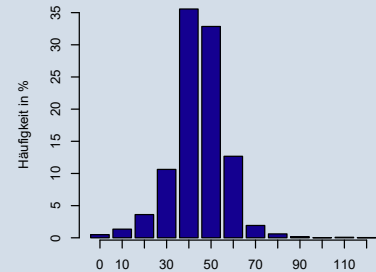


MATHIAS KUHNT
TILMAN REITZ
PATRICK WÖHRLE

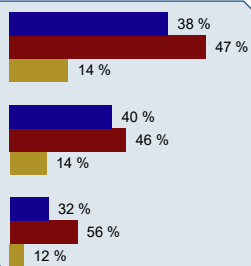
Besten-
auslese



hätte ich
von dieser Sack-
gasse gewusst.«

Prekarität

Höchst-
befristungs-
dauer



Prekarität

Exzellenz

»Meine Ver-
träge gelten
immer für ein
Semester.«

Innovation

FLUKTUATION

§§

Qualifika-
tion

Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität
an deutschen Universitäten

Mathias Kuhnt

Tilman Reitz

Patrick Wöhrle

Arbeiten unter dem Wissenschafts- zeitvertragsgesetz

Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität
an deutschen Universitäten

Diese Studie entstammt dem Diskussionszusammenhang des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss); zahlreiche dort engagierte und assoziierte Personen haben ihr wichtige Impulse gegeben. Bei der Erhebung und Auswertung der Daten haben Adrian Greiner, Tobias Heller, Bernadette Knorr, Elizaveta Remer und Lutz Thies kompetent mitgewirkt. Wir danken der Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS), dem Verein zur Förderung von Wissenschaft und Forschung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für finanzielle Unterstützung.

2022

Mathias Kuhnt, Technische Universität Dresden
mathias.kuhnt@tu-dresden.de

Tilman Reitz, Friedrich-Schiller-Universität Jena
tilman.reitz@uni-jena.de

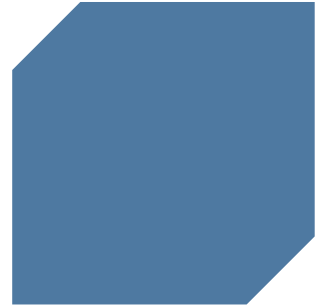
Patrick Wöhrle, Technische Universität Dresden
patrick.woehrle@tu-dresden.de

Layout & Satz: text plus form, Dresden
Abbildungen: M. Kuhnt by R

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Lizenzvertrag lizenziert:
Namensnennung 4.0 International

Um die Bedingungen der Lizenz einzusehen, folgen Sie bitte dem Hyperlink:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

INHALT



Einleitung und Zusammenfassung	6
Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	11
1.1 Entstehungsgeschichte	11
1.2 Rechtliche Einordnung des WissZeitVG	15
Bisherige Untersuchungen und Ziele der vorliegenden Evaluierung	18
2.1 Frühere Evaluationen	18
2.2 Unsere Evaluierungskriterien	23
Methodisches Vorgehen und Datengrundlage	25
3.1 Grundgesamtheit	25
3.2 Befragungen	26
3.3 Teilnahme und Datenaufbereitung	30
3.4 Zusätzliche Datenquellen	32
Situation des tarifvertraglich beschäftigten Personals	33
4.1 Qualifikation als Befristungsrechtfertigung	34
4.2 Stellenumfang	40
4.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben	42

Anteile atypischer bzw. prekärer Beschäftigung		44
5.1	Atypische Beschäftigungsverhältnisse qua Befristung und Teilzeitarbeit _____	45
5.2	Mehrfach »atypische« Beschäftigungsverhältnisse _____	46
5.3	Außertarifliche Beschäftigung _____	47
Auswirkungen auf akademische Laufbahnen		50
6.1	Rekonstruktion akademischer Laufbahnen _____	50
6.2	Beschäftigungsaussichten _____	58
Familiäre und private Situation		61
7.1	Allgemeine Einflüsse auf das Privatleben _____	61
7.2	Kinderwunsch _____	63
7.3	Kinderbetreuung _____	65
7.4	Pflege Angehöriger _____	67
Missbrauchsanfälligkeit		68
8.1	Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit _____	68
8.2	Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Tätigkeit _____	70
8.3	Qualifikationsziele _____	74
Auswirkungen auf das Wissenschaftssystem		78
9.1	Berufsstrategische Einschätzungen _____	79
9.2	Tätigkeitsanteile _____	81
9.3	Kritikbereitschaft _____	82
9.4	Offenlegung von Fehlverhalten _____	85
Einschätzungen der Beschäftigten		87
10.1	Einschätzung der Funktion von Promotion und Postdoc-Tätigkeiten _____	87
10.2	Einschätzungen des WissZeitVG _____	91

Schlussbemerkung

94

Literatur

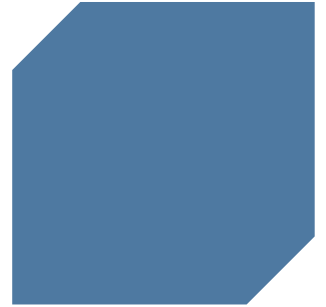
96

Zitierte Urteile

98

EINLEITUNG UND ZUSAMMENFASSUNG

Alternative Evaluierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes



Wissenschaftlich Beschäftigte ohne Professur sind vielerorts nicht gut gestellt. In Deutschland kommen zwei Besonderheiten hinzu: Der Anteil befristet beschäftigter Wissenschaftler*innen liegt hier deutlich höher als in anderen Hochschulsystemen (vgl. Kreckel 2016, 14), und ihre Stellung wird seit dem Jahr 2007 durch ein eigenes Sonderbefristungsrecht festgeschrieben – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Das Gesetz wurde nach seiner Einführung evaluiert (Jongmanns 2011) und u. a. angesichts der Ergebnisse 2016 novelliert; eine weitere Evaluierung ist gesetzlich vorgesehen und für dieses Jahr angekündigt. Die Debatte zur Lage befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals, besonders im sogenannten Nachwuchs, geht jedoch so weit über die amtlich beauftragten Evaluationen hinaus, dass es nötig scheint, das Gesetz unabhängig von den Fragestellungen des zuständigen Ministeriums zu evaluieren. Diese Arbeit legen wir hier vor.

In unserer Studie werden Kernargumente zum WissZeitVG und zur in ihm kodifizierten Praxis mit einer detaillierten Befragung der Betroffenen genauer nachvollzogen und überprüfbar gemacht. Eine besondere Rolle spielen dabei die Impulse befristungskritischer Akteure, von der gewerkschaftlichen Forderung, in der Wissenschaft *Dauerstellen für Daueraufgaben* zu schaffen, über die Initiative *Frist ist Frust*, die Bundeszuschüsse für Hochschulen an unbefristete Stellen zu knüpfen empfahl, bis zur unter #IchbinHannah geäußerten Empörung darüber, dass ›Innovation‹ in der Wissenschaft von der ›Zirkulation‹ ihres Personals erwartet wird. Die Erfahrung (noch) nicht berufener Wissenschaftler*innen, die sich mit unsicherer Berufsaussicht von einem Zwei- oder Dreijahresvertrag zum nächsten hangeln, damit angreifbar für Fremdbestimmung sind und nach zwölf Jahren oft doch mit gescheitertem Lebensplan auf der Straße stehen, ist so bekannter geworden. Unsere Studie lotet aus, wie realitätshaltig dieses Bild ist, zeichnet nach, wie der gesetzliche Rahmen die fragliche Realität prägt, und erlaubt einzuschätzen, inwiefern die Ziele der Qualifizierungsbefristung erreicht werden.

In einer breit angelegten Online-Befragung haben wir wissenschaftliche Beschäftigte an 23 Universitäten erreicht; 4620 von ihnen haben den Fragebogen auswertbar

ausgefüllt. (Den Rücklauf aus Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben wir aufgrund der geringeren Fallzahlen und der andersartigen Beschäftigungsstruktur schließlich nicht in die Auswertung einbezogen.) Unsere Analyse zielt auf vier grundlegende Aspekte, die das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft insgesamt zu beurteilen ermöglichen:

1. Welche Beschäftigungslagen, Qualifikations- und Karriereverläufe werden durch das WissZeitVG typischerweise hergestellt oder unterstützt?
2. Wie wirken sich diese Bedingungen auf Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten aus?
3. Welche wissenschaftlichen (und nichtwissenschaftlichen) Tätigkeiten und Haltungen werden durch das WissZeitVG befördert?
4. Wie beurteilen die Betroffenen den gesetzlichen Rahmen ihrer Tätigkeit?

Mit dieser relativ umfassenden Perspektive heben wir uns von Studien ab, die spezifischer untersucht haben, inwiefern das WissZeitVG Befristungen in der Wissenschaft praktikabel macht (Jongmanns 2011) und inwieweit seine Novellierung die üblichen Vertragslaufzeiten verlängert hat (Gassmann 2019). Stattdessen ermöglicht unsere Analyse die Grundsatzfrage zu stellen, ob ein Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft überhaupt zu rechtfertigen ist.

Folgende Ergebnisse sind besonders hervorzuheben:

1. Unsere Studie bestätigt und vertieft den bekannten Befund, dass das WissZeitVG für das nichtprofessorale wissenschaftliche Personal *atypische Beschäftigung zur Norm* macht (vgl. **Kapitel 4, 5 und 6**). Sie lässt sich bei weitem nicht nur in den verbreiteten, bei uns zumindest umrisshaft erfassten außertariflichen Arbeitsverhältnissen feststellen. Unter den Befragten herrschen befristete Arbeitsverträge vor (mit 82%, ähnlich wie in der amtlichen Statistik), und die mittleren Vertragslaufzeiten sind relativ kurz – 23 Monate, mit einem Median von 17 Monaten. Laufzeiten von zwölf Monaten und weniger bilden weiterhin keine Seltenheit. Kettenverträge müssen sogar als Normalfall gelten; im Lauf der vom WissZeitVG gewährten Zwölfjahresfrist sammeln die Befragten durchschnittlich acht Verträge an, bereits nach drei bis sechs Jahren sind es durchschnittlich vier Verträge, oft an derselben Hochschule. Hinzu kommt ein hoher Anteil von Teilzeit-Arbeitsverhältnissen (37%), die in mindestens der Hälfte der Fälle nicht auf einem Teilzeitwunsch der Beschäftigten beruhen. Beschäftigte auf diesen Stellen arbeiten auch besonders viel mehr als vertraglich vereinbart (im Durchschnitt 13 Stunden pro Woche); bei allen befragten Gruppen stellt Mehrarbeit die Regel dar.

2. Trotz der vielen Arbeit ist festzustellen, dass *die Befristung den Qualifikationserwerb oft nicht befördert, sondern erschwert* (vgl. **Kapitel 4 und 8**). Ein wichtiger Faktor sind die Vertragsdauern. Sie liegen bei Promovierenden zumeist weit unter der durchschnittlichen Gesamtdauer einer Promotion, bei 39% dieser Gruppe sogar bei zwei Jahren und

weniger. Fast die Hälfte der Befragten, deren Qualifikationsziel ein formaler Abschluss ist, berichtet, dass die Vertragslaufzeit für ihn nicht ausreichen wird. Unter den offiziell zur Habilitation Eingestellten ist dies sogar bei mehr als der Hälfte der Fall, und 23 % von ihnen berichten, faktisch keine Habilitation anzustreben. Der Befund, dass die steil gestiegene Anzahl von Qualifizierungsbeschäftigten fast keinen Zuwachs wirklicher Qualifikationen hervorbringt (vgl. Gassmann 2020, 44–46), lässt sich damit deutlich besser erklären.

3. Sachlich hängen die Defizite faktischer Qualifikationstätigkeit auch damit zusammen, dass andere, teilweise *wissenschaftsfremde Tätigkeiten großen Raum einnehmen* (vgl. **Kapitel 8** und **9**). Bei den häufig ausgeübten Arbeiten folgt auf Forschung und Lehre unmittelbar die Angabe ›Verwaltung‹ (während die ›akademische Selbstverwaltung‹ eine geringere Rolle spielt), auch Aufbau und Pflege von Netzwerken, Projektanträge und -berichte sind breit vertreten. Ohne Befristung würden die Befragten die meisten dieser Tätigkeiten in geringerem Umfang ausüben, und viele geben an, dass sie für ihre Vorgesetzten Aufgaben erfüllen, für die ihrer Ansicht nach keine vertragliche Grundlage besteht. Für solche Aufgaben (neben Verwaltung und Organisation etwa technische Dienstleistungen oder Zuarbeit zu Lehre und Publikationen) wenden 15 % der Befragten mit Vorgesetzten bis zu drei Stunden, insgesamt 13 % sogar vier bis zwölf Stunden wöchentlich auf. Die Zeit für Qualifizierung schrumpft damit, und 9 % der Promovierenden und Habilitierenden sowie 17 % mit anderem Qualifizierungsziel gaben an, dass ihre faktische Tätigkeit nichts mit dem offiziellen Ziel zu tun hat.

4. Die umrissene Beschäftigungslage *beeinträchtigt die Arbeits- und Lebensqualität* des wissenschaftlichen Personals (vgl. **Kapitel 7** und **10**). Die kurzen Vertragslaufzeiten, die schlechten Aussichten auf eine Professur und der ›Druck, sich um Anschlussprojekte zu kümmern‹, werden von den befristet Beschäftigten mehrheitlich als ›störend‹ oder ›sehr störend‹ eingeschätzt; ein großer Teil von ihnen (29 %) empfindet so auch die ›Abhängigkeit von Vorgesetzten‹. Auch beim Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag ist in diesen Punkten Unzufriedenheit verbreitet, die Werte sind hier allerdings jeweils merklich geringer. In der Sicht der allermeisten Befragten lassen sich die Befristungen zudem schlecht mit Freundschaften, Partnerschaft und Kinderbetreuung vereinbaren. Für die Zeit nach der Promotion schreiben ihnen über 90 % einen negativen Einfluss auf das Privatleben zu. Das ist auch handlungsrelevant. Mehr als ein Drittel der Befragten hat bereits einmal aufgrund der Beschäftigungslage einen Kinderwunsch zurückgestellt, bei den Beschäftigten mit Kindern hat eine Mehrheit häufig oder sehr häufig Betreuungsschwierigkeiten, und 19 % berichten, dass bereits einmal während ihrer Elternzeit ein Arbeitsverhältnis ausgelaufen ist.

5. Das *WissZeitVG beeinträchtigt darüber hinaus die Qualität wissenschaftlicher Praxis* (vgl. **Kapitel 8** und **9**). Das lässt sich nicht allein am berichteten Ausmaß wissenschaftsfremder Tätigkeiten ablesen, sondern auch daran, welchen Faktoren die Befragten Bedeutung

für ihr berufliches Fortkommen zumessen: Am häufigsten wurden hier Netzwerke und Kontakte genannt, neben Publikationen spielten auch Konferenzteilnahmen und das Einwerben von Projektgeldern eine sehr wichtige Rolle. Zugleich bedroht die fortgesetzte Unsicherheit und Abhängigkeit den Kern wissenschaftlicher Kommunikation. Auf die Frage, ob sie sich fallweise mit wissenschaftlicher Kritik zurückhalten, um ihre Stellung nicht zu gefährden, antworteten die befristet Beschäftigten zu insgesamt 40 % mit ›teilweise‹, ›häufig‹ oder sogar ›immer‹ – während bei den unbefristet Beschäftigten nur 24 % diese Antworten gaben. Persönliches und wissenschaftliches Fehlverhalten wird unter den bestehenden Bedingungen oft nicht gemeldet (35 % der Befragten haben dies schon einmal unterlassen); hier lässt sich allerdings keine starke Korrelation zur Befristung erkennen.

6. Angesichts dieser Erfahrungen verwundert es nicht, dass die Befragten das WissZeitVG und die durch es ermöglichte Praxis mehrheitlich ablehnen (vgl. **Kapitel 10**). Oft behauptete positive Effekte befristeter Beschäftigungsverhältnisse werden (besonders für die Zeit nach der Promotion) überwiegend bestritten. Anders als die Kanzler der deutschen Hochschulen sind die Befragten mehrheitlich nicht der Ansicht, dass diese Verhältnisse die ›erforderliche personalpolitische Flexibilität‹ schaffen, die ›Produktivität wissenschaftlichen Arbeitens‹ steigern oder die ›Innovationskraft der Wissenschaft‹ erhöhen. Verbesserungen würden für die meisten Befragten daher deutliche Korrekturen erfordern. Für viele wäre es hilfreich, wenn Qualifikationsziele genauer bestimmt oder Befristungsdauern verlängert würden. Mit besonders großer Mehrheit bejahen sie schließlich zwei grundlegende Änderungen: 76 % wären für eine ›Abschaffung des Sonderbefristungsrechts in der Wissenschaft‹ und 86 % dafür, eine unbefristete Beschäftigung ab der Promotion zur Regel zu machen. Für die Novelle bzw. Ersetzung des WissZeitVG liegen damit klare Kriterien vor.

