %	33,33 %	44,44 %
Hochschule für Musik Nürnberg	3,12 %	13,89 %	13,04 %	12,50 %	22,22 %
Hochschule für Musik Saarbrücken	100,00 %	0,00 %	0,00 %	50,00 %	54,55 %
Hochschule für Musik Theater und Medien Hannover	56,25 %	53,33 %	53,33 %	50,70 %	47,37 %
Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main	33,33 %	28,57 %	28,57 %	30,56 %	37,50 %
Hochschule für Musik und Tanz Köln	50,00 %	40,74 %	38,46 %	65,22 %	62,50 %
Hochschule für Musik und Theater Hamburg	36,36 %	40,79 %	46,97 %	39,39 %	42,62 %

Hochschule für Musik und Theater Leipzig	42,62 %	36,36 %	36,36 %	27,27 %	27,27 %
Hochschule für Musik und Theater München	10,38 %	10,89 %	22,73 %	22,73 %	21,74 %
Hochschule für Musik und Theater Rostock	33,33 %	33,33 %	33,33 %	25,00 %	40,00 %
Hochschule für Musik Weimar	45,45 %	45,45 %	31,37 %	40,00 %	45,45 %
Hochschule für Musik Würzburg	7,41 %	7,41 %	16,67 %	19,35 %	16,67 %
Hochschule für Schauspielkunst Berlin	31,82 %	31,82 %	31,82 %	35,48 %	35,48 %
Kunsthochschule für Medien Köln	96,15 %	96,15 %	96,15 %	96,77 %	80,00 %
Kunstakademie Düsseldorf	4,55 %	32,26 %	32,26 %	19,23 %	23,08 %
Kunstakademie Münster	6,25 %	6,25 %	0,00 %	8,33 %	8,33 %
Musikhochschule Lübeck	66,67 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	66,67 %
Muthesius Kunsthochschule Kiel	45,45 %	45,45 %	46,15 %	46,15 %	58,82 %
Palucca Hochschule für Tanz Dresden	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	16,67 %
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	0,00 %	6,25 %	6,25 %	0,00 %	6,25 %
Staatliche Akademie Bildenden Künste Karlsruhe	37,50 %	37,50 %	16,67 %	11,76 %	31,25 %
Staatliche Akademie Bildenden Künste Stuttgart	41,67 %	50,00 %	39,39 %	37,88 %	33,33 %
Staatliche Hochschule für Gestaltung Karlsruhe	60,00 %	71,43 %	66,67 %	66,67 %	71,43 %
Staatliche Hochschule für Musik Freiburg	37,50 %	45,95 %	51,16 %	55,32 %	50,98 %
Staatliche Hochschule für Musik Karlsruhe	3,85 %	2,78 %	3,23 %	3,23 %	3,23 %
Staatliche Hochschule für Musik Trossingen	20,00 %	4,76 %	4,76 %	20,00 %	20,00 %
Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Mannheim	25,00 %	14,29 %	14,29 %	3,23 %	14,29 %
Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart	16,67 %	18,18 %	16,67 %	25,00 %	23,08 %
Universität Künste Berlin	64,00 %	66,00 %	63,75 %	60,87 %	60,42 %
Weißensee Kunsthochschule Berlin	50,00 %	51,61 %	50,00 %	56,52 %	50,98 %

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

Tabelle 24: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Verwaltungsfachhochschule

Name der Verwaltungsfachhochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Akademie Polizei Hamburg	4,76 %	6,25 %	31,25 %	45,45 %	29,41 %
Hessische Hochschule für Finanzen und Rechtspflege Rotenburg	66,67 %	71,43 %	37,50 %	28,57 %	28,57 %
Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit	23,53 %	31,25 %	5,88 %	6,25 %	6,67 %
Hochschule Bundes für öffentliche Verwaltung	11,88 %	9,97 %	6,84 %	8,47 %	4,91 %
Hochschule Deutschen Bundesbank Hachenburg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Archivwesen Marburg	50,00 %	50,00 %	50,00 %	16,67 %	16,67 %
Hochschule für den öffentlichen Dienst Bayern	7,69 %	5,58 %	5,21 %	6,67 %	6,67 %
Hochschule für Finanzen Brandenburg Königs Wusterhausen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Finanzen NRW Nordkirchen	16,00 %	13,33 %	7,53 %	3,85 %	6,45 %
Hochschule für Finanzen Rheinland-Pfalz (HFin) Edenkoben	12,50 %	2,44 %	0,00 %	0,00 %	2,17 %
Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen	50,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl	100,00 %	100,00 %	100,00 %	83,33 %	100,00 %
Hochschule für öffentliche Verwaltung Polizei und Rechtspflege Güstrow	33,33 %	21,05 %	22,22 %	23,53 %	20,83 %
Hochschule für öffentliche Verwaltung Rheinland-Pfalz (HöV) Mayen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW	35,48 %	23,53 %	23,68 %	23,68 %	19,51 %
Hochschule für Rechtspflege NRW Bad Münstereifel	66,67 %	60,00 %	69,23 %	67,21 %	73,77 %
Hochschule für Rechtspflege Schwetzingen	76,92 %	76,92 %	86,11 %	86,11 %	88,89 %
Hochschule für Verwaltung Saarbrücken	1,64 %	1,52 %	1,41 %	1,41 %	1,32 %
Hochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz	75,00 %	81,82 %	62,50 %	69,81 %	69,81 %
Hochschule Ludwigsburg für öffentliche Verwaltung und Finanzen	0,00 %	0,00 %	9,09 %	50,00 %	0,00 %
Hochschule Polizei Brandenburg Oranienburg	1,79 %	1,64 %	1,64 %	1,79 %	1,64 %
Hochschule Polizei Rheinland-Pfalz Büchenbeuren	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,10 %	1,10 %
Hochschule Polizei Sachsen-Anhalt Aschersleben	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	3,70 %
Hochschule Sächsischen Polizei Rothenburg OL	12,50 %	1,30 %	1,22 %	1,15 %	1,30 %
Hochschule und Fortbildungszentrum Meißen	2,78 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kommunale Hochschule für Verwaltung Niedersachsen Hannover	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Norddeutsche Hochschule für Rechtspflege Hildesheim	0,00 %	0,00 %	54,55 %	54,55 %	54,55 %
Staatliche Hochschule für Polizei Villingen-Schwenningen	3,12 %	4,76 %	0,00 %	2,17 %	15,49 %
Thüringer Hochschule für öffentliche Verwaltung Gotha	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

