

Eine Publikation von

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

A
Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 37 / März 2022

René Böhme

Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen

Neuere Entwicklungstrends und
ihre Folgen – Abschlussbericht

René Böhme

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 37 | 2022

Wandel der Governance der Arbeit an Hochschulen

Neuere Entwicklungstrends und ihre Folgen
Abschlussbericht

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	4
1 Einleitung	6
2 Forschungsstand und rechtliche Rahmenbedingungen.....	6
2.1 Vorbemerkungen	6
2.2 Arbeitsbedingungen an Hochschulen	7
2.3 Wandel der rechtlichen Grundlagen und aktuelle Rechtsprechung	10
2.4 Forschungsstand zu den Folgen veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen	14
3 Forschungsdesign.....	17
3.1 Fragestellungen	17
3.2 Design und Methoden	18
4 Empirische Ergebnisse	19
4.1 Governance der Arbeit an Hochschulen im Wandel.....	19
4.2 Rechtsanwendung in der Hochschulpraxis	23
4.3 Intendierte Wirkungen in Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft	30
4.4 Nicht intendierte Folgeeffekte	34
4.5 Reformanregungen	38
5 Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	42
6 Literaturverzeichnis	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Governance der Arbeit im Hochschulbereich.....	23
Tabelle 2: Überblick zu den Differenzen der Rechtsanwendung des WissZeitVG bzw. des TzBfG	29
Tabelle 3: Überblick zu den wahrgenommenen Trends in Bezug auf intendierte Wirkungen	30
Tabelle 4: Überblick über zentrale Aspekte der identifizierten nicht intendierten Effekte.....	34
Tabelle 5: Überblick wesentliche Reformanregungen.....	41

Abkürzungsverzeichnis

aF	alte Fassung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BerlHG	Berliner Hochschulgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BremHG	Bremisches Hochschulgesetz
BT-Drs.	Bundestag-Drucksache
CDU	Christlich Demokratische Union
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
FDP	Freie Demokratische Partei
FH	Fachhochschule
FR	Frankfurter Rundschau
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz
HG NRW	Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen
HochSchG RP	Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz
HochschulG	Hochschulgesetz
HRG	Hochschulrahmengesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HSG LSA	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LAG	Landesarbeitsgericht
LHG M-V	Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg
Nacaps	National Academics Panel Study
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
NPersVG	Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitung für Arbeitsrecht
PersVG	Personalvertretungsgesetz
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SHSG	Saarländisches Hochschulgesetz
SPersVG	Saarländisches Personalvertretungsgesetz
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
ThürHG	Thüringer Hochschulgesetz
TU9	TU9 – German Universities of Technology e.V.
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Verdi	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Zusammenfassung

Die Governance der Arbeit im deutschen Hochschulsystem hat sich unter der Maßgabe der Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch verschiedene Neuregulierungen in den vergangenen Jahren zum Teil erheblich verändert. Mithilfe von Expert:inneninterviews mit Personalstellen, Fachbereichen bzw. Instituten sowie Personalräten und Gewerkschaften an 30 ausgewählten Hochschulen in 16 Bundesländern wurden in der hier vorgelegten Studie qualitative Befunde zur Anwendung der Neuregelungen und den dadurch eintretenden intendierten und nicht intendierten Effekten gewonnen. Die empirischen Ergebnisse machen erstens deutlich, dass eine Fokussierung der Debatte um „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz deutlich zu kurz greift, da flankierende Neuregulierungen auf zahlreichen Ebenen (Bund, Länder, Hochschulen, Rechtsprechung) zu finden sind. Zudem ist insbesondere die Bedeutung der Länderebene im Diskurs eher unterrepräsentiert. Zweitens zeigen sich erhebliche Diskrepanzen in der Rechtsanwendung zwischen den Hochschulen. In zahlreichen Kategorien konnten dabei komplett gegensätzliche Rechtsauffassungen und darauf basierende Rechtsanwendungen identifiziert werden. Die derzeitigen rechtlichen Rahmensetzungen scheinen also keine rechtssicheren Befristungen zu ermöglichen. Drittens deuten sich in den Expert:inneninterviews in Bezug auf die intendierten Wirkungen insgesamt sehr ernüchternde Befunde an. Lediglich in Bezug auf die Befristungsdauer werden stärkere positive Effekte wahrgenommen. Auffällig ist zudem, dass von den Interviewten für die positiven Trends zumeist lokale Kodizes, landesbezogene Neuregulierungen oder der Zukunftsvertrag verantwortlich gemacht wurden. Der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) werden dagegen kaum positive Effekte attestiert. Dafür sehen viertens viele Befragte zahlreiche nicht intendierte, eher negative Wirkungen vor allem im Zusammenhang mit dem WissZeitVG und der Rechtsprechung, welche oftmals aus Wechselwirkungen der Regulierung von Qualifizierungs- und Drittmittelfristung resultieren. Dazu zählen insbesondere starke Einschränkungen in der Drittmittelforschung, feststellbare Ungleichheitsdynamiken auf der Ebene von Hochschulen, Fachbereichen, Professuren und Beschäftigten, punktuelle Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für einzelne Mitarbeiter:innen, Hemmnisse für die Hochschulentwicklung sowie eine erhebliche Zunahme von Bürokratie. In der Summe der intendierten und nicht intendierten Effekte zeigt sich eine Dualisierung auf verschiedenen Ebenen. Den Abschluss der Expert:inneninterviews bildete fünftens die Diskussion von Handlungsempfehlungen. Dabei wurde deutlich, dass die Befragten zwar zahlreiche potenzielle Ansätze für Reformen nennen, diese sich jedoch teilweise deutlich widersprechen. Vor dem Hintergrund der Gesamtergebnisse erscheint die strukturelle Aufstellung des Wissenschaftssystems in Deutschland in Verbindung mit der dahinterliegenden Finanzierungssystematik grundlegend ungeeignet, Kriterien der guten Arbeit in Verbindung mit der notwendigen Flexibilität in der Forschung gleichzeitig gewährleisten zu können. Unter Maßgabe dieser These wären somit grundlegende strukturelle Reformen notwendig, um die Zielstellungen zu erreichen. Die zukünftige Rolle der Drittmittelforschung an den Hochschulen und deren Regulierung wären in diesem Zusammenhang aber zu klären.

1 Einleitung

Die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen sind wieder verstärkt Gegenstand des öffentlichen Diskurses geworden. Ihren Anfang nahmen diese Diskussionen in den 2010er-Jahren, als „Auswüchse“ der Sonderbefristungsregeln des WissZeitVG zum Gegenstand von wissenschaftlichen Studien, politischen Auseinandersetzungen und hochschulinternen Debatten wurden. In der Folge kam es zu verschiedenen Veränderungen der rechtlichen Rahmenseetzungen. So hat der Bundesgesetzgeber 2017 das WissZeitVG mit dem Ziel novelliert, Befristungen stärker an Qualifizierungsschritte anzuknüpfen und so die Vielzahl kurzfristiger Arbeitsverträge zu reduzieren. Parallel dazu gab es jedoch schon seit Mitte der 2010er-Jahre in vielen Bundesländern und an zahlreichen Hochschulen Bemühungen, Regelungen zu schaffen, die darauf zielen, die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern. Dies mündete beispielsweise in Novellierungen der Landeshochschulgesetze, in landes- oder hochschulbezogenen mehr oder weniger verbindlichen Rahmenkodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft oder in lokalen internen Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften bzw. Personalräten und den jeweiligen Hochschulleitungen bzw. Personalstellen. Und auch die Rechtsprechung hat zunehmend Einfluss auf die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft: So haben Urteile zum Thema Kettenbefristung, Daueraufgaben sowie zum Qualifizierungs- und Drittmittelbegriff viele Hochschulleitungen erheblich verunsichert. Die Folge sind hier neue, in der Regel hochschulinterne Verwaltungsrichtlinien zur Vermeidung von Klagerisiken.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Wandlungsprozesse kann eine erhebliche Veränderung in der Governance der Arbeit im Hochschulbereich konstatiert werden. In diesem Beitrag werden vor dem Hintergrund der skizzierten Ausgangslage die Auswirkungen dieser Prozesse auf die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft sowie sich daraus ableitende Folgen untersucht. Dazu wurden an 30 ausgewählten Hochschulstandorten in allen 16 Bundesländern Expert:innengespräche mit Personalstellen, drittmittelstarken Forschungsbereichen sowie Personalräten und Gewerkschaften durchgeführt. Im Zentrum standen dabei die Fragen nach den intendierten und nicht intendierten Auswirkungen der veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie der Praktikabilität und Anwendbarkeit der neuen Regelungen.

Der hier vorgelegte Bericht fasst im nachfolgenden Kapitel 2 zunächst die Erkenntnisse zum Status quo der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in den drei Kategorien Befristung, Vertragslaufzeit und Einkommen zusammen, beschreibt die Veränderungsprozesse in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem und stellt den bisherigen Forschungsstand zu den Folgen dieser veränderten rechtlichen Regulierungen dar. Im Anschluss werden in Kapitel 3 die Fragestellungen, das verwendete Forschungsdesign sowie die Erhebungs- und Auswertungsmethoden erläutert. Die empirischen Befunde aus der qualitativen Inhaltsanalyse der Expert:inneninterviews zu den beschriebenen Fragestellungen sind dem 4. Kapitel zu entnehmen. Das Fazit bezieht sich sowohl auf zentrale Ergebnisse als auch darauf aufbauende Schlussfolgerungen.

2 Forschungsstand und rechtliche Rahmenbedingungen

2.1 Vorbemerkungen

Mit der Zunahme des Personalbestands an deutschen Universitäten und Hochschulen (+42 Prozent im Zeitraum 2007 bis 2019; vgl. Statistisches Bundesamt 2021) sind auch die Beschäftigungsbedingungen und eine damit zusammenhängende Personalpolitik in den vergangenen Jahren zunehmend in den Fokus hochschulpolitischer Aufmerksamkeit gelangt. Dabei wurde die Situation des Hochschulpersonals von unterschiedlichen Seiten diskutiert und als insgesamt problematisch klassifiziert (Müller 2009; GEW 2012; HRK 2012; HRK 2014; Wissenschaftsrat 2014; DGS 2016; GEW 2016; Ullrich 2016; Münch 2016; DGS-Ausschuss „Mittelbau“ 2017; Hein 2017). Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Denn wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bilden die größte Gruppe des Personals an deutschen Universitäten (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017) und ihre Zahl stieg in den vergangenen Jahren im Verhältnis zu der der Professor:innen stärker an (+60 Prozent im Zeitraum 2007 bis 2019; vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Sie erbringen damit einen bedeutsamen Beitrag in Lehre und Forschung (Enders 1996; Gassmann 2018).

Für das wissenschaftliche Personal an staatlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat der Bundesgesetzgeber 2007 im WissZeitVG Sonderbefristungsregeln geschaffen, die über die allgemeinen arbeitsrechtlichen Befristungsmöglichkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hinausgehen. Diese Sonderbefristungsregeln des WissZeitVG betreffen die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals und gehen zurück auf spezielle Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im Hochschulrahmengesetz (HRG) aus dem Jahr 1985. Ab 2002 wurde dabei mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) die

Befristung durch „Sachgründe“ durch eine „zeitliche Höchstdauer“ ersetzt (Jongmanns 2011: 23 ff.). Diese Maßgaben aus § 57a ff. HRG wurden 2007 letztendlich in das WissZeitVG überführt, da sich diese in der Praxis bewährt hätten (Deutscher Bundestag 2006, Drucksache 16/3438). Zum anderen wurde ein eigener Befristungstatbestand für die Beschäftigung von wissenschaftlichem und künstlerischem sowie akzessorischem Personal in drittmittelfinanzierten Projekten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen eingeführt. Ferner besteht im WissZeitVG die Möglichkeit, den Zeitrahmen für eine befristete Beschäftigung während der Qualifizierungsphase um zwei Jahre für jedes Kind unter 18 Jahren, das von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter betreut wird, zu verlängern.

Die erweiterten Befristungsmöglichkeiten des ehemaligen Hochschulrahmengesetzes oder WissZeitVG gehen davon aus, dass für einen bestimmten, zeitlich eng begrenzten Zeitraum befristete Arbeitsverträge das gebotene vertragliche Gestaltungsmittel sind, um dem verfassungsrechtlichen Erfordernis der Sicherung der Funktions- und Innovationsfähigkeit der Hochschulen und insbesondere der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angemessen Rechnung zu tragen. Begründungen dafür sind (Deutscher Bundestag 1984; Joas 1992: 111 f.; Deutscher Bundestag 2001; Jongmanns 2011: 18; Hohendanner/Ostmeier/Ramos Lobato 2015; Hansel/Jähne 2016: 7 f.):

- Die Leistungsfähigkeit der Forschung in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen hängt in hohem Maße von der Möglichkeit ab, stets genügend neues Personal gewinnen zu können. Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler:innen und neuer Ideen würde die Forschung erstarren.
- Im Zentrum der Befristungslegitimation steht ferner die Überzeugung, dass vorhandene Stellen nicht auf Dauer blockiert werden dürfen, weil die Nachwuchsförderung sonst übermäßig behindert würde. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung des Studiums unentbehrlich. Im Forschungsbereich sind die Voraussetzungen zum Abschluss von Zeitverträgen daher nicht nur im Hinblick auf die Interessen des gegenwärtig tätigen Personals zu würdigen; auch die Interessen des künftigen Personals werden berührt, wenn die Rechtslage dazu führt, dass Angehörige der vorangehenden Generation solche Stellen blockieren, die für einen Wechsel oder für andere Aufgaben vorgesehen sind. Dies schließt eine unbefristete Beschäftigungsmöglichkeit in der Qualifikationsphase aus.
- Der implizite Zwang zur Erneuerung des wissenschaftlichen Personals hat zudem das Ziel, eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu ermöglichen und dabei gleichzeitig die Stromgröße im Verhältnis zur Bestandsgröße im Personalbestand zu erhöhen.
- Die Einführung einer Befristungshöchstdauer hatte letztendlich zwei Zielsetzungen; einerseits einer möglichst großen Anzahl an Personen eine im Rahmen ihrer Tätigkeit bezahlte Qualifikationszeit an den Hochschulen zu ermöglichen und andererseits für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auch Dauerstellen statt dauerhafter Befristungen als Beschäftigungsoption zu schaffen.

2.2 Arbeitsbedingungen an Hochschulen

Infolge der eingangs geschilderten Besonderheiten in den rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen seit vielen Jahren Gegenstand besonderer Berichtssysteme. Am umfassendsten informiert dazu der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (z. B. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 und 2021). Dieser liefert einmal pro Legislaturperiode statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. In Ergänzung dazu befassten sich auch regelmäßig wissenschaftliche Studien mit den Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland (z. B. Leichner et al. 2016 im Vergleich der 45 größten deutschen Universitäten; Jongmanns/Jungermann 2014 für Nordrhein-Westfalen; Selent et al. 2011 mit Fokus auf die Genderperspektive). Als zentrale Vergleichskategorien dienen dabei vielfach die Aspekte Befristung, Vertragslaufzeit sowie Einkommen und Beschäftigungsumfang. Die Kernbefunde dazu werden nachfolgend kurz skizziert (zumeist Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 und 2021):

Befristung

Aus der Hochschulpersonalstatistik geht hervor, dass 80 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (ohne Professor:innen) 2018 befristet beschäftigt sind – ein Rückgang um zwei Prozentpunkte im Vergleich zu den Daten von 2014. An Universitäten und gleichgestellten Hochschulen liegt dieser Wert mit 82 Prozent höher als an Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen mit 64 Prozent. Frauen sind mit 82 Prozent etwas häufiger befristet als ihre männlichen Kollegen mit 79 Prozent. Vom hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal (ohne Professor:innen) an Hochschulen unter 45 Jahren sind im Jahr 2018 etwa 92 Prozent befristet beschäftigt. Hier werden Unterschiede nach Altersgruppen erkennbar: Bei unter 35-Jährigen kommt unbefristete Beschäftigung nahezu nicht vor, 98 Prozent sind befristet beschäftigt. Bei den 35- bis unter 45-Jährigen an Hochschulen sind immerhin 23 Prozent unbefristet beschäftigt und entsprechend 77 Prozent befristet. Im Zeitverlauf seit 2005 hat der Befristungsanteil an Hochschulen insgesamt und in allen Fächergruppen um einige Prozentpunkte zugenommen. Zum Teil kann diese Zunahme auf den steigenden Anteil der drittmittelfinanzierten Wissenschaftler:innen zurückgeführt werden, aber auch der Befristungsanteil der grundfinanzierten Wissenschaftler:innen steigt im Zeitverlauf. Nur der Befristungsanteil zwischen 35 und 45 Jahren hat im Vergleich zu 2015 um drei Prozentpunkte abgenommen. Die Schwankungen nach Fächergruppen und Geschlechtern sind dabei minimal (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 111).

Situation im Land Bremen

Auf das Land Bremen bezogene Daten skizziert Heibült (2017). Ihren Analysen zufolge belegt Bremen beim Anteil der unbefristeten Vollzeitstellen im Ländervergleich Rang 11. Dagegen verzeichne Bremen mit 40 Prozent den höchsten Anteil an drittmittelfinanziertem Personal. Ferner verweist Heibült (2017: 91) auf erhebliche Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur: Zwischen 2005 und 2015 wurde – so die Zahlen des Statistischen Landesamts – hauptsächlich das Personal der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen aufgestockt, hier sind 542 neue Stellen geschaffen worden. Gleichzeitig stieg die Befristung in dieser Beschäftigtengruppe von 81,1 Prozent auf 88,5 Prozent. Befristete Arbeitsverhältnisse erhielten somit den laufenden Hochschulbetrieb und die Flexibilität in der Personalplanung im Zuge der Hochschulexpansion. Hochschulen könnten außerdem relativ kurzfristig auf Planungsunsicherheiten und Mittelkürzungen reagieren. Insgesamt sind 2015 im wissenschaftlichen Mittelbau 1.888 Mitarbeiter:innen beschäftigt, davon 1.625 Personen, sprich 86 Prozent, befristet. Hinzu kommen noch 307 nebenberuflich wissenschaftliche Beschäftigte, zu denen unter anderem 212 Lehrbeauftragte gehören, die das Lehrangebot vorübergehend ergänzen. Der Großteil der Arbeit an der Universität liege folglich auf den Schultern nicht professoraler Wissenschaftler:innen mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag.

Ferner kritisiert Heibült (2017: 91), dass die Fachhochschulen im Land Bremen übermäßig stark mit externen Lehrbeauftragten auf die Zunahme der Studierendenzahlen reagierten. So übersteigt mittlerweile die Zahl der Lehrbeauftragten an der Hochschule Bremen, der Hochschule Bremerhaven und der Hochschule für Künste die Zahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals deutlich.

Vertragslaufzeiten

Die Befristung per se sagt wenig über die tatsächliche Beschäftigungsdauer aus, das heißt die Laufzeit eines oder mehrerer Verträge an einer Einrichtung und deren Angemessenheit. Im öffentlichen Diskurs wird oftmals kritisiert, dass wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die befristet beschäftigt sind, von sehr kurzen Laufzeiten einzelner (oftmals aufeinanderfolgender) Arbeitsverträge betroffen seien. Leider liegen zu diesem Aspekt nur wenige Informationen vor. Meistens wird auf eine Studie von Jongmanns zur Evaluation des WissZeitVG verwiesen (Jongmanns 2011): Der Autor kommt zu dem Ergebnis, dass innerhalb der Stichprobe 53 Prozent aller Arbeitsverträge (Neuverträge und Folgeverträge) an Hochschulen und 50 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Laufzeit von unter einem Jahr haben. Jongmanns wertet zusätzlich die Vertragslaufzeiten nach Befristungsgrund aus: Für die Qualifizierungsphase 1, das heißt die Befristung im Rahmen des Qualifizierungsziels Promotion, ergibt sich ein Anteil unterjähriger Verträge von 53 Prozent an Hochschulen und 57 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Für die Qualifizierungsphase 2, bei promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ergibt sich ein Anteil unterjähriger Verträge von 51 Prozent an Hochschulen und 40 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Während der Anteil sehr kurzer Vertragslaufzeiten von der Promotions- hin zur Postdoc-Phase an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen also tendenziell abnimmt, verbleibt er bei den Hochschulen auf ähnlich hohem Niveau. Aktuellere Daten aus dem Mikrozensus des Jahres 2019 (Statistisches Bundesamt 2020) zeigen, dass sich der Anteil der befristeten Beschäftigten mit einer Vertragslaufzeit von unter einem Jahr oder weniger im Vergleich zu 2011 nur minimal verändert hat und auf 55 Prozent angestiegen ist.

Weitere Informationen lassen sich den WiNbus-Erhebungen der Jahre 2009/10 (Jaksztat et al. 2010) und 2013/14 (Briedis et al. 2014) entnehmen. WiNbus 2013/14 gibt lediglich die durchschnittliche Vertragslaufzeit unkommentiert im Anhang mit zwei Jahren bei einer (hohen) Standardabweichung von 1,4 Jahren an. In der WiNbus-Erhebung von 2009/10 werden etwas ausführlichere Angaben getätigt: Innerhalb der Gruppe der befristet beschäftigten und hauptberuflich tätigen Wissenschaftler:innen (ohne Professor:innen) an Hochschulen mit Promotionsrecht beträgt die durchschnittliche Vertragslaufzeit 28,3 Monate. An Hochschulen geben ferner 27 Prozent der Befragten an, dass ihr Vertrag noch bis zu einem Jahr läuft. Die WiNbus-Ergebnisse konstatieren im Vergleich zur Auswertung der Verträge durch Jongmanns bei unterschiedlichen Erhebungsmethoden (Analyse von Verträgen über einen Zeitraum von zwölf Monaten bei Jongmanns, aktueller Vertrag zum Zeitpunkt der Befragung bei WiNbus) längere Laufzeiten und deutlich geringere Anteile an unterjährigen Verträgen. In den Daten der Nacaps-Befragung des DZHW von 2019 (Wegner 2020) wird aufgezeigt, dass die Arbeitsverträge von Promovierenden eine durchschnittliche Laufzeit von 27 Monaten betragen. Dennoch liegt bei jeder/-m vierten Befragten ein aktueller Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von nur zwölf Monaten oder weniger vor. Weiterhin besitzen unter diesen Promovierenden mit besonders kurzer Vertragsdauer lediglich 17 Prozent bereits einen Anschlussvertrag. Eine Differenzierung zwischen Fächern und nach Geschlecht wird in den Studien leider nicht vorgenommen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 116).

Weitere aktuelle Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2019 stellen zum Vergleich dar, dass wissenschaftlich Beschäftigte unter 35 Jahren, welche mit Hochschulabschluss außerhalb von Hochschulen befristet beschäftigt sind, eine durchschnittliche Vertragslänge von 19 Monaten besitzen. Bei befristet Beschäftigten unter 45 Jahren mit Promotion liegt dieser Wert bei 28 Monaten.

Einkommen

In der aktuellen öffentlichen Diskussion wird vor allem das vermeintlich sehr niedrige Einkommen insbesondere von Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten und von Lehrbeauftragten an Hochschulen kritisiert. Leider liegen zum Einkommen der Lehrbeauftragten keine gesicherten Informationen vor. Bei den regelmäßigen Befragungen unter Promovierenden finden sich lediglich in der ProFile-Erhebung aus dem Jahr 2011 (Hauss et al. 2012) und bei der Nacaps-Promovierendenbefragung von 2019 (Nacaps-Datenportal 2019) Informationen zu diesem Sachverhalt: Demnach verfügen die Promovierenden im Jahr 2011 über ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von 1.261 Euro und liegen damit ganz überwiegend über der Armutgefährdungsschwelle. Im Jahr 2019 liegt der Median der monatlichen Nettoeinnahmen für Promovierende bei 1.700 Euro (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 117). Wiederum zum Vergleich: Nicht promovierende Universitätsabsolventinnen und -absolventen verdienen im Jahr 2011 18 Monate nach Studienabschluss mit etwa 1.400 Euro monatlich 139 Euro mehr. Vollzeit-tätige nicht promovierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen zwischen 35 und unter 45 Jahren verdienen durchschnittlich 2.999 Euro netto im Monat (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 134).

Betrachtet man den Beschäftigungsumfang der als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet beschäftigten unter 35-Jährigen ohne Promotion bzw. unter 45-Jährigen mit Promotion in der amtlichen Statistik, so wird eine klare Trennlinie zwischen naturwissenschaftlichen und technischen Fächern einerseits sowie geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächern andererseits erkennbar. An Hochschulen bestehen in den Ingenieurwissenschaften (78 Prozent) und in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften (70 Prozent) hohe, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hingegen vergleichsweise niedrige (42 Prozent) Vollzeitquoten – der Durchschnitt über alle Fachrichtungen liegt bei 69 Prozent (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 122). In der Postdocphase (35 bis unter 45 Jahren) an Hochschulen gibt es ebenfalls vergleichbare Fächerunterschiede, wenn auch in geringerem Ausmaß. Hier variiert der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwischen 56 Prozent in den Sprach- und Kulturwissenschaften bis 80 Prozent in den Ingenieurwissenschaften. Zu beachten ist bei diesen Angaben aber, dass Vollzeit hier lediglich als mindestens zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten operationalisiert wird (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 135). Unterschiede werden bei der Unterscheidung der Geschlechter deutlich. Hierbei sind Frauen an Hochschulen in allen Karrierephasen deutlich häufiger in Teilzeit (weniger als zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit) beschäftigt als Männer. Die größten Differenzen nach Geschlecht sind in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen im Alter zwischen 35 und 45 Jahren zu finden. Dort sind lediglich 20 Prozent der Männer in Teilzeit, wogegen 37 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: 119).