Unsere Analyse ist unter Bedingungen entstanden, die von den geschilderten Zuständen zumindest stark beeinflusst sind. Die Konzeption wurde im Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) entwickelt, dessen Mitglieder überwiegend befristet beschäftigt sind und sich gemeinsam gegen ihre schlechte Stellung zur Wehr setzen. Die drei Autoren selbst arbeiten heute auf unbefristeten Stellen (und konnten wohl nur deshalb die für die Erstellung der Studie nötige Energie aufbringen), doch auch sie haben hinreichende ›Primärerfahrung‹ mit befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und den persönlichen wie systemischen Folgeproblemen, die sich aus dieser Art von Beschäftigung ergeben. Die vorliegende Analyse hatte keine finanzkräftigen Auftraggeber und musste mit begrenzten personellen Ressourcen bestritten werden. Als zusätzliche Mittel sind nur Zuschüsse für Hilfskräfte, Lektorat und Layout zu nennen, für die wir der Rosa-Luxemburg-Stiftung und ver.di danken. Entscheidend blieben auch in der Erhebungs- und Analysephase die fortgesetzten Diskussionen im Kontext von NGAWiss.

Aufgrund dieser Bedingungen konnten wir nicht alle Erhebungen durchführen, die für ein umfassendes Bild wünschenswert gewesen wären, und haben Einseitigkeiten riskiert. Die erhobene Sicht der Beschäftigten ließ sich zwar an vielen Punkten mit Daten aus der amtlichen Statistik und vorliegenden Studien (bes. Gassmann 2020) abgleichen; sie wäre jedoch etwa auch mit Verwaltungsdaten aus den Hochschulen zu ergänzen gewesen. Zumal bei Strukturdaten zu Vertragsarten und -dauern, Qualifikationszielen und Karriereverläufen können wir daher nur Konturen und Tendenzen herausstellen, die mit weiteren Untersuchungen zu bestätigen oder zu relativieren sind. Hier hoffen wir auf ergänzendes Material aus der offiziellen Evaluation. Andere Angaben, etwa zur Art der Tätigkeit, zum Ausmaß von Fremdbestimmung und zur beruflichen Orientierung, lassen sich nur durch Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten erheben. Hier haben wir Sachverhalte erfragt, die sonst nicht ausgeleuchtet werden, und konnten nicht umhin, auch kritische Antworten standardisiert zur Auswahl zu stellen. Eine kontrastierende Perspektive – Befragung der Vorgesetzten, mehr systemkonforme Antwortoptionen – wäre möglich gewesen. Da diese Perspektive aber nur eine kleine Gruppe Beteiligter repräsentiert und seit Jahrzehnten den offiziellen Diskurs dominiert, haben wir sie nicht eigens gestärkt. Positionen des Typs ›Wissenschaft braucht personelle Flexibilität‹ wurden hinreichend zur Auswahl gestellt, mit deutlich ablehnenden Reaktionen. Dass wir diese Ablehnung im Resultat teilen und das WissZeitVG insgesamt äußerst kritisch sehen, dürfte aus vielen explizit urteilenden Formulierungen hervorgehen. Wir bemühen uns jedoch darum, unsere Urteile durchgängig aus unseren empirischen Befunden zu entwickeln – und eben hierin, in einer empirisch fundierten Bewertung, besteht wohl der Sinn einer Evaluierung.

DAS WISSENSCHAFTS- ZEITVERTRAGSGESETZ (WISSZEITVG)



Beim WissZeitVG handelt es sich um eine gesetzliche Regelung, die seit dem Jahr 2007 die Arbeitswirklichkeit des ganz überwiegenden Teils der an wissenschaftlichen Einrichtungen Tätigen prägt. Es statuiert für den Hochschulbereich ein sogenanntes Sonderbefristungsrecht und eröffnet den Arbeitgebern im Vergleich mit den befristungsrechtlichen Regelungen, die sonst im Arbeitsrecht gelten, deutlich weitergehende Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit ihrem wissenschaftlichen Personal. Bereits seit seiner Verabschiedung im Jahr 2007 steht das Gesetz im Verdacht, die traditionell problematischen Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen noch entscheidend verschärft zu haben. So sind die berufsbiographischen Konsequenzen aus diesem Sonderbefristungsrecht seit Jahren ein Dauerthema in der regionalen und überregionalen Tagespresse, in Onlinemedien, in Petitionen und gewerkschaftlichen Stellungnahmen und werden jüngst auch im Rahmen prominenter Hashtags (v. a. »#IchBinHannah«) diskutiert. Um den eigentlichen Gegenstand dieser Evaluation in arbeitsrechtlicher und historischer Hinsicht genauer eingrenzen zu können, seien hier zunächst die rechtshistorischen Entstehungskontexte des Sonderbefristungsrechtes in Wissenschaft und Forschung erläutert (Kap. 1.1); ihnen folgt eine arbeitsrechtliche Einordnung des WissZeitVG in seiner heutigen Form (Kap. 1.2).

1.1 Entstehungsgeschichte

Die Entstehungsgeschichte des Sonderbefristungsrechtes in der Wissenschaft reicht weit hinter die Einführung des WissZeitVG zurück. Für ein historisches Verständnis des Gesetzes muss berücksichtigt werden, dass seit einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1960 (BAG, Beschluss v. 12. 10. 1960, Az.: GS 1/59) für eine wirksame Befristung von Arbeitsverträgen ein sachlicher Grund erforderlich ist. Anderenfalls – so die Begründung – bestehe für Arbeitgeber die Möglichkeit, durch Befristungen den gesetzlich

gewährleisteten Kündigungsschutz zu umgehen, was einer unzulässigen Ungleichbehandlung von Beschäftigten Tor und Tür öffnen würde. Um dies zu verhindern, entschied das BAG, dass bei Nichtvorliegen eines sachlichen Grundes die Befristung hinfällig sei, an die Stelle eines befristeten also ein unbefristeter Arbeitsvertrag trete. Sachliche Gründe konnten u. a. in einem nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf liegen, dessen Überprüfung im Streitfalle den Arbeitsgerichten oblag. Bis in die erste Hälfte der 1980er Jahre fielen auch Befristungsabreden im Wissenschaftssystem – so sie, was zusehends der Fall war, im Angestelltenverhältnis begründet wurden – noch in den Geltungsbereich dieses allgemeinen Arbeitsrechts. Dabei stellte auch die Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals einen sachlichen Befristungsgrund dar, allerdings unter der Voraussetzung, dass jene Weiterbildungsfunktion über die mit jedem Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters einhergehende Fort- und Weiterbildung klar hinausreicht (vgl. Meißner 2016, 12 ff.). Die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle, wie sie vor dem sog. Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft vorgenommen wurde, gehorchte zu diesem Zeitpunkt also der auch im sonstigen Arbeitsrecht gültigen Prämisse, zwischen dem Bestandsschutzinteresse der Arbeitnehmer*in und der allgemeinen Vertragsfreiheit einen Ausgleich herzustellen.

Zu Beginn der 1980er Jahre wurde immer stärker moniert, dass die Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu einer Vielzahl von erfolgreichen Befristungskontrollklagen geführt hätten, die den Spielraum der Hochschulen bei der Personalauswahl empfindlich begrenzten. Besonders der Wissenschaftsrat, der sich bereits seit Ende der 1970er Jahre gegen allzu viele Dauerstellen ausgesprochen hatte (vgl. Bahr/Eichhorn/Kubon 2022, 35–39), engagierte sich in dieser Sache, verfasste ein Gutachten »zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft« (Wissenschaftsrat 1982) und fand für sein Anliegen zusehends auch bei der Politik Gehör. Im Zuge der allgemeinen Deregulierung des Arbeitsmarktes, wie sie mit dem »Beschäftigungsförderungsgesetz« auf den Weg gebracht werden sollte, setzte sich der »Bundestagsausschuss für Forschung und Technik« mit dem Gutachten auseinander, bis dann 1983 die Bundesregierung ankündigte, in dieser Sache gesetzgeberisch tätig zu werden.

Mit dem entsprechenden Gesetzesvorschlag, der im Sommer 1984 von der Bundesregierung eingebracht wurde, war in diesem Zusammenhang erstmals die Bühne so grundrechtlicher wie grundsätzlicher Überlegungen betreten. Unter Bezugnahme auf das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit heißt es im Gesetzesvorschlag:

»Ohne den laufenden Zustrom junger Wissenschaftler und neuer Ideen würde die Forschung erstarren. Die Bedeutung der Befristung von Arbeitsverträgen unterscheidet sich in diesem Bereich daher grundsätzlich von anderen Bereichen des Arbeitslebens: Zeitverträge sind hier kein Ausnahmefall, sondern ein unentbehrliches Regelinstrument zur Absicherung der Funktions- und Erneuerungsfähigkeit der Forschung.« (BT-Drucksache 10/2283, 1984, 6)

Diese in der Gesetzesbegründung aufgerufene Argumentation beurteilten einige damalige Arbeitsrechtsexperten sehr skeptisch. Ein damaliger Richter am Bundesarbeitsgericht, Waldemar Röhler, verneinte auf Erkundigung des Wissenschaftsrats hin die Frage, ob die »Innovationsfähigkeit« der Wissenschaft einen Befristungsgrund darstellen könnte (vgl. Meißner 2016, 24). Bernhard Nagel, Professor für Wirtschaftsrecht, erblickte in der Begründungslogik das »Leitbild des umgekehrten Jesuleins«: »Den Wissenschaftler, auf den das Gesetz gemünzt ist, stellt man sich als Erwachsenen mit dem Gesicht eines Kleinkindes vor. Bei diesem Leitbild wird eine lange Adoleszenzphase und eine hohe Kindersterblichkeit eingeplant.« (Nagel 1989, 107) Siegfried Frohner, vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Niedersachsen, sah in den geplanten Befristungsregeln nicht nur einen verfassungswidrigen Eingriff in die Tarifautonomie (vgl. Frohner 1989, 28), sondern bezeichnete sie auch als eine wissentliche »Verschwendung von Humankapital«, die »persönlich mit all den bekannten ökonomisch und psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit für die betroffenen Personen und ihre Familien« (ebd., 26) verbunden sei. Des Weiteren verwies er darauf, dass »[b]efristete Arbeitsverhältnisse, die strukturell durch Anpassungsdruck und vorauseilenden Gehorsam gekennzeichnet sind«, kaum geeignete Mittel für die Verwirklichung der grundrechtlich garantierten Berufsfreiheit darstellten (ebd., 36). Der Arbeits- und Wirtschaftsrechtler Harro Plander schließlich nannte die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs kurz eine »dysfunktionale Abschreckungspolitik« (Plander 1989, 97), die einen »Ausfall ganzer Jahrgänge« (ebd., 90) zur Folge haben könne und besonders die zukünftige Qualität der Lehre massiv beeinträchtigen würde. Denn wenn es für »eine allenfalls mögliche Vertragsverlängerung [...] vor allem auf Forschungsleistungen an[komme]« (ebd., 101), sei eine Verschlechterung der Studierendenbetreuung die logische, arbeitsrechtlich induzierte Folge.

Trotz dieser Einwände wurde das Gesetz verabschiedet und trat 1984 in Kraft. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte nach der Verfassungsklage einiger Gewerkschaften im Jahr 1996 die verfassungsrechtliche Zulässigkeit des in Frage stehenden »Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal« mit folgender entscheidungstragender Begründung:

Zur sachgerechten Förderung des akademischen Nachwuchses, einer aus Art. 5 Abs. 3 GG folgenden Aufgabe, ist die generelle Befristung der Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern geeignet und auch erforderlich. Arbeitsverhältnisse, die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Weiterbildung nach Beendigung eines Studiums geben, sind dazu unentbehrlich. Professionelle wissenschaftliche Arbeitsweisen können schwerlich anders als in täglicher Berufsarbeit erlernt und eingeübt werden. Entsprechende Beschäftigungsverhältnisse gewähren zugleich eine gewisse Alimentierung während einer Phase beruflicher Qualifikation, die auf eine vollwertige wissenschaftliche Arbeit vorbereiten soll. Dieser Sinn verflüchtigt sich, wenn das Arbeitsverhältnis über einen gewissen Zeitraum hinaus andauert. Der Einübungseffekt nutzt sich ab. Jede vorberufliche Lernphase muß einmal zu Ende gehen. Kontinuierliche Nachwuchsförderung in Arbeitsverhältnissen kann

nur betrieben werden, wenn die beschränkt vorhandenen Stellen immer wieder frei werden. Ein milderer Mittel als die Befristung der Arbeitsverhältnisse ist dazu nicht ersichtlich. (BVerfGE 94, 268 [286])

Die rechtliche Legitimation eines Sonderbefristungsrechts für die Wissenschaft war also längst entwickelt worden, bevor das WissZeitVG auf den Plan trat, und die verfassungsrechtlich abgesegneten Grundrechtsauslegungen präformierten dann auch die Abänderungen im Befristungsrecht, wie sie zunächst in der 5. Änderung des HRG von 2002, dann in der sog. Reparaturnovelle von 2004 und schließlich im WissZeitVG von 2007 zu finden sind. Davon zeugt vor allem das Gutachten von Thomas Dieterich und Ulrich Preis (2001), den »Vätern« des heutigen WissZeitVG, die auf Anfrage des BMBF die 5. Änderung des HRG von 2002 vorbereiteten und sich dabei durchgehend auf den »verfassungsrechtlich abgesicherte[n] Zweck der Sonderbefristungsregelungen« (ebd., 56) beriefen.¹ Die Änderung des Hochschulrahmengesetzes war politisch zunächst davon motiviert, die angeblich zu lange Qualifikationsdauer des wissenschaftlichen Personals und das hohe Erstberufungsalter zu reduzieren. Die Juniorprofessur, die zugleich die Abschaffung der Habilitation implizierte, sollte dabei der zentrale Hebel zur Neugestaltung des Qualifikationsweges zum auf Lebenszeit berufenen Hochschullehrer werden. In arbeitsrechtlicher Hinsicht lag die entscheidende Neuerung des Entwurfs von Dieterich und Preis jedoch in der Festlegung einer allgemeinen Höchstbefristungsdauer von zwölf Jahren, innerhalb derer das Vorliegen eines Sachgrundes nicht mehr notwendig ist.² Mit dieser Neuregelung war die Möglichkeit, unterschiedliche Befristungstatbestände zu koppeln bzw. aneinanderzureihen und/oder die damalige Höchstbefristungsdauer von 5 Jahren bei einem Hochschulwechsel neu auszuschöpfen, nicht mehr gegeben.

Am 27.07.2004 erklärte das Bundesverfassungsgericht das 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes jedoch für verfassungswidrig, da der Bund mit der Neukonzeption der Personalstruktur seine Rahmenkompetenz überschritten habe; die Befristungsregeln als solche aber waren nach herrschender Meinung durch den Kompetenztitel des Arbeitsrechts gedeckt. Die sog. »Reparaturnovelle« von 2004 fasste den Begriff des »wissenschaftlichen Personals« wieder offener, um landesrechtliche Spezifikationen zu ermöglichen, beließ es aber bei den neuen Befristungsregeln aus dem 5. HRGÄndG, also v. a. bei der allgemeinen Höchstbefristungsdauer von zwei mal sechs Jahren.

¹ Vgl. als weitere Verweise auf die hier diskutierte Rechtsprechung nur ebd., 50; 91–94; 96.

² Ausgelöst von einem Artikel Ulrich Herberts in der Süddeutschen Zeitung (Herbert 2002), konzentrierte sich die Debatte im Jahre 2002 vor allem auf die bevorstehenden Entlassungswellen, denen sich insbesondere Privatdozenten gegenübersehen, weil deren 12-Jahres-»Zeitkonto« bereits ausgeschöpft und die Alternative von »Projektkarrieren« nunmehr gesetzlich ausgeschlossen war. Teile der Kritik bezogen sich auch auf die Tatsache, dass im Gegensatz zur früheren Regelung Promotionszeiten nun voll auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet wurden, so dass etwa Wolfgang Eßbach empfahl, Promotionsverhältnisse nur noch heimlich zu begründen (Eßbach 2002).

1.2 Rechtliche Einordnung des WissZeitVG

Die Verabschiedung des WissZeitVG im Jahr 2007 beruhte allein auf dem Umstand, dass mit der Föderalismusreform 1 aus dem Jahre 2006 auch die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens wegfiel, er aber für das (Hochschul-)Arbeitsrecht weiter kompetent war. Daher wurden die Befristungsregeln aus dem Hochschulrahmengesetz in eine *lex specialis* überführt, aber »im Wesentlichen unverändert beibehalten« (vgl. BT-Drucksache 16/3438, 2006, 1 f.). Es wurde ein eigener Befristungstatbestand für Drittmittelbeschäftigte geschaffen und die Befristungsmöglichkeit im Falle von Drittmittelprojekten auch auf nichtwissenschaftliches und nicht-künstlerisches Personal ausgeweitet.