Tabelle 25: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Theologische Hochschule

Name der Theologischen Hochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Augustana Hochschule Neuendettelsau	45,45 %	45,45 %	50,00 %	50,00 %	53,85 %
Evangelische Hochschule Tabor Marburg	14,29 %	14,29 %	14,29 %	14,29 %	14,29 %
Freie Theologische Hochschule (FTH) Gießen	8,33 %	8,33 %	14,29 %	9,09 %	8,33 %
Hochschule für Kirchenmusik Herford Witten	-	-	-	-	-
Hochschule für Philosophie München	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Kirchliche Hochschule Wuppertal Bethel	88,24 %	71,43 %	71,43 %	76,92 %	64,71 %
Kölner Hochschule für Katholische Theologie	0,00 %	0,00 %	50,00 %	83,33 %	83,33 %
Lutherisch Theologische Hochschule Oberursel	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Philosophisch Theologische Hochschule Frankfurt am Main	96,15 %	96,15 %	96,15 %	90,91 %	94,12 %
Philosophisch Theologische Hochschule Münster	-	-	-	-	-
Theologische Fakultät Fulda	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Theologische Fakultät Paderborn	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Theologische Fakultät Trier	90,91 %	90,91 %	90,91 %	90,91 %	93,75 %
Theologische Hochschule Ewersbach Dietzhölztal	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Theologische Hochschule Friedensau	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %	25,00 %
Vinzenz Pallotti Universität Vallendar	94,12 %	94,12 %	91,67 %	85,71 %	50,00 %

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

Tabelle 26: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Pädagogische Hochschule

Name der Pädagogischen Hochschule	2018	2019	2020	2021	2022
Pädagogische Hochschule Freiburg	60,38 %	58,82 %	62,26 %	60,71 %	59,32 %
Pädagogische Hochschule Heidelberg	63,04 %	64,00 %	62,50 %	62,50 %	62,26 %
Pädagogische Hochschule Karlsruhe	53,57 %	52,21 %	53,33 %	52,21 %	53,42 %
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	42,50 %	42,50 %	29,03 %	32,43 %	45,65 %
Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd	45,05 %	45,83 %	45,05 %	45,05 %	48,00 %
Pädagogische Hochschule Weingarten	60,34 %	63,83 %	67,31 %	67,74 %	67,74 %
Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden					

Tabelle 27: Befristungsniveau nach Art der Hochschule für Hochschulen ohne Angabe

Sonstige Hochschulen	2018	2019	2020	2021	2022
Berufliche Hochschule Hamburg	-	-	-	100,00 %	100,00 %
Charlotte Fresenius Hochschule Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit	-	-	-	-	66,67 %
Cusanus Hochschule Bernkastel-Kues	-	-	-	-	-
Deutsche Universität für Weiterbildung Berlin	-	-	-	-	-
Digital Business Universität Berlin	-	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %
DPFA Hochschule Sachsen Zwickau	-	-	-	-	-
German International Universität Berlin	-	-	83,33 %	62,50 %	100,00 %
GISMA Business School Potsdam	-	-	-	-	-
Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung Wiesbaden (Verw. FH)	-	-	-	-	-
HMU Health and Medical Universität Potsdam	-	-	0,00 %	0,00 %	2,78 %
Jacobs Universität Bremen	-	-	-	-	-
Kolping Hochschule Köln	-	-	-	-	-
Technische Universität München Bayern	-	-	-	-	-
Technische Universität München Heilbronn	-	-	-	-	-
Technische Universität Nürnberg	-	-	-	-	100,00 %
Theologische Hochschule Vallendar	-	-	-	-	-
UoL Universität of Labour Frankfurt	-	-	-	0,00 %	16,67 %
Vitruvius Hochschule Leipzig	-	-	-	-	-
XU Exponential Universität Potsdam	-	-	-	-	-

Anmerkungen: „-“ = kein Wert vorhanden

10.2 Übersicht der zusätzlich recherchierten Kodizes/Richtlinien

Tabelle 28: Übersicht der recherchierten Kodizes/Richtlinien mit Namen, Bundesland und Trägerschaft

Name der Universität	Bundesland	Trägerschaft	Name Kodex/Richtlinie
Karlsruher Institut für Technologie	Baden-Württemberg	land	Leitlinien für das Promotionswesen am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) Dezember 2022
Universität Freiburg	Baden-Württemberg	land	Leitlinie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg zur Laufzeit von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich (27.01.2016)
Universität Heidelberg	Baden-Württemberg	land	Richtlinie für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an der Universität Heidelberg
Universität Hohenheim	Baden-Württemberg	land	Erweiterte Richtlinie der Universität Hohenheim vom 05.11.2014. Auf Grundlage der Richtlinie der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg für die Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern vom 24.10.2014
Universität Konstanz	Baden-Württemberg	land	Universität Konstanz, Personalabteilung: Geänderte Befristungsanforderungen an die Beschäftigung von angestelltem wissenschaftlichem Personal inklusive Studentischer und Wissenschaftlicher Hilfskräfte (Rundschreiben vom 22.2.2016)
Universität Stuttgart	Baden-Württemberg	land	Richtlinie der Universität Stuttgart zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich (30.6.2016)
Universität Tübingen	Baden-Württemberg	land	Eberhard Karls Universität Tübingen: Richtlinie für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen an der Universität Tübingen (2016)
Universität Ulm	Baden-Württemberg	land	Universität Ulm: Leitlinie „Gute Arbeit“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs (15.3.2016) und Präsident Universität Ulm: Bekanntgabe Leitlinie „Gute Arbeit“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Inkrafttreten des geänderten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Rundschreiben Nr. 4/2016 vom 18.3.2016)
Universität Bamberg	Bayern	land	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (Stand: 9.10.2015)
Universität Erlangen Nürnberg	Bayern	land	Universität Erlangen-Nürnberg: Betreuungsvereinbarung/Angaben zu Qualifikations- und Beschäftigungszeiten bei befristeter Beschäftigung (Zum Antrag auf Einstellung/Weiterbeschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern und nebenberuflichen wissenschaftlichen Hilfskräften, Rechtsstand 9.10.2015)