Für die Wettbewerbsfähigkeit des Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektors in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs werden die Verdienstmöglichkeiten in Anlehnung an berufsspezifische Einkommenschancen entsprechend angepasst, wobei – aufgrund der verbindlichen Tarifgruppen des öffentlichen Dienstes (für den

wissenschaftlichen Nachwuchses in der Regel die Entgeltgruppen 13 und 14) – Gehaltsunterschiede in erster Linie über den Beschäftigungsumfang reguliert werden.

Aus der Kombination aus Beschäftigungsumfang und Beschäftigungsdauer lassen sich nun auch Typen von Beschäftigungsverhältnissen unter Nachwuchswissenschaftler:innen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufzeigen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 139). Deutlich wird, dass der oft als Normalarbeitsverhältnis bezeichnete Beschäftigungstyp (Vollzeit und unbefristet) beim wissenschaftlichen Nachwuchs nur 5 Prozent an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen ausmacht und demnach nur äußerst selten vorzufinden ist. Heibült (2017: 92) spricht in diesem Zusammenhang gar davon, dass das Normalarbeitsverhältnis in der Wissenschaft befristet sei.

2.3 Wandel der rechtlichen Grundlagen und aktuelle Rechtsprechung

Im Zusammenhang mit einer Evaluation des WissZeitVG (Jongmanns 2011), aber auch als Folge zahlreicher weiterer Studien und Stellungnahmen hat ab Mitte der 2010er-Jahre eine zunehmend veränderte Sichtweise auf die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt. Dabei stehen überwiegend folgende Aspekte im Mittelpunkt der Argumentationen:

- Der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – habe ein Maß erreicht, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheine und solle demnach verringert werden, ohne allerdings die in der Wissenschaft erforderliche Flexibilität und Dynamik zu beeinträchtigen (Deutscher Bundestag 2015 Drucksache 18/6489: 1).
- Es erscheint notwendig, planbare und verlässliche Karrierewege zu schaffen und Deutschland so für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiver zu machen (Deutscher Bundestag 2015 Drucksache 18/6489: 7).
- Es gibt unter anderem aus dem Kreis der Hochschulrektorenkonferenz heraus Forderungen nach mehr unbefristeten Stellen für Daueraufgaben in Forschung und Lehre (HRK 2014): So nähmen viele promovierte Wissenschaftler:innen an den Hochschulen längst wichtige Daueraufgaben in den Hochschulen wahr, was nicht zu der Befristung ihrer Beschäftigung passe. Die durch Befristungen bedingte Fluktuation binde viele Ressourcen für Rekrutierung und Einarbeitung und führe zu einem Verlust an Wissen und Kompetenzen. Eine sachgemäße Aufgabenerfüllung der Hochschulen erfordere dauerhafte akademische Positionen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement, die für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Karriereangebote darstellen.

Novellierung des WissZeitVG

Als Reaktion auf diese Forderungen wurde das WissZeitVG durch den Gesetzgeber mit Wirkung zum 17. März 2016 novelliert. Für die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zentrale Eckpunkte der Novellierung sind (BMBF 2016; DFG 2016; Jousen 2018; Müller-Glöge 2021):

Neufassung des § 2 Abs. 1 WissZeitVG

In § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu), der weiterhin Befristungsmöglichkeiten für im Grundsatz jeweils 6-jährige Zeiträume vor und nach der Promotion vorsieht, wird als neue Voraussetzung für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages aufgenommen, dass die Beschäftigung zur „eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung“ und mit einer der angestrebten Qualifizierung angemessenen Befristungsdauer erfolgen muss. Arbeitgeber:innen müssen zukünftig beim Abschluss eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (neu) befristeten Arbeitsvertrages sicherstellen, dass die Befristung der wissenschaftlichen Qualifizierung der Beschäftigten dient und die Dauer des Vertrags im Hinblick auf dieses Ziel angemessen ist.

Standardfälle einer wissenschaftlichen Qualifizierung sind grundsätzlich die Promotion und die Habilitation, jedoch werden in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auch weitere Qualifizierungsziele, wie der „Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen“, z. B. in Form von Kenntnissen des Projektmanagements, erwähnt. Auch Müller-Glöge (2021) betont, dass im WissZeitVG kein formales Qualifizierungsziel vorgegeben ist. Das Erreichen des Qualifikationsziels muss demnach nicht zertifizierbar sein (anderer Ansicht: Hauck-Scholz 2016) und die in Satz 1 des Abs. 1 angesprochene wissenschaftliche Qualifikation erschöpft sich nicht in Promotions- oder Habilitationsvorhaben, sondern kann in ganz unterschiedlichen Ausprägungen stattfinden. Es genügt der angestrebte Erwerb von über die allgemeine Lebenserfahrung hinausgehender wissenschaftlicher und künstlerischer Kompetenz, die in irgendeiner Form auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigt (Deutscher Bundestag 2015: 10). Nach Wortlaut

und Zweck ist es dabei ausreichend, wenn der Anteil derjenigen Arbeitsaufgaben überwiegt, die der jeweiligen Qualifizierung dienen sollen (Maschmann/Konertz 2016; bei Teilzeitstellen mindestens die Hälfte). Eine Beschäftigung im Bereich der Forschung, die Gelegenheit zum Erwerb einer formalen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Qualifikation gibt, ist in jedem Fall geeignet, dabei genügt die Mitwirkung an der Forschung Dritter. Das Management eigener Forschung gehört auch dazu. Die Mitwirkung an einem fremden Forschungsprojekt darf sich aber nicht auf die Formulierung von Drittmittelanträgen, Berichten sowie der damit zusammenhängenden Korrespondenz beschränken (Maschmann/Konertz 2016). Soll die Beschäftigung in der Lehre erfolgen, genügt auch dies der neuen Anforderung an die Qualifizierung (Maschmann/Konertz 2016), wenn sie wissenschaftlichen Ansprüchen genügt, also dem Lehrenden die Möglichkeit zur eigenständigen Forschung und Reflexion belässt (BAG 1.7.2011 NZA 2011, 1280; Raab 2015).

Welche Vertragsdauer im Einzelfall angemessen ist, entzieht sich einer gesetzlichen Festlegung – so sagt es die Gesetzesbegründung ausdrücklich. Soweit in der Qualifizierungsphase ein formales Qualifizierungsziel wie die Promotion oder Habilitation angestrebt wird, kann grundsätzlich gesagt werden, dass eine Orientierung der Vertragsdauer an der üblichen Dauer solcher Vorhaben angemessen ist. Die übliche Dauer kann aber je nach Fachkultur höchst unterschiedlich sein. Damit verzichtet das Gesetz auf die Festlegung bestimmter Vertragslaufzeiten sowohl für den Erstvertrag als auch für Verlängerungsverträge und verweist auf den unbestimmten Rechtsbegriff der Angemessenheit, obgleich das Gesetz selbst angemessene Fristen benennt (Müller-Glöge 2021): Ferner sollen Wissenschaftseinrichtungen Leitlinien für die Beschäftigungsdauer erstellen (Deutscher Bundestag 2015: BT-Drs. 18/6489: 11). Diese sind – soweit überhaupt vorliegend – für die Auslegung durch die Gerichte für Arbeitsachen aber nicht bindend, weil letztlich vom Arbeitgeber einseitig vorgegeben. Es wird somit ein sehr flexibles Modell verfolgt, sodass die angemessene Befristungsdauer einzelfallbezogen und mit Blick auf die Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln ist. Wird arbeitsvertraglich kein formales Qualifizierungsziel vereinbart, genügt es, wenn sich die vereinbarte Befristungsdauer angesichts der den Parteien zuzubilligenden Einschätzungsprärogative als sinnvoll darstellt (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 23.06.2017 – 17 Ca 316/17). Da der Begriff „Qualifizierung“ sowohl den Weg zum Erreichen eines Qualifizierungsziels, also den Qualifizierungsprozess, als auch das Qualifizierungsziel selbst, also das Qualifizierungsergebnis, bezeichnet (Hauck-Scholz 2016), muss auf die Verhältnisse im jeweiligen Fach, das angestrebte Qualifizierungsziel und den Stand der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin abgestellt werden. Erfolgen befristete Verträge nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung und/oder ist die Befristungsdauer nicht angemessen, so hat dies zur Folge, dass die Befristung unwirksam ist und der Vertrag unbefristet läuft. Da die vorgenannten Begrifflichkeiten einer vollen gerichtlichen Überprüfbarkeit unterliegen, wird Rechtssicherheit letztendlich aber erst durch arbeitsgerichtliche Urteile in den nächsten Jahren entstehen.

Neufassung § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Hochschulen und Forschungseinrichtungen können Zeitverträge nach dem TzBfG schließen. Von der Rechtsprechung wird ein Befristungsgrund „Drittmittelfinanzierung“ anerkannt (vgl. BAG 5.6.2002). Gleichwohl ist im WissZeitVG im Abs. 2 der aus § 57b II Nr. 4 HRG aF bekannte Befristungsgrund in abweichender Formulierung wiederaufgelebt. Es soll mehr Rechtssicherheit und Transparenz beim Abschluss von Zeitverträgen für drittmittelfinanzierte Projekte geschaffen werden, um die Bereitschaft zur Drittmittelforschung zu fördern (Deutscher Bundestag 2006: BT-Drs. 16/3438 S. 1, 10). Dazu wird den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Prognose zum Wegfall des Beschäftigungsbedarfs trotz Fortführung drittmittelfinanzierter Forschungsvorhaben erleichtert, indem die vom Arbeitgeber zu prognostizierenden Umstände durch das Gesetz festgelegt werden.

Der Einsatz des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin muss im Rahmen eines Forschungsvorhabens erfolgen, das keine Daueraufgabe darstellt (Müller-Glöge 2021). Die Regelung erfasst nur solche Finanzierungsbewilligungen, deren Endlichkeit hinreichend genau feststeht (BAG 13.2.2013 NZA 2013, 1271). Befristungsrechtlich ist die Prognose Teil des Sachgrunds. Ihre Grundlagen sind offenzulegen (BAG 15.2.2006 BeckRS 2006, 42340). Dazu dürfte es unumgänglich sein, die Aufteilung der Drittmittel entsprechend zu dokumentieren und Vorkehrungen gegen einen projektfremden Einsatz zu treffen (Kortstock 2007).

Drittmittel sind dabei solche, die einer Hochschule oder Forschungseinrichtung außerhalb ihrer regulären Haushaltsmittel zufließen (BAG 31.1.1990 AP HRG § 57b Nr. 1; 8.6.2016 NZA 2016, 1463 Rn. 18; Laux/Schlachter 2011). Diese Mittel müssen nicht von einer dritten natürlichen oder juristischen Person des privaten Rechts zugewendet werden. Bei Drittmitteln kann es sich auch um mittelbare Staatsgelder handeln, sie können auch vom Träger der Hochschule/Forschungseinrichtung stammen, vorausgesetzt sie zählen nicht zu den laufenden Haushaltsmitteln. Der Drittmittelgeber muss die Mittel für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt haben, die Endlichkeit der Finanzierungsbewilligung muss hinreichend genau feststehen (BAG 8.6.2016 NZA 2016, 1463 Rn. 19). Das Arbeitsverhältnis muss allerdings nicht vollständig aus Drittmitteln finanziert werden (Müller-Glöge 2021). Es genügt, wenn die konkrete Stelle überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird (BAG 8.6.2016 NZA 2016, 1463 Rn. 18;

Laux/Schlachter 2011). Demnach muss der Drittmittelanteil mehr als 50 Prozent betragen (BAG 8.6.2016 NZA 2016, 1463 Rn. 18).

In § 2 Absatz 2 S. 1, Halbsatz 2 WissZeitVG (neu) wird festgelegt, dass sich die Befristungsdauer nach dem bewilligten Projektzeitraum richten soll. „Soll“ bedeutet dabei, dass kürzere Vertragslaufzeiten als Abweichung von der Regel im begründeten Einzelfall trotzdem möglich sind. Denkbar ist beispielsweise, dass zur Durchführung eines Projekts konsekutiv Beschäftigte mit unterschiedlichen Fertigkeiten benötigt werden. Dann können aus diesem Grund für jeden Projektabschnitt unterschiedliche Personen beschäftigt werden. Da es sich um eine Soll-Vorgabe handelt, sind Abweichungen zulässig und führen nicht zur Unwirksamkeit der Befristungsabrede. So kann z. B. bei langfristigen Projekten die Befristungsdauer an dokumentierten Zwischenstationen ausgerichtet werden. Grundsätzlich sieht das Gesetz aber für Drittmittelbeschäftigte weder Mindest-, noch Höchstlaufzeiten vor, insbesondere die Fristen nach Absatz 1 sind nicht zu beachten (Müller-Glöge 2021).

Gesetzlicher Auftrag zur Evaluation der Novellierung des WissZeitVG

Von 01.01.2020 bis 31.12.2021 erfolgte eine Evaluation des im Jahr 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (BMBF 2019a). Kernanliegen der Novelle war es, unsachgemäße Kurzbefristungen einzudämmen. Um feststellen zu können, ob sich die mit der Novelle verfolgten Ziele in der Befristungspraxis niedergeschlagen haben, sollen die Auswirkungen des „Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ wissenschaftlich evaluiert werden (vgl. § 8 WissZeitVG). Ein Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Elementen soll empirische Daten liefern, aus denen Erkenntnisse über die Entwicklung der Vertragslaufzeiten sowie die praktische Handhabung der Befristungsregelungen ableitbar sind. Im Rahmen der Untersuchung sind insbesondere Vertragsfallerhebungen sowie eine flächendeckende Befragung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchzuführen. Flankiert werden sollen diese Elemente durch vertiefende Fallstudien. Die Erhebungen erfordern eine enge Zusammenarbeit mit den betroffenen Einrichtungen und deren Beschäftigten. Die Ergebnisse der Evaluation sind schließlich in einem ausführlichen Bericht sowie einer Kurzzusammenfassung der wesentlichen Inhalte darzustellen.

Sowohl Zeitplan als auch Fragestellung der Evaluation werden von Keller (2019) allerdings stark kritisiert. Der Zeitplan der Studie verschiebe die bereits jetzt notwendigen Debatten auf die Zeit nach der Bundestagswahl 2021. Schließlich befürchtet Keller, dass die vom Ministerium ausgeschriebene Evaluation wesentlichen Fragen und Problemen aus dem Weg gehe. Die Ausschreibung fokussiere stark auf das Problem der Befristungsdauer. Die Probleme seien jedoch weitaus vielschichtiger und eine Evaluation müsse daher alle Dimensionen der Befristungsproblematik in den Blick nehmen. Auch das Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (2019) kritisiert in einem offenen Brief an die Bundesforschungsministerin die Ausschreibung scharf: Sie sprechen dabei von einer „Gefälligkeitsevaluation“, welche die Analyse unzulässigerweise auf die Wirkungen in Hinblick auf die Vertragslaufzeiten verenge und somit wesentliche Problemstellungen ignoriere.

Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft und deren Umsetzung

Im Jahr 2012 legte die Bildungsgewerkschaft GEW den Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor (GEW 2012). Die Anregung war, dass nicht nur Bund und Länder, sondern jede einzelne Hochschule und jede Forschungseinrichtung eine Verantwortung für faire Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft haben. So sollten sich die Wissenschaftseinrichtungen Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse setzen und sich auf eine bessere Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden, berechenbare Perspektiven für promovierte Wissenschaftler:innen sowie die familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen verpflichten. Diesen Empfehlungen sind bis 2017 (Steidten 2017) sowohl Organisationen auf Bundesebene als auch Bundesländer oder einzelne Hochschulen in Teilen gefolgt. Eine überblicksartige Sichtung der Auflistung von Steidten (2017) zeigt allerdings, dass sich die Kodizes in der Reichweite und im Umfang der Regelungen deutlich unterscheiden. So sind auf Bundesländerebene die Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse eher allgemein gehalten. So soll das Qualifizierungsziel innerhalb der Anstellungsdauer erreichbar sein, wobei die Anstellungsdauer verschiedene Befristungen umfassen kann. Vergleichbar ist dieser Grundsatz mit der Absicherung der Promotionsphase, die mit einer ausreichenden Qualifizierungszeit innerhalb eines Arbeitsverhältnisses verbessert werden soll. Zudem werden die Schaffung und Ausweitung von Beratungsangeboten angestrebt, die planbarere Karrierewege auch außerhalb der Universität unterstützen. Ferner werden berechenbarere Perspektiven für Postdocs und der Ausbau von Tenure-Track als Zielstellungen formuliert. Allgemein wird sich für mehr Transparenz hinsichtlich der Stellenbesetzung und der Festlegung der Beschäftigungsverhältnisse ausgesprochen. Wie genau das Prozedere zur Umsetzung aussehen soll, wird nicht deutlich. Eine familienfreundliche Gestaltung soll durch flexible Arbeits- und Anwesenheitszeiten verbessert werden.

Auf Hochschulebene sind die Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse deutlicher. Auch hier soll die Vertragsdauer der Qualifikationszeit entsprechen, wobei die Verträge befristet sind und verlängert werden können. Die Befristungsregelungen orientieren sich am WissZeitVG. In den von Steidten (2017) gelisteten Beispielen heben sich zwei Modelle für Mindestvertragslaufzeiten in der Qualifizierungsphase hervor. Zum einen beträgt die Gesamtlaufzeit drei Jahre, die höchstens in zwei Arbeitsverträgen gegliedert ist, wobei der erste Arbeitsvertrag mindestens ein Jahr umfassen muss. Zum anderen ist eine Gesamtlaufzeit von mindestens drei Jahren vorgesehen, die mehr als zwei Arbeitsverträge beinhalten kann, sofern die Qualifikationsphase noch nicht abgeschlossen ist. Der erste Arbeitsvertrag umfasst dann in der Regel ein Jahr. Allgemein gilt auch hier das Ziel eines transparenten Umgangs mit Befristungen. Ferner sehen viele Kodizes auf Hochschulebene Beratungsangebote für die Beschäftigten vor, die sie beispielsweise über Karrieremöglichkeiten in und außerhalb der Universität informieren und so für eine bessere Planbarkeit sorgen. Für eine familienfreundliche Gestaltung werden Teilzeitoptionen sowie flexible Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten eingefordert.

Varianten in der Rechtsprechung

Der Einfluss der Rechtsprechung auf die Befristungspraxis in der Wissenschaft hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Dabei zeichnen sich in den Verfahren sechs zentrale Fragestellungen ab:

1. Ist die Vielzahl an hintereinander erfolgten Befristungen rechtsmissbräuchlich und erfüllt demnach den Tatbestand der Kettenbefristung?
2. Ist eine Befristung rechtsmissbräuchlich, weil die/der Beschäftigte Daueraufgaben übernimmt?
3. Erfüllt die genannte Qualifizierung die Bedingungen für eine Anstellung nach § 2(1) WissZeitVG?
4. Erfüllt das Drittmittelprojekt die Bedingungen des § 2(2) WissZeitVG?
5. Ist der Befristungszeitraum angemessen?
6. Ist die befristete Erhöhung der Arbeitszeit wirksam?

Die Debatte um eine rechtsmissbräuchliche Vielzahl an befristeten Arbeitsverträgen wurde insbesondere durch die europäische Ebene forciert. So hat der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 26.1.2012, Kükük, Az. C-586/10) entschieden, dass nationale Gerichte bei mehreren hintereinanderliegenden befristeten Arbeitsverträgen – auch wenn jeder Vertrag für sich einen sachlichen Befristungsgrund vorweist – zu prüfen haben, ob eine missbräuchliche Kettenbefristung vorliege. Erste diesbezügliche Urteile fällten deutsche Landesarbeitsgerichte in den Jahren 2013 und 2014. Jeweils waren die Kläger:innen ca. 15 bis zum Teil über 20 Jahre in verschiedenen Tätigkeiten/Projekten mit einer Vielzahl an hintereinander befristeten Arbeitsverträgen an einer Hochschule beschäftigt. In einer Entscheidung aus dem Jahr 2016 konkretisierte das BAG seine Anforderungen an eine rechtsmissbräuchliche Kettenbefristung nach § 242 BGB. Das Urteil gibt dabei erstmals klare quantitative Vorgaben, indem es in drei unterschiedliche Phasen eines Arbeitsverhältnisses in Verbindung mit dessen Befristungen unterscheidet (sog. Rechtsmissbrauchsampel). Dies gilt auch für Befristungen im Hochschulbereich, die auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung nach § 2 Abs. 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) gestützt werden. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses und/oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen. Gegen eine missbräuchliche Ausnutzung der Befristungsmöglichkeit nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sprechen hingegen Beschäftigungszeiten im Hochschulbereich, die der wissenschaftlichen Qualifikation des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin dienen.

Die Frage der Erbringung von Daueraufgaben ist ebenfalls Gegenstand vieler arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen (GEW 2021a). Exemplarisch dafür sind zwei aktuelle Urteile des Arbeitsgerichts Berlin (Aktenzeichen: 54 Ca 3597/20) und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (Aktenzeichen 5 Sa 1572/20). In beiden Fällen wurden akzessorische Tätigkeiten im Wissenschaftsbetrieb im Rahmen von Projekten über einen Zeitraum von 9 bzw. 19 Jahren unverändert durchgeführt. Einzelne Fortbildungen und kurze Unterbrechungen sowie der Einsatz in wechselnden Forschungsprojekten änderten am Charakter der Daueraufgaben nach Auffassung der Gerichte nichts. Auch Konstellationen, in denen Beschäftigte im Rahmen von Drittmittelprojekten angestellt waren, aber real im Wesentlichen die Daueraufgaben des Lehrstuhls übernahmen, führten zu erfolgreichen Entfristungsklagen (Sächsisches LAG, Urteil vom 06.03.2014, 6 Sa 676/13).

Insbesondere seit der Novellierung des WissZeitVG befassten sich Arbeitsgerichte mit der Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Qualifizierung. Das Arbeitsgericht Köln (17 Ca 316/17 vom 23.06.2017) und das Arbeitsgericht München (7 Ca 6516/17 vom 25.10.2017) gingen dabei in ihren Urteilen von einem weiten Qualifizierungsbegriff aus. Gesicherte Pläne und Prognosen für die Qualifizierung oder ein formales oder zertifizierbares Qualifizierungsziel seien demnach nicht notwendig, sondern es reiche aus, wenn sich aus der Vereinbarung der Parteien rein formal ergäbe, dass die Beschäftigung die eigene wissenschaftliche Qualifizierung fördert. Ausreichend sei mithin auch, eine wissenschaftliche Kompetenz anzustreben, „die in irgendeiner Form auch zu einer beruflichen Karriere außerhalb der Wissenschaft befähigt“. So steigerten nach Auffassung des Gerichts das Evaluieren und Publizieren von Kongressergebnissen das wissenschaftliche Renommee des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und erhöhten somit seine/ihre Berufschancen außerhalb der Universität. Auch Daueraufgaben seien im Rahmen einer Qualifizierung möglich. Eine andere Auffassung vertritt hingegen das LAG Köln (5 Sa 451/20 vom 07.10.2020). Das Gericht verlangte einen expliziten Nachweis der Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung. Von einer Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung könne nur ausgegangen werden, wenn der Kompetenzgewinn über der „bloßen Gewinnung zusätzlicher Berufserfahrung“ liege. Das Gericht stellte fest, die „Förderung der eigenen Qualifikation“ sei ein „selbstständig zu prüfendes Tatbestandsmerkmal“. Das heißt, die Arbeitgeber:innen müssten sachlich nachweisen, dass mit Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags tatsächlich eine Qualifizierung verabredet worden sei, die nicht bloß mit einer selbstverständlichen Gewinnung von Berufserfahrung unterstellt werden dürfe. Als Nachweis reiche die bloße Nennung im Arbeitsvertrag nicht aus.

Weitere gerichtliche Auseinandersetzungen drehen sich um den Drittmittelbegriff aus dem § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Auslöser war hier ein erstinstanzliches Urteil des Arbeitsgerichts Gießen, welches eine Befristung für unwirksam gehalten hatte, da es sich bei dem Projekt um Landesmittel und damit nicht um eine Drittmittelfinanzierung im Sinne des WissZeitVG handle (01.08.2014, 10 Ca 14/14). Dem entgegen stellt das Landesarbeitsgericht unter Verweis auf den Drittmittelbegriff der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fest, dass das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst und damit das beklagte Land trotz der daneben bestehenden regulären Finanzierung der Justus-Liebig-Universität "Dritter" im Sinne des WissZeitVG sein könne (vgl. auch Bundesarbeitsgericht: Urteile vom 15. Januar 2003 – 7 AZR 616/01, 15. Januar 1997 – 7 AZR 158/96, 22. November 1995 – 7 AZR 248/95 und 31. Januar 1990 – 7 AZR 125/89).

Eine fünfte Frage behandelt dagegen die Angemessenheit der Befristungsdauer vor dem Hintergrund des Qualifizierungsziels (z. B. BAG Urteil v. 20.01.2021 - 7 AZR 193/20). Die angemessene Befristungsdauer ist einzelfallbezogen, insbesondere unter Berücksichtigung der Verhältnisse im jeweiligen Fach, des angestrebten Qualifizierungsziels und des Qualifizierungsstands des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zu ermitteln. Eine zweijährige Laufzeit eines Arbeitsvertrags kann dabei im Einzelfall für das Qualifizierungsziel der Promotion angemessen sein. Der Gesetzgeber habe – entgegen den Anregungen des Bundesrats – bewusst darauf verzichtet, (Mindest-) Vertragslaufzeiten für den Erstvertrag und für Verlängerungsverträge festzulegen.