Den Kern des WissZeitVG bildete nach wie vor die von Dieterich und Preis entwickelte »doppelte Sechsjahresregelung«, die es den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erlaubt, in einem Zeitraum von sechs Jahren vor der Promotion und noch einmal in einem Zeitraum von sechs Jahren nach der Promotion im Prinzip beliebig viele »sachgrundlos« befristete Verträge mit einer/m wissenschaftlichen Mitarbeiter/in abzuschließen. Als *lex specialis* für den Regelungsbereich Wissenschaft überschreibt das WissZeitVG teilweise die Normen des allgemeinen Befristungsrechts, wie sie seit 2001 im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kodifiziert und durch die Rechtsprechung konkretisiert wurden.

Wie jedes Gesetz ist auch das WissZeitVG Gegenstand von Gesetzes- und Urteilscommentaren, die sich den Fragen adäquater Normauslegung (Eröffnung des Geltungsbereichs, Identifikation von Fallgruppen etc.) widmen, spezifische Auslegungsprobleme (vgl. nur Meißner 2016, Raab 2015) identifizieren oder die Vereinbarkeit von Gesetzesdetails mit landes- und europarechtlichen Vorschriften (vgl. Steinberger/von Weschpfennig 2016) prüfen. In der Bearbeitung dieser Detailspekte gerät zumeist jedoch aus dem Blick, dass insbesondere die Zwölf-Jahres-Regelung des WissZeitVG arbeitsrechtlich eine dreistufige Ausnahme bildet: Sie bildet eine Ausnahme von der sonst geltenden Zweijahreshöchstgrenze für sachgrundlose Befristungen, wie sie im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) festgeschrieben ist. Die dort geregelten sachgrundlosen Befristungen allerdings sind selbst schon eine Ausnahme von der sonst geltenden Regel, befristete Arbeitsverhältnisse nur unter Angabe eines ggf. gerichtlich überprüfbaren Sachgrundes zuzulassen. Und die Befristungsregeln in ihrer Gesamtheit stellen wiederum die Ausnahme von der Regel des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses dar, das in Vollzeit und unbefristet abgeschlossen wird.

Rechtliche Probleme entstanden vor allem in Fragen des personellen Anwendungsbereichs des Gesetzes: So blieb lange unklar, ob – und, wenn ja, welche – befristete Beschäftigungszeiten vor Studienabschluss bereits in die Höchstbefristungsdauer einzurechnen sind. Zudem stellte sich die Frage, inwiefern bspw. Hochdeputatsstellen (v. a. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, da in diesem Fall zweifelhaft ist, ob die entsprechende Tätigkeit wirklich der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung dient. Diese vom Gesetzgeber nicht geklärten Fragen wurden in einigen Fällen der Arbeitsgerichtsbarkeit vorgelegt: So entschied das Bundesarbeits-

gericht zunächst 2011, dass eine unterrichtende Lehrtätigkeit ohne Wissenschaftsbezug nicht nach WissZeitVG befristet werden könne, da in diesem Falle dem/der Beschäftigten keine Möglichkeit zu eigenständiger Forschung und Reflexion verbleibe (vgl. BAG, 7 AZR 827/09). 2015 wiederum präzisierte das Bundesarbeitsgericht sein Verständnis wissenschaftlicher Dienstleistungen dahingehend, dass es sich auch bei Lehrtätigkeiten, die nicht auf eigener Forschung beruhen, dennoch um wissenschaftliche Tätigkeiten handeln könne, die den sachlichen Anwendungsbereich des WissZeitVG eröffnen (vgl. BAG 29. April 2015 – 7 AZR 519/13). Entscheidend sei lediglich, ob die Tätigkeit aus einer bloß repetitiven Wiedergabe feststehender Lehrinhalte bestehe oder ob die vermittelten Inhalte einer eigenständigen Hinterfragung und Kritik seitens der Lehrperson offenstünden. Allgemein ist die hauptsächliche Quelle für arbeitsrechtliche Streitigkeiten in der Frage zu suchen, ob ein/e an Hochschulen und Forschungseinrichtungen Beschäftigte/r zum wissenschaftlichen Personal zu zählen ist oder nicht.

Im März 2016 wurde eine Änderung des WissZeitVG (im Folgenden: Novelle) veranlasst, die nach Aussage des BMBF vor allem auf zwei Umständen beruht: Zum einen gebe es »Hinweise, dass der Anteil von Befristungen – insbesondere über sehr kurze Zeiträume – ein Maß erreicht hat, das weder gewollt war, noch vertretbar erscheint.« (BT-Drucksache 18/6489) Zum anderen hätten sich auch spezifische Auslegungsprobleme des Gesetzes gezeigt, die durch die Novelle zu beseitigen seien. Die Novelle von 2016 brachte folgende zentrale Neuregelungen mit sich:

- Der Geltungsbereich des WissZeitVG wurde explizit auf Beschäftigte eingeschränkt, deren Tätigkeit der »Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung« dient – eine Bestimmung, die ursprünglich nur in der Gesetzesbegründung, nicht im Gesetzestext selbst vorgenommen wurde
- Zudem sei »[d]ie vereinbarte Befristungsdauer [...] jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.«
- Im Falle von drittmittelfinanzierter Tätigkeit ist in der Gesetzesänderung die Bestimmung zu finden, dass die vereinbarte Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll
- Nichtwissenschaftliches Personal, das in einem drittmittelfinanzierten Projekt arbeitet, kann seit der Gesetzesänderung nicht mehr auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes befristet beschäftigt werden
- Studentische Hilfstätigkeiten werden von einer Anrechnung auf die Zwölf-Jahres-Regel ausgenommen

Im (arbeitsrechtlichen) Detail fallen – auch wenn der Wortlaut zunächst anderes vermuten lässt – zumindest die Auswirkungen der beiden zuerst genannten Änderungen marginal aus. So gibt das BMBF zu verstehen, dass unter »Qualifizierung« keinesfalls nur formale Qualifikationsziele (Promotion, Habilitation) zu verstehen sind und dass »Qualifizierung« auch kein Sachgrund ist, über dessen Vorliegen oder Nicht-Vorliegen tatbestandlich gestritten werden könnte, denn die Qualifizierungsbefristung sei nach

wie vor eine sog. sachgrundlose Befristung. Ein neueres Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG Köln (5. Kammer), Urteil vom 07.10.2020 – 5 Sa 451/20) benennt zwar deutlich die Unklarheiten im Gesetzestext, verweist auf juristische Literatur, laut derer »diese Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes Rätsel aufgibt«, und kommt zu der entscheidungstragenden Annahme, dass es sich bei der »Förderung der eigenen Qualifikation« sehr wohl »um ein selbständig zu prüfendes Tatbestandsmerkmal« handle: »Die Kammer [...] verkennt nicht, dass der Gesetzgeber trotz der vorgenommenen Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes letztlich alles beim Alten belassen wollte. Dieser Wille des Gesetzgebers kann jedoch für die Auslegung keine maßgebliche Bedeutung beanspruchen, weil er in den Formulierungen des Gesetzes keinen hinreichenden Ausdruck gefunden hat.« (Ebd.) Dieses landesarbeitsgerichtliche Urteil jedoch ist kürzlich vom BAG wieder einkassiert worden.

Ähnlich wirkungsarm ist die neu ins Gesetz aufgenommene Festlegung, dass die vereinbarte Befristungsdauer der angestrebten Qualifizierung »angemessen« zu sein hat. Auch hier beweist das angesprochene Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln einen wachen Blick für die weitgehende Deutungsbeliebigkeit des Gesetzestextes: »Es ist weitgehend unklar, was der Gesetzgeber mit dieser Vorschrift bezweckt und nach welchen Maßstäben sich bestimmen soll, ob dieses Tatbestandsmerkmal erfüllt ist.« (Ebd.) Einer Stellungnahme des BMBF indes ist folgender eigenwilliger Definitionsversuch zu entnehmen: »Angemessenheit« meint ausdrücklich nicht, dass die Vertragsdauer dem tatsächlichen Zeitbedarf für ein vereinbartes Qualifizierungsziel entsprechen müsse, sondern lediglich, dass die angestrebte Qualifizierung im Rahmen der Befristungsdauer »sinnvoll betrieben werden« können muss.³

Es handelt sich also um »Änderungen«, die nur in den seltensten Fällen einklagbare Rechte beinhalten. Nach wie vor entzündeten sich daher Rechtsstreitigkeiten nahezu ausschließlich an der Frage, ob eine spezifische Tätigkeit einen wissenschaftlichen Charakter hat und damit in den Anwendungsbereich des (novellierten) WissZeitVG fällt, sowie an der daran teils anschließbaren Diskussion, ob die Befristungshöchstdauer bereits überschritten wurde. Prägend für die Verhandlungen vor den Arbeitsgerichten ist daher zumeist die Situation, dass in Hochschule und Forschung Beschäftigte die Wissenschaftlichkeit ihrer Tätigkeit bestreiten – und die beklagte Einrichtung bzw. das beklagte Land nachzuweisen versucht, dass es sich bei den in Frage stehenden Tätigkeiten sehr wohl um mustergültig wissenschaftliche handelt.

³ Vgl. BMBF o. J.

BISHERIGE UNTERSUCHUNGEN UND ZIELE DER VORLIEGENDEN EVALUIERUNG

2

2.1 Frühere Evaluationen

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist von Beginn an stark selbstreflexiv bzw. auf Versuch und Irrtum angelegt. Bereits kurz nach seiner Einführung wurde 2008 abgemacht, »die Wirkungen der mit dem WissZeitVG neu eingeführten Befristungsvorschriften untersuchen zu lassen« (Jongmanns 2011, 1). Die Evaluation wurde vom BMBF bei der HIS GmbH beauftragt und von Georg Jongmanns 2011 vorgelegt. Als das Gesetz nach Debatten über Kurzzeitverträge, die sich u. a. an Nebenergebnissen der Studie festmachten, 2016 novelliert wurde, nahm man die Absicht zu weiterer Beobachtung sogar in den Gesetzestext auf: »Die Auswirkungen dieses Gesetzes werden im Jahr 2020 evaluiert.« (WissZeitVG, § 8) Die Aufgabe wurde 2019 öffentlich ausgeschrieben und einer Bietergemeinschaft übertragen, zuständig ist dort erneut Jongmanns. Der offiziellen Evaluation, deren Ergebnisse inzwischen für 2022 angekündigt sind, kam Freya Gassmann mit zwei nicht vom Ministerium beauftragten Untersuchungen zuvor. In einer explorativen »Ersten Evaluation« erhub sie zusammen mit Eike Emrich, wie sich die Vertragslaufzeiten an ihrer Heimathochschule, der Universität des Saarlands, nach der Novelle verändert hatten (Gassmann/Emrich 2018). 2020 weitete sie in einer größeren, von der GEW beauftragten Studie diese Frage und die Untersuchungsmethode auf zwölf Hochschulen aus, führte an 13 Hochschulen ergänzende Interviews mit zentralen Stellen und bettete die Ergebnisse in eine Analyse von Daten des Statistischen Bundesamts ein. Auch diese Studie wurde in etwas verwirrender Titelgebung als »Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016« publiziert (Gassmann 2020). Darüber hinaus sind die Rolle und die Effekte des WissZeitVG sowie die Kriterien für seine Bewertung zu einem Standardthema in den Debatten über akademische Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland avanciert. Sie beschäftigen namentlich die Bundesberichte zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN 2013, 2017 und 2021), sind aber auch in repräsentativen Befragungen (wie etwa Schneijderberg/Götze 2019) und in hochschulpolitischen Stellungnahmen präsent. In dieser Rubrik ist beispielsweise die Ankündigung der hier vorgelegten alternativen

Evaluation zu verorten (NGAWiss 2019). Um unsere Motive und Ergebnisse genauer einzubetten und abzugrenzen, wollen wir auf die bereits verfügbaren Forschungen eingehen.

Im Vergleich der Hauptbeiträge fällt zunächst auf, dass über den Sinn und die Kriterien einer Gesetzevaluation wenig Einigkeit besteht, sodass im Grenzfall Deutungswillkür möglich ist. Die zu prüfenden ›Wirkungen‹ des Gesetzes umfassen offenkundig verschiedenstes – von »intendierten Ziele[n]«, die teilweise deutend zu explizieren sind, bis zu »nicht intendierten Wirkungen« (Gassmann/Emrich 2018, 9) für die diversen Beteiligten, deren Eingrenzung noch anspruchsvoller sein dürfte. Jongmanns hat aus diesem breiten Möglichkeitsspektrum vier Aspekte herausgegriffen: die »Schlüssigkeit« und die »Anwendungsqualität« bzw. faktische Handhabbarkeit des Gesetzes, die »temporären Verbleibechancen«, die es eröffnet, sowie seine »Entscheidungsrelevanz« für betroffene Wissenschaftler*innen (Jongmanns 2011, 19 f.). Mit dem ersten und zweiten Aspekt wagt sich die Evaluation noch nicht weit in den Raum der Wirkungen vor, der dritte und vierte sind dagegen stark erklärungsbedürftig.

Was Jongmanns genau unter ›Verbleibechancen‹ versteht, wird auch mit seinen Erläuterungen nicht ganz klar. Er will ausloten, »in welchem Maße das WissZeitVG in der Personalstruktur zusätzliche Zeitfenster für wissenschaftliche Tätigkeiten öffnet« (20), und rekurriert auf den – wie oben gezeigt – bis in die 1980er Jahre zurückreichenden Glaubenssatz, dass im Nachwuchs ›Zirkulation‹ durch Nichtweiterbeschäftigung zu gewährleisten sei: »Grundlegend ist [...] die wissenschaftspolitische Prämisse, die Fluktuation des Personals und die Nachwuchsförderung sicherzustellen, wodurch im Kern eine strukturierende Funktion der Befristungsvorschriften festgelegt ist.« (19) Im Kern scheinen sich ›zusätzliche Zeitfenster‹ also zu öffnen, wenn »das Befristungsrecht Befristungen ermöglicht« (NGAWiss 2019), sodass eine positive Bewertung vorhersehbar ist. Sie erfolgt explizit aus Arbeitgebersicht: »Den allermeisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die man befristet beschäftigen möchte, kann man unkompliziert und – solange die Grenzen der Höchstdauer noch nicht erreicht sind – ohne weitere Prüfung einen Arbeitsvertrag anbieten.« (Jongmanns 2011, 2)

Das weitere Kriterium der ›Entscheidungsqualität‹ setzt dem immerhin ansatzweise eine Beschäftigtenperspektive entgegen; Jongmanns fragt, »inwieweit das WissZeitVG durch eine erhöhte Attraktivität der beruflichen Situation die Entscheidungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützt« (20 f.). Da bereits 2010 Daten des Online-Panels WiNbus vorlagen, die eine eher geringe Attraktivität belegen – nur eine Minderheit ist mit den Beschäftigungsbedingungen zufrieden (82) –, nimmt Jongmanns in seinen Zwischenbefunden kritisch Stellung (84). Er setzt ihnen jedoch Eindrücke aus einigen selbst geführten Gesprächen entgegen,⁴ denen zufolge den Beschäftigten eine Promotion und Habilitation in je sechs Jahren machbar erscheint, und erwähnt in seiner

⁴ Geführt wurden »6 Gespräche mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus allen Fächergruppen«; die Auswertung ist in diesem Fall unmethodisch: »Obwohl die konkreten Befristungsvorschriften nicht im Fokus der Gruppengespräche lagen, haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu einige Einschätzungen geäußert, die hier kurz dokumentiert werden sollen« (79).

Zusammenfassung nur diese (recht dünn belegte) Seite: »Auch die Beschäftigten halten den Befristungsrahmen für auskömmlich, vorausgesetzt sie haben parallel zu den zu erbringenden wissenschaftlichen Dienstleistungen die Gelegenheit, sich mit ihrer eigenen Qualifizierung zu befassen und sie voranzubringen.« (3) Wäre Jongmanns' Evaluierung nicht so systemtragend, würde man sie eigenwillig nennen.

Die weitere Debatte wurde von keiner seiner Hauptfragen und -antworten maßgeblich beeinflusst. Ins Zentrum rückte vielmehr »die Befristungspraxis«, die für ihn »nicht Gegenstand der Evaluation [war], sondern nur den Hintergrund für die Diskussion der Rechtsgrundlagen darstellt[e]« (76). Trotzdem war Jongmanns auf einen auffälligen Umstand gestoßen: In den 2009 bis Anfang 2010 an den Einrichtungen seines Untersuchungssamples abgeschlossenen Arbeitsverträgen dominierten sehr kurze Laufzeiten; 50 % der Verträge in außeruniversitären Forschungseinrichtungen und 53 % an Universitäten erstreckten sich auf ein Jahr oder weniger, während Laufzeiten von zwei Jahren oder mehr mit 18 % bzw. 11 % fast ein Sonderfall waren (73). Jongmanns weist korrekt darauf hin, dass seine Analyse zwar keine exakten Rückschlüsse auf die Laufzeitenanteile insgesamt erlaubt (ebd.), trotzdem aber wohl ein regelungsbedürftiges Problem berührt (77). Weitere Untersuchungen haben das Problem bestätigt,⁵ und die Novellierung des WissZeitVG ging von dem bereits zitierten Befund aus, dass die so nicht intendierten Kurzzeitbefristungen überhandgenommen hatten (vgl. **Kap. 1**).