Universität Passau	Bayern	land	Universität Passau, Zentrale Verwaltung, Personalabteilung: Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Laufzeit von Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Promotion (Rundschreiben vom 19.3.2014)
Universität Würzburg	Bayern	land	Personalabteilung Universität Würzburg: Umsetzung der Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG (12.4.2016)
Freie Universität Berlin	Berlin	land	Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Amtsblatt der FU Berlin 47/2011 vom 27.9.2011)
Humboldt Universität Berlin	Berlin	land	HU Berlin: Richtlinie des Präsidenten zur Beschäftigung des befristeten akademischen Mittelbaus nach der Novelle des WissZeitVG (25.4.2015)
Technische Universität Berlin	Berlin	land	Konzept zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an der Technischen Universität Berlin (2015)
Brandenburgische Technische Universität Cottbus Senftenberg	Brandenburg	land	Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der BTU Cottbus (Promotionsphase) (24.4.2004)
Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder)	Brandenburg	land	Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftung Europa-Universität Viadrina zwischen der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), vertreten durch den Präsidenten und dem Personalrat für das wissenschaftliche Personal der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 27.8.2014
Universität Potsdam	Brandenburg	land	Universität Potsdam, Kanzler: Realisierung einer Mindestlaufzeit von befristeten Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiter/innen und wissenschaftlicher Hilfskräfte (WHK) (18.6.2014)
Universität Bremen	Bremen	land	Vereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zwischen dem Rektor und dem Personalrat der Universität Bremen vom 22.5.2012
Universität Hamburg	Hamburg	land	Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften im Bereich der Universität Hamburg vom 22. August 2008
Technische Universität Darmstadt	Hessen	land	TU Darmstadt: Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse (11.12.2002)
Universität Gießen	Hessen	land	Hinweise zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Justus-Liebig-Universität Gießen Vom 26.03.2021
Universität Kassel	Hessen	land	Universität Kassel: Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel (21.08.2020)
Universität Marburg	Hessen	land	Leitlinie der Philipps-Universität Marburg für die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Befristungsleitlinie) (7.7.2016)

Universität Greifswald	Mecklenburg-Vorpommern	land	Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald: Allgemeine Hinweise für die Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften nach Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) (Stand 15.4.2016)
Universität Rostock	Mecklenburg-Vorpommern	land	Dienstvereinbarung zur wissenschaftsadäquaten Vertragsgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals (DV WVG) zwischen der Universität Rostock vertreten durch den Rektor und dem Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten vertreten durch die Vorsitzende (16.4.2015)
Technische Universität Braunschweig	Niedersachsen	land	TU Braunschweig: Befristung von Verträgen für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal (26.6.2013)
Technische Universität Clausthal	Niedersachsen	land	Personalentwicklungskonzept (PEK) der Technischen Universität Clausthal für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal
Universität Göttingen	Niedersachsen	land	Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen/Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts: Positionspapier „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (16.6.2015)
Universität Hannover	Niedersachsen	land	Graduiertenakademie der Leibniz Universität Hannover: Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden an der Leibniz Universität Hannover (14.8.2013)
Universität Hildesheim	Niedersachsen	land	Leitlinien Wissenschaft als Beruf attraktiv machen – Gute und faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den akademischen Mittelbau Stiftung Universität Hildesheim (01.02.2017 oder 21.03.2017?)
Universität Lüneburg	Niedersachsen	land	PERSONALENTWICKLUNG FÜR BESCHÄFTIGTE IN DER WISSENSCHAFT UND QUALIFIZIERUNG VON WISSENSCHAFTLER*INNEN IN DER FRÜHEN KARRIEREPHASE AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG (Januar 2023)
Universität Oldenburg	Niedersachsen	land	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Präsidium: Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (März 2015)
Universität Osnabrück	Niedersachsen	land	Orientierungsrahmen zur Förderung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Osnabrück (18.3.2015)
Universität Vechta	Niedersachsen	land	Universität Vechta: Leitlinie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (13.5.2015)
Deutsche Sporthochschule Köln	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (06.01.16)
FernUniversität Hagen	Nordrhein-Westfalen	land	Gute Beschäftigungsbedingungen für das Personal der FernUniversität in Hagen (07.06.2016)
Technische Hochschule Aachen	Nordrhein-Westfalen	land	RWTH Aachen: Leitlinie guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal vom 03.03.2016 (Amtliche Bekanntmachung Nummer 2016/018 vom 4.3.2016)