Des Weiteren stellt sich die Frage, inwieweit Erhöhungen des Erwerbsumfangs (z. B. bei zusätzlich eingeworbenen Projektmitteln) bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen flexibel möglich sind oder inwiefern es auch für diesen Bereich Restriktionen gibt, die eine zeitlich befristete Aufstockung der Wochenarbeitszeit unwirksam werden lassen. Insbesondere die Frage, ob solche befristeten Anpassungen bei entsprechender Begründung beliebig oft hintereinander möglich sind, ist bisher nicht abschließend beantwortet. Erste Urteile für das TzBfG (z. B. BAG 23.3.2016, Az. 7 AZR 828/13; LAG München 20.10.2020, Az. 6 Sa 672/20) zeigen bereits, dass auch eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum unwirksam sein kann. Aus wiederholten Anpassungen des Erwerbsumfangs ergeben sich zudem nach europäischer Rechtsprechung Folgen für die Bemessung des Urlaubsanspruchs, die ebenfalls bedacht werden müssen. Somit ist bei einem unterjährigen Wechsel der Wochenarbeitszeit die Urlaubsdauer getrennt nach Zeitabschnitten („pro rata temporis“) zu ermitteln – ein für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in der Drittmittelforschung teilweise komplexer und damit fehleranfälliger Vorgang.

2.4 Forschungsstand zu den Folgen veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen

Zu den konkreten personal- und wissenschaftspolitischen Auswirkungen der geschilderten, veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen durch das WissZeitVG gibt es in Anbetracht der Aktualität der Reformprozesse bisher nur wenige empirische Befunde, sodass hier Forschungsbedarf offenkundig ist. Erste vorliegende Studien sind primär auf die Quantifizierung der befristeten Arbeitsverhältnisse bzw. deren Dauer ausgerichtet: Eine Befragung des Stifterverbands prognostizierte, dass die Hochschulen ihren Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge für wissenschaftliches Personal jenseits der Professur bis 2018 von durchschnittlich 26 auf 30 Prozent in der Forschung und von 33 auf 41 Prozent in der Lehre steigern wollen (Krempow et al. 2016: 56) – ohne allerdings deutlich zu machen, unter welchen Regelungs- und Finanzierungsbedingungen dies geschehen soll.

Gassmann und Emrich (2018) zeigen auf Basis der Stellenausschreibungen an der Universität des Saarlands von 1999 bis 2017, dass der Median der Stellenlaufzeit von 24 Monaten vor der Novellierung auf 36 Monate nach der Novellierung und demnach um 50 Prozent angestiegen ist. Mithilfe einer linearen Regression konnten die Differenzen als signifikant nachgewiesen werden. Damit deuten sich Wirkungen hinsichtlich der erhöhten Dauer der befristeten Verträge entsprechend der gesetzlichen Intension an. Gassmann (2020) überprüfte diese These mithilfe quantitativer und qualitativer Daten von 16 Hochschulen, wobei 11 Hochschulen quantitative Daten zur Verfügung stellten. Dabei zeigte sich an fünf von elf Hochschulen ein positiver, an fünf weiteren kein und an einer Hochschule ein negativer Einfluss des WissZeitVG auf die ausgeschriebene Stellendauer. In einer Gesamtbetrachtung nach Jahren ist insgesamt ein positiver Effekt zu erkennen. Dieser Effekt muss jedoch als eher klein, auch im Verhältnis zu beispielsweise den fächerspezifischen Differenzen, betrachtet werden. Während die Laufzeit vor der Gesetzesnovellierung bei 24 bzw. 25 Monaten lag, stellt sich nach der Novellierung eine Erhöhung auf 27 Monate ein. In den Folgejahren stieg der Wert sukzessive weiter auf 29 Monate. Die Betrachtung der Mediane macht deutlich, dass vor der Novellierung etwa die Hälfte der Stellen eine Laufzeit von zwei Jahren und länger hatte, während nach der Novellierung in der Hälfte der Fälle die Laufzeit drei Jahre oder mehr betrug. In der Darstellung der Ergebnisse der qualitativen Expert:inneninterviews verweist Gassmann (2020: 86ff.) auf ein zunehmend angespanntes Verhältnis von Personalstellen und Personalräten, welche sich gegenseitig Maximalforderungen unterstellten. Bei Qualifizierungsbefristungen nach § 2 Abs. 1 zeige sich an den betrachteten Standorten eine Vielfalt an Qualifizierungszielen, die Rede ist teilweise von „kreativ“, „Fantasie“ oder „Willkür“. Diese Vielfalt mache einerseits Überbrückungslösungen im Rahmen kleinerer Qualifizierungsziele möglich, andererseits berge sie die Gefahr von Missbrauch. In Bezug auf die Befristungsdauern zeigen die Befunde von Gassmann (2020: 88 f.), dass viele Hochschulen auch schon vor 2015 interne Richtlinien zur Befristungsdauer verabschiedet haben. Die konkreten Regelungen zur Mindestlaufzeit variieren jedoch und betreffen in der Regel nur den Erstvertrag. Drittmittelbefristungen seien dagegen eher die Ausnahme, oftmals würden Personen in Forschungsprojekten über eine Qualifizierungsbefristung angestellt. Generell habe die Reform zu einem erheblichen Mehraufwand für die Personalstellen gesorgt. Einige Befragte stellen die Praktikabilität des Gesetzes ganz infrage. Kritikpunkte sind u. a. Unklarheiten bei Qualifizierungszielen und bei Überbrückungsverträgen und die Schlechterstellung der Beschäftigten in Drittmittelprojekten, z. B. bei der Elternzeitverlängerung. Beklagt wird ferner, dass langjährige Beschäftigte aus der Drittmittelforschung nicht weiterbeschäftigt werden können, da diese ein Klagerisiko darstellten. Neues Personal sei aber schwer zu finden – so die Ergebnisse der qualitativen Analyse.

Weitere Hinweise auf Umsetzungsprobleme und nicht intendierte Wirkungen benennt Klovert (2017). Er sieht als Reaktionen der Universitäten sowohl eine erhebliche Ausdehnung des Begriffs der Qualifizierung als auch die „Flucht“ aus dem WissZeitVG und befürchtet in Anbetracht der unbestimmten Rechtsbegriffe zahlreiche Klagen. Ähnliche Schwierigkeiten beschreibt Burchard (2017). So werde der Qualifizierungsbegriff teilweise sehr weit interpretiert und Arbeitsverträge zur Anfertigung von Publikationen oder Organisation von Tagungen aufgesetzt. Auch Drittmittelforschung werde teilweise als Qualifizierung deklariert. Verdi (2016) sieht aus diesen Gründen die Novellierung des WissZeitVG als einen nur bedingt verwendungsfähigen Baustein.

Bahr (2019) skizziert nicht intendierte Wirkungen der Gesetzesnovellierung in Verbindung mit der laufenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: So erhielten zunehmend Beschäftigte trotz vorhandener Finanzierung, z. B. durch Drittmittel, keine neuen Arbeitsverträge, weil Personalverwaltungen das Risiko einer Kettenbefristungsklage fürchteten. Als Folge habe sich statt einer zweimal sechsjährigen Qualifizierungsphase eine informelle 10-Jahres-Regel als angewendete personalpolitische Praxis etabliert (z. B. an der Universität Hamburg), um das Risiko von Entfristungsklagen aufgrund von drittmittelbasierten Kettenbefristungen zu minimieren. Auch Aufstockungen von Teilzeitbeschäftigten ließen sich kaum noch umsetzen. Dabei ergebe sich ein struktureller Widerspruch zwischen Kurzfristigkeit und Wettbewerbsorientierung von Drittmittelforschung einerseits und langfristiger Berufsperspektive bzw. Personalentwicklung andererseits.

Im Mikrobloggingdienst Twitter wurde im Verlauf der Jahre 2020 und 2021 intensiv über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft diskutiert. Im Anschluss an die weniger öffentlichkeitswirksamen Aktionen #95ThesengedengasWissenschaftszeitvertragsgesetz und #FrististFrustr initiierten Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon im Frühsommer 2021 das Hashtag #IchbinHanna (Bahr et al. 2021). Darunter teilten viele Wissenschaftler:innen ihre Erfahrungen und Arbeitsbiografien. So haben sich seit Juni bis Frühherbst 2021 über 9.000 Personen an der Debatte beteiligt. Auffällig an der Kampagne ist die extreme Reichweite. So haben unzählige Tageszeitungen und Fernsehsender das Thema aufgegriffen. Am 26. Juni 2021 war #IchbinHanna sogar Gegenstand einer Aktuellen Stunde des Bundestages. Der Diskurs setzt dabei die prekären Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft auf die politische Agenda und gibt Ansatzpunkte für Reformen des WissZeitVG. Anlass ist ein wiederentdecktes Erklärvideo des BMBF von 2018 zum WissZeitVG. Darin ging es um Hanna, eine fiktive Person, die das WissZeitVG veranschaulicht. Sie ist Biologin, schreibt an ihrer Doktorarbeit und hat einen auf drei Jahre befristeten Vertrag, der auf weitere drei Jahre verlängert wird. Im Anschluss erhält sie einen weiteren befristeten Vertrag, wenn eine Qualifizierung vorgesehen und die Promotion abgeschlossen ist. Aufgrund der Befristungen sollen nach-

rückende Wissenschaftler:innen ebenfalls eine Chance auf Qualifizierungen erhalten, ohne dass die jetzige Generation an Wissenschaftler:innen die Stellen „verstopfen“. Es wird von einer Fluktuation und einer Förderung der Innovationskraft gesprochen.

Diese Fluktuation, die die Befristung legitimiert, wird in der Debatte #IchbinHanna vor allem kritisiert (Bahr et al. 2021): Wissenschaftler:innen finden sich in Kettenbefristungen wieder, ohne Aussicht auf eine Dauerstelle. Viele befristete Stellen seien an zeitlich begrenzte Projekte geknüpft, was danach passiere, sei ungewiss. Diese unsicheren Arbeitsverhältnisse führten zu einer unsicheren Familienplanung, zu unsicheren Karrieremöglichkeiten und allgemein zu einer schwierigen Lebensplanung. Hinsichtlich der in der Debatte laut gewordenen Kritik unterscheiden sich die Positionen einzelner Gruppen. Das BMBF (2021) legitimiert die befristeten Verträge vor dem Hintergrund befristeter Forschungsprojekte. Zudem würden dadurch Zugangsmöglichkeiten für junge Wissenschaftler:innen zu wissenschaftlichen Tätigkeiten geschaffen. Des Weiteren liege die Verantwortung für die Umsetzung des Gesetzes bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die HRK (2021) betont ebenfalls die Vorteile des WissZeitVG: Dauerstellen würden für die nächsten 30 bis 40 Jahre besetzt, wodurch bei einer Einführung von mehr Dauerstellen viele beginnende wissenschaftliche Karrieren beendet seien. Außerdem werden durch die Befristung von drei bis sechs Jahren immer wieder Stellen für neue Promovierende und Postdoktorant:innen frei (Stichwort Fluktuation). Allerdings sollte laut HRK die Diskussion nicht anhand eines einzelnen Gesetzes geführt werden, da die Governance der Arbeit im Hochschulbereich wesentlich komplexer sei. Für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft seien unter anderem ein transparenter Umgang mit der Vertragssituation und das Aufzeigen von Chancen im Wissenschaftssystem notwendig.

Weitere Kritikpunkte sind kurze Vertragslaufzeiten, geringe Aufstiegschancen, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie begrenzte Karriereaussichten an den Hochschulen. Hauptforderungen sind die bessere Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse und verbesserte Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverhältnisse. Dies wird in verschiedenen Punkten auch von der Arbeitnehmerkammer Bremen (Heibült 2021) gestützt. Die GEW (2021c) thematisiert unter anderem „mehr Dauerstellen für Daueraufgaben“, da Daueraufgaben erheblich auf befristeten Stellen geleistet würden. Zudem erleichtere der unbestimmte Qualifizierungsbegriff im WissZeitVG den Rechtsmissbrauch. So entsprechen Vertragslaufzeiten beispielsweise nicht den tatsächlichen Qualifizierungszeiten. Des Weiteren seien im WissZeitVG „angemessene“ Laufzeiten nicht eindeutig geregelt. Als Kernforderungen der GEW werden in der Debatte die Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs und verbindliche Dauerperspektiven für Postdocs über Tenure-Track deutlich.

3 Forschungsdesign

3.1 Fragestellungen

Gesetzesevaluation kann als spezielle Form der Evaluationsforschung innerhalb der Rechtssoziologie verstanden werden (König 1986), die nicht das geschriebene Recht, sondern vielmehr seine Anwendung und seine Wirkungen untersucht. Das jeweilige Gesetz in Form des Normsatzes stellt nach König „nur ein Glied in einer langen Wirkungskette“ dar, es wird von Akteur:innen umgesetzt, durch die Rechtsprechung ausgelegt und richtet sich an Bürger/-innen und Organisationen als „Rechtsadressaten“ (König 1986: 100). Zudem gehen in den Normsatz verschiedene Interessen und Machtpotenziale unterschiedlicher Akteur:innen zu unterschiedlichen Anteilen ein. Umsetzungsinstanzen schaffen nach der Verabschiedung des Gesetzes Implementationsstrukturen, die meist auf bereits vorhandenen institutionellen Regeln und Strukturen aufbauen und dort auf spezifische organisationale Muster treffen. Diese komplexe Struktur führt dazu, dass die Realisierung der im Gesetz formulierten Ziele keineswegs trivial ist. Für die Gesetzesevaluation ergeben sich in diesem Kontext der Rechtsformulierung, Rechtsanwendung und Rechtsdurchsetzung drei Fragen:

1. Wurden die intendierten Ziele des Gesetzes erreicht?
2. Welche nicht intendierten Wirkungen sind zu beobachten?
3. Klären aktuelle Leitfragen der Gesetzesfolgenabschätzung darüber hinaus, ob die Regelungen sich sowohl für die Adressat:innen als auch die Verwaltung als praktikabel und anwendbar gezeigt haben und ob das Gesetz in der Folge novelliert oder aufgehoben werden sollte, um die intendierten Wirkungen zu erreichen?
(Baer 2011: 208)

Gassmann und Emrich (2018) als auch die vom BMBF geplante Evaluation der Novellierung des WissZeitVG untersuch(t)en im Schwerpunkt mithilfe quantitativer Analysen das Erreichen der intendierten Ziele (mit einem Fokus auf der vom Gesetzgeber adressierten Verlängerung der Vertragslaufzeiten) und fokussier(t)en dabei eng auf die Novelle des WissZeitVG. Im hier durchgeführten Forschungsprojekt werden dagegen die Veränderungen in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem auf verschiedenen Ebenen in Aggregation betrachtet. Dabei standen intendierte und nicht intendierte Wirkungen der veränderten Governance sowie die Anwendbarkeit der Neuregelungen in der Praxis gleichermaßen im Mittelpunkt. Hierzu kamen vor allem qualitative Methoden zum Einsatz. Im Einzelnen standen dabei folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Welche intendierten und nicht intendierten Auswirkungen gibt es durch die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses? Welche Unterschiede zeichnen sich dabei je nach Hochschule, wissenschaftlichem Profil, Aufgabenbereichen und Art der Befristung ab? Welche Ursachen für nicht intendierte Wirkungen lassen sich identifizieren?
- Wie praktikabel und anwendbar erweisen sich die neuen Regelungen sowohl für die Adressat:innen als auch für die Verwaltung? Inwiefern kommt es durch die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen zu Einschränkungen der in der Wissenschaft erforderlichen Flexibilität und Dynamik? Welche wissenschaftspolitischen Folgen zeichnen sich ab? Welche Unterschiede sind dabei je nach Universität, wissenschaftlichem Profil, Aufgabenbereichen und Art der Befristung abzusehen?
- Welche Rolle spielen die unterschiedlichen Bedingungen und Bedarfe bei der Befristungspraxis im Hinblick auf Haushaltsstellen für Wissenschaftler:innen (enge Anlehnung an Qualifizierung) und Drittmittelforschung (primär befristeter Mittelfluss)?
- Welche Empfehlungen formulieren die Akteur:innen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Reduktion von nicht intendierten Folgen?

3.2 Design und Methoden

Für die Beantwortung der Fragestellungen wurde ein qualitatives Forschungsdesign ausgewählt. Hintergrund ist die vorwiegend quantitative Herangehensweise von Gassmann (2020) und der quantitative Schwerpunkt der laufenden Bundesevaluation zur Novellierung des WissZeitVG. Bei Datenanalysen kommt erschwerend hinzu, dass viele Universitäten inhaltliche Aspekte zu Arbeitsverträgen (Dauer, Befristungsanteile und Befristungsdauer) nur sehr unzureichend und in sehr unterschiedlicher Methodik erfassen. Ferner hat sich mit den coronabedingten kurzfristigen Verlängerungen vieler befristeter Arbeitsverträge ein Sondereffekt für das Jahr 2020 ergeben. Des Weiteren lassen sich die Anwendbarkeit und Praktikabilität sowie intendierte und nicht intendierte Wirkungen der Novellierung des WissZeitVG letztendlich vor allem auf der Ebene konkreter wissenschaftlicher Einrichtungen betrachten. Hierbei wurde der Fokus auf Universitäten gelegt, da diese i. d. R. mehr wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigen und mehr Drittmittel akquirieren als andere Hochschulen.

Aufgrund der hohen Rechtsunsicherheit im Wissenschaftssystem und den Erfahrungen von Gassmann (2020) wurde von einem ursprünglich geplanten komparativen Fallstudiendesign Abstand genommen. Stattdessen wurden auf Basis einer Dokumentenanalyse und einer Datenauswertung des Kodex-Checks der GEW (2021b) insgesamt 30 Universitäten für anonyme Befragungen ausgewählt. Dabei galten folgende Kriterien bei der Fallauswahl:

- Es wurde zunächst eine Liste mit Universitäten erstellt, die bei einer Dokumentenanalyse zum Thema „Lokale Diskurse zum WissZeitVG“ (Presseartikel, Gerichtsurteile, hochschulinterne Veröffentlichungen) Treffer lieferten.
- Ferner wurden Universitäten mit überdurchschnittlich hohen und überdurchschnittlich niedrigen Befristungsquoten der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Liste potenzieller Hochschulen hinzugefügt.
- Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass aus jedem Bundesland mindestens eine Hochschule vertreten ist.
- Bei der auf Basis der angewendeten Kriterien ähnlich gelagerten Fälle hatten größere und drittmittelstarke Universitäten Vorrang bei der Auswahl.

An den 30 für die Expert:inneninterviews ausgewählten Universitäten wurden die Personalstellenleitungen und die Personalräte für Expert:inneninterviews angefragt. Zudem erfolgten Anfragen an die Vertretungen der Gewerkschaften GEW und Verdi in allen 16 Bundesländern. Zur Reflexion der unterschiedlichen Bedingungen und Bedarfe zwischen Qualifizierungs- und Drittmittelbereich wurden pro Universität drei bis sechs drittmittelstarke Bereiche ausgewählt und diese ebenfalls um ein Interview gebeten. Dabei wurden sowohl Professor:innen, Institutsleitungen, Projektleiter:innen als auch Fachbereichsgeschäftsführungen angefragt. Zur Identifikation dienten dabei zum einen Drittmitteldatenbanken und zum anderen die Internetauftritte der einzelnen Universitäten mit den Angaben zu durchgeführten Drittmittelprojekten und Mittelgebern.

Allen Befragten wurde die Möglichkeit eingeräumt, statt eines Interviews auch eine schriftliche Rückmeldung zu geben. Da an einigen Standorten die Interviewbereitschaft sehr gering war, wurden weitere potenzielle Ansprechpartner:innen recherchiert und in einer zweiten Welle angefragt.

Im Verlauf der empirischen Phase konnten zwischen März und Juli 2021 insgesamt 47 Interviews durchgeführt werden, darunter mit sechs Personalstellen, 21 Wissenschaftler:innen und 20 Vertreter:innen von Gewerkschaften und/oder Personalräten. Ferner übermittelten acht Personen eine schriftliche Rückmeldung. An jedem der 30 ausgewählten Standorte hat mindestens ein Interview stattgefunden.

Die Interviews wurden protokolliert und nach den Kriterien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) vor dem Hintergrund der Fragestellungen ausgewertet. Hierbei entstand eine Interviewdatenmatrix, deren anonymisierte Inhalte auf Wunsch auch eingesehen werden können. Die empirischen Ergebnisse werden im nachfolgenden Kapitel 4 dargelegt – ohne jedoch standortbezogene Zuordnungen der Befunde vorzunehmen, da den Interviewpartner:innen Anonymität zugesichert wurde. Lediglich rechtliche Verweise auf Paragraphen einzelner Landesgesetze werden genannt.

4 Empirische Ergebnisse

4.1 Governance der Arbeit an Hochschulen im Wandel

Die Diskussionen um die Arbeitsbedingungen an Hochschulen zielen in der Regel auf das WissZeitVG ab. Auch wahrgenommene Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen werden zumeist vor dem Hintergrund der Reform des WissZeitVG interpretiert (siehe Kapitel 2.4). Dies greift jedoch zu kurz, da es in den 2010er-Jahren eine Vielzahl an Neuregulierungen der Governance der Arbeit im Hochschulsystem gegeben hat – das erste zentrale Ergebnis der Expert:inneninterviews. Die Gleichzeitigkeit der verschiedenen politischen Neuregulierungen auf den Ebenen des Bundes, der Länder und der Hochschulen sowie der Ergebnisse der Rechtsprechung machen es letztendlich statistisch kaum möglich, einen losgelösten Effekt einzelner Maßnahmen nachzuweisen. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse der vom BMBF in Auftrag gegebenen v. a. quantitativ ausgerichteten Evaluation letztlich einen begrenzten Aussagewert haben. Zielführender ist es, die einzelnen Veränderungsprozesse in der Governance der Arbeit an Hochschulen in ihren Wechselwirkungen zu betrachten. Hierzu sind datenbasierte Studien aber kaum geeignet, da der jeweilige Regelungstyp vor der Datenanalyse zu bestimmen wäre – ein in Anbetracht der Vielzahl an zum Einsatz gekommenen Instrumente nicht darstellbarer Arbeitsaufwand. Aus diesem Grund wurde das in dieser Untersuchung gewählte qualitative Design genutzt, um auf der Ebene der betrachteten 30 Standorte das Wechselspiel aus bundes- und landesbezogenen Neuregulierungen sowie hochschulinternen Vereinbarungen zu analysieren. Dabei wird in zwei Schritten vorgegangen. Erstens werden die in den Expert:inneninterviews benannten relevanten Regelungssysteme der Governance der Arbeit an Hochschulen den Ebenen Bund, Land und Hochschule sowie der Rechtsprechung zugeordnet (siehe Tabelle 1). Zweitens sollen im Anschluss Einschätzungen der Befragten zum Verhältnis der verschiedenen Regulierungsbereiche und deren Wirkungen wiedergegeben werden.

Bund

Auf der Bundesebene werden in den Expert:inneninterviews vor allem drei Regulierungsbereiche genannt, die für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen von Bedeutung sind. Dazu zählt erstens die Novellierung des WissZeitVG aus dem Jahr 2016. Allerdings wird dieser Novellierung in der deutlichen Mehrzahl der Gespräche kaum ein Effekt in Bezug auf die in Kapitel 4.3 dargelegten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zugebilligt – höchstens in Dimensionen wie der Verbesserung der Planungssicherheit. Begründet wird dies zumeist mit bestehenden lokalen Regelungen auf Landes- oder Hochschulebene, die entweder schon vor der Novellierung des WissZeitVG bestanden oder ungefähr zur selben Zeit eingeführt wurden. Vereinzelt erkennen Befragte aber an, dass die Novellierung des WissZeitVG die Durchsetzbarkeit von lokalen Kodizes erleichtert habe. Darüber hinaus wird die in mehreren Gesprächen als „Wischiwaschi“ bezeichnete WissZeitVG-Reform in den Interviews vor allem mit nicht intendierten Folgen in Verbindung gebracht, welche ausführlich in Kapitel 4.4 dargelegt werden. Über alle Interviews wird zudem deutlich, dass das WissZeitVG an den einzelnen Hochschulen vor dem Hintergrund verschiedener Leitmotive sehr unterschiedlich ausgelegt wird – diese Differenzen in der Rechtsanwendung werden ausführlich in Kapitel 4.2 behandelt.

Die zweite in zahlreichen Gesprächen behandelte Dimension im Bereich der Bundesregulierung stellt der sog. „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ als Nachfolger des Hochschulpakts 2020 dar (BMBF 2019b). Mit einer dauerhaften Förderung ab dem Jahr 2021 soll insbesondere unbefristetes, mit Studium und Lehre befasstes Hochschulpersonal ausgebaut werden. Jedes Bundesland ist vor diesem Hintergrund angehalten, in einer landesspezifischen Verpflichtungserklärung darzustellen, welche strategischen Ansätze und Schwerpunkte es bei der Verwendung der Mittel aus dem Zukunftsvertrag verfolgt. Die Erklärungen sind sieben Jahre gültig und das Erreichen der Ziele soll sich mithilfe landesbezogen definierter Indikatoren überprüfen lassen. In den Expert:inneninterviews wird der Zukunftsvertrag jedoch sehr ambivalent eingeschätzt. Dies hängt maßgeblich von den konkreten Inhalten der Verpflichtungserklärungen ab. So wird in einigen Bundesländern von den befragten Akteur:innen gelobt, dass in ihrem Bundesland nun konkrete Entfristungsquoten als Zielstellung verfolgt würden, was mittelfristig zu verbesserten Arbeitsbedingungen führen werde. Kritik wird aber an der unterschiedlichen Berechnung der Quoten formuliert, da die Bundesländer bestimmte Beschäftigtengruppen herausrechneten (z. B. Drittmittelbeschäftigte), um die Entfristungsquoten „künstlich“ zu erhöhen. In anderen Bundesländern wird die Verpflichtungserklärung dagegen sehr kritisch gesehen, da sie mit dem Argument der Hochschulautonomie praktisch keine messbaren Zielquoten zur Schaffung von Dauerstellen vorsehe. Insofern wird teilweise vom Zukunftsvertrag als einer „vertanen Chance“ gesprochen. Kontraproduktiv seien zudem die Kürzungen, die viele Bundesländer als Reaktion auf die infolge der Corona-Pandemie gesunkenen Steuereinnahmen bei den Wissenschaftsetats vorgenommen hätten. Die Befürchtung sei, dass in den kommenden Jahren eher Personalkürzungs- statt Entfristungsdebatten geführt würden.