Auch die Ausschreibung der neuen Evaluation stellt die Vertragslaufzeiten ins Zentrum: »Im Hinblick auf das mit der Novelle verfolgte Kernanliegen, unsachgemäße Kurzbe­fristungen zu unterbinden, sollen Erkenntnisse über die Vertragslaufzeiten sowie über die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer in der Praxis gewonnen werden.« (BMBF 2019, 3) Freya Gassmanns Studien erfüllen mithin schon die Aufgaben, mit denen das BMBF nun wieder Jongmanns beauftragt hat; auch ihre in der GEW-Evaluation vertiefte Frage, wie Hochschulen Qualifizierungsziele gestalten, entspricht dem Ausschreibungstext. Die Ergebnisse sind aus Gesetzgebersicht teils beruhigend, teils leicht verstörend: Die Laufzeiten ausgeschriebener Stellen haben sich deutlich erhöht – von durchschnittlich etwa 24 Monaten in den Jahren vor 2016 auf 28 und mehr in den Jahren danach, im Median sogar von 24 auf 36 Monate (Gassmann 2020, 133) –, die jeweiligen Qualifizierungsgründe werden allerdings ›kreativ‹ gehandhabt, sodass fast jede (annähernd) wissenschaftliche Tätigkeit eine Qualifizierungsbeschäftigung nach WissZeitVG erlaubt (88). Zu klären wäre damit nur noch, wie die Lage unterhalb der ausgeschriebenen Stellen aussieht und wie sich die Ergebnisse verändern, wenn man Universitäten und Fachhochschulen konsequent separat untersucht; politisch bliebe zu diskutieren, ob das Glas nun halb voll oder halb leer ist.⁶ Ein derart einfacher Abschluss der Debatte würde aller-

⁵ Vgl. den BuWiN 2017 (30), der den nicht-repräsentativen Charakter von Jongmanns' Daten betont, sie in der Tendenz aber durch Mikrozensus-Daten bestätigt.

⁶ Diese Lesart legt oberflächlich betrachtet der Kommentar des GEW-Vertreters Andreas Keller zur Studie Gassmanns nahe: »Die WissZeitVG-Novelle wirkt ... ein bisschen. Ein bisschen ist aber alles an-

dings voraussetzen, dass mit längeren Laufzeiten und (un-)glaubhaften Qualifizierungsbegründungen wirklich schon alle relevanten Intentionen und Wirkungen des novellierten WissZeitVG erfasst sind.

Gassmann selbst spricht an mindestens zwei Stellen weitere Ziele an. Aus ihren Interviews mit Hochschulleitungen, Personalabteilungen und (in diesem Fall wohl vor allem) Personalräten berichtet sie den »Eindruck, dass sich die Vertragslaufzeiten durch die Novelle verlängert haben, [...] [sie aber] nicht zu einer Verringerung der Befristungen geführt hat und damit die zweite zentrale Absicht des Gesetzes verfehlt wurde« (Gassmann 2020, 99). Das Anliegen, auch den Anteil befristeter Stellen zu verringern, entspricht nicht unbedingt den Zielen des Gesetzgebers; immerhin begrüßt noch die Evaluationsausschreibung eine »Fluktuation«, die »den Weg zur wissenschaftlichen Qualifizierung auch für nachrückende Generationen offen« halten soll (BMBF 2019, 1). Eine solche Absicht sieht auch der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs: »Das Gesetz [...] trägt dem Rotationsprinzip in der Wissenschaft Rechnung.« (BuWiN 2021, 170) Doch selbstverständlich wird der Punkt heiß debattiert und sollte als wichtige Wirkungsdimension des WissZeitVG berücksichtigt werden. Ein weiteres, klareres Evaluationskriterium tritt in Gassmanns statistischer Analyse zutage: *Wenn das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft der Qualifikation des Nachwuchses dient, sollte es zumindest eine angemessene Zahl formaler Abschlüsse ermöglichen.* Das Gegenteil ist der Fall. Während sich das befristete wissenschaftliche Personal in der Inkubations- und Wirkungszeit des WissZeitVG (vgl. **Kap. 1**) mehr als verdoppelt hat – bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen etwa von 83 918 im Jahr 1994 auf 176 910 im Jahr 2018 –, hat die Zahl der Abschlüsse kaum zugenommen. »Die Promotionen stiegen [...] nur geringfügig an, 1994 wurden 22 400 Personen promoviert, 2018 27 800« (44), und die Zahl der Habilitationen steigt nur bis in die erste Hälfte der 2000er Jahre, um danach wieder auf das Niveau der späten 1990er Jahre zu sinken (46). Das WissZeitVG hat an dieser Stelle seine (annähernd) erklärte Wirkungsabsicht schlicht verfehlt, den deutschen Hochschulen aber (mehr oder weniger) unentdeckt große Mengen arbeitswilligen, nicht übernahmepflichtigen Personals zugeführt. Gassmann formuliert den Sachverhalt vorsichtiger so:

»Inwieweit [...] das WissZeitVG seiner Intention nachkommt, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, scheint, wenn man darunter formale Qualifizierung versteht, diskussionswürdig. In jedem Fall trägt in erster Linie befristetes wissenschaftliches Personal zum Bestehen des Gesamtsystems bei, indem es, wie auch das nebenberufliche wissenschaftliche Personal, wissenschaftliche Dienstleistungen für die Hochschulen und Dritte in einem erheblichen Ausmaß erbringt.« (77)

dere als genug!« (Keller 2020, 13) Er bezieht sich dabei allerdings auch auf den Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse.

An dieser Stelle, an der sich offizielle Ziele und faktische Effekte oder latente Funktionen des Gesetzes spannungsreich verschränken, kann eine seriöse Evaluierung ansetzen.

Die Durchsicht der bisherigen Versuche führt auf eine unerwartete methodologische Pointe und hilft, den weiteren Untersuchungsbedarf zu bestimmen. Das eben vorgestellte, bei weitem stärkste und aussagekräftigste Ergebnis im Evaluationsfeld hat Freya Gassmann nicht durch ein aufwändiges Erhebungsdesign erreicht, sondern durch eine Analyse von (für ihre Studie aufbereiteten) Daten des Statistischen Bundesamts. Wenn eine prägnante Evaluierungsfrage oder -annahme vorliegt, führen die verfügbaren amtlichen Daten also gelegentlich weiter als eigene Erhebungen. Um dieses Resultat inhaltlich zu substantzieren bzw. genauer zu klären, weshalb die Qualifizierungsbefristung häufig keine Qualifizierung ermöglicht, ist allerdings mehr Material nötig, als es die Amtsstatistik und andere Quellen bieten. So liegen z. B. keine Daten dazu vor, wie viele Abschlussarbeiten im Rahmen einer Beschäftigung nach WissZeitVG abgeschlossen werden, wie viele danach und wie viele nie. Man weiß noch nicht einmal, wie viele Verträge mehr oder weniger erfolgreich qualifizierte Beschäftigte in ihrer Berufsbiografie durchschnittlich ansammeln, ob sie mit dem Ende der Zwölf-Jahres-Frist grundsätzlich arbeitslos oder gelegentlich entfristet werden (was formal ebenso möglich wäre; vgl. BuWiN 2017, 131) u. v. m. Auch über das Zusammenwirken geläufiger Faktoren ist wenig bekannt. Schon der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs von 2013 hält hier Nachholbedarf fest. Während etwa erhoben wurde, dass ca. »73 % der Beschäftigten«, die die Wissenschaft verlassen, »wegen Ablauf eines befristeten Vertrages beziehungsweise wegen der Befristungsregelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes« ausscheiden, kann man die genaueren Gründe nur tentativ auflisten – »eine sich bis weit ins vierte Lebensjahrzehnt erstreckende wiederholte Befristung als Regelfall, eingeschränkte Planungssicherheit, variierende Vertragslaufzeiten, zunehmende Bedeutung von Drittmittelfinanzierung, relativ späte Aussicht auf eigenständige Aufgabenwahrnehmung und Übernahme von Leitungsfunktionen« (BuWiN 2013, 340). Welche Bedeutung diese Faktoren für diejenigen haben, die sich in der Wissenschaft zu etablieren versuchen oder ihr den Rücken kehren, lässt sich wohl nur klären, wenn man sie systematisch befragt.

Die vorliegenden Evaluierungen zeigen sich hieran wenig interessiert; abgesehen von Jongmanns' methodisch unzureichenden Beschäftigten-Gruppengesprächen haben sie sich an Leitungs- und Zentralorgane gewandt. Die vorliegenden allgemeinen Befragungen zur Lage des wissenschaftlichen Personals bieten demgegenüber nur Zufallsfunde zum WissZeitVG. Bei Schneijderberg und Götze erfährt man etwa, dass sich gegen Ende der Zwölf-Jahres-Frist der Publikationsdruck erhöht (oder mehr Texte publikationsreif sind) und dass diejenigen, die danach drittmittelfinanziert weiterarbeiten, ihre Karriereaussichten düster einschätzen (2019, 44 und 17). Weitere, eventuell weniger vorhersehbare Einsichten kann man allenfalls aus den Angaben zu Arbeitszufriedenheit, durchschnittlicher Arbeitszeit u. ä. schlussfolgern.

Unsere Studie setzt an diesem Punkt an. Wir wollten die problematischen Wirkungen des WissZeitVG untersuchen, indem wir den von ihm Betroffenen strukturell aufschlussreiche Fragen zu ihrer Lage und Selbsteinschätzung vorlegten. Die Gesichtspunkte, die

uns dabei geleitet haben, sollen nun noch kurz erläutert werden. Aus den Fehlern der Vorgängerstudien, die ihre Kriterien entweder willkürlich-systemstützend oder zunächst deutlich zu eng angelegt haben, konnten wir hoffentlich lernen.

2.2 Unsere Evaluierungskriterien

Die vorliegende Evaluation konzentriert sich auf die Aspekte der Lage wissenschaftlich Beschäftigter, die teilweise oder maßgeblich durch das WissZeitVG bestimmt sind. Mit einer breit angelegten Online-Befragung wollten wir Anhaltspunkte gewinnen, die die Wirkungen des (ursprünglichen und novellierten) Gesetzes für diese Gruppe zu beurteilen erlauben. Da das WissZeitVG nicht nur die Möglichkeit schafft, Wissenschaftler*innen über insgesamt zwölf Jahre befristet aus Haushaltsmitteln zu beschäftigen (§ 2 Abs. 1), sondern auch die Möglichkeiten der Drittmittelbeschäftigung regulierend einbezieht (§ 2 Abs. 2), betrifft dies einen Großteil befristeter akademischer Beschäftigungsverhältnisse insgesamt; Befristungen nach TzBfG sind zur Ausnahme geworden. Der Kreis des interessierenden wissenschaftlichen Personals ist aber noch weiter: auch unbefristet Beschäftigte haben zunehmend eine WissZeitVG-Geschichte, und für diverse Fragen zu Arbeitspraxis und Wissenschaftskultur ist besonders der Vergleich unbefristet und befristet Beschäftigter aufschlussreich. Die Erkenntnisse, die wir mithilfe unserer Erhebung gewinnen wollten und konnten, berühren auch die eben geschilderte Diskrepanz zwischen Qualifizierungszielen und -resultaten. Sie sind aber nicht exakt auf sie zugeschnitten und reichen vor allem weiter; uns interessiert die Gesamtheit der durchs WissZeitVG bedingten Beschäftigungslagen und wissenschaftlichen Praktiken, mit besonderem Augenmerk auf allgemein vermutete und im Einzelfall häufig beklagte Probleme.

Unsere urteilsrelevanten Leitfragen lauten entsprechend:

1. *Welche Beschäftigungslagen, Qualifikations- und Karriereverläufe werden durch das WissZeitVG hergestellt und unterstützt? Welche Vertragsdauern und -gestaltungen, Befristungsgründe, Vertragsgeschichten und Laufbahnaussichten lassen sich feststellen, und wie verteilen sie sich quantitativ?*
2. *Wie wirken sich diese Bedingungen auf Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten aus? Wie verhalten sich vertraglich fixierte und faktische Arbeitsanforderungen zueinander? Inwiefern werden Härten, Überbelastung, Abhängigkeiten, ggf. auch Ausbeutung und das Fehlverhalten Übergeordneter in Kauf genommen, um einer Beschäftigung in der Wissenschaft nachgehen zu können? Wo widerstreitet die Beschäftigungsrealität den normativen Erwartungen und ggf. dem Rechtsempfinden der Beteiligten, durch welche Aspekte werden sie positiv motiviert?*
3. *Welche wissenschaftlichen (und nichtwissenschaftlichen) Tätigkeiten und Haltungen werden durch das WissZeitVG befördert? Welche Tätigkeitsanteile werden durch die Befris-*

tungslage vergrößert, welche reduziert, wie verhalten sie sich zu dem, was den Beteiligten wissenschaftlich und beruflich geboten und sinnvoll erscheint? Erscheinen die vertraglich fixierten Qualifikationsziele erreichbar, was beeinträchtigt ggf. ihre Erfüllung? Wie wirkt sich die Befristung auf Diskussions- und Kritikfähigkeit aus?

4. *Wie beurteilen die Beteiligten die Befristungspraxis und ihren gesetzlichen Rahmen? Wie zufrieden oder unzufrieden sind sie mit ihrer eigenen Situation, erscheinen ihnen die Beschäftigungsverhältnisse insgesamt als legitim, welche Alternativen würden sie ggf. vorziehen?*

Wie unsere Leitfragen sind auch unsere konkreten Fragen (mit Ausnahme des vierten Blocks) vornehmlich auf Informationen und Berichte, nicht auf Einschätzungen und Meinungen angelegt. In großen Teilen unserer Erhebung werden quantitative Umstände wie Arbeitszeit und Vertragslaufzeiten abgefragt. Zugleich soll jedoch keine Scheinobjektivität hergestellt werden: Wir haben mündige Subjekte zu ihrer gelebten Praxis befragt und sie daher auch in ihrer Urteilsfähigkeit angesprochen. Besonders deutlich äußert sie sich in den Freifeldern unserer Befragung, denen wir wiederholt veranschaulichende Zitate entnehmen. In zwei Fällen (Qualifizierungsziele jenseits von Promotion und Habilitation sowie Tätigkeiten, für die nach Ansicht der Befragten keine vertragliche Grundlage besteht) haben wir sie auch quantifizierend analysiert. Die höchst aufschlussreichen Einträge im Freifeld »Anekdoten, Schlüsselereignisse und Details zu den Auswirkungen des WissZeitVG« wollen wir in einer Folgestudie noch einmal genauer inhaltsanalytisch auswerten.

Die Ergebnisse haben unsere Annahmen, wie dies bei einer wissenschaftlichen Erhebung der Fall sein sollte, nicht immer bestätigt. Unsere generelle Problemwahrnehmung zum WissZeitVG hat sich aber erhärtet: Es beeinträchtigt nicht nur massiv die Lebens- und Arbeitsqualität der Beteiligten, sondern auch die Qualität ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit.

METHODISCHES VORGEHEN UND DATENGRUNDLAGE

3

Unsere Evaluation basiert auf einer eigenen Onlineumfrage, die zwischen November 2020 und Juli 2021 an 23 Universitäten und sieben Fachhochschulen in Deutschland durchgeführt wurde. Für Repräsentativitätserwägungen fließen zusätzlich Daten des statistischen Bundesamtes ein. Da der Anteil der Fachhochschulbeschäftigten an unserem Rücklauf mit 211 befragten Personen relativ klein ist, haben wir entschieden, diese Auswertung zurückzustellen. Zu den Fachhochschulen wie auch zu außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollen weitere Befragungen folgen⁷.

3.1 Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit, die mit unserer Umfrage abgebildet werden soll, ist das gesamte wissenschaftliche Personal an Hochschulen außer den Vollprofessor*innen. Dies schließt neben Personen, die direkt in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen, auch außertarifliche Arbeitsverhältnisse wie die von wissenschaftlichen Hilfskräften und Lehrbeauftragten, aber auch dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal ein. Der Personenkreis außertariflich beschäftigter Personen ist für eine Evaluation des WissZeitVG einerseits deshalb bedeutsam, weil ihre Arbeitszeiten in einigen Fällen auf eine Gesamtbefristung nach WissZeitVG angerechnet werden. Andererseits sind wissenschaftliche Karrieren, die durch das WissZeitVG bestimmt werden, üblicherweise durch eine Vielzahl von (kurz-)befristeten Verträgen geprägt, die für viele Wissenschaftler*innen auch Phasen und Anteile außertariflicher Beschäftigung notwendig machen. Weiterhin haben wir auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in unsere Befragung einbezogen, obwohl sie nicht in den Geltungsbereich des WissZeitVG fallen. Auch diese

⁷ Interessierte Vertreter*innen an entsprechenden Einrichtungen sind eingeladen, die Autoren zu kontaktieren.