Technische Universität Dortmund	Nordrhein-Westfalen	land	Befristungen- Homepage TU Dortmund (zuletzt aufgerufen 23.11.23)
Universität Bielefeld	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (16.12.2015)
Universität Bochum	Nordrhein-Westfalen	land	Ruhr-Universität Bochum: Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem wissenschaftlichem Personal (Stand: 14.3.2012)
Universität Bonn	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (15.01.2016)
Universität Duisburg Essen	Nordrhein-Westfalen	land	Universität Duisburg-Essen: Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau (Stand: Juli 2014)
Universität Düsseldorf	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal Datum: 16.12.2015
Universität Köln	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals (06.01.2016)
Universität Münster	Nordrhein-Westfalen	land	Westfälische Wilhelms-Universität Münster: Personalangelegenheiten im wissenschaftlichen Bereich. Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Schreiben der Personaldezernentin vom 28.11.2012)
Universität Paderborn	Nordrhein-Westfalen	land	Universität Paderborn: Schreiben des Präsidenten und des Kanzlers betr. Laufzeit von Verträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zielvereinbarung IV mit dem Land NRW, Schreiben des Präsidenten und WPR vom 21.10.2011 (26.4.2013)
Universität Siegen	Nordrhein-Westfalen	land	Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftler_innen an der Universität Siegen (3.6.2016)
Universität Wuppertal	Nordrhein-Westfalen	land	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal (22.03.2016)
Technische Universität Kaiserslautern	Rheinland-Pfalz	land	Technische Universität Kaiserslautern: Leitlinien zur Beschäftigung an der TU Kaiserslautern (16.12.2015)
Universität Koblenz Landau	Rheinland-Pfalz	land	Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftsbereich (inkl. Wissenschaftsmanagement) Verabschiedet vom Senat am 11. Dezember 2018
Universität Mainz	Rheinland-Pfalz	land	Leitlinien guter Arbeit an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (18.12.2015, Verwaltungsmitteilung Nr. 01/2016 vom 18.1.2016)
Universität Trier	Rheinland-Pfalz	land	Universität Trier: Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“ (12.2.2015)
Universität Saarlandes Saarbrücken	Saarland	land	Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten an der Universität des Saarlandes (2014)

Technische Universität Dresden	Sachsen	land	Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ an der TU Dresden
Universität Leipzig	Sachsen	land	Vereinbarung zur Umsetzung des Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen zwischen der Universität Leipzig und dem Personalrat Hochschulbereich der Universität Leipzig
Universität Halle	Sachsen-Anhalt	land	„Gute Arbeit in der Wissenschaft“. Leitlinien zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (22.12.2015)
Universität Magdeburg	Sachsen-Anhalt	land	Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (27.09.2016)
EUF Europa Universität Flensburg	Schleswig-Holstein	land	EUF: Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vor und nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur
Universität Kiel	Schleswig-Holstein	land	Verhaltenskodex der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel Beschlossen durch den Erweiterten Senat der CAU am 25.11.2020
Universität Lübeck	Schleswig-Holstein	land	Universität zu Lübeck Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen
Bauhaus Universität Weimar	Thüringen	land	Grundsätze für die Beschäftigung von Ausgabe wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Bauhaus-Universität Weimar
Technische Universität Ilmenau	Thüringen	land	Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau zwischen der Technischen Universität Ilmenau, dem Personalrat der Technischen Universität Ilmenau, dem Gleichstellungsrat der Technischen Universität Ilmenau und der Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität Ilmenau (29.9.2008)
Universität Jena	Thüringen	land	Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (5.5.2015)

10.3 Regressionsmodelle mit standardisierten Regressionskoeffizienten

Tabelle 29: Regression aus Tabelle 6 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)	0,33 *** (2,91)				
Universität					
Kunsthochschule	-0,38 *** (3,54)				
Pädagogische Hochschule	-0,08 * (8,29)				
Theologische Hochschule	0,02 (8,65)				
Verwaltungsfachhochschule	-0,47 *** (4,54)				
Trägerschaft (Ref. Land)					
Bund	-0,05 (10,06)				
Kirchlich	-0,09 (5,21)				
Privat	-0,32 *** (3,31)				
Medizinische Fakultät	-0,13 * (4,76)				
Ostdeutschland	0,03 (2,53)				
Gründungsjahr	-0,03 (0,01)				
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,33 *** (0,04)			
Anzahl Studierende (pro 1.000)			-0,13 (0,17)		
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			0,27 ** (1,70)		
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)			-0,20 (0,17)		
Geisteswissenschaften					
Sport			-0,16 ** (0,25)		
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-0,65 *** (0,15)		
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			-0,47 *** (0,15)		
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-0,11 (0,19)		
Ingenieurwissenschaften			-0,29 (0,15)		
Kunst, Kunstwissenschaften			-0,80 *** (0,15)		
Arbeitslosenquote				-0,08 (0,01)	
Akademikerarbeitslosenquote					-0,02 (0,02)
N	329	329	329	329	329
R ²	0,52	0,11	0,31	0,01	0,00
Korr. R	0,50	0,11	0,29	0,00	0,00

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 30: Regression aus Tabelle 7 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)	0,31 *** (2,94)	0,36 *** (3,66)	0,35 *** (3,67)
Universität			
Kunsthochschule	-0,36 *** (3,63)	-0,11 (12,78)	-0,10 (12,75)
Pädagogische Hochschule	-0,08 * (8,25)	-0,06 (8,88)	-0,06 (8,86)
Theologische Hochschule	0,01 (8,69)	0,07 (14,28)	0,07 (14,25)
Verwaltungsfachhochschule	-0,42 *** (5,14)	-0,53 *** (6,05)	-0,50 *** (6,27)
Trägerschaft (Ref. Land)			
Bund	-13,57 (10,01)	-0,07 (9,79)	-0,07 (9,77)
Kirchlich	-0,05 (5,65)	-0,08 (5,94)	-0,06 (6,16)
Privat	-0,24 *** (4,59)	-0,31 *** (3,95)	-0,26 *** (4,71)
Medizinische Fakultät	-0,06 (5,63)	0,01 (6,95)	0,05 (7,44)
Ostdeutschland	0,03 (2,52)	0,02 (2,50)	0,02 (2,50)
Gründungsjahr	0,03 (0,01)	-0,01 (0,01)	-0,01 (0,01)
Anteil Drittmittel an Einnahmen	0,12 * (0,05)		0,10 (0,05)
Anzahl Studierende/1.000		-0,19 ** (0,15)	-0,18 ** (0,15)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende/1.000		0,09 (1,90)	0,08 (1,89)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)		-0,06 (0,20)	-0,06 (0,20)
Geisteswissenschaften			
Sport		-0,10 * (0,20)	-0,09 (0,20)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften		0,09 (0,14)	0,12 (0,14)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		-0,14 (0,15)	-0,12 (0,15)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		0,01 (0,16)	0,02 (0,16)
Ingenieurwissenschaften		0,07 (0,14)	0,08 (0,14)
Kunst, Kunstwissenschaften		-0,27 (0,18)	-0,24 (0,18)
N	329	329	329
R ²	0,53	0,57	0,57
Korr. R ²	0,51	0,54	0,55