Als drittes Element der Bundesregulierung wird gelegentlich die Exzellenzinitiative genannt. Dies wird mit unterschiedlichen Aspekten begründet. So haben einige Hochschulen im Zuge der Bewerbung um die Exzellenzinitiative konkrete Kodizes für gute Arbeit an den Hochschulen auf den Weg gebracht – die jedoch mittlerweile den Befragten zufolge schon wieder „kalter Kaffee“ seien. An anderer Stelle wird angemerkt, dass der Wegfall der zusätzlichen Exzellenzmittel zu finanziellen Problemen der Hochschule geführt habe, in dessen Folge das Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Hintergrund geraten sei. Insgesamt wurde aber in den Gesprächen deutlich, dass die Exzellenzinitiative eher auf Reputation und Forschung an den Universitäten und weniger auf den Aspekt der guten Arbeit abzielt.

Länder

Die Rolle der Bundesländer in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem ist bisher im Diskurs kaum ausgeleuchtet. Insofern überraschen die Befunde der Expert:innengespräche, dass ausgerechnet auf der Landesebene die meisten Steuerungsinitiativen berichtet wurden. Dazu zählen erstens die Aktivitäten der Länder unter dem Schlagwort „Kodex für Gute Arbeit“. Hier haben einige Bundesländer unter Beteiligung von gewerkschaftlichen Akteur:innen und Hochschulen etwa ab Mitte der 2010er-Jahre landesbezogene Richtlinien formuliert, welche darauf abzielten, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern. Hierzu zählen z. B. die Länder Bayern, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen. Die jeweiligen Regelungen unterscheiden sich dabei in Bezug auf Detailgrad und Verbindlichkeit (vgl. Steidten 2017 und Kapitel 2.3). Teilweise wird auch die Konkretisierung auf der Ebene der Hochschulen vorgeschrieben (siehe Kodex Sachsen und Bremen). Die Wirkungskraft derartiger Regelungen wird in den Interviews sehr ambivalent eingeschätzt. So sehen viele Befragte in der Tendenz eher wenige bis keine Auswirkungen und wiederholt fiel auf, dass den Interviewpartner:innen aus der Forschung diese Regelungen zum Teil völlig unbekannt waren. In diesem Zusammenhang wurde aber die Notwendigkeit eines durchsetzungstarken und an den Verfahren beteiligten Personalrats als Bedingung zur Umsetzung der Kodizes deutlich. Für Personalräte könne so ein Kodex ein „gutes Handwerkszeug“ und eine „Argumentationshilfe gegen Professor:innen“ sein. So formuliert eine Professorin in einem Interview, dass sie sich an die Vorgaben zur Befristungsdauer halte, da sie ansonsten „ihre Freizeit im Personalrat verbringen könne“. In Einzelfällen gehen jedoch auch konkrete hochschulbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Dauerstellenkonzepte, Mindestvertragslaufzeiten bei Erstverträgen, Finanzierung von Elternzeitverlängerungen bei Qualifizierungsverträgen bei Drittmittelprojekten) auf diese Landeskodizes zurück.

Das jeweilige Landeshochschulgesetz stellt die zweite wiederholt genannte Regelungsebene im Hoheitsbereich der Länder dar. Hier gab es ebenfalls in vielen Bundesländern Reformen, die unter einem Leitmotiv der guten Arbeit auch auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzielten. Dabei wird zwischen mehreren Ansätzen unterschieden: So gibt es wie im Fall der Freien und Hansestadt Hamburg die Möglichkeit, den landesweiten Kodex für gute Arbeit („Code of Conduct“) als Paragraf des Landeshochschulgesetzes (siehe § 28 HmbHG) verbindlich auszugestalten. Die Bundesländer Saarland (§ 44 Abs. 4 SHSG), Brandenburg (§ 49 Abs. 1 BbgHG) und Mecklenburg-Vorpommern (§ 66 Abs. 3 LHG M-V) haben zwar keinen Kodex als Bestandteil ihres Hochschulgesetzes implementiert, sehen dafür aber Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifizierungserstverträgen (im Saarland ein Jahr, in Brandenburg zwei Jahre und in Mecklenburg-Vorpommern sogar drei Jahre) vor. Allerdings bezweifeln einige Befragte, ob die Bundesländer im Rahmen ihrer Landesgesetzgebung Mindestvertragslaufzeiten gesetzlich normieren dürfen oder ob dies in den Kompetenzbereich des Bundes oder der Tarifparteien fällt. Ferner haben einzelne Länder in ihrem Landeshochschulgesetz vorgeschrieben, dass alle Hochschulen im jeweiligen Bundesland unter Beteiligung aller maßgeblichen Gruppen Richtlinien für gute Beschäftigungsbedingungen erlassen müssen (§ 5 Abs. 6 ThürHG und § 33 HSG LSA). Der Landeskodex Nordrhein-Westfalens geht zudem auf den ehemaligen § 34a des HG NRW zurück. Dort waren 2014 die Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium durch die Regierung von SPD und Bündnis 90/Die Grünen verpflichtet worden, einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen zu erarbeiten, welcher den berechtigten Interessen des Personals der Hochschulen an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung trage. Nachdem dieser Kodex seit 2016 vorlag, und es in NRW 2017 zum Regierungswechsel kam, wurde der Paragraf 2019 von der neuen CDU-/FDP-Landesregierung ersatzlos gestrichen und mit ihm die Pflicht, den Kodex zu evaluieren und fortzuschreiben. Der Bremer Rahmenkodex ist in § 14a BremHG festgeschrieben, inklusive des Auftrags, diesen zu evaluieren und fortzuschreiben – ein Prozess, der zum Zeitpunkt dieser Studie gerade stattfand.

Eine weitere Einflussmöglichkeit auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im Landeshochschulgesetz stellen die sog. Personalkategorien dar. Hierbei gibt es den Expert:inneninterviews zufolge momentan in mehreren Bundesländern Aktivitäten, mehr unbefristete Personalkategorien im Gesetz zu implementieren. Andere Länder (z. B. § 3 Abs. 1 NHG) verpflichten ihre Hochschulen, den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen, insbesondere an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen an möglichst langen Laufzeiten, angemessen Rechnung zu tragen. In den Expert:innen-

gesprächen werden solche Formulierungen jedoch als völlig irrelevant für die Einstellungspraxis an Hochschulen bewertet, solange die Finanzierungssystematik im Wissenschaftssystem nicht verändert werde. Auch werde die Frage der Personalkategorien in den betreffenden Ländern eher auf die Schaffung von vergleichsweise unattraktiven Hochdeputatsstellen zugespielt, bei der eine Einheit von Forschung und Lehre nicht vorgesehen sei. Als positives Beispiel wird auf das Bremer Hochschulgesetz verwiesen, welches vielfältige Kategorien (z. B. wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Dienstleistung) vorsieht, die auch mit entfristeten Beschäftigungsverhältnissen einhergehen können. Das neue Berliner Hochschulgesetz versucht hier, einen Schritt weiterzugehen, indem Personalkategorien mit Entfristungsoptionen verknüpft werden: So sieht der neu formulierte § 100 Abs. 6 BerlHG vor, dass mit wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen eine Anschlusszusage auf eine unbefristete Stelle vereinbart werden kann, wenn diese ihr Qualifizierungsziel erreichen. Aus dieser Kann-Regel wird jedoch eine verbindliche Vorgabe, wenn die Wissenschaftler:innen bereits promoviert sind und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit handelt.

Auf drei weiteren eher am Rande erwähnten Regelungen sei abschließend noch hingewiesen. So enthalten einzelne Landeshochschulgesetze prozentuale Vorgaben für die Zeit, die Beschäftigte in der Qualifizierung für eben diese mindestens zur Verfügung haben müssen (z. B. ein Umfang von einem Drittel der Arbeitszeit in § 31 Abs. (4) NHG, § 44 Abs. 4 SHSG und § 66 Abs. 3 LHG M-V) oder sogar der Hälfte der Arbeitszeit (z. B. in § 100 Abs. 4 BerlHG bzw. in § 66 Abs. 4 LHG M-V bei Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens einer halben Stelle), was jedoch in der Praxis der Hochschulen schwer durchzusetzen sei und daher in Expert:inneninterviews auch als „Farce“ oder „Symbolik“ bezeichnet wurde. Ein anderer Aspekt stellt das Verbot einzelner Landeshochschulgesetze zur Entfristung von drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen dar (z. B. § 46 Abs. 4 SächsHSFG), was der Entfristung langjährig in Drittmittelprojekten Beschäftigter klar entgegenstehe. Der letzte Punkt betrifft wissenschaftliche Hilfskräfte. Hier wurde wiederholt beklagt, dass die meisten Landeshochschulgesetze noch immer die Option enthalten, dass Personal mit einem Hochschulabschluss als Hilfskraft beschäftigt werden kann. In der Praxis würden so Promovierende zu Niedriglöhnen als wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt. Lobend wird in einem Expert:innengespräch wiederum das Bremer Hochschulgesetz genannt, das eine solche Möglichkeit nicht vorsehe. Der entscheidende Unterschied ist, dass in Bremen die Beschäftigung als studentische Hilfskraft ein paralleles Studium voraussetzt (siehe § 27 BremHG), in anderen Bundesländern (siehe z. B. § 64 Abs. 1 HochSchG RP) können dagegen auch Personen mit einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium als Hilfskräfte eingestellt werden.

Neben den jeweiligen Landeshochschulgesetzen erweisen sich auch die Personalvertretungsgesetze der Länder als wichtiger Teil der Governance der Arbeit im Hochschulbereich. Dabei zeigte sich in den Expert:innengesprächen auf der Ebene der Personalräte eine erhebliche Diskrepanz in Bezug auf die Rechte dieser Kollektivorgane bei der Befristung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen. Auf der einen Seite gibt es Personalräte, welche verpflichtend bei jeder Neueinstellung und Wiederbefristung von wissenschaftlichem und akzessorischem Personal beteiligt werden müssen und die ausführlich über die verschiedenen Interpretationen des WissZeitVG und die Anwendung von Kodizes berichten konnten. Dabei fiel auf, dass diese Regelungen in Teilen in den vergangenen Jahren durch politische Reformen bewusst erweitert wurden (z. B. in Niedersachsen 2016). Auf der anderen Seite ließen sich aber Personalräte ohne jegliche Mitspracherechte bei Befristungen finden, welche mit dem Interviewleitfaden komplett überfordert waren und wiederholt darauf verwiesen, „keine Verträge zu sehen“. Exemplarisch für diesen Gegensatz sei hier auf die Personalvertretungsgesetze von Niedersachsen und Baden-Württemberg hingewiesen. So ergibt sich aus § 65 Abs. 2 Nr. 1 und 4 in Verbindung mit § 105 Abs. 5 NPersVG, dass der Personalrat an niedersächsischen Hochschulen für Fragestellungen der Neueinstellung, Befristung und Wiederbefristung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mitbestimmungspflichtig ist. In Baden-Württemberg schließt dagegen § 99 Abs. 2 LPVG selbst die eingeschränkte Mitbestimmungspflicht bei der Einstellung, Zeit- und Zweckbefristung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an Hochschulen aus. Vor dem Hintergrund dieser Differenzen sind die Personalräte an deutschen Hochschulen sehr unterschiedlich in der Lage, sich für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals einzusetzen. Zwischenformen stellen Varianten dar, in denen die Beteiligungsrechte des Personalrats nur auf Antrag der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gelten (siehe z. B. § 81 SPersVG oder § 82 Abs. 1 Sächs-PersVG). Aus der Praxis der Personalräte wird aber geschildert, dass diese Beteiligung nur selten eingefordert werde, da es den Mitarbeiter:innen an den entsprechenden Informationen fehle oder nicht selten würden sogar Gerüchte gestreut, dass eine Personalratsbeteiligung von Nachteil sei, weil das Einstellungsverfahren dadurch länger dauere.

Eine andere Form der Landesregulierung stellen Zielvereinbarungen zwischen den Bundesländern und Hochschulen dar. Hier ließen sich in den Expert:innengesprächen wiederholt Hochschulen finden, die davon berichteten, dass der Grundsatz der guten Arbeit in den vergangenen Jahren Eingang in die Vereinbarungen zwischen den Wissenschaftsministerien und den jeweiligen Hochschulen gefunden haben. Dies kann entweder in Form von konkreten Zielvereinbarungen (z. B. hinsichtlich der Befristungsquote oder der Erarbeitung eines Rahmenkodex) im Kontext der Hochschulfinanzierungsverträge (Aufnahme von Leitlinien für gute Arbeit), im Rahmen eines landesweiten Hochschulpakts oder durch die Vorgabe von allgemeinen Hochschulentwicklungsplänen erfolgen. Allerdings wird

wiederholt beklagt, dass diese Steuerungsform bisher keine Sanktionen für den Fall vorsehe, dass die Ziele nicht erreicht würden. Auch hier benutzten mehrere Expert:innen die Formulierung „Wischiwaschi“ und beklagten, dass derartige landesbezogene Aktivitäten bislang wirkungslos gewesen seien.

Als Vorstufe zu vielen der geschilderten Formen der Neuregulierung ließen sich in den Expert:inneninterviews sog. Dialogprozesse zum Thema „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aufzeigen. Die konkrete Wirkung blieb dabei aber noch offen – so die Befragten. Aufgrund der unterschiedlichen Vorstellungen gewerkschaftlicher Akteure und der Hochschulleitungen in Verbindung mit der nicht gleichberechtigten Besetzung der beratenden Gremien (Überrepräsentation der Hochschulleitungen) wird zudem infrage gestellt, inwiefern solche „Demokratieexperimente“ zielführend für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft seien.

Auf einen ergänzenden Aspekt, nämlich mögliche Regelungen im Rahmen der Tarifverträge, sei noch abschließend hingewiesen. So versucht die GEW Hessen im Rahmen der Tarifvereinbarungen für den öffentlichen Dienst derzeit Höchstbefristungsquoten für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen durchzusetzen – mit bis zum Zeitpunkt der Berichtslegung offenem Ausgang. Laut Sprecher der hessischen Wissenschaftsministerin ist eine solche Regelung aber vorstellbar, denn die Tarifparteien können für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den vorgesehenen Fristen abweichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festlegen (FR 2021). Dies erfolge beispielsweise bereits bei den Lehrer:innen.

Hochschulen

Auf der Ebene der 30 betrachteten Hochschulen gab es bei etwa zwei Drittel der Fälle lokale Kodizes in Form von Leitlinien, Richtlinien, Empfehlungen, Verwaltungsvorschriften, Grundsätzen oder Rundschreiben. Die Mehrzahl davon entstand in den Jahren 2015 und 2016 – also vor Inkrafttreten der Novellierung des WissZeitVG. Wie im vorherigen Abschnitt aufgezeigt wurde, war die Erarbeitung solcher Kodizes zum Teil durch die Länder vorgegeben. Teilweise existierten lokale Regelungen jedoch schon vor Inkrafttreten eines Landeskodex und gingen zum Teil dann auch schon inhaltlich darüber hinaus. Dabei zeigen sich zwei zentrale Leitmotive für die Erstellung von lokalen Kodizes: Das erste Leitmotiv zielt darauf ab, die Hochschule als guten Arbeitgeber im Fachkräftewettbewerb zu positionieren. Das zweite Leitmotiv ist dagegen eher darin begründet, durch rechtliche Klarstellungen Unsicherheiten zu reduzieren und somit Risiken für Entfristungsklagen zu reduzieren.

Wie bei Steidten (2017) und in Kapitel 2.3 zu entnehmen ist, unterscheiden sich die lokalen Kodizes in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung und in der Verbindlichkeit erheblich. So gibt es Regelungen, die eher allgemein gehalten sind und für den wissenschaftlichen Mittelbau kaum von Relevanz sind. Manche Kodizes enthalten zudem eher Formulierungen in Bezug auf Angebote der Personalentwicklung (Fortbildung, Coaching, Arbeits- und Gesundheitsschutz). Andere betrachtete Kodizes lehnen sich stark an das WissZeitVG an und bestätigen dessen allgemeine Interpretation (Qualifizierungsbegriff, angemessene Vertragslaufzeiten, bei Projekten entspricht die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit). Wiederum andere Kodizes gehen über das WissZeitVG hinaus und regeln konkrete Mindestvertragslaufzeiten (z. B. zwei oder drei Jahre bei Erstverträgen auf Haushaltsstellen; Anschlussverträge mit einer Dauer von ein oder zwei Jahren, Mindestvertragslaufzeit in anderen Fällen bei 12 Monaten), sehen die Ausarbeitung von Dauerstellenkonzepten vor, konkretisieren den Qualifizierungsbegriff, favorisieren eine Befristung nach § 2 Abs. 1 gegenüber einer Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG und geben Hinweise zur Ausgestaltung der familienpolitischen Komponente. In Bezug auf die Wirksamkeit dieser lokalen Kodizes geben die Befragten analog zu den Landeskodizes sehr unterschiedliche Einschätzungen ab. So würden einige Leitlinien nicht herangezogen, seien freiwillig („Goodwill“) oder seien nicht relevant, während andere das Verhältnis von Personalrat, Personalstelle und Fachbereichen bzw. Instituten maßgeblich regelten und zu konkreten Verbesserungen vor Ort geführt hätten.

Akteure aus der Forschung kritisieren eher die Zunahme von Bürokratie und bezeichnen einige der Regelungen als „weltfremd“ für die Drittmittelforschung. Eine besondere Form des Kodex stellt die Leitlinie der TU9 dar. Dabei handelt es sich um eine aus dem Jahr 2015 stammende für neun deutsche Technische Universitäten gemeinsam geltende Leitlinie für attraktive Beschäftigungsverhältnisse, in der auch Hinweise in Bezug auf Vertragslaufzeiten, Befristungsgründe und die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse formuliert werden. In den Expert:inneninterviews an TU9-Hochschulen waren die Regelungen jedoch weitgehend unbekannt.

Eine besonders formalisierte Variante des Kodex stellt die Dienstvereinbarung dar, die es an zwei betrachteten Hochschulen gab. Hierbei schließen Hochschule und Personalrat konkrete und verbindliche Vereinbarungen zur Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ab. In einem Fall regelte die Dienstvereinbarung, dass der Personalrat nicht am Verfahren beteiligt werden muss, wenn bestimmte zuvor ausgehandelte Kriterien (z. B. Vertragsdauer) erfüllt sind. In dem zweiten Fall sah die Dienstvereinbarung konkrete Mindestvertragslaufzeiten bei Erstverträgen vor.

Rechtsprechung

Wie in Abschnitt 2.3 bereits erläutert wurde, hat die Rechtsprechung der vergangenen Jahre erheblichen Einfluss auf die Umsetzung des WissZeitVG an den Hochschulen. Generell „puste die Rechtsprechung der befristeten Beschäftigung den Wind ins Gesicht“, stellt dabei eine befragte Personalstelle fest. In den Expert:inneninterviews werden punktuell diese Unsicherheiten deutlich. Das betrifft die Fragestellung, inwieweit die Regelungen der § 2 Abs. 2 und 3 europarechtswidrig seien, da sie unter bestimmten Bedingungen (Drittmittel, Stellenumfang unter 25 Prozent) eine unbefristet häufige Befristung ermöglichen. In vielen Gesprächen zeigt sich zudem, dass es große Unsicherheiten in Bezug auf den Qualifizierungsbegriff und eine der Qualifizierung angemessenen Vertragslaufzeit gibt. Diese Verunsicherung wird nach dem Urteil des LAG Köln aus 2020 weiter zunehmen. Auch der Aspekt der Daueraufgaben als ein möglicher Klagegrund wird wiederholt benannt. Aus diesem Grund würden Verträge zunehmend gründlicher geprüft. Des Weiteren sind auch Vertragsaufstockungen mittlerweile zum Teil mit hoher Unsicherheit verbunden, da auch hier die rechtlichen Grundlagen nicht immer klar sind und Sorgen vor einer Entfristungsklage bestehen. Auch die Folgen von Aufstockungen für Urlaubsansprüche könnten einer Befragten zufolge in der Zukunft das Thema noch komplizierter werden lassen. Große Unklarheiten bestehen ferner hinsichtlich der von Arbeitsgerichten verwendeten Drittmittelbegriffe.

Tabelle 1: Governance der Arbeit im Hochschulbereich

Bund	Länder
<ul style="list-style-type: none"> • WissZeitVG • Zukunftsvertrag Studium und Lehre • Exzellenzinitiative 	<ul style="list-style-type: none"> • Kodex für gute Arbeit • Landeshochschulgesetz • Personalvertretungsgesetz • Finanzierungs-/Zielvereinbarungen • Hochschulentwicklungspläne • Dialogprozesse gute Arbeit • Tarifverträge
Hochschulen	Rechtsprechung
<ul style="list-style-type: none"> • Kodex für gute Arbeit (Leitlinien/Richtlinien/Empfehlungen/Verwaltungsvorschriften/Grundsätze/Rundschreiben) • Leitlinien der TU9 • Vertragliche Vereinbarungen (Dienstvereinbarungen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kettenbefristung • Qualifizierungsbegriff • Daueraufgaben • Aufstockungen • Drittmittelbegriff

Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Rechtsanwendung in der Hochschulpraxis

Als eine Folge der verschiedenen Regulierungsinstrumente und der dadurch zum Teil entstandenen Unsicherheit bestehen im Vergleich der 30 betrachteten Standorte erhebliche Differenzen bei der Rechtsanwendung des WissZeitVG bzw. TzBfG. Somit besteht der zweite zentrale Befund dieser Studie darin, dass hinsichtlich verschiedener Aspekte stark unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen (siehe Tabelle 2). Dies macht deutlich, dass die rechtlichen Grundlagen für die Beschäftigung des wissenschaftlichen und akzessorischen Personals in ihrer derzeitigen Form keine rechtssicheren Rahmenbedingungen darstellen. Hier wird erheblicher Reformbedarf gesehen. In der Tendenz zeigt sich dabei ein Nordost-Südwestgefälle der betrachteten Hochschulen. Insbesondere in Bayern und Baden-Württemberg deuten sich bisher eher großzügige Interpretationen des WissZeitVG bzw. TzBfG unter Ignoranz möglicher Klagerisiken an – auch weil weniger ein „Geld-, sondern viel mehr ein Personalmangel“ bestehe. Betrachtete Hochschulen im Norden und Osten Deutschlands fallen dagegen durch sehr starke Restriktionen bei der Rechtsanwendung auf. Begründet wird dies in der Regel mit dem Versuch, mögliche Klagerisiken zu vermeiden. Zwei Bundesländer seien noch herausgehoben: In den in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen geführten Expert:innengespräche wurden zwar die Risiken der Rechtsanwendung durchaus ähnlich wie in vielen anderen Bundesländern reflektiert, allerdings werden mögliche finanzielle Folgen einer erfolgreichen Entfristungsklage dort stärker als in anderen Ländern in den Verantwortungsbereich der jeweiligen Fachbereiche und Institute verlagert. In

NRW wird das durch die Budgetierung der Hochschulen vergleichsweise unproblematisch bewertet. In Niedersachsen funktioniert das bislang anscheinend nur aufgrund einer geringen Klagebereitschaft.

Nachfolgend werden die auf Basis der Expert:inneninterviews ermittelten Dimensionen unterschiedlicher Rechtsanwendungen ausführlich dargelegt:

(1) Qualifizierungsbegriff

Vor dem Hintergrund der ersten Gerichtsurteile und der Literatur ist es wenig überraschend, dass sich in den Expert:inneninterviews sehr unterschiedliche Auffassungen zum Qualifizierungsbegriff finden lassen. Insgesamt konnten in dieser Kategorie fünf verschiedene Subtypen festgestellt werden.