Personen haben zumeist eine lange ›Befristungskarriere‹ hinter sich, und ihre Berücksichtigung ermöglicht vergleichende Analysen. Schließlich können wir so auch ausloten, ob und in welchem Ausmaß befristete Beschäftigung wirklich in unbefristete Beschäftigung und damit in ein Regelarbeitsverhältnis einmündet. Eine Übersicht der in die Befragung einbezogenen Personalkategorien findet sich in **Tab. 3.1**.

3.2 Befragungen

Für die Befragung wurde ein Onlinefragebogen entwickelt. Er enthielt 141 Fragen, aufgeteilt in sechs Fragegruppen zu den Themen Beschäftigungs-/Tätigkeitsverhältnis, Familie, Befristung, Qualifikation, Arbeitsaufgaben und Beurteilungen zu WissZeitVG und Befristungspraxis. Die Fragen waren größtenteils vollstandardisiert, wir haben aber auch einige Freitextfelder verwendet. Der Median der Beantwortungszeit lag bei ca. 27 Minuten.

Für die Kontaktierung der Mitarbeiter*innen an den Hochschulen verwendeten wir entweder verfügbare Kanäle zum Versand von Emails an den Hochschulen oder ein Scrapingtool, mit dem wir öffentlich zugängliche Personalverzeichnisse der Hochschulen auslasen.

Im ersten Fall haben uns besonders Personalräte oder Gremienvertreter*innen an den Hochschulen unterstützt. Diesen stellten wir einen Einladungstext inklusive hochschulspezifischem Zugangslink zur Verfügung, die diese dann an die wissenschaftlichen Beschäftigten an ihren Hochschulen versandten. Dabei stellten wir sicher, dass es sich jeweils um hochschulweite Verteiler handelte, sodass ein Bias unter den erreichten Personen ausgeschlossen werden konnte. Auf diese Weise konnten Mitarbeiter*innen von zwölf Universitäten erreicht werden.

In weiteren elf Fällen nutzten wir öffentlich zugängliche Verzeichnisse des Personals verschiedener Universitäten. Mittels eines automatisierten Verfahrens (Scraping) sammelten wir aus diesen Verzeichnissen Emailadressen nach bestimmten Suchkriterien, um möglichst ausschließlich das oben beschriebene Personal zu erreichen. Die auf diese Weise herausgefilterten Personen erhielten von uns unter Wahrung ihrer Anonymität einen personalisierten Einladungslink. Die genutzten Onlineverzeichnisse sind jedoch nicht an jeder Hochschule auf dem gleichen Aktualitätsstand. Dies erklärt nicht nur – zumindest teilweise – die unterschiedlichen Anteile erreichter Mitarbeiter*innen im Vergleich zur Hochschulgröße. Vielmehr führte es auch dazu, dass im Teilsample der ›gescrapten‹ Personen vor allem unbefristete Mitarbeiter*innen einen größeren Anteil ausmachen (18 % im Vergleich zu 11 %⁸ in Rückläufen über Emailverteiler, zur noch genaueren Auflösung vgl. **Tab. 3.2**). Die meisten unserer Auswertungen erfolgen getrennt nach befristetem und unbefristetem Personal, wodurch diese Überrepräsentation keinen

⁸ Gezählt werden hier nur Personen mit identifizierbarem Vertragsverhältnis zur Universität.

Tab. 3.1 Erhobene Tätigkeitsgruppen. Antworten auf die Frage: »In welchem Verhältnis stehen Sie derzeit zu Ihrer Hochschule? Bei mehrfachen Verhältnissen beziehen Sie sich bitte auf dasjenige Verhältnis, das den größten Zeitumfang aufweist (im Folgenden bezeichnet als Hauptverhältnis).«

	Ungewichtete Anteile		Gewichtete Anteile	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (befristet)	3408	74 %	3346	72 %
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (unbefristet)	544	12 %	717	16 %
Lehrbeauftragte/r (bezahlt)	99	2 %	55	1 %
Lehrkraft für besondere Aufgaben (unbefristet)	94	2 %	56	1 %
Doktorand/in oder Habilitand/in mit Stipendium	93	2 %	70	2 %
keine offizielle Anbindung an die Hochschule	77	2 %	83	2 %
Privatdozent/in	70	2 %	92	2 %
Professor/in (befristet)	46	1 %	51	1 %
Wissenschaftliche Hilfskraft (mindestens Master- oder vergleichbarer Abschluss)	43	1 %	31	1 %
externe/r Doktorand/in oder Habilitand/in	38	1 %	36	1 %
Lehrkraft für besondere Aufgaben (befristet)	36	1 %	20	0 %
Juniorprofessor/in (befristet) ohne Tenure Track	26	1 %	18	0 %
Lehrbeauftragte/r (unbezahlt)	26	1 %	28	1 %
Juniorprofessor/in (befristet) mit Tenure Track	15	0 %	10	0 %
Honorarvertrag/Werkvertrag	5	0 %	5	0 %

Tab. 3.2 Unterschiede in den erreichten Personengruppen durch Scraping und Mailverteiler

	Häufigkeiten (Mailverteiler)	Anteile	Häufigkeiten (Scraping)	Anteile
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (befristet)	1713	80 %	1695	69 %
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (unbefristet)	177	8 %	367	15 %
Doktorand/in oder Habilitand/in mit Stipendium	53	2 %	40	2 %
Lehrkraft für besondere Aufgaben (unbefristet)	39	2 %	55	2 %
Wissenschaftliche Hilfskraft (mindestens Master- oder vergleichbarer Abschluss)	33	2 %	10	0 %
keine offizielle Anbindung an die Hochschule	22	1 %	55	2 %
Lehrbeauftragte/r (bezahlt)	20	1 %	79	3 %
Privatdozent/in	18	1 %	52	2 %
Professor/in (befristet)	17	1 %	29	1 %
externe/r Doktorand/in oder Habilitand/in	15	1 %	21	1 %
Lehrkraft für besondere Aufgaben (befristet)	14	1 %	24	1 %
Lehrbeauftragte/r (unbezahlt)	11	1 %	15	1 %
Juniorprofessor/in (befristet) ohne Tenure Track	10	0 %	16	1 %
Juniorprofessor/in (befristet) mit Tenure Track	4	0 %	11	0 %
Honorarvertrag/Werkvertrag	2	0 %	3	0 %

Tab. 3.3 Auflistung der in die Umfrage einbezogenen Universitäten mit Anzahl der Beschäftigten und erhaltenen Antworten

Universität	Wissenschaftliches Personal (ohne Vollprofessor*innen) ¹⁾	Ausgewertete Antworten	
		insgesamt	davon vollständig
Universität Gießen	4310	342	246
Universität Tübingen	6790	612	411
Universität Heidelberg	10480	371	266
TU Dortmund	3685	107	75
Universität Potsdam	3090	44	30
Universität Münster	5925	336	238
Universität Magdeburg	2570	306	220
Universität Rostock	2405	336	244
Universität Greifswald	2065	144	117
HU Berlin	3105	172	116
Universität Duisburg-Essen	5240	219	160
Universität Frankfurt Main	4660	371	268
Universität des Saarlandes	2910	173	127
Universität Flensburg	550	64	51
Universität Halle-Wittenberg	3515	207	147
Universität Koblenz-Landau	1505	179	123
FU Berlin	3550	257	209
Universität Konstanz	2100	83	70
Universität Siegen	1985	71	56
Universität Paderborn	2670	15	7
Europa-Universität Viadrina	510	27	16
Universität Hildesheim	890	90	65
Universität Osnabrück	1200	94	70
Insgesamt:		4620	3332

¹⁾ Entsprechend den Kategorien der öffentlichen Statistiken sind hier enthalten: Dozentinnen/Dozenten und Assistentinnen/Assistenten; Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen; Lehrkräfte für besondere Aufgaben; Lehrbeauftragte, Honorarprofessorinnen/-professoren, Privatdozentinnen/-dozenten, apl. Professorinnen/Professoren sowie Wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren. Für das Universitätsklinikum Gießen sind Zahlen gesondert angegeben, diese sind hier enthalten. Quelle: Statistisches Bundesamt/ICEland Bestand 60402.

Einfluss auf die Ergebnisse hat. Für alle übrigen Auswertungen haben wir die Überrepräsentation unbefristeten Personals im Vergleich zu einem Anteil von 13,2%⁹ entsprechenden Personals in den öffentlichen Statistiken in Kauf genommen. Hier dürften unsere Ergebnisse allenfalls insofern verzerrt sein, als durch den höheren Anteil unbefristet Beschäftigter die Probleme befristet Beschäftigter in unserer Darstellung etwas an Gewicht verlieren.

Eine Auflistung der 23 einbezogenen Universitäten findet sich in **Tab. 3.3**. Die Onlinebefragungen fanden zwischen November 2020 und Juli 2021 statt.

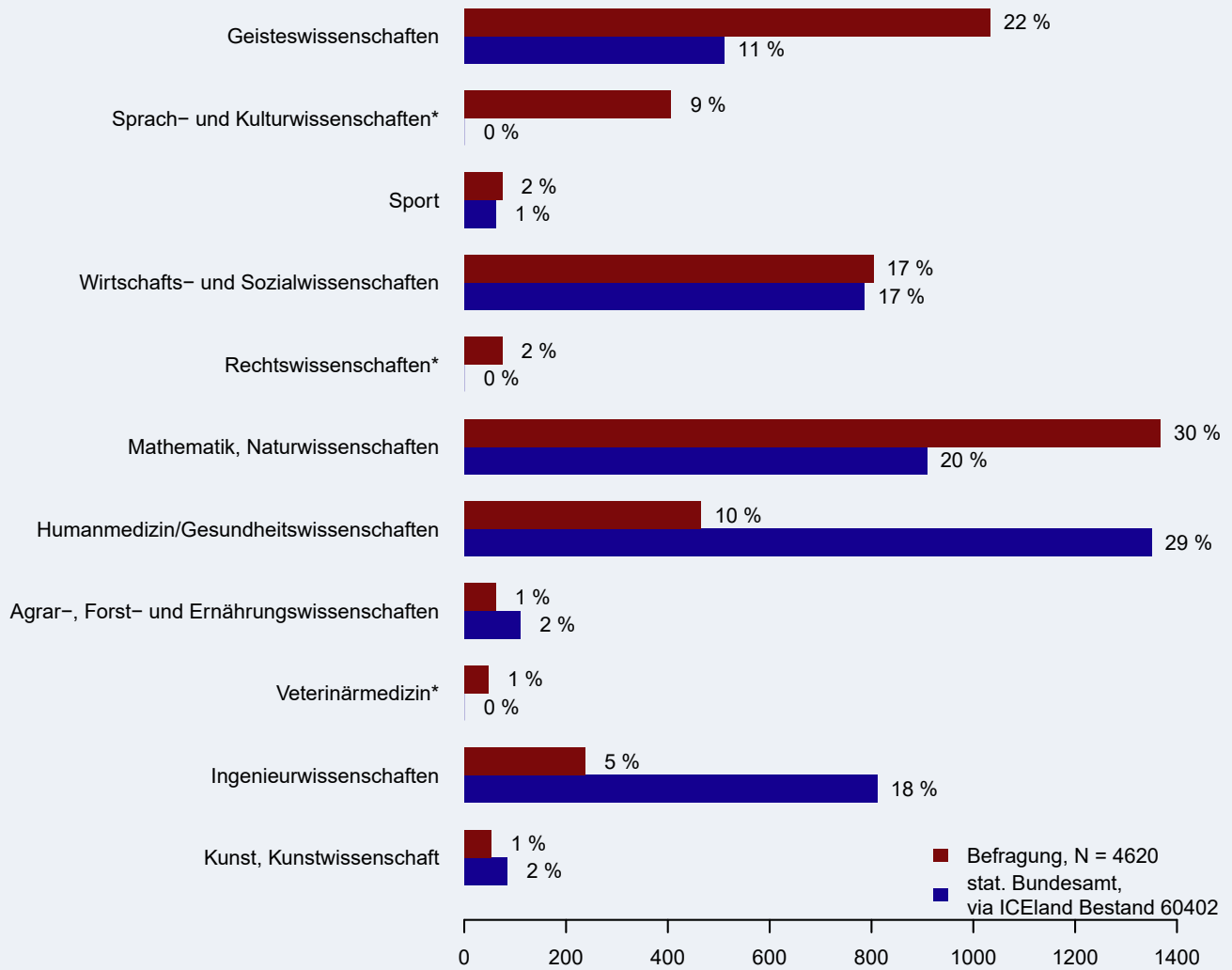
3.3 Teilnahme und Datenaufbereitung

Insgesamt haben 8159 Personen auf die von uns an Universitäten versendeten Links geklickt. Offensichtlich waren darunter jedoch viele Personen, die die Startseite eher aus Neugier aufriefen oder für die schon zu Beginn ersichtlich wurde, dass sie nicht zur Zielgruppe der Umfrage gehörten. In weiteren Fällen stellte sich bei der Frage nach dem derzeitigen Verhältnis zur Hochschule heraus, dass Personen nicht zur Zielgruppe gehörten, sodass die Befragung an dieser Stelle abgebrochen wurde. Nach Löschen der Angaben aller Personen, die nicht weiter als bis zu dieser fünften Frage teilgenommen hatten, und von 51 weiteren Personen, die pro beantworteter Frage durchschnittlich weniger als fünf Sekunden benötigt hatten, blieben noch 4751 Personen übrig. Von ihnen wurden weitere 45 Personen vorsorglich gelöscht, da sie stellenweise hochgradig unplausible Angaben gemacht hatten. Für die von uns vorgenommenen Gewichtungen (siehe unten) war die Angabe des Fachbereichs erforderlich. Weitere 86 Personen, die diese Angabe nicht gemacht hatten, konnten daher nicht weiter berücksichtigt werden. Nach diesen Bereinigungen gingen 4620 Fragebögen in unsere Auswertung ein. Von ihnen wurden 72% vollständig ausgefüllt. Die Beantwortung der Fragen war durchgängig optional. Prozentangaben in den folgenden Auswertungen beziehen sich, auch wenn wir vereinfachend von den ›Befragten‹ schreiben, auf die (gewichtete) Anzahl der gültigen Antworten auf die jeweilige Frage.

Zur Untersuchung eines möglichen Einflusses von Abbrüchen auf die Ergebnisse wurde eine lineare Regression durchgeführt, und zwar mit der jeweils letzten beantworteten Frage als abhängiger Variable und dem angegebenen Geschlecht, Alter und Anstellungsverhältnis der befragten Person als erklärenden Variablen. Im Ergebnis ließ sich kein signifikanter Einfluss von Geschlecht und Alter erkennen. Beim Anstellungsverhältnis verwendeten wir *wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter (befristet)* als Basis. Hier zeigten sich im Vergleich zu den Kategorien *Doktorand*in oder Habilitand*in mit Stipendium*, *externe*r Doktorand*in oder Habilitand*in*, *Juniorprofessor*in (befristet) ohne Tenure Track*, *keine offizielle Anbindung an die Hochschule* und *Wissenschaftliche*r Mitarbei-*

⁹ Quelle: DZHW: ICEland, Datenbestand 60402.

Welchem wissenschaftlichen Fachbereich würden Sie sich hauptsächlich zuordnen?



* einzelne Fachbereiche sind in den öffentlichen Statistiken nicht gesondert ausgewiesen:
 Rechtswissenschaften zählen zu Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften;
 Sprach- u. Kulturwissenschaften zu Geisteswissenschaften sowie
 Veterinärmedizin zu Agr-,Forst- u. Ernährungswissenschaften

Abb. 3.1 Anteil der Antworten nach Fachbereichen im Vergleich zu öffentlichen Statistiken

ter*in (unbefristet) signifikante, aber sehr geringe Einflüsse. So schätzt unser Regressionsmodell für diese Beschäftigtengruppen zwischen zwei und sechs mehr beantwortete Fragen unter der Bedingung, dass alle anderen Einflüsse konstant bleiben. Im Hinblick auf die hohe Gesamtzahl der Fragen fallen diese Unterschiede allerdings kaum ins Gewicht; entsprechend ist auch die Varianzaufklärung sehr gering.