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 31: Regression aus Tabelle 8 mit stand. Koeffizienten, alle Hochschulen

	Modell 1	Modell 2
Hochschulart (Ref. Allgemeine Fachhochschule)	0,27 ***	0,29 ***
Universität	(2,55)	(2,55)
Kunsthochschule	-0,39 ***	-0,37 ***
Pädagogische Hochschule	(3,45)	(3,46)
Theologische Hochschule	-0,10 *	-0,01 *
Verwaltungsfachhochschule	(8,58)	(8,46)
	0,03	0,01
	(8,71)	(8,64)
	-0,45 ***	-0,4 ***
	(4,53)	(4,87)
Trägerschaft (Ref. Land)		
Bund	-0,05	-0,06
	(10,02)	(9,89)
Kirchlich	-0,10 *	-0,06
	(5,21)	(5,39)
Privat	-0,31 ***	-0,22 ***
	(3,31)	(3,95)
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,16 **
		(0,04)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	0,01	0,01
Bayern	(4,26)	(4,20)
Berlin	0,04	0,04
	(5,01)	(4,94)
Brandenburg	-0,02	-0,04
	(6,40)	(6,36)
Bremen	-0,02	-0,03
	(9,22)	(9,10)
Hamburg	0,00	0,00
	(6,23)	(6,14)
Hessen	0,01	0,02
	(5,14)	(5,09)
Mecklenburg-Vorpommern	-0,03	-0,02
	(7,95)	(7,84)
Niedersachsen	-0,09 *	-0,10 *
	(5,03)	(4,97)
Nordrhein-Westfalen	-0,12 *	-0,13 *
	(3,90)	(3,84)
Rheinland-Pfalz	-0,03	-0,03
	(5,51)	(5,43)
Saarland	-0,11 **	-0,11 **
	(9,24)	(9,11)
Sachsen	0,01	0,00
	(5,46)	(5,39)
Sachsen-Anhalt	-0,02	-0,02
	(7,19)	(7,09)
Schleswig-Holstein	0,01	0,00
	(6,57)	(6,50)
Thüringen	-0,09 *	-0,07
	(6,00)	(5,94)
N	331	331
R ²	0,55	0,57
Korr. R ²	0,52	0,53

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 4104, 60402; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen;

Tabelle 32: Regression aus Tabelle 9 mit stand. Koeffizienten, Universitäten

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Trägerschaft (Ref. Land)		0,02				
Bund		(6,95)				
Kirchlich		0,03				
Privat		(5,09)				
Exzellenzuniversität		0,23 *				
Medizinische Fakultät		(2,87)				
Technische Universität		0,16				
Ostdeutschland		(2,18)				
Gründungsjahr		-0,43 ***				
Kodex Gute Arbeit		(1,81)				
Anteil Drittmittel an Einnahmen	-4,28 **	-0,17				
Anzahl Studierende (pro 1.000)	(1,67)	(1,86)				
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			0,19			
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden			(0,02)			
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)				-0,38 **		
Geisteswissenschaften				(0,07)		
Sport				0,64 ***		
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften				(0,66)		
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften				0,33 ***		
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin				(0,07)		
Ingenieurwissenschaften				0,11		
Kunst, Kunstwissenschaften				(0,08)		
Arbeitslosenquote					0,32 **	
Akademikerarbeitslosenquote					(0,08)	
Arbeitslosenquote					0,31	
Arbeitslosenquote					(0,05)	
Arbeitslosenquote					-0,50 *	
Arbeitslosenquote					(0,06)	
Arbeitslosenquote					0,06	
Arbeitslosenquote					(0,07)	
Arbeitslosenquote					0,31	
Arbeitslosenquote					(0,06)	
Arbeitslosenquote					0,18	
Arbeitslosenquote					(0,08)	
Arbeitslosenquote					-0,05	
Arbeitslosenquote					(0,00)	
Arbeitslosenquote						0,05
Arbeitslosenquote						(0,01)
N	93	93	93	93	93	93
R ²	0,08	0,32	0,04	0,54	0,00	0,00
Korr. R ²	0,07	0,25	0,02	0,49	-0,01	-0,01

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; TU9 und Studis- Online 2024; Göbel 2019; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 33: Regression aus Tabelle 10 mit stand. Koeffizienten, Universitäten

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Trägerschaft (Ref. Land)	0,01	0,02	-0,01	-0,01
Bund	(7,38)	(6,98)	(6,03)	(5,94)
Kirchlich	0,04	0,03	0,11	0,11
Privat	(5,37)	(5,13)	(5,72)	(5,63)
	0,33 **	0,19	0,22	0,11
	(3,15)	(3,51)	(3,08)	(3,41)
Exzellenzuniversität		0,16	0,01	-0,00
		(2,19)	(2,30)	(2,27)
Medizinische Fakultät		-0,50 *	-0,30	-0,54 *
		(3,05)	(2,94)	(3,57)
Technische Universität		0,23 *	-0,01	0,01
		(2,19)	(2,46)	(2,43)
Ostdeutschland	-0,05	-0,11	-0,03	-0,04
	(1,76)	(1,69)	(1,49)	(1,46)
Gründungsjahr	-0,12	-0,17	-0,02	0,01
	(0,01)	(0,01)	(0,00)	(0,00)
Kodex Gute Arbeit	-0,22	-0,17	-0,14	-0,11
	(2,00)	(1,90)	(1,70)	(1,69)
Anteil Drittmittel an Einnahmen	0,38 **	-0,09		-0,32
	(0,03)	(0,05)		(0,04)
Anzahl Studierende (pro 1.000)			-0,21	-0,28
			(0,07)	(0,08)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			0,61 **	0,68 **
			(0,85)	(0,86)
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden			0,29 ***	0,30 ***
			(0,07)	(0,07)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)			-0,03	-0,11
			(0,10)	(0,10)
Geisteswissenschaften				
Sport			-0,38 ***	-0,42 ***
			(0,08)	(0,08)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften			-0,06	-0,21
			(0,06)	(0,07)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften			-0,50 *	-0,66 **
			(0,07)	(0,08)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin			-0,03	-0,10
			(0,07)	(0,08)
Ingenieurwissenschaften			0,11	0,00
			(0,07)	(0,07)
Kunst, Kunstwissenschaften			0,11	0,08
			(0,08)	(0,08)
N	93	93	93	93
R ²	0,21	0,33	0,61	0,63
Korr. R ²	0,15	0,24	0,51	0,52