- Variante 1: Strikte Verengung des Qualifizierungsbegriffs auf die Formalqualifikationen Promotion und Habilitation: Diese Variante war in den Gesprächen sehr selten und zumindest bei Postdocs wurden in Einzelfällen auch Ausnahmen zur Habilitation als Qualifizierungsziel zugelassen.
- Variante 2: Fokus auf Formalqualifikationen: Diese Variante wurde in den Interviews zwar wiederholt genannt, aber ist in der Summe dennoch eher die Ausnahme. Im Kern geht es darum, dass in beiden Qualifizierungsphasen die Formalqualifikationen als Ziel angestrebt werden. Gleichzeitig werden jedoch jeweils auch andere Begründungen zugelassen.
- Variante 3: Fokus auf Promotion in der 1. Qualifizierungsphase, diverse Qualifizierungsziele („bunter Strauß“) für Postdocs: Diese dritte Variante wurde vielfach genannt. Zentrales Merkmal ist die Unterscheidung des Qualifizierungsbegriffs zwischen den beiden Qualifizierungsphasen. In der ersten Phase steht die Formalqualifikation der Promotion im Zentrum, in der zweiten Phase sind hingegen vielfältige Ziele möglich. Dazu zählen u. a. Projektakquisen und -bearbeitungen, Veröffentlichungen, Weiterbildungen.
- Variante 4: Weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen, aber mit der Vorgabe stetig neuer Ziele: Auch die vierte Variante zeigte sich in den Interviews vergleichsweise häufig. Zentraler Begriff ist das Wort „Kreativität“, denn es müssen im Verlauf der Qualifizierungsphasen immer neue Zielstellungen formuliert werden. Dabei ist mitunter allen Beteiligten klar, dass diese frei erfunden sind. Teilweise ist für die Formulierung der fantasiereichen Worthülsen separates Personal abgestellt.
- Variante 5: Weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen mit Wiederholungsmöglichkeiten der Ziele: Diese fünfte Form ist wieder eher selten zu finden. Sie ist inhaltlich der vierten Variante sehr nah. Einziger Unterschied ist, dass die „kreativen Formulierungen“ auch identisch für mehrere Befristungen hintereinander zum Einsatz kommen können.

Insgesamt wurde in den Interviews deutlich, dass insbesondere die Varianten drei bis fünf der Qualifizierungsverständnisse mit zum Teil sehr fragwürdigen Methoden der Qualifizierungsbegründung einhergehen können. Hierbei äußerten Akteur:innen aus der Forschung Formulierungen wie „zum Flunkern gezwungen“ oder „alle Vorgaben lassen sich mit einem Absatz umgehen“. Andere Befragte gaben in Bezug auf die Umsetzung kurzer Arbeitsverträge (z. B. bei Verlängerungen, kurzen Projekten, Übergangsverträgen) an, dass sie hierfür „ihre Methoden“ hätten, die sie aber nicht näher ausführen wollten. Bestehen diese Umgehungsstrategien jedoch nicht, so fallen die in Kapitel 4.4 geschilderten nicht intendierten Effekte (v. a. Einschränkungen in der Forschung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Bürokratiezunahme) deutlich stärker aus als in den Fällen, in denen „Tricks“ zur Anwendung kamen.

Kritik kam ferner an der Ausklammerung des Wissenschaftsmanagements aus dem Qualifizierungsbegriff. Wie solle eine Qualifizierung für das Wissenschaftsmanagement erfolgen, wenn dieses kein offizielles Qualifizierungsziel darstelle?

(2) Verhältnis § 2 Abs. 1 zu § 2 Abs. 2 WissZeitVG

Die Ergebnisse von Gassmann (2020) zeigten bereits, dass der § 2 Abs. 2 WissZeitVG – vom Gesetzgeber eigentlich zur Schaffung von mehr beschäftigungsrechtlicher Flexibilität in der Drittmittelforschung im Gesetz verankert – in der Praxis der Hochschulen in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren hat. Diese Befunde werden auch in den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Expert:inneninterviews klar bestätigt. Allerdings zeigen sich im Verhältnis von Qualifizierungs- (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) und Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) an den betrachteten 30 Standorten durchaus verschiedene Differenzen in der Rechtsanwendung. Festgehalten werden kann aber, dass in der deutlichen Mehrheit der betrachteten Fälle eine Befristung nach § 2 Abs. 1 auch bei der Finanzie-

rung der Stelle aus Drittmitteln Vorrang vor einer Befristung nach § 2 Abs. 2 hat. Dies wird in der Regel mit zwei verschiedenen Argumenten begründet: Erstens sei die Qualifizierungsbefristung mit besseren Arbeitsbedingungen verbunden, da z. B. Verlängerungsoptionen bei Elternzeit, Krankheit oder infolge der Corona-Pandemie an den § 2 Abs. 1 angeknüpft sind. Viele Kodizes empfehlen deshalb im Zweifel, die Qualifizierungsbefristung auch in der Drittmittelforschung zu bevorzugen. Hierbei zeigt sich aber in den Expert:inneninterviews, dass die Finanzierung der Verlängerungsoptionen nicht immer geklärt ist – selbst in Hochschulen mit dem Label „Familienfreundlichkeit“. So wird zwar zumeist auf die Drittmittelgeber verwiesen, gleichzeitig aber eingeräumt, dass – bis auf vereinzelte Ausnahmen (DFG) – nur wenige Mittelgeber entsprechende Regelungen vorsehen.

Entsprechend ist in der deutlichen Mehrzahl der Fälle der jeweilige Fachbereich bzw. das jeweilige Institut aufgefordert, die Mittel für eine Verlängerung, z. B. bei Elternzeit, in Drittmittelprojekten aufzubringen, wenn der/die wissenschaftliche Mitarbeiter:in nach § 2 Abs. 1 angestellt ist. Nicht immer gelingt das problemlos. Dabei deutet sich eine Genderproblematik an: Fachbereiche v. a. in den Gesellschaftswissenschaften seien finanzschwächer, hätten aber gleichzeitig einen höheren Anteil von Frauen, die im Schnitt längere Elternzeiten in Anspruch nehmen. Naturwissenschaftliche Fachbereiche sehen bei der Finanzierung von Verlängerungsoptionen dagegen eher weniger Probleme, oftmals seien es nur wenige Monate und die notwendigen Mittel dafür ließen sich aufbringen. An einigen Hochschulen wurden jedoch bereits Fondslösungen auf den Weg gebracht, sodass die Zentralverwaltung die Gelder aufbringt, wenn die Fachbereiche bzw. Institute das nicht schaffen. Zweitens verbinden viele Hochschulen mit dem § 2 Abs. 2 mehr Rechtsunsicherheit, da ungeklärt scheint, ob das Versprechen der unbefristet wiederholbaren Befristung bei Finanzierung durch Dritte nach der laufenden Rechtsprechung zum Thema Kettenbefristung noch Bestand hat. Allerdings wurde nur selten angegeben, dass der Vorrang der Qualifizierungsbefristung ausnahmslos sei. Als Ausnahmen gelten:

- ausdrücklicher Wunsch der Beschäftigten,
- Erreichen der Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG,
- fehlende Bereitschaft des Drittmittelgebers, im Falle einer Elternzeit des Beschäftigten die Verlängerungsoption zu finanzieren bzw. das Projekt kostenneutral zu verlängern,
- Vorrang von § 2 Abs. 2 bei Postdocs, da dort Rechtsunsicherheiten in Bezug auf den Qualifizierungsbegriff gesehen werden.

Interessant ist jedoch, dass eine Minderheit der Befragten auch einen klaren Vorrang der Drittmittelbefristung beschrieb. Die Gründe waren hier, dass der § 2 Abs. 2 keine komplizierten Qualifizierungsbegründungen erfordere, dass keine Finanzierungsunsicherheiten beim Eintreten von Verlängerungsoptionen wie einer Elternzeit entstünden und dass eine Drittmittelbefristung auch bei Erreichen der Höchstbefristungsdauer noch möglich sei und daher gleich von Beginn an Vorrang habe.

Aus der vorrangigen Anwendung des § 2 Abs. 1 für Drittmittelprojekte ergibt sich den Interviewergebnissen zufolge noch eine weitere Problematik: So ist bei Einstellungen in Drittmittelprojekten in der Regel die Ausschöpfung der finanziellen Ressourcen das ausschlaggebende Kriterium für das Vertragsende. Diese Argumentation genügt jedoch den meisten Personalstellen nicht für eine Qualifizierungsbefristung. Entsprechend beklagen sich viele Befragte aus der Forschung über den zusätzlichen Begründungsaufwand. Hier sei zum Teil wieder „Kreativität“ gefordert. Insbesondere an Hochschulen mit einem Fokus auf formale Qualifizierungsziele fallen die Hürden für die Einstellung in diesen Fällen recht hoch aus, insbesondere wenn die Projektdauer vergleichsweise kurz ist. Für diese Konstellationen wird deutlich, dass aus einem für die Beschäftigten zwar sinnvollen Vorrang des § 2 Abs. 1 in Verbindung mit dem Qualifizierungsbegriff jedoch erhebliche Schwierigkeiten für die Drittmittelforschung resultieren können – im Extremfall die Nichtdurchführung des Projekts.

Nicht nur in Bezug auf das Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung, sondern auch in Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung der Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ergeben sich in den Expert:inneninterviews erhebliche Differenzen. Der erste Aspekt stellt die maximale Häufigkeit einer Drittmittelbefristung dar. Dabei gibt es den Expert:inneninterviews zufolge unter den 30 befragten Hochschulen einige wenige, welche die Nutzung des § 2 Abs. 2 auf einen Vertrag oder auf maximal drei bis sechs Verträge in einem Zeitraum von ca. drei bis vier Jahren beschränkt haben. Die Mehrheit der Befragten schildert aber, dass eine solche Befristung bisher theoretisch unbeschränkt möglich sei. Dabei muss allerdings erwähnt werden, dass einige Hochschulen die Nutzung des § 2 Abs. 2 an Bedingungen geknüpft haben, die darauf abzielen, die mit einer Drittmittelbefristung verbundenen Klagerisiken zu reduzieren. Hierbei wurden erwähnt:

- Übernahme des finanziellen Risikos einer Entfristungsklage durch den Fachbereich bzw. das Institut (z. B. durch eine Ausfallbürgschaft),
- Hinterlegen einer unbefristeten (freien) Haushaltsstelle als Sicherheit für den Fall einer erfolgreichen Entfristungsklage.

Diese Punkte machen die Verwendung der Drittmittelbefristung an den entsprechenden Standorten zunehmend unattraktiv. Hinzu kommen unterschiedliche Definitionen des Drittmittelbegriffs, welche die Verwendung des § 2 Abs. 2 einschränken. Hier zeigte sich in etwa der Hälfte der Fälle eine Verengung der Bezeichnung Drittmittel auf Mittel, die nicht von öffentlichen Mittelgebern aus dem jeweiligen Bundesland stammen. Solche Forschungsgelder wurden an diesen Standorten entweder als Zweitmittel oder Sondermittel des Haushalts bezeichnet und rechtfertigten dann keine Verwendung des § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Begründet wurde dieses Vorgehen mit möglichen Klagerisiken. In der anderen Hälfte der befragten Standorte war eine solche Differenzierung nicht bekannt. Dort zählten auch Mittel der Forschungsförderung oder der Auftragsforschung, die von Landesbehörden stammten, als Drittmittel im Sinne des § 2 Abs. 2 WissZeitVG.

Aus den geschilderten Schwierigkeiten bei der Anwendung der Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung resultiert, dass an einigen Hochschulen auch das TzBfG für Wissenschaftler:innen als „Notlösung“ zur Anwendung kommen kann, in seltenen Fällen auch sachgrundlose Befristungen.

(3) Aufstocken befristeter und unbefristeter Stellen

Viele Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sind in Teilzeit. Das trifft sowohl auf Qualifizierungsstellen als auch auf Stellen in der Drittmittelforschung zu. Aus diesem Umstand heraus ist das Aufstocken von Teilzeitstellen an der Tagesordnung. Dabei werden Haushalts- und Drittmittelstellen kombiniert, um Beschäftigten Einblicke in Forschung und Lehre zu gewähren. Oder Mitarbeiter:innen erhalten die Möglichkeit, in kleineren Forschungsprojekten ihr Stellenvolumen (und damit ihr Einkommen) zu erhöhen. Zudem ergeben sich durch die unterschiedlichen Laufzeiten von Forschungsprojekten jeweils Überschneidungen, die ebenfalls zu befristeten Aufstockungen von Arbeitsverträgen führen. Die Interviews an den 30 Hochschulen haben gezeigt, dass in der einen Hälfte der Expert:inneninterviews noch keine Einschränkungen in Bezug auf das Aufstocken beschrieben wurden (außer die Angabe einer Begründung – was jedoch problemlos sei). Die andere Hälfte der Befragten gibt aber an, dass das zeitlich befristete Erhöhen des Erwerbsumfangs an ihrem Standort zunehmend als Risiko wahrgenommen und deshalb mit Einschränkungen verbunden werde. Ein weiteres Argument von Hochschulen für die Reglementierung der Aufstockungspraxis sei zudem die Begrenzung des Verwaltungsaufwands aufseiten der Personalverwaltung und des Finanzcontrollings. Die vorgenommenen Restriktionen unterscheiden sich dabei aber so erheblich, dass keine Typisierung deutlich wird wie beim Umgang mit Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung. Die Befragten verweisen auf deutlich widersprüchliche Regelungspraxen, was zeigt, dass auch die Regelungsstrukturen in diesem Bereich zunehmend nicht mehr als rechtssicher eingeschätzt werden. Insgesamt lassen sich folgende Rechtsauffassungen feststellen:

- Aufstockungen sind möglich, sollen aber nach Möglichkeit unterlassen werden, da diese ein Klagerisiko darstellen.
- Aufstockungen von befristeten Verträgen sind möglich, Aufstockungen von unbefristeten Verträgen sind dagegen nicht mehr möglich.
- Aufstockungen sind nur möglich, wenn sich die Tätigkeiten klar unterscheiden (z. B. Wissenschaft und Administration).
- Aufstockungen sind innerhalb des bestehenden Arbeitsvertrags möglich. Dabei wird die Einheit des Vertrags betont.
- Aufstockungen sind nur nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG möglich, weil die Abgrenzung verschiedener Qualifizierungsziele bei Aufstockungen für problematisch eingeschätzt wird.
- Aufstockungen sind nur in einem unerheblichen Umfang möglich. Das wird angenommen, wenn der zusätzliche Stellenumfang maximal die Hälfte des bestehenden Arbeitsvertrags umfasst.
- Aufstockungen werden nur bei einer begrenzten Anzahl an Kostenstellen zugelassen.

- Unsichere Aufstockungen werden nur zugelassen, wenn der jeweilige Fachbereich/das jeweilige Institut eine Ausfallbürgschaft unterschreibt.

(4) Entfristungsoptionen des wissenschaftlichen Personals

Aus der Problematik der Unsicherheit des § 2 Abs. 2 in Verbindung mit den politischen Vorgaben zur Schaffung von Dauerstellen entwickelte sich an einigen der betrachteten Standorte eine Debatte um Entfristungsoptionen für das wissenschaftliche Personal. Dies wird durch den verstärkt wahrgenommenen Fachkräftemangel und den Wunsch, hoch qualifiziertes Personal dauerhaft an der Hochschule halten zu wollen, verstärkt. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Entfristungsoptionen für wissenschaftliches Personal bisher sehr unterschiedlich entwickelt sind. In vielen Expert:inneninterviews werden daher auch zunächst Gründe genannt, warum eine Entfristung im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nicht möglich sei. Dazu zählen:

- Verbot der Entfristung bei Drittmittelfinanzierung im Landeshochschulgesetz
- oder im Rahmen der haushaltsrechtlichen Regelungen, welche bei Entfristungen immer Haushaltsmittel bzw. im Haushalt hinterlegte Stellen erforderten.
- Ablehnung von Entfristungen, da diese der Erneuerungsfähigkeit der Hochschulen und ihrem Qualifizierungsauftrag zuwiderlaufen und die Arbeitsmoral der Beschäftigten senken. Diese Argumente wurden vor allem auf professoraler Ebene geäußert. Dort lehnten einige Befragte eine Entfristungsdebatte ab.
- Die für Entfristungen auf Basis von Drittmitteln notwendige finanzielle Solidarität innerhalb der Hochschule zur Absicherung der Refinanzierung scheiterte an den vielen „kleinen Fürstentümern“ der Professuren.

Gleichwohl zeigen sich an verschiedener Stelle erste Entfristungen in den vergangenen Jahren. Das trifft erstens auf Haushaltsstellen einzelner Professuren zu. Hier entschieden wenige Stelleninhaber:innen, dass z. B. bei zwei Haushaltsstellen eine befristet bleibt, während die andere entfristet wird. Die Entfristung von solchen Stellen wird jedoch in der Regel abgelehnt, da damit die Qualifizierungsoptionen für die nachfolgenden Generationen abnehmen. Häufiger wird stattdessen über die Entfristung auf Basis von Drittmitteln diskutiert. Hier entstanden Lösungen, auch weil Personalverwaltungen langjährig erfahrenen Wissenschaftler:innen eine weitere Befristung in der Drittmittelforschung versagten. Die meisten Lösungen wurden dabei auf der Ebene von Instituten und Fachbereichen gefunden. Diese übernehmen dabei zumeist das Refinanzierungsrisiko. Selten wurden bereits ergänzende Systeme geschaffen, welche solche Entfristungsvarianten absichern sollen. Dazu zählen:

- Kreditsysteme, bei dem sich Fachbereiche Geld bei der Zentralverwaltung leihen können, um Refinanzierungsprobleme zu lösen.
- Refinanzierungsfonds auf der Ebene von Instituten/Fachbereichen oder auf der Ebene einer Hochschule (z. B. FH Südwestfalen, die nicht Untersuchungsgegenstand dieser Studie war).

(5) Beschäftigung des akzessorischen Personals

Der letzte Punkt, in dem erhebliche Differenzen bei der Rechtsanwendung festgestellt werden konnten, stellt die Beschäftigung des akzessorischen Personals dar. Hintergrund ist, dass diese Personengruppe durch die Novellierung des WissZeitVG in den Zuständigkeitsbereich des TzBfG gefallen ist. Hierbei zeigen sich letztendlich vier unterschiedliche Varianten, die wiederum deutlich machen, dass auch dieser Bereich nach wie vor nicht rechtssicher ausgestaltet ist:

- Das akzessorische Personal in Drittmittelprojekten wird über das TzBfG befristet. Da jedoch die Aufgaben in den Projekten nahezu identisch sind, wird ein steigendes Risiko für erfolgreiche Entfristungsklagen gesehen. Aus diesem Grund wird das akzessorische Personal regelmäßig ausgetauscht. Dabei verlassen gut qualifizierte Mitarbeiter:innen die Hochschulen, während gleichzeitig aufgrund des Fachkräftemangels Probleme bei der Neuakquise von Personal geschildert wurden. Entfristungen scheitern an der Landesvorgabe, dass hierfür Haushaltsstellen geschaffen werden müssten.
- Das akzessorische Personal in Drittmittelprojekten wird über das TzBfG befristet. Bei Anschlussbefristungen kommen „kreative Lösungen“ zum Einsatz, um Befristungsgründe variabel zu formulieren, obgleich die Tätigkeiten letztendlich identisch sind. Mögliche Klagerisiken werden billigend in Kauf genommen.

- An einigen Standorten konnte das akzessorische Personal in Drittmittelprojekten zum Teil entfristet werden. Dazu dienten sog. Fondslösungen, die jedoch nur in den Fachbereichen mit stetig hohem Drittmittelauflkommen zu denken sind.
- Aus einigen Bundesländern berichteten Befragte zudem von der Überführung eines Teils des ehemals befristet beschäftigten akzessorischen Personals auf Haushaltsstellen. Dazu wurden Mittel umgeschichtet, um das Risiko der dauerhaften Projektbefristung über das TzBfG zu umgehen.
- An einigen Hochschulen wurden Mischlösungen geschildert. So beispielsweise das Modell der Risikostreuung an einer Hochschule. Dort wurde etwa ein Drittel des akzessorischen Personals entfristet, ein weiteres Drittel werde dauerhaft befristet und das dritte Drittel regelmäßig ausgetauscht.

Tabelle 2: Überblick zu den Differenzen der Rechtsanwendung des WissZeitVG bzw. des TzBfG

Kategorie	Typisierung der Rechtsanwendung
Qualifizierungsbegriff	Strikte Verengung des Qualifizierungsbegriffs auf die Formalqualifikationen Promotion und Habilitation
	Fokus auf Formalqualifikationen
	Fokus auf Promotion in der 1. Qualifizierungsphase, diverse Qualifizierungsziele für Postdocs
	Weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen, aber mit der Vorgabe stetig neuer Ziele
	Weite Begriffsauslegung in beiden Qualifizierungsphasen mit Wiederholungsmöglichkeiten der Ziele
§ 2 Abs. 1 vs. § 2 Abs. 2	Absoluter Vorrang § 2 Abs. 1 vor § 2 Abs. 2
	Vorrang § 2 Abs. 1 vor § 2 Abs. 2 unter Ausnahmen
	§ 2 Abs. 2 als Regelfall in Drittmittelprojekten
Verlängerungsoption	Ausschlussgrund für die Verwendung von § 2 Abs. 1 in Drittmittelprojekten
	Finanzierung durch Drittmittelgeber
	Finanzierung durch Fachbereiche/Institute
	Hochschulweite Fondslösung
Dauer § 2 Abs. 2	Maximal für einen Vertrag
	Maximal für drei bis sechs Verträge in drei bis vier Jahren
	Unbefristet nutzbar
Bedingungen § 2 Abs. 2	Ausfallbürgschaft oder Hinterlegen einer Haushaltsstelle als Sicherheit
	Nicht bei Drittmitteln von öffentlichen Mittelgebern desselben Bundeslands
	Ohne Bedingungen
Aufstocken	Aufstocken befristeter und unbefristeter Stellen unter Angabe einer Begründung problemlos möglich
	Rechtliche Einschränkungen (z. B. Einheit des Vertrags, nur unerhebliche Aufstockungen, nur bei befristetem Vertrag, nur bei § 2 Abs. 2 WissZeitVG, nur bei klar abgrenzbaren Tätigkeiten, nur bei Ausfallbürgschaft)
	Administrative Einschränkungen (z. B. Begrenzung der Zahl der Kostenstellen)
Entfristung wiss. Personal	Entfristung nicht gewollt oder rechtlich nicht umsetzbar (z. B. bei Drittmitteln und Erfordernis einer Haushaltsstelle)
	Entfristung von Haushaltsstellen auf Instituts- und Fachbereichsebene
	Entfristung von Drittmittelstellen auf Instituts- und Fachbereichsebene bei Übernahme des Refinanzierungsrisikos
	Fonds- oder Kreditlösungen zur Begrenzung des Refinanzierungsrisikos
akzessorisches Personal	Befristung über TzBfG für eine begrenzte Zahl an Projekten
	Dauerhafte Befristung über TzBfG unter Verwendung „kreativer Befristungsgründe“
	Entfristung auf Basis von Drittmitteln in Verbindung mit Fondslösungen
	Entfristung auf Haushaltsstellen

Quelle: Eigene Darstellung

4.3 Intendierte Wirkungen in Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Wie zu Beginn des Kapitels 4 erläutert wurde, wird in dieser Studie die These vertreten, dass es aufgrund der Gleichzeitigkeit der verschiedenen politischen Neuregulierungen auf den Ebenen des Bundes, der Länder und der Hochschulen sowie der Ergebnisse der Rechtsprechung zielführender ist, die einzelnen Veränderungsprozesse in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem in ihren Wechselwirkungen zu betrachten und nicht nach den Effekten einzelner Neuregulierungen zu fragen. Im Rahmen der Expert:inneninterviews wurden die Befragten daher gebeten, positive Veränderungsprozesse in den Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in verschiedenen Dimensionen sowie des akzessorischen Personals in einer Gesamtentwicklung der vergangenen Jahre einzuschätzen. Dabei wurde deutlich, dass Reformen wie z. B. Novellierungen des Landeshochschulgesetzes oder die Verabschiedung von Kodizes nur selten wissenschaftlich evaluiert werden und es bislang nur an wenigen Standorten gelingt, die Entwicklung der Arbeitsbedingungen transparent anhand ausgewählter Indikatoren zu verfolgen. Die wenigen Evaluationen kommen zum Ergebnis, dass aufgrund der Vielzahl an Reformen keine maßnahmenbezogenen Wirkungen zu identifizieren seien. Des Weiteren zeigt sich, dass die Ausgestaltung der vorhandenen Kennzahlen von Hochschule zu Hochschule deutlich variiert – was überregionale Statistikvergleiche enorm erschwert. Teilweise verweigern einige Hochschulen auch konsequent eine Datenanalyse im Bereich der Arbeitsbedingungen. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage waren viele Befragte gezwungen, die Frage nach Wirkungen zumeist aufgrund von qualitativen Eindrücken aus dem jeweiligen Arbeitsfeld heraus zu beantworten. Nichtsdestotrotz lassen sich aus den Expert:innengesprächen einige Trends ableiten, die nachfolgend erläutert werden. Die Auswertung erfolgt entlang von sechs Kategorien für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie einer Zusatzkategorie für das akzessorische Personal, denen die Antworten der Befragten im Wesentlichen zuzuordnen waren (zusammenfassend dazu Tabelle 3). In der Summe zeigt sich, dass von den befragten Expert:innen trotz aller Reformbemühungen in den meisten Kategorien – mit Ausnahme der Befristungsdauer – nur sehr geringe bis gar keine Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wahrgenommen werden. Dies stellt das dritte zentrale Ergebnis dieser Studie dar.