Einen erheblichen Einfluss auf die Auswertung könnte jedoch haben, dass in unserem Rücklauf die Fachbereiche anders verteilt sind als in der Grundgesamtheit bzw. in den amtlichen Statistiken. Im Vergleich zur Bundesstatistik¹⁰ sind in unserem Sample etwa die Geisteswissenschaften, aber auch Mathematik und Naturwissenschaften überdurchschnittlich stark vertreten, Ingenieurwissenschaften und Medizin dagegen unterdurchschnittlich. Die Differenzen sind der **Abb. 3.1** zu entnehmen. Entsprechend wurden die Daten der Umfrage für alle folgenden Analysen nach Fachbereichen gewichtet, es sei denn, die Analysen wurden fachspezifisch vorgenommen oder werden von uns aus anderen Gründen explizit als ›nicht gewichtet‹ ausgewiesen. In den dazugehörigen Darstellungen werden Häufigkeiten zwar auf ganze Zahlen gerundet, sie entsprechen jedoch nicht den ungewichteten Häufigkeiten des Samples. Darüber hinaus wurden auch Prozentangaben auf ganze Zahlen gerundet, da statistisch keine genaueren Aussagen gemacht werden können. Alle vorgenommenen Rundungen können zu Rundungsdifferenzen führen.

3.4 Zusätzliche Datenquellen

Neben den oben dargestellten Ergebnissen der Befragung nutzen wir im Folgenden immer wieder auch amtliche Statistiken, um Aussagen über die Repräsentativität der von uns ermittelten Ergebnisse treffen zu können. Diese Daten wurden in den meisten Fällen über das ICEland Portal des DZHW bezogen und beruhen auf dem Datenbestand 60402. Teilweise wurden auch Tabellen des Bundesamtes für Statistik (Fachserie 11, Reihe 4.4) verwendet, die offensichtlich denselben Datensatz zur Grundlage haben.

¹⁰ Quelle: DZHW: ICEland, Datenbestand 60402.

SITUATION DES TARIFVERTRAGLICH BESCHÄFTIGTEN PERSONALS



Die enorme Diversität der wissenschaftlichen Beschäftigungsformen und Laufbahnen an deutschen Hochschulen darzustellen bedeutete auch für unsere Studie eine gewisse Herausforderung. Besonders prekär Beschäftigte wie beispielsweise Lehrbeauftragte oder Hilfskräfte behandeln wir in einem weiteren Kapitel (**Kap. 5**).

Das tariflich beschäftigte wissenschaftliche Personal neben der Professur setzt sich aus Haushalts- und Drittmittelstellen zusammen. Die Hochschulen verfügen über eine Grundfinanzierung, mit der ihr Betrieb als Ausbildungs- und Forschungsstätte eigentlich vollständig gewährleistet werden sollte. Aus diesen Mitteln werden Haushaltsstellen für wissenschaftliches Personal an Hochschulen bezahlt, die akademische Laufbahnen in ihrer Gänze ermöglichen sollen. Das WissZeitVG erlaubt hier befristete Qualifikationsstellen, schließt aber wissenschaftliche

Dauerstellen unterhalb einer Professur keineswegs aus. Zusätzlich sollen Hochschulen externe Mittel, sogenannte Drittmittel einwerben, um über den Regelbetrieb hinaus wissenschaftlich forschen zu können.

Der Anteil von aus Drittmitteln finanzierten Stellen an allen Hochschulen betrug 2020 allerdings 29,8% aller wissenschaftlichen Stellen und 39,1%¹¹ der Stellen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen an Universitäten. Es handelt es sich daher wohl um mehr als nur um einen bloßen Zusatz. In unserer Studie finden wir ähnliche Verhältnisse vor (**Tab. 4.1**),

Tab. 4.1 Anteile von Drittmittelfinanzierungen. Antworten auf die Frage: »In welchem Verhältnis wird Ihr Einkommen an der Hochschule aus Haushalts- bzw. Drittmitteln finanziert? Bitte geben Sie den Anteil der Drittmittel an!«

	Häufigkeiten	Anteile
0 %	1606	51 %
> 0 - < 50 %	129	4 %
50 %	154	5 %
> 50 % - < 100 %	152	5 %
100 %	1112	35 %

¹¹ Anteile an Vollzeitäquivalenten, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4.

auch wenn im Vergleich zur Bundesstatistik Abweichungen dadurch zu erwarten sind, dass wir im Rahmen dieser Evaluation grundsätzlich Anteile auf Beschäftigte beziehen und keine Vollzeitäquivalente darstellen. Wie sehr auch der reguläre Betrieb von der nichtregulären Finanzierung abhängt, zeigt sich etwa daran, dass 16 % der vollständig aus Drittmitteln bezahlten Befragten angibt, ein Lehrdeputat erfüllen zu müssen. Weiterhin ist zu bedenken, dass privatwirtschaftliche Geldgeber und private Stiftungen zu all diesen Drittmittelstellen nur 15,2 % der Mittel beitragen (bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen 14,5 %¹²). Ganz überwiegend werden sie damit wie auch die Haushaltsstellen von der öffentlichen Hand finanziert.

4.1 Qualifikation als Befristungsrechtfertigung

Unabhängig von der Finanzierung sieht das klassische Modell einer wissenschaftlichen Karriere zwei Qualifikationsphasen vor, die Promotion und die Habilitation, auf die dann eine dauerhafte Beschäftigung auf einer Professur oder wissenschaftlichen Arbeitsstelle folgt. Das WissZeitVG gestattet in § 2 Abs. 1 für Haushaltsbeschäftigte eine Qualifikationszeit von maximal sechs Jahren bis zum Abschluss einer Promotion und weiteren sechs (Medizin neun) Jahren als Postdocphase, in der eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung angestrebt wird. Zeitlich begrenzte Verlängerungen dieser Gesamtbefristungsdauern sind im Falle der Pflege und Betreuung von Angehörigen im Rahmen der sogenannten familienpolitischen Komponente möglich (siehe **Kap. 7.3**). Seit der Novellierung des WissZeitVG wird die Befristung im Gesetz explizit an den Zweck der Qualifizierung gebunden. Die Personaldezernate sehen sich entsprechend gehalten, diesen Zweck schriftlich zu fixieren, damit eine Befristung gerechtfertigt ist. Neben den formalen Qualifikationszielen Promotion und Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistungen sieht der Gesetzgeber jedoch ausdrücklich auch andere Ziele vor (Deutscher Bundestag, 2015 [DS 18/6489]), in deren Gestaltung die Hochschulen relativ frei sind.

Zumindest in der Theorie verhält es sich bei drittmittelfinanziertem Personal anders. Hier ist nicht notwendigerweise das Ziel wissenschaftlicher Qualifikation ausschlaggebend, sondern allein die Tatsache, dass Projektmittel jeweils nur befristet vergeben werden. Nach § 2 Abs. 2 des WissZeitVG entfällt somit nicht nur die Angabe eines Qualifikationsziels, sondern auch die zeitliche Begrenzung befristeter wissenschaftlicher (Ketten-)Beschäftigung. Die Zeit, die Haushaltsbeschäftigte zuvor ggf. in Drittmittelprojekten verbracht haben, wird zwar voll auf ihre zwölf Jahre angerechnet, in Drittmittelprojekten selbst können jedoch prinzipiell bis zum Ruhestand befristete Beschäftigungen aneinandergereiht werden. Um das Risiko von arbeitsrechtlichen Klagen zu minimieren, sind allerdings einige Hochschulen dazu übergegangen, auch hier die Sechs- bzw. Zwölf-Jahres-Regel anzuwenden.

¹² Anteile an Vollzeitäquivalenten, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4.

In beiden Fällen, der Qualifikationsbefristung und der Befristung auf der Basis von Drittmitteln, gibt das WissZeitVG den Hochschulen also weitreichende Möglichkeiten an die Hand, was den enormen Anteil befristeter Anstellungsverhältnisse erklärt. So waren 2020 laut öffentlicher Statistik¹³ an Universitäten 84,7% aller Anstellungsverhältnisse, d. h. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK), Tutor*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (WMA), Assistent*innen, Dozent*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), befristet; der Anteil unbefristeter Stellen beträgt folglich 15,3%. Ohne die Personalkategorie WHK und Tutor*innen beträgt dieses Verhältnis 81,9 zu 18,1%. Diese Werte entsprechen für Angestellte an Universitäten ungefähr unserem gewichteten Sample, das keine Tutor*innen, dafür jedoch 31 wissenschaftliche Hilfskräfte mitumfasst und ein Verhältnis von 82% zu 18% (ungewichtet: 85 zu 15%) aufweist.

Zu welchem Anteil diese hohe Rate an Befristungen tatsächlich auf zeitlich begrenzte Qualifikationsbeschäftigungen zurückgeführt werden kann, ist jedoch schwer einzuschätzen. Zum einen können wir uns der Beantwortung dieser Frage annähern, indem wir die formalen Anstellungsbedingungen betrachten. Amtliche Statistiken gibt es dazu leider nicht, und auch unsere Befragung kann nur bedingt Aufschluss geben, da sich viele Befragte über die rechtlichen Grundlagen ihrer Befristung nicht im Klaren sind (**Tab. 4.2**).

Tab. 4.2 Gesetzliche Grundlagen der Befristungen. Antworten auf die Frage: »Was ist die gesetzliche Grundlage für die Befristung Ihres jetzigen Arbeitsvertrags?«

	Häufigkeiten	Anteile
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	1849	65 %
Teilzeit- und Befristungsgesetz	172	6 %
Beamte*r auf Zeit	71	2 %
Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz	15	1 %
Sonstiges	245	9 %
Weiß nicht	491	17 %

Für haushalts- wie drittmittelfinanzierten Stellen¹⁴ bildet das WissZeitVG bei unseren Befragten die dominierende Befristungsgrundlage (**Tab. 4.3, Tab. 4.4**). Allerdings ist bei den vollständig drittmittelfinanzierten Beschäftigten die Unsicherheit bezüglich der

13 Quelle: DZHW: ICEland, Datenbestand 60402.

14 Wir betrachten an dieser Stelle zur Vereinfachung nur Personen, die entweder vollständig aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert sind. Durch diese Vereinfachung vernachlässigen wir 360 gewichtete Personen und damit 14,1% des Subsamples.

Tab. 4.3 Gesetzliche Grundlagen der Befristungen, nur für vollständig Haushaltsfinanzierte

	Häufigkeiten	Anteile
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	905	73 %
Teilzeit- und Befristungsgesetz	61	5 %
Beamte*r auf Zeit	57	5 %
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	14	1 %
Sonstiges	56	5 %
Weiß nicht	149	12 %

Tab. 4.4 Gesetzliche Grundlagen der Befristungen, nur für vollständig Drittmittel-finanzierte

	Häufigkeiten	Anteile
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	552	54 %
Teilzeit- und Befristungsgesetz	85	8 %
Beamte*r auf Zeit	9	1 %
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	1	0 %
Sonstiges	149	15 %
Weiß nicht	227	22 %

Grundlagen ihrer Befristung deutlich größer. Bei Stellen, die nach dem WissZeitVG befristet und nach der Novellierung ab dem 17. März 2016 abgeschlossen worden sind, können die Befragten zumindest prinzipiell wissen, ob sie mit (§ 2 Abs. 1) oder ohne (Abs. 2) kodifiziertes Qualifikationsziel befristet sind. Ein bemerkenswert großer Teil der Haushaltsbeschäftigten mit nach der Novellierung des WissZeitVG abgeschlossenen Verträgen (laut **Abb. 4.1** fast jede*r Fünfte) gibt jedoch an, dass in ihrem Fall kein Qualifikationsziel vereinbart wurde. Dies ist nicht unproblematisch, da die transparente Kopplung von Qualifikationsziel und Vertragslaufzeit im novellierten WissZeitVG entsprechend Beschäftigte eigentlich besserstellen sollte.

Immerhin haben die Haushaltsbeschäftigten an diesem Punkt zumindest relative Vorteile. Bei Drittmittelbeschäftigten, die auf der Basis des novellierten WissZeitVG eingestellt wurden, gibt mit 55 % (**Abb. 4.2**) ein deutlich höherer Anteil an, dass kein Qualifikationsziel vereinbart wurde, während dies nur bei 19 % der Haushaltsbeschäftigten der Fall ist.

Ist in ihrem Arbeitsvertrag, Ihrer Tätigkeitsbeschreibung oder einem ähnlichen offiziellen Dokument ein Qualifikationsziel angegeben? Nur: Befristung nach novelliertem WissZeitVG und 100% Haushaltsmittel

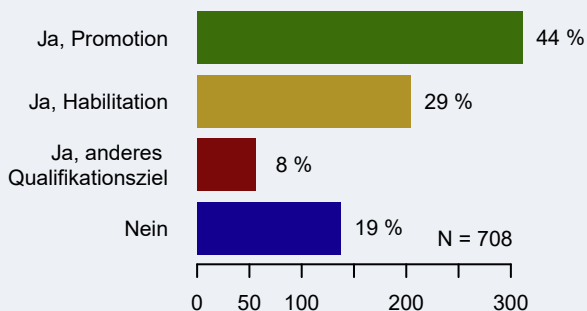


Abb. 4.1 Qualifikationsziele bei vollständig aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen

Ist in ihrem Arbeitsvertrag, Ihrer Tätigkeitsbeschreibung oder einem ähnlichen offiziellen Dokument ein Qualifikationsziel angegeben? Nur: Befristung nach novelliertem WissZeitVG und 100% Drittmittel

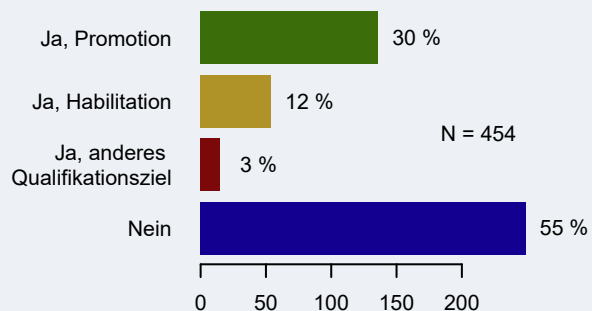


Abb. 4.2 Qualifikationsziele bei vollständig aus Drittmitteln finanzierten Stellen

Wo formale Qualifikationsziele vereinbart wurden, sollte für Arbeitsverträge, die nach der Novellierung des WissZeitVG abgeschlossen wurden, zusätzlich untersucht werden, inwieweit diese den tatsächlichen Zielen und Tätigkeiten der Beschäftigten entsprechen. Andernfalls dürften ›Qualifikationsziele‹ eher dem Wunsch der Hochschulen entspringen, Arbeitsverträge unproblematisch befristet zu können. Tatsächlich geben beim bereits erwähnten Gesamtanteil von 82% befristeten wissenschaftlich Angestellten nur 61% aller Angestellten an, faktisch eine »wissenschaftliche Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ)« anzustreben (**Abb. 4.3**).

Streben Sie im Moment faktisch den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ) an? Nur: Angestellte

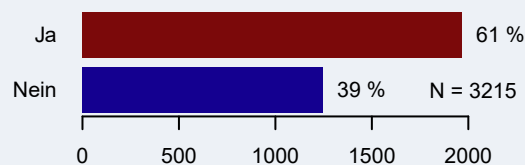


Abb. 4.3 Anteil der befragten Angestellten, die tatsächlich eine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit anstreben

Personen, die tatsächlich das Ziel einer Promotion oder Habilitation verfolgen, sind überwiegend auch formal zur Verfolgung dieser Ziele angestellt (**Abb. 4.4**: erster und zweiter Balken, rote und gelbe Anteile). Allerdings geben 14% der Haushaltsangestellten, die faktisch eine Qualifikation verfolgen, an, dass für sie kein Qualifikationsziel vereinbart wurde (erster Balken, grüner Anteil) – was seit der Novellierung des WissZeitVG eigentlich ausgeschlossen ist.

Unter den Drittmittelangestellten, die eine Promotion oder Habilitation anstreben, finden sich mit 54% erstaunlich viele, die auch nach § 2 Abs. 1 angestellt sind, also mit einem entsprechend kodifizierten Qualifikationsziel. Erwartbar ist in dieser Gruppe der

Streben Sie im Moment faktisch den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ) an? – Je Balken, jeweils unterschieden nach Haushalts- und Drittmitteln – Verbunden mit der Frage nach formalem Qualifikationsziel: Ist in ihrem Arbeitsvertrag, Ihrer Tätigkeitsbeschreibung oder einem ähnlichen offiziellen Dokument ein Qualifikationsziel angegeben? (Anteile in Prozent)

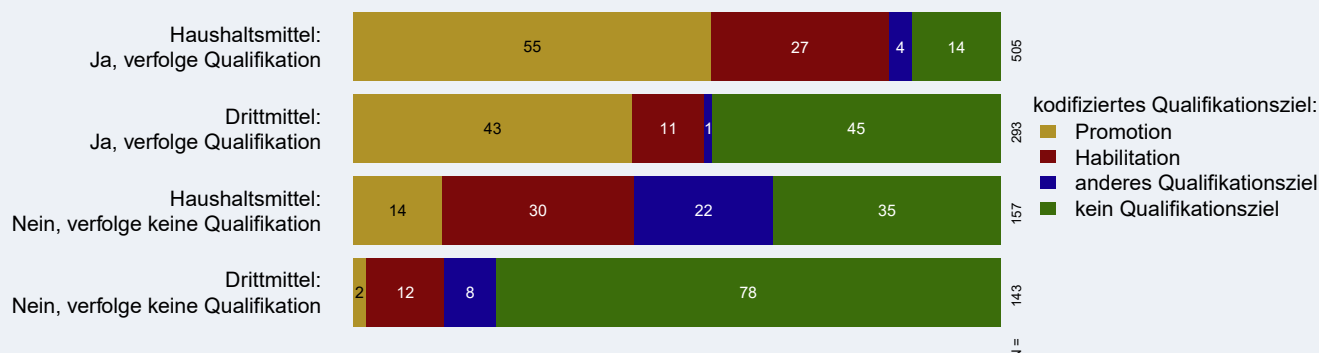


Abb. 4.4 Übereinstimmung offizieller und tatsächlicher Qualifikationsziele für Verträge nach Novellierung des WissZeitVG

im Vergleich zu Haushaltsangestellten höhere Anteil (45 %) von Personen mit Anstellungen ohne Qualifikationsziel, vermutlich nach Abs. 2.