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; TU9 und Studis- Online 2024; Göbel 2019; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 34: Regression aus Tabelle 11 mit stand. Koeffizienten, Universitäten

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Trägerschaft (Ref. Land)	0,07	0,04	0,06	0,00
Bund	(7,84)	(7,56)	(6,82)	(6,39)
Kirchlich	0,06	0,03	0,10	0,10
(5,62)		(5,55)	(5,15)	(5,97)
Privat	0,201	0,27 *	0,19	0,14
(2,92)		(3,34)	(3,62)	(3,77)
Gründungsjahr	0,06	-0,13	-0,07	-0,06
(0,01)		(0,01)	(0,01)	(0,00)
Kodex Gute Arbeit		-0,19	-0,17	-0,190
		(2,25)	(2,05)	(2,01)
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,37 **	-0,00	-0,14
		(0,03)	(0,05)	(0,05)
Technische Universität			0,15	-0,00
			(2,24)	(2,63)
Medizinische Fakultät			-0,73 **	-0,53
			(3,72)	(4,24)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)			0,48 **	0,44 **
			(0,70)	(0,63)
Anteil Promotionen an wissenschaftlichen Mitarbeitenden			0,29 **	0,31 **
			(0,09)	(0,08)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)				-0,03
Geisteswissenschaften				(0,11)
Sport				-0,35 **
				(0,08)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften				-0,06
				(0,07)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften				-0,36
				(0,08)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin				-0,03
				(0,09)
Ingenieurwissenschaften				0,17
				(0,07)
Kunst, Kunstwissenschaften				0,09
				(0,10)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	-0,18	-0,22	-0,16	-0,17
Bayern	(3,32)	(3,33)	(3,04)	(2,86)
Berlin	-0,06	-0,09	-0,10	-0,10
(3,81)		(3,67)	(3,31)	(2,93)
Brandenburg	0,04	-0,00	0,07	0,02
(4,59)		(4,43)	(4,04)	(3,97)
Bremen	0,00	0,02	0,02	-0,01
(7,86)		(7,53)	(6,81)	(6,16)
Hamburg	0,06	0,06	0,02	-0,05
(4,57)		(4,46)	(4,04)	(3,77)
Hessen	0,02	0,03	0,06	0,01
(3,86)		(3,71)	(3,44)	(3,21)
Mecklenburg-Vorpommern	-0,16	-0,15	-0,02	-0,03
(6,00)		(5,75)	(5,62)	(4,98)
Niedersachsen	-0,19	-0,23	-0,18	-0,18
(3,36)		(3,23)	(2,97)	(2,63)
Nordrhein-Westfalen	-0,35 *	-0,30 *	-0,21	-0,16
(3,18)		(3,06)	(2,81)	(2,61)
Rheinland-Pfalz	0,02	0,01	-0,01	-0,06
(3,91)		(3,74)	(3,56)	(3,43)
Saarland	-0,11	-0,04	0,03	-0,00
(7,84)		(7,69)	(7,07)	(6,35)
Sachsen	-0,05	-0,13	-0,11	-0,13
(4,10)		(4,06)	(3,83)	(3,50)
Sachsen-Anhalt	-0,19	-0,13	-0,02	-0,05
(5,76)		(5,61)	(5,33)	(4,76)
Schleswig-Holstein	-0,10	-0,13	-0,16	-0,17
(4,93)		(4,77)	(4,51)	(4,00)
Thüringen	-0,14	-0,15	-0,10	-0,16
(4,43)		(4,25)	(3,97)	(3,59)
N	93	93	93	93
R ²	0,28	0,36	0,51	0,67
Korr. R ²	0,09	0,16	0,33	0,49

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 31701, 4104, 60402; Hochschulkompass; TU9 und Studis- Online 2024; Recherche zu Kodex für gute Arbeit; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 35: Regression aus Tabelle 12 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Trägerschaft (Ref. Land)	-0,16 *						
Bund	(17,62)						
Kirchlich	-0,19 **						
(5,33)							
Privat	-0,63 ***						
(3,91)							
Ostdeutschland	0,12						
(3,43)							
Gründungsjahr	-0,11						
(0,03)							
Anteil Drittmittel an Einnahmen		0,47 ***		0,44 ***			
(0,05)				(0,05)			
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften			0,26 **	0,16 *			
(0,55)			(0,51)				
Anzahl Studierende (pro 1.000)					-0,22 **		
(0,22)							
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)					-0,00		
(15,99)							
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)							
Geisteswissenschaften					-0,15		
(0,36)							
Sport					-0,23 *		
(0,40)							
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften					-0,33		
(0,23)							
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften					-0,44 *		
(0,24)							
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin					-0,05		
(0,27)							
Ingenieurwissenschaften					-0,10		
(0,24)							
Kunst, Kunstwissenschaften					-0,22 *		
(0,30)							
Arbeitslosenquote						-0,30 ***	
(0,01)							
Akademikerarbeitslosenquote							-0,22 **
(0,03)							
N	143	143	143	143	143	143	143
R ²	0,46	0,22	0,07	0,25	0,29	0,09	0,05
Korr. R ²	0,44	0,22	0,06	0,24	0,25	0,08	0,04