Tabelle 3: Überblick zu den wahrgenommenen Trends in Bezug auf intendierte Wirkungen

Kategorie		Trend auf Basis der Expert:innengespräche				
		+++ Klar positiv	++ Positiv	+ Leicht positiv	0 Stagnation	- Verschlechterung
WIMis	Befristungsanteile			+	0	-
	Befristungsdauer	+++	++			
	Erwerbsumfang				0	-
	Qualifizierungszeit			+		
	Planbarkeit			+	0	
	Personalkategorien				0	
akzessorisches Personal				+	0	-

Quelle: Eigene Darstellung

Befristungsanteile

Die erste Kategorie umfasst die Entwicklung der Befristungsanteile. In nahezu allen Gesprächen wird übereinstimmend geschätzt, dass die Veränderungen in der Governance der Arbeit im Hochschulsystem – wenn überhaupt – nur minimale Auswirkungen auf die Verringerung der Befristungsanteile hatten. So wird an einigen Standorten von der Schaffung zusätzlicher unbefristeter Stellen berichtet, insbesondere im Bereich der Lehre (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Hochdeputatsstellen) und der Fachbereichsadministration, u. a. durch die Verstetigung bisheriger Landesmittel verschiedenen Ursprungs. Auch der Bereich der Lehrer:innenausbildung wird für zusätzliche unbefristete Stellen mehrfach genannt, da in vielen Bundesländern Lehrermangel herrsche. Dies wird in der Regel mit dem „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ oder mit landes- bzw. hochschulbezogenen Zielvorgaben begründet. Auch gelang es, in einigen wenigen Fällen, dass bisher befristet Beschäftigte auf neu geschaffene unbefristet ausgeschriebene Funktionsstellen (Wissenschaftsmanagement, Beratung) wechselten oder im Bereich der Drittmittelfor-

schung im Rahmen einer Refinanzierungsregelung entfristet wurden. Dabei wird jedoch darauf hingewiesen, dass Entfristungen nur punktuell in einigen wenigen eher finanzstärkeren Fachbereichen erfolgt seien. Punktuell ist auch im Kontext der Auslagerung von Forschung an Stiftungen, Vereine, GmbHs o. Ä. die Rede von Entfristungen. Dies ändere jedoch nichts daran, dass die große Mehrheit des wissenschaftlichen Personals weiterhin befristet beschäftigt sei.

Gleichzeitig gibt es im Rahmen der 30 betrachteten Hochschulen aber auch Standorte, an denen die Befristungsquoten tendenziell eher steigen. Einerseits erklären Befragte die Entwicklung mit dem Auslaufen ehemaliger Arbeitsverträge aus der früheren DDR. So konnten in den 1990er-Jahren einige Hochschulen recht günstige Konditionen beim Übergang des wissenschaftlichen Personals von der DDR in die BRD aushandeln. Diese zumeist entfristeten Stelleninhaber:innen gingen zunehmend in Rente und neue Stellen würden mit einer Befristung versehen. Andererseits kritisieren mehrere Expert:innen die in ihrem Bundesland bzw. an ihrer Hochschule zum Einsatz kommenden Kennziffern bei der Befristungsanalyse. Häufig würden Drittmittelbeschäftigte ausgeklammert und nur Haushaltsstellen inklusive Verwaltung und Professuren betrachtet. Diese Herangehensweise führe zu überdurchschnittlich hohen Entfristungsquoten und rechne das Problem der Befristung der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen künstlich klein. So ließen sich an einigen wenigen Standorten bereits Befristungen wieder begründen, da die Zielvorgaben der Entfristung bereits überschritten seien. Ein weiteres Problem sei, dass einige Hochschulen zwar neue Dauerstellen deklarierten, es sich bei diesen Stellen aber zum Teil um entfristete Stellen handele, deren Stelleninhaber:innen pensioniert würden. Einige Fachbereiche beklagen zudem, dass ihnen unbefristete Stellen zuletzt gestrichen worden seien, weil diese Stellen die Zentralverwaltung benötigte.

Befristungsdauer

In der Kategorie Befristungsdauer sehen nahezu alle Befragten die größten Effekte einer veränderten Governance der Arbeit im Hochschulsystem – eine Bestätigung der quantitativen Befunde der Auswertung von Stellenanzeigen von Gassmann (2020). Dabei wird den landesbezogenen bzw. lokalen Kodizes gelegentlich unter Hinweis auf interne Evaluationen oder Datenanalysen eine zentrale Rolle zugeschrieben. Die Novellierung des WissZeitVG habe diese Entwicklungen aus der Perspektive der meisten Befragten nur begleitet, in wenigen Fällen war das WissZeitVG der Auslöser bzw. half dabei, lokale Widerstände bei der Durchsetzung von Kodizes zu überwinden. Dies zeigt sich auch daran, dass die meisten Kodizes in den betrachteten Fällen im Zeitraum 2014 bis 2017 verabschiedet wurden, während die Novellierung des WissZeitVG erst 2017 in Kraft trat. Es wird jedoch auch betont, dass der zunehmende Fachkräftemangel bei vielen beteiligten Akteur:innen ebenso eine Motivation zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen darstellte. Zur Erklärung des Anstiegs der Befristungsdauer stellen die befragten Expert:innen drei Aspekte in den Mittelpunkt: Erstens wurden an vielen Standorten Regelungen erlassen, welche eine Mindestvertragslaufzeit auf Haushaltsstellen zur Qualifizierung vorsehen. Diese beträgt je nach Hochschule zumeist zwei bis drei Jahre, selten nur ein Jahr. Zum Teil gelten auch für Anschlussarbeitsverträge Vorgaben (z. B. im sog. „3+2+1-Modell“), wobei einige Fachbereiche danach differenzieren, ob die Beschäftigten dem Fachbereich schon bekannt sind (dann z. B. ein „3+3-Modell“) oder von außerhalb kommen (dann eher ein „1+3+2-Modell“). Lehrstuhlinhaber:innen seien sogar teilweise frei, bei entsprechender Fürsprache noch längere Verträge (bis zu sechs Jahre) abzuschließen. Einige Befragte berichten zudem von unterschiedlichen Vorgaben für Promovierende und Postdocs: So erhalten an einigen Hochschulen Promovierende im Mittel den längeren Erstvertrag, während andere Hochschulen eher bei Postdocs eine Drei-Jahres-Regel implementiert haben. Zweitens haben viele Hochschulen hohe Hürden für sehr kurze Arbeitsverträge geschaffen – diese sind entsprechend deutlich zurückgegangen. So schließen manche betrachteten Standorte Arbeitsverträge mit einer Dauer von unter sechs, zum Teil sogar unter 12 Monaten aus oder sehen hierfür gesonderte Begründungen vor. Diese Praxis war in einigen Kodizes bereits vorgesehen, hat aber durch die Novellierung des WissZeitVG zunehmend Verbreitung erfahren. Um kurze Projekte oder Gutachtaufträge umzusetzen, berichten wenige Fachbereiche bzw. Institute davon, längere Befristungen mit der Vorgabe umzusetzen, diese Vertragslaufzeiten durch folgende Drittmittelakquisen zu refinanzieren. Und drittens ist die Regel, dass bei Drittmittelprojekten die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeiten entsprechen soll, mittlerweile Standard. Diese war bereits in vielen Kodizes so enthalten und ist seit 2017 auch Gegenstand des § 2 Abs. 2 WissZeitVG. Damit sind der Aufteilung von Projektabschnitten in mehrere Arbeitsverträge ebenfalls hohe Hürden gesetzt. Längere Arbeitsverträge auf Haushalts- und Drittmittelstellen und deutlich weniger kurze Arbeitsverträge erhöhen im Mittel die durchschnittliche Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen.

Erwerbsumfang

In der Kategorie Erwerbsumfang werden in den Expert:inneninterviews die geringsten Veränderungen wahrgenommen. Zwar gibt es an einigen Standorten Schilderungen, dass lokale Kodizes einen Mindestumfang einer halben Stelle vorsehen, dies habe jedoch kaum nennenswerte Auswirkungen gehabt. Nur selten sind 65-Prozent-Stellen bereits die Untergrenze. Gleichzeitig zeigen Befragungen an einzelnen Hochschulen, dass die Mehrheit der wissen-

schaftlichen Mitarbeiter:innen eine 75-Prozent-Stelle favorisiert. Mehrere Befragte sehen in dieser Kategorie jedoch ein enormes Ungleichheitspotenzial zwischen den Fachbereichen. In vielen Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Informatik sei die volle Stelle der Regelstandard, während in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften nach wie vor eher die halbe Stelle weit verbreitet sei. Die in Kapitel 4.2 geschilderten zunehmenden Einschränkungen in Bezug auf die Aufstockungsmöglichkeiten vergrößern die Ungleichheit. Während die einen ihre 100-Prozent-Stelle nun über einen längeren Zeitraum vertraglich abgesichert bekommen, werden für die Inhaber:innen von Teilzeitstellen die Möglichkeiten der Erhöhung ihres Erwerbsumfangs zunehmend beschränkt.

Qualifizierungszeit

In Bezug auf die Qualifizierungszeit sehen viele Befragte leicht positive Entwicklungen. Dies wird vor allem mit zwei Argumenten begründet: Erstens werden die längeren Arbeitsverträge genannt, welche nun bessere Perspektiven für die Qualifizierung bieten, wenngleich zum Teil eingeräumt wurde, dass es bei einigen Professor:innen auch in der Vergangenheit schon mündliche Zusagen für Vertragsverlängerungen bis zum Abschluss der Promotion gegeben habe. Wenngleich an einigen Standorten ein Zeitraum von drei bis zum Teil sechs Jahren für die Qualifizierung abgesichert sei, sehen mehrere Befragte Einschränkungen: So seien an vielen Hochschulen die zunächst gewährten Erstvertragslaufzeiten nicht an der durchschnittlichen Promotionsdauer ausgerichtet. Insbesondere seien die im Mittel längeren Promotionszeiten in den Geisteswissenschaften nicht angemessen berücksichtigt. Diese Lücke wirke wie eine Art verlängerte Probezeit, um zu überprüfen, ob der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin den Herausforderungen der Promotion wirklich gewachsen sei. Ein weiteres Problem stellt die Qualifizierung in Drittmittelprojekten dar. Auch hier werde weder im WissZeitVG noch bei den lokalen Regelungen unterschieden, ob eine Promotion auf einer Qualifizierungsstelle oder im laufenden Drittmittelbetrieb angefertigt werde. Im Postdocbereich seien viele Qualifizierungsziele für eine Befristungszeit von einem oder zwei Jahren ungeeignet. Eine Reduktion von Verwaltungstätigkeiten zugunsten von mehr Qualifizierungszeit war an einzelnen Hochschulen geplant, sei jedoch nur unzureichend umgesetzt worden.

Ein letzter Kritikpunkt bezieht sich auf den Stellenumfang. So ignoriere das WissZeitVG bei der Berechnung der Höchstbefristungsdauer bisher, ob die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt waren. Dies sei insbesondere bei Personen mit Care-Verpflichtungen eine Benachteiligung. Der zweite Aspekt, mit dem Befragte leicht positive Entwicklungen in Bezug auf die Qualifizierungszeit begründen, stellen Neuregelungen in einigen Bundesländern bzw. an einigen Hochschulen dar, welche prozentuale Vorgaben für die Zeit, die Beschäftigte in der Qualifizierung für eben diese mindestens zur Verfügung haben müssen, vorsehen (i. d. R. zwischen einem Drittel und der Hälfte). Hier gebe es aber die Schwierigkeit, die Einhaltung solcher Regelungen zu überprüfen. In gewisser Weise hätten solche Maßgaben daher eher empfehlenden und informierenden Charakter, Kritiker:innen wählten die Formulierung des „Symbolcharakters“.

Planbarkeit

In den Expert:inneninterviews wird ferner der Aspekt der Planbarkeit als eine weitere Kategorie zur Bewertung der Arbeitsbedingungen erwähnt. Die Einschätzungen der Folgen des Wandels der Governance der Arbeit im Hochschulbereich auf die Planbarkeit von Karrieren in der Wissenschaft sind dabei sehr ambivalent. So sieht die eine Hälfte der Befragten Verbesserungen in Bezug auf die Karriereplanung an der Hochschule, erstens dadurch, dass die Befristungsdauern den Qualifizierungszielen mehr entsprächen, als das in der Vergangenheit der Fall gewesen sei. Dadurch ließen sich Formalqualifizierungen in vielen Fällen besser planen und insbesondere bei Promovierenden wird häufiger die Formulierung „Planungssicherheit“ verwendet, zumindest wenn diese eine haushaltsfinanzierte Stelle innehaben. Zweitens habe die Schaffung von entfristeten Stellen in der Lehre, der Administration oder in der Drittmittelforschung zu mehr dauerhaften Karriereoptionen für das wissenschaftliche Personal geführt. Und drittens führten Klarstellungen zur zeitlichen Begrenzung von Befristungen in der Drittmittelforschung indirekt auch zu mehr Planbarkeit – allerdings zumeist außerhalb der Wissenschaft. Dadurch solle sichergestellt werden, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter:innen frühzeitig orientierten, welche beruflichen Optionen für sie bestehen. Ein Ausscheiden aus der Forschung („harter Schnitt“) solle wenn möglich im ersten Drittel der Berufskarriere erfolgen, um den Mitarbeiter:innen bessere Anschlussperspektiven zu bieten und diese „nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbrauchen“. Die andere Hälfte der Befragten sieht jedoch ebenso Verschlechterungen in Bezug auf die Planbarkeit. So wird die Denkweise des „rechtzeitigen Ausscheidens“ von Akteur:innen aus der Forschung hart kritisiert. Eine solche Herangehensweise bevormunde die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und versuche, diese „vor sich selbst zu schützen“. Als weitere Kritikpunkte zählen die Unklarheit in Bezug auf die Zulässigkeit von kürzeren Überbrückungsverträgen, die dazu führten, dass Beschäftigte für einige Monate in die Arbeitslosigkeit müssten, statt ihnen eine vorübergehende Übergangsperspektive zu bieten. Kritisch wird zudem angemerkt, dass viele Vertragsverlängerungen erst kurz vor dem Ende von Arbeitsverträgen erfolgten, was das Gegenteil von Planbarkeit für viele Beschäftigte bedeute. Und schließlich stellen Befragte die vermeintlichen Klarstellungen in Bezug auf die Drittmittel-

telbefristung infrage: So seien diese an vielen Hochschulen unzureichend kommuniziert und unter bestimmten Bedingungen wiederum Ausnahmen möglich, insbesondere dann, wenn Vorgesetzte sich dafür einsetzten oder die notwendigen Sicherheiten bzw. Bürgschaften hinterlegten. Solche Verfahrensweisen stünden daher eher für Intransparenz als für Planbarkeit. Insgesamt sei es um die Planbarkeit in der Wissenschaft aber schlecht bestellt. Befragte äußern wiederholt Kritik, dass sich junge Wissenschaftler:innen ständig neu orientieren müssten und dass mit der Suche nach einer Anschlussperspektive (Arbeitsvertrag, Wohnung) erhebliche Ressourcen für die laufende Arbeit gebunden seien.

Personalkategorien

In Bezug auf die Personalkategorien in der Wissenschaft zeigen sich in den Einschätzungen aus den Expert:inneninterviews nahezu keine Verbesserungen. Zwar wurden in einigen Bundesländern zum Teil neue differenzierte Personalkategorien – auch mit Entfristungsoption – geschaffen, diese kämen aber entweder bisher praktisch kaum zur Anwendung, weil die dafür notwendigen dauerhaften finanziellen Ressourcen fehlten. Oder sie führten eher zu einer Trennung der eigentlich gewünschten Einheit von Forschung und Lehre. In anderen Bundesländern würden Debatten über neue Personalkategorien aktuell geführt, diese seien politisch jedoch stark auf die Schaffung von Hochdeputatsstellen verengt. Diese bedeuteten eine Beschränkung auf Lehre und stellten keine Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Wissenschaft dar. Solche Kategorien werden auch als „Sackgasse“ bezeichnet. In einer dritten Gruppe von Bundesländern seien die Personalkategorien kaum ausdifferenziert, Diskurse über notwendige Veränderungen werden jedoch keine wahrgenommen. Kritisch wird zudem angemerkt, dass in fast allen Bundesländern nach wie vor Personen mit Hochschulabschluss als wissenschaftliche Assistenz eingestellt werden könnten. Somit erhielten diese ein schlechteres Lohnniveau als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bei gleicher Formalqualifikation. Eine ambivalente Debatte zeigt sich beim Thema der akademischen Räte. So wurden diese unbefristeten verbeamteten Stellen zunächst in vielen Ländern in den vergangenen Jahren als Personalkategorie abgeschafft. Dies wird von einem Teil der Befragten unter Hinweis auf eine gewisse „Trägheit und fehlende Innovationsfähigkeit“ von einem Teil der akademischen Räte zwar begrüßt. Durch die Schwierigkeiten, administratives Personal über den Qualifizierungsbegriff des WissZeitVG befristet einzustellen – in Verbindung mit den Vorgaben nach mehr Dauerstellen –, erhalten Debatten über eine Neuauflage von nicht professoralen Beamtenstellen jedoch Auftrieb. So wurden zuletzt in einigen Landeshochschulgesetzen wieder neue Verbeamtungsoptionen geschaffen, auch um „unliebsame Stellen wieder attraktiver zu machen“. Allerdings sei in vielen Bundesländern die Wochenarbeitszeit von Beamten höher als bei Angestellten.

Akzessorisches Personal

Wie in Kapitel 4.2 bereits deutlich wurde, zeigen die Expert:inneninterviews sehr unterschiedliche Strategien im Umgang mit dem Wegfall der Befristungsoptionen für das akzessorische Personal im WissZeitVG. In der Summe über alle betrachteten Standorte kann aber an zahlreichen Stellen durchaus von einer leicht positiven Entwicklung der Arbeitsbedingungen des akzessorischen Personals gesprochen werden. So ist deren Arbeit in einigen Landeshochschulgesetzen (z. B. § 30 BremHG) mittlerweile als eigene Personalkategorie („Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung“) etabliert, was als Form der Sichtbarmachung, Anerkennung bzw. Aufwertung der Tätigkeit einer Beschäftigtengruppe, die zuvor lediglich unter „sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ geführt wurde, gelten kann. Für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich spricht ferner, dass einige Bundesländer Landesmittel verstetigt bzw. umgewidmet haben, um ein Budget zur Entfristung von akzessorischem Personal in der Drittmittelforschung bereitzustellen, da es de facto Daueraufgaben übernehme. An einigen Hochschulen wurden zudem Pooling-Lösungen bzw. Fondslösungen geschaffen, um Beschäftigte zu entfristen und sie über laufende Drittmittel zu refinanzieren. Teilweise müssen dafür aber wieder Sicherheiten hinterlegt oder Ausfallbürgschaften unterschrieben werden. An anderen betrachteten Hochschulen fallen die Wirkungen jedoch kaum positiv, in Teilen sogar negativ aus. Statt einer Befristung über das WissZeitVG, kommt dort das TzBfG als „Grauzone“ zum Einsatz. Dann erfolgt entweder erneut eine dauerhafte Befristung nur unter Einsatz „kreativer Begründungen“ oder gut qualifizierte und eingearbeitete Beschäftigte müssen nach einigen Jahren die Hochschule verlassen, weil sie zum „Klagerisiko“ geworden sind. Einige Hochschulen sehen bei der Anwendung des TzBfG jedoch keine Schwierigkeiten, solange die Projektbeschreibung als Befristungsgrund vorliege. Insofern hat die Novellierung hier zu mehr Unsicherheit und einer insgesamt dualisierten Entwicklung geführt. Einige Befragte beschreiben als Konsequenz einen leichten Rückgang bei der Gesamtanzahl des beschäftigten akzessorischen Personals, weil langjährig befristet Beschäftigte ausgeschieden seien und neues qualifiziertes Personal nur schwer zu gewinnen sei. Dies könne sich standortbezogen so auswirken, dass die Großgerätebetreuung in Einzelfällen nicht mehr vollumfänglich gesichert sei.

4.4 Nicht intendierte Folgeeffekte

Die Expert:inneninterviews dienten des Weiteren auch der Identifikation von nicht intendierten Folgeeffekten der Reformen. Aufgrund der dargestellten Wechselwirkungen der verschiedenen Neuregulierungen ist es allerdings auch in Bezug auf die nicht intendierten Effekte schwierig, wahrgenommene Trends einzelnen Maßnahmen zuzuordnen. In der Tendenz sehen viele Befragte jedoch vor allem die WissZeitVG-Novellierung in Verbindung mit der Rechtsprechung und der in Deutschland üblichen Hochschulfinanzierung als maßgebliche Treiber für nicht gewünschte Folgewirkungen. Die im Anschluss dargestellten „Nebenwirkungen“ der veränderten Governance lassen sich im Einzelnen fünf Kategorien (siehe Tabelle 4) zuordnen und geben in Bezug auf die Entwicklung des Wissenschaftssystems durchaus Anlass zur Sorge. Sie sollten – so der vierte Befund dieser Untersuchung – bei der Bewertung des Wandels der Governance und bei zukünftigen Weiterentwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen stärker berücksichtigt werden. Auf eine Bewertung der Effektstärke wird an dieser Stelle verzichtet, da aufgrund der unterschiedlichen Rechtsanwendung die Auswirkungen von Standort zu Standort hochgradig verschieden sein können und eine standortbezogene Einschätzung der den Interviewteilnehmer:innen zugesicherten Anonymität widerspräche.

Tabelle 4: Überblick über zentrale Aspekte der identifizierten nicht intendierten Effekte

	Zentrale Aspekte
Einschränkungen in der Forschung	Verlust von Flexibilität und Verhinderung von Forschungsprojekten
	Verlust hoch qualifizierter Mitarbeiter:innen
	Reduktion der Qualität von Forschung
	Auslagerung von Forschung
Ungleichheitsdynamiken	Ungleichstellung von Hochschulen, Fachbereichen, Professuren und Mitarbeiter:innen
	Reduktion von Forschungsvielfalt
	Benachteiligung von Personen mit Care-Verpflichtung
	Bevorteilung von Bildungsausländer:innen
Verschlechterung der Arbeitsbedingungen	Arbeitslosigkeit nach langjähriger Drittmittelforschungstätigkeit
	Arbeitslosigkeit statt kurzzeitigen Überbrückungsverträgen
	Schlechtere Vertragskonditionen bei ausgelagerter Forschung
	„Teilzeitfalle“ und berufliche „Sackgasse“ bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
	Schlechtere Vertragskonditionen bei wissenschaftlichen Assistenzen
	Überforderung durch Lehre, Forschung und Qualifizierung bei Teilzeitstellen
Hemmnisse für die Hochschulentwicklung	Geringere Identifikation mit der eigenen Hochschule
	Geringes Interesse an betrieblichem Engagement
	Verschlechterung der Lehre und Studierendenbetreuung
	Stärkere Trennung von Lehre und Forschung
Bürokratiezunahme	Überforderung der Personalstellen mit dem Risikomanagement
	Zunahme von Verwaltungstätigkeiten bei Einstellungen
	Verlangsamung von Einstellungsprozessen

Quelle: Eigene Darstellung

Einschränkungen der Forschung

Maßgebliche nicht intendierte Folgewirkungen des Wandels der Governance der Arbeit in der Wissenschaft betreffen erhebliche Einschränkungen des Forschungsbetriebs. Ein wichtiges Schlagwort stellt dabei der Verlust von Flexibilität dar. Wiederholt wurden die Reformen dafür kritisiert, dass sie Forschung in Teilen sogar verhinderten. Die Rede ist davon, dass „Projekte nicht starteten und Messgeräte ungenutzt blieben, weil die Höchstbefristungsdauer der Mitarbeiter:innen abgelaufen sei“. Langzeitvorhaben mit einer Dauer von 15 bis 20 Jahren litten ebenfalls unter den Einschränkungen bei der Anwendung der Drittmittelbefristung. Projekte mit kurzen Laufzeiten könnten zudem

vierorts unter den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen nicht mehr durchgeführt werden, obwohl Drittmittel und passendes Personal dafür vorhanden wären. Auch das an vielen Fachbereichen übliche Einsetzen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in verschiedenen Projekten gelingt z. B. durch die Einschränkungen beim Aufstocken von Arbeitsverträgen nicht mehr an allen Hochschulen. Es sei „die Flexibilität verloren gegangen, Stellen flexibel einzusetzen, um Lücken zu schließen“. Insgesamt sei diese Entwicklung „katastrophal“ und „zerstöre die Arbeit der Hochschulen“.

Durch die strengeren Regeln an vielen Hochschulen zur längerfristigen Befristung von Drittmittelpersonal kommt es ferner zu einem Verlust hoch qualifizierter Beschäftigter (sowohl wissenschaftliches als auch akzessorisches Personal), welche seit Jahren erfolgreich in Drittmittelprojekten gearbeitet haben. Diese erfahrenen Mitarbeiter:innen würden für die Drittmittelforschung aber dringend gebraucht und es sei unklar, wie die Drittmittelgeber:innen damit umgingen, wenn die im Antrag genannten Personen dann nicht eingestellt werden könnten. Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund der unklaren Perspektiven Mitarbeiter:innen auch zunehmend während laufender Projekte die Hochschule verließen, weil andere Arbeitgeber:innen ihnen bessere Konditionen böten. Das Nachbesetzen von Stellen scheidet dann zum Teil wieder an den Vorgaben der Mindestvertragslaufzeiten. Unter diesen Aspekten leidet letztendlich die Qualität der Forschung, weil personelle Umbrüche ein erhebliches Risiko für die Projektdurchführung darstellen. An einigen Hochschulen bzw. Fachbereichen wird Auftragsforschung zudem zunehmend ausgelagert (in Tochtergesellschaften, Stiftungen/Steinbeis-Zentren o. Ä.). Grund dafür sind neben den an einigen Hochschulen sehr hohen Gemeinkostenpauschalen auch die Restriktionen für die Einstellung des Personals. Laut einigen Befragten lohne es sich nicht mehr, Auftragsforschung an den Hochschulen durchzuführen. Diese „Privatisierung“ von Forschung wird von einigen Befragten stark problematisiert, da sie zu neuen rechtlichen Problemen führt. Beispielsweise wurde geschildert, wie Mitarbeiter:innen von Steinbeis-Zentren neben Hochschulbeschäftigten in denselben Hochschullaboren mitunter an denselben Themen arbeiteten.