Wie bereits angesprochen, interessierte uns an dieser Stelle jedoch vorrangig, inwieweit Promotion oder Habilitation als kodifizierte Qualifikationsziele möglicherweise vorgeschoben sind, um eine befristete Anstellung zu begründen, ohne dass tatsächlich diese Qualifikation angestrebt wird (dritter und vierter Balken, rote und gelbe Anteile). Unter Haushaltsangestellten ohne angestrebte Qualifikation machte diese Gruppe mit insgesamt 44 % einen erheblichen Anteil aus. Und auch bei Drittmittelangestellten beträgt der entsprechende Anteil noch 14 %, auch wenn hier eine Befristung nach Abs. 1 gar nicht notwendig wäre.

In **Abb. 4.5** sind die Anteile derer, die nur offiziell, nicht aber faktisch ein formales Qualifikationsziel anstreben, noch einmal gesondert dargestellt. Diskrepanzen zeigen sich besonders im Fall der Habilitation. Während die Frage, ob sie im Moment faktisch den Abschluss einer Qualifikationsarbeit anstreben, von der überwiegenden Mehrheit der befristet zur Promotion Beschäftigten bejaht wurde (95 % Ja, 5 % Nein),

Streben Sie im Moment faktisch den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ) an? Gruppiert nach im befristeten Arbeitsvertrag angegebenem Qualifikationsziel

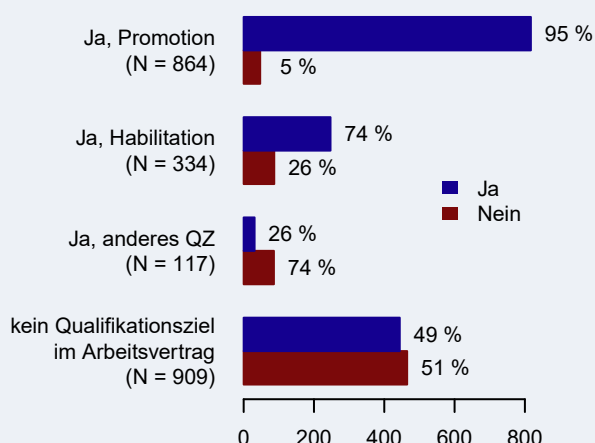


Abb. 4.5 Tatsächliche Qualifikationsabsicht für Stellen nach Novellierung des WissZeitVG

fällt das Ergebnis bei den befristet zur Habilitation Beschäftigten deutlich anders aus: 74 % von ihnen antworten mit Ja, 26 % aber mit Nein. Ein Grund kann darin bestehen, dass das offizielle Ziel im Zeitverlauf immer stärker vom wirklichen Beschäftigungsgrund abweicht; in den Freifeld-Antworten berichten wiederholt Postdocs davon, dass die Habilitation nur als Angabe nötig war, um ihren Vertrag zu ermöglichen – oder auch dafür, ihn garantiert befristet zu halten (vgl. für weitere Analysen, bes. zur Missbrauchsanfälligkeit sogenannter »anderer Qualifikationsziele«, auch **Kap. 8.3**).

Wie bereits angesprochen, soll bei Qualifikationsbeschäftigung nach dem novellierten WissZeitVG die Vertragslaufzeit dem Qualifikationsziel »angemessen« sein. Die »Angemessenheit« können wir erneut besonders für die formalen Qualifikationsziele Promotion und Habilitation einschätzen (**Tab. 4.5**). Bei Personen mit dem Qualifikationsziel

Tab. 4.5 Vertragslaufzeiten nach kodifiziertem Qualifikationsziel. Antworten auf die Frage: »Welche Laufzeit hat Ihr jetziger befristeter Arbeitsvertrag insgesamt? Bitte schätzen Sie, wenn Sie nicht sicher sind.«

	Promovierende		Habiltierende		Andere Qualifikationsziele		Drittmittel ohne Qualifikationsziel	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile
0–6 Monate	58	7 %	18	5 %	10	9 %	30	6 %
7–12 Monate	100	11 %	13	3 %	18	15 %	65	13 %
13–24 Monate	162	18 %	63	17 %	30	25 %	138	27 %
25–36 Monate	400	45 %	170	47 %	38	32 %	199	39 %
37–60 Monate	147	17 %	73	20 %	17	14 %	65	13 %
> 60 Monate	24	3 %	28	8 %	7	6 %	10	2 %

Promotion haben 36 % Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von maximal zwei Jahren – eine Zeit, in der sich nur in den seltensten Fällen eine Promotion erarbeiten lässt. Laut Jaksztat, Preßler und Briedis (2012)¹⁵ beträgt die mittlere Zeit bis zum Abschluss/Abbruch einer Promotion 4,5 Jahre, d. h. 54 Monate. Selbst der Median der in unserer Erhebung angegebenen Verträge Promovierender liegt mit 35,5 Monaten deutlich unter die-

15 Steffen Jaksztat/Nora Preßler/Kolja Briedis (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.

ser Zeit, bei einem Mittelwert von 31,4 Monaten.¹⁶ Kurz oder sehr kurz laufende Verträge von nicht mehr als sechs Monaten, die in unserem Sample (bei möglichen erhebungsbedingten Verzerrungen; vgl. **Kap. 3.2**) insgesamt immer noch 8 % ($N = 227$) ausmachen, werden zuweilen damit begründet, dass sie nur den Abschluss einer Qualifikationsarbeit gewährleisten sollen. Diese Notwendigkeiten entstehen jedoch zum großen Teil erst aus einer zu kurz bemessenen Laufzeit der Vorverträge und einem zu hohen Anteil von Drittmittelfinanzierung. Auch unter den Beschäftigten mit dem Qualifikationsziel Habilitation haben 25 % Vertragslaufzeiten von maximal zwei Jahren, bei einem Median von wiederum 35,5 und einem Mittelwert von 36,9 Monaten.

Dass andere Qualifikationsziele auch dazu dienen, kurzfristete Verträge zu begründen, ist ein offenes Geheimnis. Dies spiegelt sich in der Verteilung der Laufzeiten bei unseren Befragten nicht stark, aber doch spürbar wider. In dieser Gruppe haben 49 % der Verträge eine Laufzeit von nicht mehr als zwei Jahren, bei einem Median von 25 und einem Mittelwert von 29,8 Monaten. Befristete Stellen, die nach WissZeitVG als Drittmittelstellen befristet wurden (§ 2 Abs. 2), haben ähnlich kurze Laufzeiten, mit einem Median von 31,5 und einem Mittelwert von 29,8 Monaten. Laut Aussagen der Befragten orientieren sich dabei 91 % der Stellen an den Laufzeiten der entsprechenden Drittmittelprojekte (**Tab. 4.6**).

Tab. 4.6 Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelprojekten. Antworten auf die Frage: »Orientiert sich die Laufzeit Ihres Arbeitsvertrages an der Projektlaufzeit des Drittmittelprojektes?«

	Häufigkeiten	Anteile
Ja	955	91 %
Nein	75	7 %
Weiß nicht	22	2 %

4.2 Stellenumfang

Tariflich beschäftigtes wissenschaftliches Personal an Hochschulen wird unabhängig von der Finanzierungsquelle üblicherweise in die Entgeltgruppe 13 des TVL oder entsprechender Tarifverträge eingeordnet; dies trifft auch für unsere Befragten zu (**Tab. 4.7**). Diese festen Vergütungsvorgaben werden an Universitäten jedoch dadurch flexibilisiert, dass der vertraglich vorgesehene Stundenumfang auch gegen den Wunsch der Beschäftigten (siehe **Kap. 5**) relativ frei je

Tab. 4.7 Vergütungen nach Entgeltgruppen. Antworten auf die Frage: »In welcher Entgeltgruppe des öffentlichen Dienstes sind Sie eingeordnet?«

	Häufigkeiten	Anteile
TVL 12 und darunter	112	3 %
TVL 13	2736	85 %
TVL 14	305	9 %
TVL 15	62	2 %

¹⁶ Zur Frage, inwiefern die Beschäftigten selbst die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten in Bezug auf ihre Qualifikationsziele einschätzen, vgl. näher **Kap. 8.3**.

nach Arbeitsmarktsituation und vorhandenem Budget festgelegt wird. Zudem dienen vertraglich festgelegte Stundenumfänge oft dazu, den nichtpromovierten Beschäftigten geringere Vergütungen zuzuweisen als den bereits promovierten. Die tatsächlichen Arbeitszeiten weichen daher oft (und zumeist nach oben) vom vertraglich vereinbarten Arbeitsvolumen ab (siehe **Kap. 8**). Auch unter den Promovierten finden sich aber noch 10 % mit einer halben Stelle oder noch geringerem Stellenumfang. Entsprechend zeigt sich in der Verteilung der Stellenumfänge beim tariflich beschäftigten Personal insgesamt eine relativ große Streuung (siehe **Tab. 4.8**).

Tab. 4.8 Gesamtumfang der vertraglichen Arbeitszeit von Hochschulangestellten. Antworten auf die Frage: »Wie hoch ist die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit aller Ihrer Arbeitsverhältnisse mit Hochschulen?« Nur Angestellte

	Gesamt		Vor Promotion		Postdocs		Geisteswissen- schaften ^{*)}		Ingenieurs- wissenschaften ^{*)}	
	Häufig- keiten	Anteile	Häufig- keiten	Anteile	Häufig- keiten	Anteile	Häufig- keiten	Anteile	Häufig- keiten	Anteile
Kleiner als etwa halbe Stelle (< 19h)	66	2 %	34	2 %	31	2 %	9	1 %	5	3 %
Etwa halbe Stelle (19–22h)	491	14 %	338	21 %	145	8 %	186	24 %	8	4 %
Etwa 2/3 Stelle (23–29h)	304	9 %	230	15 %	69	4 %	76	10 %	3	2 %
Etwa 3/4 Stelle (30–36h)	424	12 %	237	15 %	185	10 %	75	10 %	12	7 %
Volle Stelle (> 36h)	2169	63 %	737	47 %	1421	77 %	423	55 %	156	85 %

^{*)} ungewichtet

Dass diese unterschiedlichen Stundenzuweisungen weniger durch den benötigten Arbeitsumfang als durch die verfügbaren Mittel verursacht sind, legt auch ein Vergleich der Geistes- mit den Ingenieurwissenschaften nahe (vgl. **Tab. 4.8**), zwischen denen die finanzielle Ausstattung bekanntlich stark divergiert.

4.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In die bisherigen Darstellungen sind auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) als Sonderfall regulärer Beschäftigung an Hochschulen eingeflossen. Einen Sonderfall stellen sie dar, weil ihnen durch eine hohe Lehrbelastung von zumeist 12 bis 18, in einigen Bundesländern sogar bis zu 24 Semesterwochenstunden (SWS)¹⁷ keine hinreichende Zeit für wissenschaftliche Arbeit bleibt. Die Angestelltengruppe der LfbA macht laut offizieller Statistik¹⁸ einen Anteil von 2,4 % der Stellen des wissenschaftlichen Personals ohne Professor:innen, aber inklusive der außertariflich Beschäftigten an Universitäten aus. In unserem gewichteten Sample sind sie mit 1,6 % etwas unterrepräsentiert, was zu relativ kleinen Fallzahlen führt.

Trotz der wenigen Zeit, die LfbA für eine wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung haben, ist Befristung bei ihnen keine Ausnahme. Laut offizieller Statistik waren im Jahr 2020 an Universitäten 34,3 % aller LfbA befristet und 65,7 % dauerhaft eingestellt. Eine ähnliche Verteilung findet sich auch in unserer Befragung mit ungewichtet 28 zu 72 % (gewichtet: 27 zu 73 %) wider. Trotz der Zweifel, ob einer LfbA mit der hohen Lehrbelastung noch Zeit für wissenschaftliches Arbeiten bleibt, ist ein Großteil der befristeten LfbA-Stellen nach WissZeitVG befristet (Siehe **Tab. 4.9**).

Tab. 4.9 Gesetzliche Grundlagen der Befristungen, nur für Lehrkräfte für besondere Aufgaben

	Häufigkeiten ^{*)}	Anteile
Wissenschaftszeitvertragsgesetz	19	68 %
Teilzeit- und Befristungsgesetz	3	11 %
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz	1	4 %
Sonstiges	3	11 %
Weiß nicht	2	7 %

^{*)} Anstellungsverhältnisse als LfbA sind sehr fachspezifisch. Aus diesem Grund wurde an dieser Stelle auf eine Gewichtung verzichtet.

Insgesamt zeigen sich bereits im Überblick über die Beschäftigtengruppen verschiedene Anzeichen dafür, dass unter dem WissZeitVG Beschäftigungsverhältnisse in großem

¹⁷ Deputate von 24 SWS sind aus Sachsen bekannt.

¹⁸ Quelle: DZHW: ICEland, Datenbestand 60402.

Ausmaß nicht sachgemäß gestaltet werden. Der Abgleich mit der amtlichen Statistik legt dabei (zusätzlich zu unseren in **Kapitel 3** geschilderten methodischen Vorkehrungen) nahe, dass die von uns erhobenen Verhältnisse den tatsächlichen Zustand abbilden. In den folgenden Kapiteln führen wir aus, wie sich die zutage getretenen Probleme im Einzelnen gestalten, erklären und auswirken.

ANTEILE ATYPISCHER BZW. PREKÄRER BESCHÄFTIGUNG



In der Diskussion über befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung hat man sich an die Tatsache der Befristung und ihre – ob nun als negativ oder positiv beurteilten – Auswirkungen mittlerweile so sehr gewöhnt, dass nur selten gefragt wird, wie die entsprechenden Arbeitsverhältnisse eigentlich aus arbeitsrechtlicher Sicht, also mit Blick auf Arbeitsplatzsicherheit, Planungssicherheit, materielle Existenzsicherung etc., einzuschätzen und zu bezeichnen sind. Um eine solche Einordnung zu ermöglichen, seien zunächst einige hierfür einschlägige Rahmendaten unserer Umfrage in Erinnerung gerufen:

- ca. ein Drittel der Befragten geben an, derzeit zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnisse mit Hochschulen oder Forschungseinrichtungen zu haben. Das Hauptarbeitsverhältnis scheint für die Betroffenen also keine hinreichende Verdienstquelle zu sein (**Tab. 5.1**);
- Die Befristungsquote der Befragten mit Arbeitsvertrag beträgt 82 % (vgl. **Kap. 4.1**),
- 37 % ($N = 1285$) bekleiden lediglich Teilzeitstellen (vgl. auch **Kap. 4.2, Tab. 4.8**)
- 16 % ($N = 557$) sind auf einer 50%-Stelle oder einer Stelle mit noch geringerem Stundenumfang beschäftigt (vgl. auch **Kap. 4.2, Tab. 4.8**)

Hinzu kommen Vertragsverhältnisse wie Lehraufträge und Honorar- sowie Werkverträge, die selbst nach Maßstäben akademischer Beschäftigung als atypisch oder prekär gelten können und einen Anteil von 4 % der Befragten ausmachen. Eine weitere Sondergruppe bilden Doktorand*innen und Ha-

Tab. 5.1 Häufigkeiten von Mehrfachverträgen. Antworten auf die Frage: »Wie viele Verträge haben sie im Moment insgesamt an Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen?«

	Häufigkeiten	Anteile
1	1211	68 %
2	432	24 %
3	56	3 %
4	12	1 %
5 und mehr	71	4 %

bilitand*innen mit Stipendium, die ähnlich wie andere Beschäftigte in diesen Qualifikationsphasen üblicherweise aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, aber den Nachteil einer fehlenden gesetzlichen Sozialversicherung auf sich nehmen müssen. Sie machen weitere 2 % der Befragten aus.

5.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse qua Befristung und Teilzeitarbeit

Legt man die gängige Definition des »Normalarbeitsverhältnisses« (unbefristet, sozial abgesichert, tariflich entlohnt) und die komplementäre Definition des »atypischen Arbeitsverhältnisses« (Leiharbeit bzw. Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bzw. Minijobs, Teilzeitbeschäftigung unter 21 Wochenstunden oder befristete Beschäftigungsverhältnisse) zugrunde, sind bereits aufgrund der hohen Befristungsquote 82 % aller angestellten Befragten in einem »atypischen Arbeitsverhältnis« beschäftigt.