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 36: Regression aus Tabelle 13 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Trägerschaft (Ref. Land)	-0,15 *	-0,20 **	-0,18 **	-0,17 **	-0,19 **	-0,17 **	-0,20 **
Bund	(17,46)	(17,51)	(17,16)	(17,49)	(17,28)	(17,02)	(17,03)
Kirchlich	-0,22 **	-0,23 **	-0,17 **	-0,17 **	-0,28 **	-0,20 *	-0,26 **
(6,86)	(6,90)	(5,19)	(5,33)	(7,50)	(6,69)	(7,40)	
Privat	-0,70 ***	-0,62 ***	-0,57 ***	-0,59 ***	-0,71 ***	-0,64 ***	-0,65 ***
(6,31)	(4,88)	(3,94)	(4,01)	(6,23)	(6,26)	(6,33)	
Ostdeutschland	0,11	0,11	0,20 **	0,18 *	0,09	0,20 **	0,17 *
(3,40)	(3,37)	(3,68)	(3,88)	(3,31)	(3,65)	(3,74)	
Gründungsjahr	-0,08	-0,11	-0,08	-0,10	-0,07	-0,05	-0,06
(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	(1,54)	(0,03)
Anteil Drittmittel an Einnahmen	-0,12				-0,13	-0,11	-0,11
(0,08)					(0,08)	(0,08)	(0,08)
Ausgabenanteil Mathematik/Naturwissenschaften	0,14 *				0,26 **	0,13 *	0,23 *
(0,45)					(0,65)	(0,44)	(0,65)
Anzahl Studierende (pro 1.000)		-0,18 **			-0,17 **		-0,19 **
(0,18)		(0,18)			(0,18)		(0,17)
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		-0,14			-0,14		-0,08
(13,90)		(13,90)			(13,82)		(14,38)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)		-0,11			0,07		0,04
(0,30)		(0,30)			(0,38)		(0,37)
Geisteswissenschaften							
Sport		-0,11			0,02		0,00
(0,33)		(0,33)			(0,39)		(0,38)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften		-0,01			0,62		0,54
(0,20)		(0,20)			(0,29)		(0,29)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften		-0,12			0,39		0,33
(0,20)		(0,20)			(0,30)		(0,29)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin		-0,03			0,35		0,28
(0,22)		(0,22)			(0,32)		(0,32)
Ingenieurwissenschaften		-0,02			0,73		0,61
(0,20)		(0,20)			(0,29)		(0,28)
Kunst, Kunstwissenschaften		-0,11			0,09		0,05
(0,25)		(0,25)			(0,34)		(0,33)
Arbeitslosenquote			-0,22 **			-0,21 **	-0,17 *
(0,01)			(0,01)			(0,01)	(0,01)
Akademikerarbeitslosenquote				-0,14			
(0,03)				(0,03)			
N	143	143	143	143	143	143	143
R ²	0,48	0,55	0,50	0,47	0,58	0,51	0,60
Korr. R ²	0,45	0,50	0,47	0,45	0,52	0,48	0,54

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402, 80701; Bundesagentur für Arbeit 2023; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

Tabelle 37: Regression aus Tabelle 14 mit stand. Koeffizienten, Allgemeinen Fachhochschulen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Trägerschaft (Ref. Land)	-0,20 ***	-0,21 ***	-0,21 ***	-0,22 ***
Bund	(16,65)	(16,85)	(16,54)	(17,42)
Kirchlich	-0,20 **	-0,24 **	-0,21 **	-0,20 *
(5,09)	(6,94)	(5,70)	(7,75)	
Privat	-0,54 ***	-0,60 ***	-0,59 ***	-0,53 ***
(3,96)	(6,70)	(4,85)	(6,73)	
Gründungsjahr	-0,03	-0,03	0,00	-0,02
(0,03)	(0,03)	(0,03)	(0,03)	
Anteil Drittmittel an Einnahmen		-0,04		-0,04
		(0,08)		(0,09)
Anteil Ausgaben für Mathematik und Naturwissenschaften			0,13	
			(0,45)	
Anzahl wissenschaftliche Mitarbeitende (pro 1.000)		-0,07	-0,09	-0,06
		(15,82)	(15,48)	(15,70)
Fächergruppenanteil (Ref. Mathematik und Naturwissenschaften)				
Geisteswissenschaften				-0,15
				(0,30)
Sport				-0,11
				(0,33)
Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften				-0,02
				(0,20)
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften				-0,10
				(0,21)
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin				-0,03
				(0,22)
Ingenieurwissenschaften				-0,03
				(0,20)
Kunst, Kunstwissenschaften				-0,14
				(0,27)
Bundesland (Ref. Baden-Württemberg)	-0,04	-0,04	-0,03	-0,01
Bayern	(5,04)	(5,06)	(4,98)	(5,03)
Berlin	-0,03	-0,03	-0,02	-0,01
(6,39)	(6,50)	(6,35)	(6,57)	
Brandenburg	-0,05	-0,04	-0,04	0,02
(8,02)	(8,14)	(7,99)	(8,97)	
Bremen	-0,08	-0,09	-0,09	-0,09
(12,00)	(12,15)	(11,94)	(11,91)	
Hamburg	-0,17 **	-0,16 *	-0,15 *	-0,17 *
(9,04)	(9,54)	(9,36)	(9,46)	
Hessen	-0,06	-0,06	-0,06	-0,06
(6,70)	(6,90)	(6,67)	(6,79)	
Mecklenburg-Vorpommern	-0,03	-0,04	-0,03	-0,04
(9,98)	(10,18)	(9,96)	(10,05)	
Niedersachsen	-0,28 ***	-0,26 ***	-0,25 ***	-0,27 ***
(6,81)	(7,09)	(7,02)	(6,99)	
Nordrhein-Westfalen	-0,31 ***	-0,27 **	-0,26 **	-0,28 **
(4,75)	(5,40)	(5,32)	(5,35)	
Rheinland-Pfalz	-0,10	-0,10	-0,11	-0,10
(6,73)	(6,77)	(6,67)	(6,72)	
Saarland	-0,20 **	-0,20 **	-0,19 **	-0,19 **
(12,09)	(12,25)	(12,08)	(12,44)	
Sachsen	-0,02	-0,02	-0,05	-0,02
(7,45)	(7,52)	(7,66)	(7,48)	
Sachsen-Anhalt	-0,04	-0,04	-0,04	-0,03
(8,92)	(9,02)	(8,85)	(8,87)	
Schleswig-Holstein	-0,09	-0,09	-0,10	-0,07
(8,01)	(8,09)	(7,95)	(8,25)	
Thüringen	-0,10	-0,11	-0,10	-0,13
(7,21)	(7,40)	(7,14)	(7,28)	
N	143	143	143	143
R ²	0,58	0,59	0,60	0,63
R ²	0,52	0,52	0,53	0,54