Ungleichheitsdynamiken

Zahlreiche Anmerkungen der befragten Expert:innen rekurrieren auf Ungleichheiten, welche sich unter dem Wandel der Governance der Arbeit in der Tendenz eher verstärkten. Dazu zählt zunächst eine wachsende Ungleichstellung von Hochschulen. Da viele der derzeitigen Regelungen mit rechtlichen Risiken verbunden seien, gingen vor allem finanzstarke Hochschulen im Wettbewerb um Fachkräfte und Drittmittel als Gewinnerinnen hervor. Diese könnten mögliche Klagen finanziell besser auffangen, auch deshalb, weil aufgrund des Fachkräftemangels in immer mehr Disziplinen Stellen vorübergehend nicht besetzt sind. Finanzschwache Hochschulen dagegen argumentieren bei Restriktionen des Befristungsrechts primär mit dem Vermeiden von Klagerisiken, weil Entfristungen finanziell nicht zu bewältigen seien. Die damit einhergehenden Einschränkungen der Drittmittelforschung schwächen diese Standorte dann im Vergleich zu Hochschulen mit mehr Flexibilität. Das qualifizierungsorientierte Befristungsrecht passe zudem nicht zu Fachhochschulen ohne eigenes Promotionsrecht und schwäche deren Position gegenüber Universitäten weiter.

Viele Befragte weisen ferner darauf hin, dass auch die Ungleichheiten innerhalb der jeweiligen Hochschulen zunehmen. Zum einen seien die derzeitigen rechtlichen Regelungen nicht gleichermaßen für alle Fächerstrukturen geeignet und ignorierten z. B. unterschiedliche Promotionsdauern bzw. verschiedene typische Qualifikationswege in einzelnen Fächern (wie in der Musik oder Medizin). Zum anderen würden explizit finanzstarke Professuren und drittmittelstarke Bereich gestärkt. Diese hätten bei den Arbeitsverträgen mehr Handlungsspielräume und könnten einzelne Haushaltsstellen entfristen, eher die notwendigen Ausfallbürgschaften aufbringen oder Refinanzierungspflichten bei Entfristungen eingehen. Professuren ohne haushaltsfinanzierte Qualifizierungsstellen würden dagegen weiter geschwächt. Daraus resultiere unter anderem ein Verlust von Forschungsvielfalt. So gerieten insbesondere Bereiche, die „Nischenthemen“ abdeckten unter großen Druck, da die bisherige langjährige Befristungspraxis (z. B. an den Akademien in Bayern) nicht mehr im aktuellen Rechtsrahmen umsetzbar sei.

Neben wachsenden institutionellen Ungleichheiten werden auch Ungleichheitsdynamiken auf der Ebene der Beschäftigten gesehen. So könne der zunehmende Selektionsdruck, der aus einer Begrenzung der Beschäftigungsperspektiven resultiere, dazu führen, dass vor allem junge Mitarbeiter:innen aus eher bildungsferneren Milieus benachteiligt werden, während vor allem junge Menschen mit starker familiärer Förderung und „klaren Lebensläufen“ den Weg einer „Universitätskarriere nach dem Lehrbuch“ beschritten. Dies führe auf Dauer zu einem Verlust an Vielfalt unter den Beschäftigten. Auch wird die Gefahr gesehen, dass sich Restriktionen bei der Anwendung des Arbeitsrechts eher zulasten von Personen auswirken, die Care-Verpflichtungen haben. Denn die mit Kinderbetreuung und Pflege verbundenen zeitlichen Einschränkungen führten dazu, dass die Erwartungen, die an Stelleninhaber:innen gestellt werden (Lehre, Forschung und Qualifizierung) nicht in den vorgesehenen Zeiträumen erfüllt werden können. Da Vertragsverlängerungen zunehmend als Risiko gesehen werden, könnten diese Personen vermehrt die Hochschulen ohne Promotion verlassen.

Vorteile werden dagegen für Bildungsausländer:innen geschildert. Diesen stünde trotz Vorbeschäftigungszeiten an Hochschulen im Ausland in Deutschland erneut die volle Höchstbefristungsdauer zu, was deren Einstellung unter den derzeitigen Befristungsregelungen attraktiver mache als die Einstellung eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin mit Vorbeschäftigungszeiten an deutschen Hochschulen.

Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Obleich der Wandel der Governance der Arbeit im Hochschulsystem im Wesentlichen auf die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals abzielte, so zeigen die Expert:innengespräche eine Reihe von Aspekten, die eher auf punktuelle Verschlechterungen in bestimmten Konstellationen hindeuten. Die Rede ist davon, dass „eine arbeitnehmerfreundliche Regel in der Praxis arbeitnehmerfeindlich“ wirke. In diesem Zusammenhang wird eine Vielzahl an Einzelpunkten genannt. Dazu zählen:

- Mitarbeiter:innen, die teilweise deutlich mehr als 15 Jahre lang mit befristeten Arbeitsverträgen in der Drittmittelforschung gearbeitet haben, erhielten an einigen Hochschulen trotz vorhandener weiterer Drittmittel keinen neuen Arbeitsvertrag, weil sie nun als Klagerisiko galten oder weil Drittmittelgeber die Refinanzierung einer Entfristung ablehnten. Sie wurden zumindest vorübergehend arbeitslos.
- Da an einigen Hochschulen Überbrückungsverträge vor dem Hintergrund der Qualifizierungsanforderungen des WissZeitVG oder der Vorgaben zu Mindestvertragslaufzeiten als zu riskant angesehen werden, müssen wissenschaftliche Mitarbeiter:innen kurze Phasen zwischen Projekten mit Arbeitslosigkeit überbrücken. So würden „problematische Entscheidungen“ notwendig, wenn beispielsweise eine Anschlussstelle für eine:n Mitarbeiter:in erst in wenigen Monaten frei werde. Teilweise werden auch für Überbrückungsverträge bereits Ausfallbürgschaften verlangt.
- Verlängerungsverträge aus Restmitteln (z. B. kostenneutrale Verlängerungen von Projekten) sind unter den derzeitigen Maßgaben kaum mehr möglich. Diese Mittel können dann nicht in Beschäftigung umgesetzt werden, obwohl sie beispielsweise zum Abschluss von Promotionen gezielt helfen würden.
- Problematisch werde es zudem, wenn die Drittmittelbescheide nicht rechtzeitig ankämen. In einer solchen Konstellation verkürze sich dann die Beschäftigungszeit.
- Eine „Teilzeitfalle“ wird an einigen Hochschulen insbesondere für unbefristet Beschäftigte in Teilzeit beschrieben, da die Personalstellen keine befristeten Aufstockungen unbefristeter Teilzeitarbeitsverträge mehr zuließen.
- Eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kann zudem durch die Auslagerung der Forschung zu privaten GmbHs oder Stiftungen erfolgen. Diese zählen nicht zum öffentlichen Dienst und können daher in einigen Bereichen schlechte Konditionen gewähren (z. B. kein Zugang zur Zusatzversorgungskasse für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes).
- Wiederholt wird der Begriff der „Sackgasse“ im Zusammenhang mit den Karriereoptionen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen benutzt. Wenn die dauerhafte Drittmittelforschung im Befristungsrecht wegfallen, reduzierten sich die Beschäftigungsmöglichkeiten weiter. Ein „Heer an Doktoranden“ erwarte dann der „Flaschenhals“ bei den Postdocstellen und den Professuren. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, wie mit diesem schleichenden Wegfall der Karriereoption Drittmittelforschung mittel- und langfristig realisiert werden soll.
- Die Vielzahl an Aufgaben von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen bei gleichzeitigem Teilzeitarbeitsvertrag sei ein nach wie vor ungelöstes Problem. Die stärkere Qualifizierungsorientierung hat zudem dazu geführt, dass die Promotion an vielen Standorten nun noch stärker im Fokus steht, aber ohne, dass andere Aufgaben (z. B. Verwaltungstätigkeiten) dann erfolgreich reduziert wurden. Die Folge sei, dass viele wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an den Anforderungen scheiterten und die Hochschule nach einigen Jahren ohne Promotion verließen.
- Die meisten Bundesländer ließen nach wie vor die wissenschaftliche Assistenz mit Hochschulabschluss ohne gleichzeitiges Studium als Personalkategorie zu. Die Beschäftigten seien schlechter bezahlt als vergleichbare wissenschaftliche Mitarbeiter:innen. Zudem werde ihnen diese Tätigkeit dann auch noch als Qualifizierungszeit angerechnet. Hier sehen viele Befragte Handlungsbedarf.

- Einige Hochschulen hatten vor der Novellierung des WissZeitVG entsprechende Systeme der Anschubfinanzierung. Hier konnten Studienabsolvent:innen oder Postdocs einen kurzzeitig befristeten Arbeitsvertrag (z. B. sechs oder neun Monate) zur Einwerbung einer Stelle durch Drittmittel erhalten. Diese Systeme funktionieren unter den Maßgaben von Qualifizierungsanforderungen und Mindestvertragslaufzeiten jedoch nicht mehr an allen Hochschulen.
- Vereinzelt wurde die Strategie geschildert, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen offiziell im Bereich von Technik und Verwaltung anzustellen, da die Qualifizierungsanforderungen der jeweiligen Hochschule nicht zu den Aufgaben des Wissenschaftsmanagements passten.
- Als eine Folge der zunehmend schwierigen Rahmenbedingungen an den Hochschulen benennen Befragte zudem die stärkere Verbreitung von psychischen Problemen unter wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Hemmnisse für die Hochschulentwicklung

Andere geschilderte nicht intendierte Folgewirkungen lassen sich als Hemmnisse für die Hochschulentwicklung zusammenfassen. Wenn langjährig erfahrene Mitarbeiter:innen, die bisher befristet beschäftigt waren, nun die Hochschulen verließen, verschlechtere sich die Betreuung der Studierenden. Die Fokussierung auf die Qualifizierung und die geringen Anschlussperspektiven führten ferner dazu, dass die Beschäftigten sich nicht besonders stark mit ihrer Hochschule identifizierten und damit auch kein Interesse an besonderen Engagementformen wie dem Personalrat haben. Sehr kritisch wird zudem vielfach der Trend einer stärkeren Trennung von Lehre (Qualifizierungsstellen) und Forschung (Drittmittelprojekte) gesehen. Es sei rechtlich zunehmend mit Risiken behaftet, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen aus der Forschung Erfahrungen in der Lehre sammeln zu lassen und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Haushaltsstellen in Drittmittelprojekte einzubinden. Durch die Schaffung von Hochdeputatsstellen werde diese Entwicklung verstärkt, was die von den meisten Befragten favorisierte Einheit von Forschung und Lehre gefährde. Die Ausbildungsqualität der Hochschulen könne unter dieser strikteren Trennung zukünftig leiden. Während Lehre und Forschung sich zunehmend auseinanderentwickelten, würden dagegen die Grenzen von administrativen Tätigkeiten und Forschung stärker verschwimmen. So werden Mitarbeiter:innen im Forschungsmanagement von Hochschule zu Hochschule sehr verschieden beschäftigt (unbefristet, befristet als Wissenschaftler:innen über WissZeitVG oder befristet als akzessorisches Personal über TzBfG).

Bürokratiezunahme

In nahezu allen Expert:inneninterviews wurde eine Zunahme an Verwaltungstätigkeiten beklagt – der Wandel der Governance der Arbeit im Hochschulsystem wird auch als „Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für die Verwaltung“ bezeichnet. Dies findet auf mehreren Ebenen statt. So sind zum einen die Personalstellen zunehmend gefordert, Befristungen akribisch auf ihre Rechtssicherheit hin zu prüfen. Die Angst vor möglichen Entfristungsklagen aufgrund von Fehlern bei der Befristung wurde in einigen Hochschulen zum zentralen Leitmotiv der Personalverwaltung. Zum Risikomanagement wurden an vielen Standorten sog. „Ampel-Systeme“ eingeführt, bei denen das Klagerisiko der einzelnen Mitarbeiter:innen bewertet wird. Grün heißt, dass Befristungen bei passenden Begründungen möglich sind, Gelb bedeutet, dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin in Kenntnis zu setzen ist, dass dies die letzte Befristung darstellt und Rot hat zur Folge, dass die Beschäftigten keine weiteren befristeten Arbeitsverträge mehr erhalten. Andere Hochschulen sprechen dagegen mit Verweis auf die Komplexität der Rechtsprechung eher von einer individuellen Prüfung in jedem Fall, in schwierigen Konstellationen kommen Verträge erst nach Zustimmung des Kanzlers bzw. der Kanzlerin der jeweiligen Hochschule zustande.

Dazu kommt je nach Hochschule noch die Beteiligung des Personalrats, der je nach landes- und standortbezogenen Kompetenzen ebenfalls noch Nachfragen stellen oder Stellungnahmen abfordern kann. Dies zeigt deutlich, wie kompliziert eine Befristung an den Hochschulen durch den Wandel der Governance der Arbeit geworden ist. Die Folge dieser enormen Zunahme von Prüfkaktivitäten ist in einigen Bereichen die Überforderung der Verwaltung. Beklagt werden zudem eine fehlende Verlässlichkeit der Entscheidungen, da Begründungen bei einigen Sachbearbeiter:innen akzeptiert würden, bei anderen jedoch nicht. In jedem Fall helfe aber „ein guter Draht zur Personalstelle“, um seine Interessen durchzusetzen. Unzureichende personelle Kapazitäten in Verbindung mit häufigen Stellenwechseln führen aber mitunter zu enormen Wartezeiten bei der Umsetzung von Arbeitsverträgen. Mitunter müssen Einstellungen drei bis vier Monate im Vorlauf bei den Personalstellen vorliegen – eine Entwicklung, die nicht mit der in der Forschung notwendigen Flexibilität übereinstimmt und Tendenzen zur Auslagerung von Forschung an private Unternehmen oder Stiftungen begünstigen kann.

Verwaltungstätigkeiten haben jedoch nicht nur in den Personalstellen, sondern auch bei den Fachbereichen und Instituten zugenommen. Diese müssen mitunter ausführliche Begründungen für eine Befristung formulieren, insbesondere dann, wenn von standardmäßigen Vorgaben (wie ein Dreijahresvertrag auf einer Haushaltsstelle zur Promo-

tion) abgewichen werden soll. Das Ausmaß der Begründungen, der Grad der notwendigen „Kreativität“ (bis hin zu offensichtlichen Unwahrheiten) und die Erfolgsaussichten der Durchsetzung gegenüber dem Personalrat und der Personalstelle variieren allerdings bei geplanten kürzeren Befristungszeiträumen von Hochschule zu Hochschule erheblich. Erschwerend kommt hinzu, dass die Projektanträge und -pläne wesentlich differenzierter sein müssen als in der Vergangenheit, da sich jedweder Personaleinsatz konkret daraus ergeben muss. Auch der enorme Buchungsaufwand bei längerfristigen Verträgen in Verbindung mit einer Vielzahl an dahinterstehenden kürzeren Projekten unterschiedlicher Mittelgeber:innen. Das Verhältnis von Forschung, Personalrat und Personalstelle wird vor diesem Hintergrund in vielen Expert:inneninterviews zunehmend angespannt geschildert.

4.5 Reformanregungen

Die letzte Fragestellung dieser Studie zielte auf die Empfehlungen der befragten Akteur:innen in Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Governance der Arbeit im Hochschulsystem, und zwar im Sinne des Leitbilds der guten Arbeit und unter Berücksichtigung der wahrgenommenen nicht intendierten Folgen. Hier zeigt sich in der Gesamtbetrachtung (Überblick in Tabelle 5), dass die beteiligten Gruppen zwar durchaus Einzelaspekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen benennen, dabei aber je nach Akteursgruppe unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Dazu zählen neben allgemeinen grundsätzlichen Hinweisen (u. a. mehr Familienfreundlichkeit, mehr Dauerstellen bei Stärkung des Mittelbaus und weniger Bürokratie) rechtliche Veränderungsbedarfe in Bezug auf das WissZeitVG, die Landeshochschulgesetze, die Kodizes und die Personalvertretungsgesetze der Länder sowie Wünsche in Bezug auf die Drittmittel- und die Grundfinanzierung. Hierbei wird als fünfter und letzter zentraler Befund deutlich, dass hinsichtlich struktureller Fragen zur (Weiter-)Entwicklung eines Wissenschaftssystems in Deutschland, welches Flexibilität für die Forschung mit guter Arbeit für die Beschäftigten verbindet, bei vielen Expert:innen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen der Hochschulfinanzierung eher Ratlosigkeit und Ernüchterung herrscht. So kommen Befragte auch zum Ergebnis, dass die wesentlichen Reformoptionen am WissZeitVG ausgeschöpft seien und es einen grundlegenden Systemwechsel brauche, um die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern.

Da sich die Einschätzungen der Akteursgruppen durchaus unterscheiden, seien die Reformanregungen nachfolgend differenziert aus der Perspektive der Personalstellen, der Forschung sowie der Arbeitnehmervertretung dargestellt.

Perspektive der Personalstellen

In den Expert:inneninterviews mit Personalstellen wird deutlich, dass diese Handlungsbedarfe vor allem in Hinblick auf Konkretisierungen und Ergänzungen im WissZeitVG sehen. Diese betreffen

- Wiederaufnahme des akzessorischen Personals in das WissZeitVG,
- rechtliche Regelungen in Bezug auf maximale Befristungsdauern nach § 2 Abs. 2 und 3, wobei hier gleichermaßen für eine Begrenzung wie eine Nichtbegrenzung argumentiert wurde,
- Klarstellung des Qualifizierungsbegriffs ohne zu starke Standardisierungen,
- Ermöglichung von Überbrückungsverträgen.

Darüber hinaus werden durch die Personalstellen vergleichsweise wenige Änderungsbedarfe gesehen. So werden einerseits eine größere Vielfalt und Flexibilität in Bezug auf neue Personalkategorien genannt und andererseits die Abschaffung der wissenschaftlichen Hilfskraft mit abgeschlossenem Hochschulstudium gefordert. In den Kodizes sollte ebenfalls die Notwendigkeit von Überbrückungsverträgen betont werden, da in diesen Konstellationen kurzzeitige Befristungen klar zum Vorteil der Beschäftigten seien. Abschließend wird darauf hingewiesen, dass sich die Hochschulfinanzierung für Verbesserungen grundlegend ändern müsse. Die derzeitigen Probleme seien auch ein Auswuchs des immer stärkeren Fokus auf Drittmittel, während die Grundfinanzierungen in den vergangenen Jahrzehnten nicht angemessen „mitgewachsen“ seien.

Perspektive der Drittmittelforschung

Analog zu den Personalstellen sehen die befragten Akteure aus der Forschung große Handlungsbedarfe in Bezug auf das WissZeitVG: Dies solle nicht weiter verschärft, dafür aber konkretisiert, mit mehr Rechtssicherheit und somit weniger Klageoptionen verbunden werden. Eine Konkretisierung berge jedoch die Gefahr, dass sie noch weniger zur Diversität der Wissenschaft passe. Im Hinblick auf die Anwendungen von Befristungen zeigen sich ambivalente Einschätzungen. So ist einerseits gewünscht, eine Befristung im Bereich der Drittmittelforschung oder auf Haus-

haltsstellen länger als 12 Jahre (und theoretisch bis zur Pensionierung) zu ermöglichen. Beschäftigungszeiten als studentische Hilfskraft und als wissenschaftliche Assistenz sollten zudem nicht auf die Höchstbefristungsdauern angerechnet werden. Andererseits formulieren Befragte das Ziel, dass Befristungen nur noch im Bereich der Erstqualifizierung (Promotion) zum Einsatz kommen sollten. Postdocs benötigten dagegen klare Perspektiven an den Hochschulen im Sinne von entfristeten Stellen. Eine dritte Position in diesem Zusammenhang ist die Unterscheidung nach Mittelherkunft in den Regelungssystemen: Bei öffentlichen Mittelgebern könnten dann strengere Regelungen in Bezug auf die Ausgestaltung der Stellen formuliert werden als gegenüber privaten Geldgebern.

Dass die geschilderten Herausforderungen auch im Kontext der gewachsenen Bedeutung von Drittmittel zu sehen sind, zeigt auch, dass bei den Interviews auf der Ebene der Forschung Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Drittmittelgeber eine große Bedeutung hatten. Dabei wird die Frage aufgeworfen, wie eine personelle Kontinuität gesichert werden solle, wenn über 50 Prozent der Mittel eines Instituts aus Drittmitteln stamme. Konkret werden Wünsche formuliert, dass Drittmittelgeber die Verlängerungsoptionen absichern, ein Pooling von Drittmitteln zur Refinanzierung von entfristeten Stellen ermöglichen und generell längere, den Qualifizierungserfordernissen der einzelnen Fächergruppen angepasste Förderzeiträume anbieten sollen. Das hieße zum Beispiel, eine Mindestprojektlaufzeit bei Forschungsförderung mit öffentlichen Mitteln des Bundes einzuführen, die bei drei bis fünf Jahren liegen solle. Die Befragten dieser Akteursgruppe sehen jedoch auch die Ausgestaltung der öffentlichen Grundfinanzierung als einen zentralen Hebel für Verbesserungen an. So müsse diese erhöht und entweder in Form eines flexibel nutzbaren Budgets („Globalbudget“) an die einzelnen Fachbereiche und Institute verteilt werden. Zwischen Mitteln und Stellen solle nicht mehr unterschieden werden. Dazu werde ein transparenter und regelmäßiger Einblick in verfügbare und bereits festgelegte Budgets benötigt, was leider an vielen Stellen bisher nur unzureichend gewährt werde. Alternativ würden mehr Dauerstellen für zahlreiche Aufgaben in Forschung und Lehre benötigt.

Im Regelungsbereich der Landeshochschulgesetze sehen die befragten Expert:innen aus der Akteursgruppe der Forschung vor allem zwei Ansatzpunkte für Verbesserungen: Zum einen brauche es mehr Flexibilität in Bezug auf die Personalkategorien, welche auf eine Stärkung des Mittelbaus und die nicht professorale Verbindung von Forschung und Lehre ausgerichtet seien. Ob dieser Mittelbau jedoch zunehmend befristet oder unbefristet angestellt wird, ist unter den Befragten hochgradig umstritten. So werden zahlreiche Argumente für und gegen eine Erhöhung von Entfristungsquoten genannt. Wiederholt wird dabei betont, dass „gute“ wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sich nicht „einklagen müssten“ und auch keine „Sorge vor dem Ende einer Befristung“ haben müssten. Zum anderen wird angeregt, dass die Lehrdeputate bundesweit zwischen den verschiedenen Bundesländern angeglichen werden müssten, um vergleichbare Rahmenbedingungen für die Qualifizierung und die Drittmittelforschung zu ermöglichen.

Die Kodizes werden ambivalent beurteilt. Im Grundsatz positiv wird deren Bedeutung (z. B. in Bezug auf längere und damit an Qualifizierungszielen orientierten Vertragslaufzeiten) im Qualifizierungsbereich herausgestellt. In Bezug auf die Festlegung konkreter Mindestvertragslaufzeiten unterscheiden sich jedoch die Einschätzungen: Für die einen seien solche Regelungen zu streng und es müssten mehr Ausnahmen für kurzfristige Überbrückungsverträge möglich gemacht werden. Auch sei eine Mindestvertragslaufzeit von 36 Monaten bei einem Erstvertrag zu viel; hier solle besser nach 12 Monaten geprüft werden, ob ein Promotionsvorhaben zu dem/der Mitarbeiter:in passe. Andere üben dagegen Kritik daran, dass sich die vereinbarten Mindestqualifizierungszeiten für Erstverträge nicht an den realen Promotionsdauern orientieren. Sie sollten daher erhöht werden. Auch dürfte eine Promotionsstelle nicht in Teilzeit ausgestaltet werden, da diese für die Mitarbeiter:innen immer unentgeltliche Mehrarbeit zur Folge habe. Darüber hinaus mahnen Befragte an, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen besser über die rechtlichen Details ihrer Arbeitsverträge beraten werden müssten. Dieser Aspekt könnte z. B. in Kodizes Berücksichtigung finden.

Perspektive der Arbeitnehmervvertretung

Die umfangreichsten Reformanregungen haben gewerkschaftliche Vertreter:innen und Personalräte formuliert. Auch in dieser Gruppe spielte dabei eine erneute Novellierung des WissZeitVG die wichtigste Rolle. Die formulierten Empfehlungen reichen dabei von einer kompletten Abschaffung des WissZeitVG, der Beschränkung auf nur einen Qualifizierungszeitraum (bis zur Promotion), der Aufhebung der Tarifsperr, sodass Befristungsregelungen Gegenstand von Tarifverhandlungen werden können, bis hin zu einer Vielzahl an Einzelaspekten, die den zuvor genannten Punkten in Teilen widersprechen. Dazu gehören:

- Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs,
- Gleichstellung § 2 Abs. 1 und 2 und damit Gleichbehandlung aller sich Qualifizierender unabhängig von der dahinterstehenden Finanzierung,

- Abschaffung des § 2 Abs. 3, weil dieser nicht zu einem Mindesterwerbsumfang von einer halben Stelle passe,
- Abschaffung der Höchstbefristungsdauer bei klaren Begründungen,
- dauerhafte Absicherung der Drittmittelbefristung.

In Bezug auf die Drittmittelgeber:innen werden ebenfalls zahlreiche Reformanregungen vorgeschlagen. Dazu zählt eine Verpflichtung zur Finanzierung der Verlängerungsoptionen (Elternzeit, Krankheit, Corona-Pandemie) von Beschäftigten in Drittmittelprojekten, die Möglichkeit zur Refinanzierung von entfristeten bzw. längerfristig befristeten Stellen über Drittmittel sowie die Reduktion von Verwaltungsaufwand gegenüber den Hochschulen, da sich dieser zunehmend auch auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen verlagere.