Anmerkungen: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05, standardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern.

Daten: DZHW: ICEland Datenbestand 3104, 4104, 60402; Hochschulkompass; Datenbasis: Statistisches Bundesamt - Hauptbericht, eigene Berechnungen

11

GUTE GRÜNDE FÜR DIE GEW



1

Gemeinsam deine Interessen vertreten

Gemeinsam vertreten wir deine Interessen am Arbeitsplatz. Egal, ob in Tarifrunden oder bei kleineren Konflikten mit dem Arbeitgeber – wir sind an deiner Seite! Denn das ist, was Gewerkschaft ausmacht: gemeinsam einstehen für unsere Interessen!



2

Eine solidarische Gemeinschaft

Solidarität heißt zusammenhalten! Bei uns kämpft nicht jede*r für sich, sondern alle füreinander. Angestellte*r und Beamt*in, Lehrer*in und Erzieher*in, Studierende und Rentner*in!

3

Bessere Arbeitsbedingungen und fairer Lohn

Du bist mehr wert! Gemeinsam kämpfen wir mit dir für bessere Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn! Als Gewerkschaftsmitglied hast du ein Anrecht auf den Tarifvertrag, der in deinem Betrieb oder bei deinem Träger erkämpft wurde.



4

Einwandfrei versichert

Wenn im Job was schiefgeht, stehst du nicht alleine da. Wir springen mit unserer Berufshaftpflichtversicherung für dich ein. Ein verlorener Dienstschlüssel oder Glasbruch im Labor sind kein Problem.

5

Aktiv in deiner Gewerkschaft

Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Wir sind der richtige Ort für dein politisches Engagement im Ehrenamt. Deine Meinung zählt und deine Perspektive ist gefragt!



6

Deine Rechte verteidigen – mit Rechtsschutz im Rücken

Dein Arbeitgeber hat dich falsch eingruppiert? Unfair beurteilt? Zu Unrecht gekündigt? Damit hat er bei uns keine Chance! In der GEW hast du nicht nur eine kostenfreie Rechtsberatung, sondern umfassenden Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten – wenn nötig bis in die letzte Instanz!



7

Arbeitsbedingungen sind Lernbedingungen

In der GEW kämpfen wir nicht nur für uns Beschäftigte. Als Bildungsprofis wissen du und deine Kolleg*innen am besten, was es für gute Bildung braucht. Denn gute Arbeitsbedingungen sind gute Lernbedingungen.



8

Streiken, ohne arm zu werden

Wenn die Arbeitgeber sich wieder taub stellen, bleibt uns keine Wahl: Wir gehen auf die Straße. Arbeitgeber zahlen zwar kein Gehalt bei solchen Arbeitskämpfen – dafür zahlen wir dein Streikgeld! Damit sich jede*r das Kämpfen leisten kann.



9

Für eine gerechte Gesellschaft

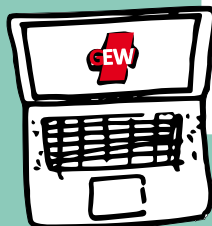
Klimagerechtigkeit, Feminismus, klare Kante gegen Rechts – es gibt viel zu tun. Denn als Gewerkschaften vertreten wir auch die Interessen von dir und deinen Kolleg*innen, die über euren Arbeitsplatz hinausgehen. Werde Teil deiner GEW, denn nur zusammen lässt sich was bewegen!



10

Lebenslang lernen

Unsere Mitgliederzeitschrift „E&W“ sowie zahlreiche Broschüren und Ratgeber helfen dir im Arbeitsalltag – aber auch in der bildungspolitischen Debatte. Zudem findest du bei uns viele interessante Fortbildungsangebote, die dir für deinen Beruf und darüber hinaus spannendes und nützliches Wissen vermitteln.



11

Aktiv im Betrieb

Wir stehen für Demokratie – nicht nur in der Politik, sondern auch am Arbeitsplatz. Du und deine Kolleg*innen können mit GEW-Betriebs- und Personalräten aktiv die Mitbestimmung am Arbeitsplatz gestalten.



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

ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT



Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

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

weiblich männlich divers keine Angabe

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

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

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

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> in Ausbildung | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

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

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Mitgliedsbeitrag

- Beamt*innen zahlen 0,85 % ihrer Besoldungsgruppe und -stufe.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,77 % ihrer Entgeltgruppe und -stufe; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 % des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt 0,6 % der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVÖD.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 % des Honorars.
- Studierende und Erzieher*innen in vollschulischer Ausbildung zahlen einen Festbetrag von 2,50 €.
- Referendar*innen, Praktikant*innen und Erzieher*innen in dualer Ausbildung zahlen einen Festbetrag von 4 €.

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

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

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

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt. **Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand. Vielen Dank – Ihre GEW**