Hinsichtlich der Landeshochschulgesetze werden ebenfalls neue differenzierte Personalkategorien (z. B. befristete Beamtenstellen, unbefristete aus laufenden Drittmitteln finanzierte Forscher:innen) eingefordert. Ferner brauche es in den Landesgesetzen die Verpflichtung für die Hochschulen, einheitliche Daten zur Erfassung von Kriterien der guten Arbeit zu erheben und regelmäßig über die Ergebnisse zu berichten. Zudem sollte die Hochschulautonomie gestärkt und mit einer starken demokratischen Vertretung der Beschäftigten verbunden werden. Ferner wird empfohlen, die Lehrverpflichtungen nicht zu erhöhen und die Personalkategorie der wissenschaftlichen Assistentkraft mit Hochschulabschluss zu verbieten.

Daran knüpfen Anregungen für die Weiterentwicklung der Kodizes an. Diese sollen verbindlicher ausgestaltet werden sowie eine Untergrenze von 75-Prozent-Stellen, keine Unterscheidung mehr zwischen Qualifizierungs- und Drittmittelbeschäftigten, eine Mindestvertragslaufzeit für die Drittmittelbefristung, die Anerkennung von Stipendien als Berufserfahrung sowie verbindliche Personalentwicklungs- und Dauerstellenkonzepte vorsehen. Für die Umsetzung solcher Konzepte sei mehr Transparenz bei Qualifizierungszielen und Karrierewegen notwendig.

Für diese Verbesserungen brauche es jedoch einen grundlegenden Wandel in der Hochschulfinanzierung. Die Grundfinanzierung müsse verbessert werden, um die Abhängigkeit von Drittmitteln zu verringern. Dazu gehöre auch eine Abkehr von der Outputsteuerung (z. B. anhand der Zahl der Absolventen und der Zahl der Promotionen etc.), weil dies Druck erzeuge, der am Ende zulasten der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse gehe (Entfristungen von haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen senken die Zahl der Promotionen und damit die Einnahmen der Hochschulen). Dabei biete gerade die Reduktion von Doktorand:innen die Chance, die Betreuung wesentlich zu verbessern. Ferner brauche es Pooling-Lösungen bzw. einen Refinanzierungsfonds für Entfristungen bzw. längerfristige Befristungen auf der Basis von Drittmitteln. Der Zugang zu solchen Systemen müsse dabei klar geregelt werden. Akzessorisches Personal sollte nach Einschätzung einiger Befragter grundlegend unbefristet beschäftigt sein. Daueraufgaben wie die Promovierendenbetreuung und Drittmittelakquise müssten in vielen Fachbereichen besser gebündelt und ebenfalls ausschließlich von entfristetem Personal durchgeführt werden. Das Anwachsen des Personals für Coaching wird dagegen kritisch gesehen.

Um Kriterien der guten Arbeit an den Hochschulen besser durchsetzen zu können, werde des Weiteren ein Personalvertretungsgesetz benötigt, das eine verbindliche Beteiligung des Personalrats in Befristungsfragen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen vorsieht. Dies erfordere aber letztendlich auch mehr gewerkschaftliches Engagement von wissenschaftlichem Personal – hier sei der Organisationsgrad bisher viel zu gering.

Tabelle 5: Überblick wesentliche Reformanregungen

	Grundsatzanregungen	Detailanregungen
1. WissZeitVG	Abschaffung WissZeitVG	Präzisierung Qualifizierungsbegriff
	Reduktion der Zahl der Qualifizierungsphasen von zwei auf eine; Befristungen somit nur noch für die Promotionsphase ermöglichen	Gleichstellung Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung (in Bezug auf Verlängerungsoptionen und Höchstbefristungsdauer)
	Wiederaufnahme des akzessorischen Personals in den Geltungsbereich des WissZeitVG	Dauerhafte Ermöglichung Drittmittelbefristung
	Unterscheidung nach Art der Mittel bei den Regelungen des WissZeitVG	Abschaffung Höchstbefristungsdauern
	Abschaffung Tarifsperre im WissZeitVG	Möglichkeit von Überbrückungsverträgen
2. HochschulG	Einführung neuer differenzierter Personalkategorien (Lehre+Forschung) im Mittelbau	Verbindliche/einheitliche Hochschulstatistik zur Erfassung der Kriterien der guten Arbeit
	Stärkung Hochschulautonomie	Vereinheitlichung Lehrdeputate
	Budgetierung der Hochschulen	Abschaffung der wissenschaftlichen Assistenz
		Entfristung auf Basis von Drittmitteln
3. Kodizes	Verbindlichkeit von Kodizes erhöhen	Anpassung der Mindestvertragslaufzeiten an reale Promotionszeiten
	Abschaffung der Kodizes bzw. Einschränkung des Geltungsbereichs für Drittmittelforschung	Erhöhung Mindestwerbsumfänge (mind. 65 %)
		Zulassung Überbrückungsverträge
		Dauerstellenkonzepte für Postdocs
		Gleichstellung von Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung
		Verbindliche Aufklärung über rechtliche Details der Arbeitsverträge
		Anrechnung Stipendien als Berufserfahrung
4. Drittmittelgeber		Verpflichtung zur Übernahme der Kosten bei Verlängerungsoptionen
		Verpflichtung zur Refinanzierung von entfristeten Stellen in der Drittmittelforschung
5. Grundfinanzierung	Grundfinanzierung erhöhen	Mittel zur Absicherung von Verlängerungsoptionen bei Drittmittelfinanzierung
		Mittel zur Absicherung der Refinanzierung von entfristeten Stellen bei Drittmittelfinanzierung
	Abkehr von der Outputsteuerung (z. B. Zahl der Studierenden, Zahl der Promotionen)	
6. PersVG		Verbindliche Beteiligung der Personalräte in Befristungsfragen

Quelle: Eigene Berechnung

5 Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Ausgangspunkt dieser Studie war die Feststellung, dass sich die Governance der Arbeit an den Hochschulen durch verschiedene Neuregulierungen in den vergangenen Jahren zum Teil erheblich verändert hat (ausführlich siehe Kapitel 2.3). Diese hatten überwiegend das Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu verbessern, nachdem in den frühen 2000er-Jahren – angestoßen durch eine Evaluation des WissZeitVG und weiteren Studien – eine Debatte über Fehlentwicklungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in Deutschland (hohe Befristungsquote, hohe Anzahl kurzzeitiger Arbeitsverträge) eingesetzt hatte (siehe ausführlich Kapitel 2.2). Kritik über ausbleibende Wirkungen der gesetzlichen Neuregulierungen einerseits und das Auftreten nicht intendierter Wirkungen andererseits (ausführlich siehe Kapitel 2.4) bildeten die Grundlage für die Fragestellungen dieser Untersuchung. Mithilfe von Expert:inneninterviews mit Personalstellen, Fachbereichen bzw. Instituten sowie Personalräten und Gewerkschaften an 30 ausgewählten Universitäten in 16 Bundesländern wurden qualitative Befunde zur Anwendung der Neuregelungen und den dadurch eintretenden intendierten und nicht intendierten Effekten gewonnen. Ferner zielten die Gespräche auf die Identifikation von Handlungsempfehlungen. Insgesamt zeigte die Auswertung von insgesamt 47 Interviews (darunter mit sechs Personalstellen, 21 Wissenschaftler:innen und 20 Vertreter:innen von Gewerkschaften und/oder Personalräten) sowie acht schriftlichen Rückmeldungen fünf zentrale Ergebnisse:

Erstens bestätigte sich die These, dass eine Fokussierung der Debatte um gute Arbeit in der Wissenschaft auf das WissZeitVG deutlich zu kurz greift. Die Neuregulierungen sind auf zahlreichen Ebenen zu finden und insbesondere die Aktivitäten der Bundesländer in ihrer Wissenschaftspolitik sind im Diskurs unterrepräsentiert.

Zweitens zeigten sich erhebliche Diskrepanzen in der Rechtsanwendung. Mit dem WissZeitVG und dem TzBfG bestehen derzeit aus Sicht der befragten Universitäten vielfach keine rechtssicheren Grundlagen für die Befristung von wissenschaftlichem und akzessorischem Personal. In zahlreichen Kategorien konnten dabei komplett gegensätzliche Rechtsauffassungen und darauf basierende Rechtsanwendungen identifiziert werden.

Drittens deuten sich in den Expert:inneninterviews in Bezug auf die intendierten Wirkungen insgesamt sehr ernüchternde Befunde an, welche das Erreichen der mit dem WissZeitVG verbundenen Ziele zumindest in der Breite möglicher Wirkungsdimensionen infrage stellt. Lediglich in Bezug auf die Befristungsdauer werden stärkere positive Effekte wahrgenommen, in vielen anderen Bereichen (Befristungsanteile, Erwerbsumfang, Qualifizierungszeit, Planbarkeit, Personalkategorien, akzessorisches Personal) dagegen sind maximal leicht positive Trends oder Stagnation zu verorten. Auffällig ist zudem, dass für die positiven Trends zumeist lokale Kodizes, landesbezogene Neuregulierungen oder der Zukunftsvertrag verantwortlich gemacht wurden. Der 2017 in Kraft getretenen Novellierung des WissZeitVG werden dagegen kaum positive Effekte attestiert – auch weil viele lokale Regelungen bereits 2015 und 2016 entstanden und wesentlich konkreter ausgestaltet sind. Und wenn von positiven Wirkungen gesprochen wird, dann handelt es sich eher um indirekte Effekte, weil sich durch die neuen Regelungen des WissZeitVG lokale Kodizes punktuell besser durchsetzen ließen.

Dafür sehen viertens viele Befragte zahlreiche nicht intendierte Wirkungen vor allem im Zusammenhang mit dem WissZeitVG und der Rechtsprechung, die – so ein Plädoyer dieser Studie – bei der Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen stärker betrachtet werden müssen. Dazu zählen insbesondere starke Einschränkungen in der Drittmittelforschung, feststellbare Ungleichheitsdynamiken auf der Ebene von Hochschulen, Fachbereichen, Professuren und Beschäftigten, punktuelle Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für einzelne Mitarbeiter:innen, Hemmnisse für die Hochschulentwicklung sowie eine erhebliche Zunahme von Bürokratie.

In der Summe der intendierten und nicht intendierten Effekte zeigt sich eine Dualisierung auf verschiedenen Ebenen. Auf der Hochschulebene sind einige Hochschulen aufgrund ihrer Finanzstärke kaum von negativen Entwicklungen betroffen, agieren nach dem Leitmotiv der guten Arbeit und erhoffen sich dadurch Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte. Andere Hochschulen agieren entlang des Leitmotivs der Klagerisikovermeidung, was erhebliche Auswirkungen auf die Bereiche Forschung und Lehre hat. Auf der Ebene der Fachbereiche nutzen einige drittmittelstarke Fachbereiche bzw. Professuren die neuen Regelungen, um gezielt Verbesserungen für ihre Beschäftigten durchzusetzen. Andere Bereiche und Institute leiden dagegen stark unter den zunehmenden Restriktionen ihrer Hochschulen. Und schließlich profitieren auf der Beschäftigtenebene einige Mitarbeiter:innen von längeren Arbeitsverträgen, Entfristungen, Mindesterwerbsumfängen etc., während andere nun nach langjähriger Befristung die Hochschulen verlassen mussten oder auch Überbrückungen, z. B. zwischen Projekten, nicht mehr mit Kurzzeitbefristung erfolgen können, sondern in Arbeitslosigkeit münden.

Als grundlegendes dahinterliegendes Problem erscheint das ungeklärte Verhältnis von Qualifizierungs- und Drittmittelbereich: Viele Reformen in den vergangenen Jahren zielten letztendlich darauf, Arbeitsbedingungen auf haushaltsfinanzierten Qualifizierungsstellen zu verbessern. Hier konnten insbesondere Änderungen in den Landeshoch-

schulgesetzen und die Einführung lokaler Kodizes für gute Arbeit Teilerfolge bewirken. Aber auch das WissZeitVG zielt mit der Anbindung von Befristungen an Qualifizierungsziele letztendlich im Schwerpunkt auf diesen Bereich. Da die Hochschulen (vor dem Hintergrund der Rechtsprechung und lokaler Kodizes) aber zunehmend Qualifizierungsbefristungen auch für drittmittelfinanzierte Stellen einsetzen, sind jedoch Wechselwirkungen entstanden, welche maßgeblich für nicht intendierte Folgen verantwortlich sind. Grundsätzlich erscheint es zwar möglich, die für den Qualifizierungsbereich entwickelten Kriterien auch im Drittmittelbereich anzuwenden; hierfür bedarf es dann aber zusätzlicher Instrumente (z. B. Entfristungen bzw. projektübergreifende und somit längerfristige Befristungen auf Basis von Drittmitteln, Refinanzierungsfonds inklusive Genehmigung der Drittmittelgeber für Refinanzierungsmodelle, Personalkategorien für Dauerstellen jenseits der Professur etc.), um die Flexibilität in der Forschung nicht zu gefährden. Letztendlich wird sich aber aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen, Bedarfe und Zielsetzungen die Befristungspraxis auf Haushaltsstellen und in der Drittmittelforschung die Befristungspraxis zwischen beiden Bereichen sicherlich auch zukünftig unterscheiden müssen.

Abschließend wurde fünftens deutlich, dass es zwar den Befragten zufolge nach wie vor zahlreiche potenzielle Ansätze für Reformen gibt, so z. B. im WissZeitVG, den Landeshochschulgesetzen, bei den Kodizes, den Landespersonalvertretungsgesetzen oder den Vorgaben für Drittmittelgeber. Damit wären in vielen Bereichen sicher auch weitere punktuelle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erzielen. Als geeignete Maßnahmen werden hier insbesondere folgende Aspekte angesehen:

- Verbindliche Vorgaben für Höchstbefristungsquoten im Zukunftsvertrag,
- Klärung und Konkretisierung des Qualifizierungsbegriffs, um mehr Rechtssicherheit für Befristungen in der Qualifizierungsphase sicherzustellen,
- Gleichstellung der Verlängerungsansprüche, z. B. nach Elternzeit, in Bezug auf die Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung,
- Klärung der Dauer der Anwendbarkeit der Drittmittelbefristung,
- Klärung des Drittmittelbegriffs,
- Zulassung von Überbrückungsverträgen unter bestimmten Bedingungen,
- Einführung verbindlicher Höchstbefristungsquoten,
- Schaffung hochschulbezogener Systeme zur Refinanzierung von Verlängerungsansprüchen bei Drittmittelbefristungen,
- Schaffung landesrechtlicher Grundlagen und hochschulbezogener Systeme zur Refinanzierung von entfristeten bzw. längerfristig befristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und das akzessorische Personal,
- Selbstverpflichtung von Drittmittelgebern zur Refinanzierung von entfristeten Stellen,
- Schaffung neuer Personalkategorien für den Mittelbau, welche die Einheit von Lehre und Forschung ermöglichen,
- höhere Verbindlichkeit von Kodizes,
- transparente Hochschulstatistik zu Kriterien guter Arbeit,
- Pooling-Möglichkeiten durch die Hochschulen bei kurzen Drittmittelprojekten,
- Stärkung des Mitspracherechts von Personalräten in Fragen der Befristung,
- mehr Austausch an den Hochschulen zu Problemen des Befristungsrechts.

Ungeachtet dieser zahlreichen konkreten Empfehlungen erscheint die strukturelle Aufstellung des Wissenschaftssystems (z. B. Outputsteuerung und Prinzip vorübergehender Qualifizierung bei gleichzeitiger nicht vollumfänglich

refinanzierter Absicherung von Forschung und Lehre durch wissenschaftliche Mitarbeiter:innen) in Deutschland in Verbindung mit der dahinter liegenden Finanzierungssystematik (z. B. hohe Drittmittelabhängigkeit) eher ungeeignet zur flächendeckenden Umsetzung von Kriterien der guten Arbeit in Verbindung mit der notwendigen Flexibilität in der Forschung. Unter Maßgabe dieser Thesen wären somit grundlegende strukturelle Reformen notwendig, um die Zielstellungen der guten Arbeit zu erreichen (z. B. wesentlich höhere Grundfinanzierung, Abkehr von der Drittmittelfokussierung, Abschaffung der zweiten Qualifizierungsphase im WissZeitVG, Dauerstellen im Mittelbau als Regelfall etc.). Zu klären wäre ferner, welche Rolle die Drittmittelforschung an den Hochschulen zukünftig einnehmen soll und wie diese besser mit der Governance der Arbeit harmonisiert werden kann. Zudem gilt es in weiteren Erhebungen die Sichtweise von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen etc. auf die in dieser Studie skizzierten Problemlagen zu erheben.

6 Literaturverzeichnis

- Baer, S. (2011): Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung. Baden-Baden: Nomos.
- Bahr, A.; Eichhorn, K.; Kubon, S. (2021): #IchbinHanna. URL: <https://ichbinhanna.wordpress.com/>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Bahrdt, P. H. (2019): Professorale Oligarchen, prekärer Mittelbau. In: der Freitag, Das Meinungsmedium vom 02.05.2019.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2016): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. URL: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html>, letzter Zugriff: 20.08.2019.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019a): Ausschreibung zur Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. URL: <https://www.evergabe-online.de/tenderdetails.html?1&id=251926>
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019b): Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken. Bundesministerium für Bildung und Forschung. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken/zukunftsvertrag-studium-und-lehre-staerken.html>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): #IchbinHanna – Antwort des BMBF auf die Diskussion in den Sozialen Netzwerken. URL: <https://web.archive.org/web/20210613204441/https://www.bmbf.de/de/ichbinhanna---antwort-des-bmbf-auf-die-diskussion-in-den-sozialen-netzwerken-14675.html?s=09>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Briedis, K. et al. (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. HIS: Forum Hochschule, Hannover.
- Burchard, A. (2017): Statt Dauerstelle Aus nach zwei Jahren. In: Tagesspiegel vom 14.02.2017.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (1984): Drucksache 10/2283. Berlin.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2001): Drucksache 14/6853. Berlin.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2006): Drucksache 16/3438. Berlin.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2015): Drucksache 18/6489. Berlin.
- DFG, Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (2016): Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). URL: http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichtung_wisszeitvg.pdf, letzter Zugriff: 20.08.2019.
- DGS, Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.) (2016): Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft. *Soziologie*, 45. Jg., Heft 2, 188–191.
- DGS-Ausschuss „Mittelbau“ (2017): Eine Bilanz der Mitglieder des DGS-Ausschusses „Mittelbau in der DGS/Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft“. *Soziologie*, 46. Jg., Heft 2, 195–198.
- Enders, J. (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.
- FR, Frankfurter Rundschau (2021): Hessen: Viele arbeiten befristet an Unis – Ministerin nennt Zahlen. URL: <https://www.fr.de/rhein-main/landespolitik/hessen-viele-arbeiten-befristet-an-unis-ministerin-nennt-zahlen-90993415.html>, letzter Zugriff: 11.10.2021.

- Gassmann, F. (2018): Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter. Reihe Arbeit – Interessen – Partizipation. Band 15. Frankfurt am Main: Campus.
- Gassmann, F.; Emrich, E. (2018): Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten. In: Soziologie, 47. JG., Heft 1, 2018, 7–25.
- GEW; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zugriff am 06.11.2015. URL: <http://www.gew.de/wissenschaft/herrschinger-kodex/>, letzter Zugriff: 20.06.2018.
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2016): Geld her – oder wir schließen ... Wittenberger Erklärung. URL: <http://www.gew.de/wissenschaft/wittenberger-erklaerung/>, letzter Zugriff: 20.06.2018.
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2021a): Jüngste Urteile stärken Forderungen der GEW. URL: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/juengste-urteile-staerken-forderungen-der-gew/>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2021b): Kodex-Check. URL: <https://www.kodex-check.de/>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- GEW, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2021c): Entfristet Hanna! #IchbinHanna-Aktiventagung. URL: <https://www.gew.de/veranstaltungen/events/show/veranstaltung/entfristet-hanna-ichbinhanna-aktiventagung/>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Hansel, R.; Jähne, M. (2016): Befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Ratgeber. Frankfurt/Main: GEW.
- Hauck-Scholz, P. (2016): Erneuter Systemwechsel bei Befristungen im Wissenschaftsbereich. Auslegungsprobleme des novellierten WissZeitVG. In: Recht der Arbeit 5/2016, 262–270.
- Hauss, K. et al. (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland, Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper. Berlin.
- Heibült, J. (2017): Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen im Land Bremen. In: Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2017. Bremen, 89–95.
- Heibült, J. (2021): Wie sich Lehrende von Vertrag zu Vertrag hangeln. URL: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/service/bam/ausgaben/ausgabe-maijuni-2021/die-beschaeftigungsbedingungen-an-bremer-hochschulen.html>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Hein, T. (2017): Für eine kompromisslose Diskussion der Modi von Wissensarbeit. Soziologie, 46. Jg., Heft 1, 74–85.
- Hohendanner, C.; Ostmeier, E.; Ramos Lobato, P. (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 12/2015, Nürnberg.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2012): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2014): Orientierungsrahmen zur Forderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. HRK-Mitgliederversammlung am 13. Mai 2014.
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2021): Keine Alternative. URL: <https://www.zeit.de/2021/26/ichbinhanna-arbeitsmarkt-wissenschaft-forschung-arbeitsbedingungen>, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Jaksztat, S. et al. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule, Hannover.

- Joas, H. (1992): Die Kreativität des Handelns. Berlin: Suhrkamp.
- Jongmanns, G. (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Forum Hochschule 4/2011. Hannover: HIS.
- Jongmanns, G. de; Jungermann, I. (2014): Befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Nordrhein-Westfalen. Kurzfassung des Abschlussberichts: Ein Beitrag zur hochschulpolitischen Diskussion über die Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hannover: HIS.
- Joussen, Jakob (2018): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. In: Das deutsche Bundesrecht (10/2018). Nomos Bundesrecht Erläuterungen.
- Keller, A. (2019): Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. URL: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/evaluation-der-auswirkungen-des-novellierten-wissenschaftszeitvertragsgesetzes/>, letzter Zugriff: 20.08.2019.
- Klovert, H. (2017): Prekär ist immer noch normal: Befristete Jobs an Hochschulen. In: SPIEGEL Online vom 17.03.2017. URL: <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/befristete-jobs-an-hochschulen-ein-jahr-wissenschaftszeitvertragsgesetz-wisszeitvg-a-1139090.html>, letzter Aufruf: 20.06.2018.
- König, K. (1986): Evaluation als Kontrolle der Gesetzgebung. In: Schreckenberger, W. (Hrsg.): Gesetzgebungslehre. Grundlagen – Zugänge – Anwendung. Stuttgart: Kohlhammer, 96–108.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kortstock, U. (2007) Reform des Hochschulbefristungsrechts – Entwurf eines Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. ZTR: Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes 21, 2–11.
- Kremptow, R. et al. (2016): Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.
- Laux, M.; Schlachter, H. (2011): Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG. Kommentar. 2. Auflage 2011. München: Beck.
- Leichner, F. et al. (2016): Beschäftigungsbedingungen und Personalpolitik an Hochschulen in Deutschland. Projektbericht. Berlin: Humboldt-Universität.
- Maschmann, F.; Konertz, R. (2016): Das Hochschulbefristungsrecht in der Reform: Die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 5/2016, 257–267.
- Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. Auflage, Weinheim/Basel.
- Müller, H.-G. (2009): Wissenschaftlich Beschäftigte als Verlierer der Hochschulreformen. Die Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus am Beispiel Nordrhein-Westfalens. In: Kellermann, P. et al. (Hrsg.): Zur Kritik europäischer Hochschulpolitik. Forschung und Lehre unter Kuratel betriebswirtschaftlicher Denkmuster. Wiesbaden: VS, 295–215.
- Müller-Glöge, R. (2019): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage, Abschnitt Wissenschaftszeitvertragsgesetz. München: Beck.
- Münch, R. (2016): Kapital und Arbeit im akademischen Shareholder-Kapitalismus. Soziologie, 45. Jg., Heft 4, 412–440.

- Nacaps-Datenportal (2019): Nacaps 1. Welle Promovierendenbefragung 2019. Die Nettoeinkünfte ergeben sich aus der Summe der Einkommen aller Finanzierungsquellen; URL: <https://nacaps-datenportal.de/>; zuletzt geprüft am: 01. 07. 2020.
- Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (Hrsg.) (2019): Weshalb wir uns um eine Gefälligkeitsevaluation des Wissenschaftszeitvertrags-Gesetzes nicht bewerben. URL: <https://mittelbau.net/2019/06/06/weshalb-wir-uns-um-eine-gefaelligkeitsevaluation-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-nicht-bewerben/>, letzter Zugriff: 20.08.2019.
- Raab, T. (2015): Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft. Heidelberg: Mohr Siebeck.
- Selent, P. et al. (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Klammer, U.; Motz, M. (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS.
- Statistisches Bundesamt (2020): Mikrozensus 2019, Sonderauswertung, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2021): Hochschulstatistiken. URL: https://www.destatis.de/DE/Home/_inhalt.html, letzter Zugriff: 11.10.2021.
- Steidten, T. (2017): Kodizes für gute Arbeit in der Wissenschaft. Frankfurt/Main: GEW.
- Ulrich, I. (2016): Gute Lehre in der Hochschule. Praxistipps zur Planung und Gestaltung von Lehrveranstaltungen. Springer Fachmedien.
- Ver.di (2016): Wert(e) der Wissenschaft. Geldströme, Karrierechancen, Ethik-Kommission: Was nimmt Einfluss auf die Forschungsfrage? Bildung, Wissenschaft, Forschung Report.
- Wegner, A. (2020): Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender. In: DZHW Brief, 04/2020.
- Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14. Dresden.