Ein weiterer hochgradig atypischer Zug von Arbeitsverhältnissen an Hochschulen fällt ins Auge, wenn man eine ursprünglich als *arbeitnehmerfreundliche* Option konzipierte Regelung in den Blick nimmt, nämlich Teilzeitarbeit, die 37 % unserer angestellten Befragten laut Arbeitsvertrag verrichten.

Bei der Frage nach den Motiven gaben nur 17 % der Teilzeitbeschäftigten an, dass sie ihre Tätigkeit gerne in Teilzeit verrichten und gar nicht länger arbeiten möchten (**Abb. 5.1**). Fast die Hälfte führte dagegen an, dass die betreffende Stelle nur als Teilzeitstelle angeboten wurde. 29 % arbeiten Teilzeit, um persönlichen oder familiären Verpflichtungen nachkommen zu können, während 7 % angeben, aus gesundheitlichen oder aus- bzw. weiterbildungsbezogenen Gründen nur Teilzeit zu arbeiten. Unter der Annahme, dass auch alle »sonstigen« Gründe Entscheidungen der Befragten widerspiegeln, geben 50 % aller Befragten Gründe an, die nicht in ihrem Ermessen liegen. Zählt man Sonstiges ebenfalls zu den nicht auf Seiten der Befragten liegenden entscheidungsrelevanten Gründen, erhöht sich dieser Anteil auf 57 %. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung nicht – wie in anderen Berufsfeldern – eine beidseitig zu vereinbarende Möglichkeit der Arbeitsreduktion darstellt und der damit einhergehende atypische Tätigkeitscharakter (auch) im Sinne der Beschäftigten ist, sondern dass er häufig dem Willen der hochschulischen Arbeitgeber folgt.

Die atypische Beschäftigung an Hochschulen ist jedoch nicht auf diese weit verbreiteten Nachteile begrenzt; in vielen Fällen kommen weitere Verschärfungen hinzu.

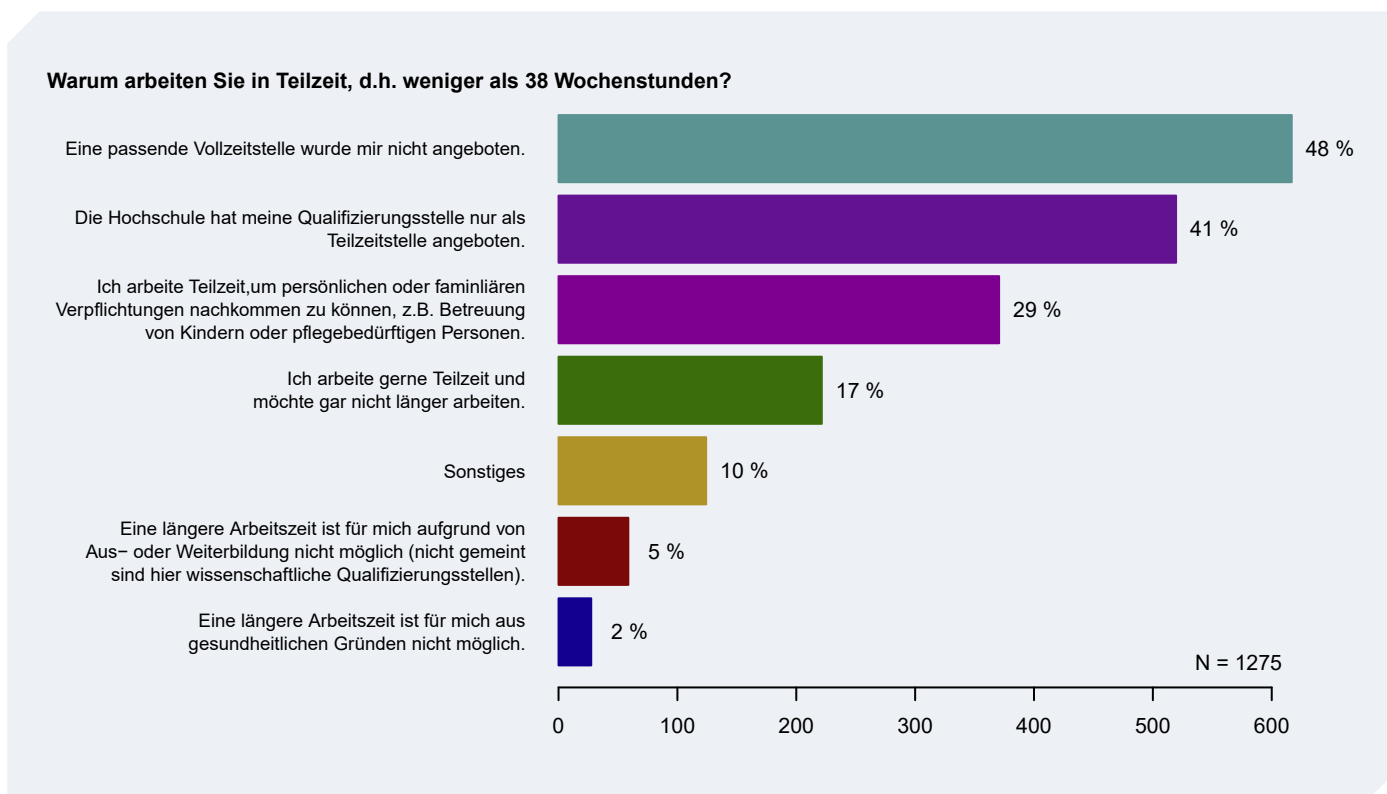


Abb. 5.1 Gründe für Teilzeitarbeit bei Personen im Angestelltenverhältnis

5.2 Mehrfach »atypische« Beschäftigungsverhältnisse

Bei einem erheblichen Anteil von Befragten muss davon ausgegangen werden, dass sie »doppelt« oder »mehrfach atypisch« beschäftigt sind, da zum für sich schon hinreichend »atypischen« Kriterium der Befristung, das auch für Stipendien, Honorarverträge oder Lehraufträge festzustellen ist, noch weitere Merkmale (keine Tarifbindung, Arbeit unter 21 Wochenstunden oder keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit) hinzutreten (vgl. **Tab. 5.2**). Die Grenze zur in der Literatur meistens nicht eindeutig bestimmten »Preka-

Tab. 5.2 Anteile mehrfach atypischer Hauptbeschäftigungsverhältnisse

	Häufigkeiten	Anteil an Befragten
Befristet und weniger als 21 Wochenstunden an Universität insgesamt	493	14 %
Lehraufträge und Honorar- bzw. Werkverträge	89	2 %
Stipendien	70	2 %

rität« ist (spätestens) hier deutlich überschritten, wenn man nicht bereits die Befristung oder befristete Arbeitsverhältnisse mit unfreiwilliger Teilzeitarbeit als »prekär« bezeichnen möchte.

5.3 Außertarifliche Beschäftigung

Einen Extremfall atypischer bzw. prekärer Beschäftigung im Hochschul- und Forschungswesen stellen Arbeitsverhältnisse dar, die bereits als Haupt- bzw. Erstbeschäftigung keiner Tarifbindung unterliegen. Zur Benachteiligung durch fehlende Tarifbindung tritt für diese Gruppe noch eine weitere Marginalisierung hinzu: Auf den uns zur Verfügung gestellten Verteilerlisten bzw. in den digital zugänglichen Personalverzeichnissen sind diese Beschäftigungsverhältnisse oftmals gar nicht gelistet und daher im eigentlichen Sinne des Wortes unsichtbar. In unserer Umfrage beträgt der Anteil dieser Arbeitsverhältnisse daher nur 6 % und fällt im Vergleich mit der offiziellen Statistik deutlich geringer aus. So betrug im Jahr 2020 laut Bundesamt für Statistik der Anteil von WHK an Universitäten 11,7 % und der Anteil von universitären Lehrbeauftragten 10,7 %¹⁹. Auf der Grundlage unserer Daten lassen sich dennoch einige Charakteristika nicht-tariflicher Beschäftigung herausarbeiten:

Außertarifliche Beschäftigungen in Form von Stipendien, Hilfskraftstellen, Lehraufträgen, Honorarverträgen und Werkverträgen prägen Berufsbiographien in durchaus erheblichem Ausmaß und teils dauerhaft. Der Anteil derer, die mehr als 20 % ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn in dieser Weise beschäftigt waren, liegt gewichtet bei 18 % (**Tab. 5.3**). Dies betrifft insbesondere die Geisteswissenschaften mit einem entsprechenden Anteil von 31 %, während in den Ingenieurwissenschaften der Anteil bei vergleichsweise geringen 13 % liegt.

Diese Anteile lassen sich nicht damit erklären, dass außertarifliche Beschäftigung lediglich als vorübergehender, im Fall von Hilfskraftstellen oder Stipendien ggf. auch wünschenswerter Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn fungiert. Vielmehr zieht sich die außertarifliche Beschäftigung oft über lange Jahre durch die Berufsbiographie vieler Wissenschaftler*innen und nimmt mit höherem Alter kaum ab. So liegt der Anteil der über 40-jährigen Befragten, die mehr als 20 % ihrer Karriere in außertariflichen Tätigkeitsverhältnissen verbracht haben, mit 19 % sogar etwas höher als im Gesamtdurchschnitt. Selbst wenn man nur Personen mit einem Anteil von über 30 % außertariflicher Tätigkeit betrachtet, verringert sich der gewichtete Anteil der über 40-jährigen nur auf

19 Quelle: Bundesamt für Statistik, Fachserie 11, Reihe 4.4. Anteile bezogen auf folgende Personengruppen: Dozentinnen/Dozenten und Assistentinnen/Assistenten, Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/-innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte, Honorarprofessorinnen/-professoren, Privatdozentinnen/-dozenten, apl. Professorinnen/Professoren und WHK (ohne SHK).

Tab. 5.3 Bisherige Anteile außertariflicher Beschäftigung

Anteil außertariflicher Beschäftigung	Gesamt		Über 40		Geisteswissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten ^{*)}	Anteile	Häufigkeiten ^{*)}	Anteile
> 20 %	688	18 %	172	19 %	275	31 %	25	13 %
> 30 %	503	13 %	95	11 %	211	24 %	15	8 %
> 50 %	246	6 %	37	4 %	103	12 %	10	5 %

^{*)} ungewichtet

11 %. Bei 6 % der Befragten liegt der Anteil an außertariflicher Beschäftigung in ihrer bisherigen akademischen Laufbahn sogar über 50 %, was bei der Gesamtzahl der wissenschaftlich an Universitäten tätigen Personen auf ein beachtliches Ausmaß des Problems schließen lässt.

In 62 % der Fälle ($N = 88$) mit außertariflichem Hauptbeschäftigungsverhältnis ist das Einkommen aus Hochschulbeschäftigungen zugleich die entscheidende Einkommensquelle. Betrachtet man ausschließlich Vertragsverhältnisse als Lehrbeauftragte und WHK, die in öffentlichen Statistiken als »nebenberuflich« ausgewiesen werden – Honorar- und Werkverträge tauchen an dieser Stelle gar nicht auf –, so beträgt der Anteil derer, für die die entsprechenden Einkünfte die Haupteinnahmequelle darstellen, immer noch 40 % ($N = 33$, ungewichtet: $N = 45$).

Zudem haben 63 % der nicht-tariflich Beschäftigten weitere kleinere Beschäftigungsverhältnisse, die zu einem großen Teil wiederum keiner Tarifbindung unterliegen, während 22 % eine befristete Teilzeitstelle als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen innehaben, die zumindest eine tarifliche Grundlage hat (Tab. 5.4).

In den abschließenden Freitextfeldern unserer Befragung sind uns zudem Berichte über Arbeitsverhältnisse zugegangen, die sich durch gängige Indikatoren für atypische oder prekäre Beschäftigung kaum mehr abbilden lassen, weil hier langjährige untertarifliche Tätigkeit, kurze Vertragslaufzeiten und hochgradige Unplanbarkeit zusammenkommen. So schreibt ein*e Befragte*r: »Sie könnten noch nach der durchschnittlichen Dauer eines Honorarverhältnisses fragen. Meine Verträge gelten immer für ein Semester. Die Verträge werden mir dann während des laufenden Semesters zugestellt. Ob es im folgenden Semester weitergeht, erfahre ich erstmal nicht ... seit ungefähr 12 Jahren.«

Tab. 5.4 Weitere Vertragsverhältnisse bei außertariflichem Hauptvertragsverhältnis. Antworten auf die Frage: »In welchen weiteren Verhältnissen stehen Sie derzeit zu Ihrer/einer Hochschule oder Forschungseinrichtung?« Nur: Außertarifliche Vertragsverhältnisse.

Erstbeschäftigungsverhältnis Zweitbeschäftigungsverhältnis	außertariflich inkl. Stipendium		außertariflich inkl. Stipendium (ungewichtet)	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile
Kein weiteres Verhältnis	71	37 %	90	34 %
WMA unbefr.	4	2 %	2	1 %
WMA befr.	41	22 %	54	20 %
WHK	8	4 %	14	5 %
Stipendium (Doc. /Hab.)	15	8 %	21	8 %
Lehrbeauftragt. bezahlt	21	11 %	39	15 %
Lehrbeauftragt. unbezahlt	8	4 %	9	3 %
LfbA befr.	1	1 %	2	1 %
Honorar-/Werkvertrag	5	3 %	8	3 %
ext. Doc. /Hab.	10	5 %	18	7 %
Wiss. -Management befr.	1	1 %	1	0 %
SHK	2	1 %	3	1 %
Nicht-WMA unbefr.	3	2 %	2	1 %
Nicht-WMA befr.	0	0 %	1	0 %
Privatdozent/in	2	1 %	4	2 %
Professor/in unbefr.	0	0 %	1	0 %

AUSWIRKUNGEN AUF AKADEMISCHE LAUFBAHNEN

6

6.1 Rekonstruktion akademischer Laufbahnen

Wie bereits beschrieben ist das *empirische* Regelarbeitsverhältnis des wissenschaftlichen Personals das befristete und darin atypische Arbeitsverhältnis (vgl. **Kapitel 5**). Dies widerspricht der im Gesetzesentwurf festgehaltenen Erklärung, dass »das dauerhafte Beschäftigungsverhältnis auch weiterhin das Regelarbeitsverhältnis« in der Wissenschaft darstelle (BR-Drucksache 673/06). Diese Feststellung gilt – bei einem Befristungsanteil von 74,5 zu 25,5 % laut Bundesstatistik²⁰ – selbst dann, wenn man neben dem tarifvertraglich beschäftigten Personal auch Professor*innen einbezieht. Berücksichtigt man ausschließlich nichtprofessorale und zusätzlich außertarifliche Anstellungsverhältnisse sowie Honorar- und Lehrverträge, beträgt das Verhältnis 86,8 zu 13,2 %.

Allein diese Verhältnisse legen nahe, dass jenseits der Professur nicht nur Personen befristet beschäftigt sind, die an ihrer Promotion arbeiten oder eine akademische ›Weiterqualifikation‹ in der Postdoc-Phase gerade erst aufgenommen haben, sondern auch Personal, das in langjähriger Tätigkeit grundständige Aufgaben der Universitäten erfüllt und damit als regulär zu bezeichnen ist. Der für eine Qualifikationsbeschäftigung großzügig bemessene Zeitraum von maximal zwölf Jahren wird zumindest insofern voll ausgenutzt, als vor Ablauf dieser Frist nur sehr wenige Dauerverträge abgeschlossen werden. In unserem Sample beträgt das Verhältnis von befristet zu dauerhaft Beschäftigten auch *im zwölften Jahr* ihrer Tätigkeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen 82 zu 18 % und entspricht damit relativ genau den statistischen Verhältnissen des angestellten Personals (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte) von 81,9 % befristet und 18,1 % unbefristet Angestellter.

Es zeigt sich jedoch, dass auch darüber hinaus befristete Arbeitsverträge eher die Regel als die Ausnahme sind. In der Kohorte derer, die bereits mehr als 12 bis 15 Jahre an Hochschulen beschäftigt waren, beträgt der Befristungsanteil weiterhin 66 %, bei Beschäftig-

²⁰ Quelle: DZHW: ICEland, Datenbestand 60402.

ten mit mehr als 15- und maximal 20jähriger Zugehörigkeit 51% und bei Personen mit mehr als 20-jähriger Zugehörigkeit immer noch 21% (**Tab. 6.1**). Diese Verhältnisse ändern sich nur minimal, wenn für eine Zugehörigkeit nur tarifliche Beschäftigungen einbezogen werden (ohne Tabelle).

Tab. 6.1 Tätigkeitsdauern der Befragten in der Wissenschaft, unterschieden nach befristet und unbefristet Angestellten. Antworten auf die Frage: »Wie lange sind Sie insgesamt in diesen Bereichen [Hochschulen und Forschungseinrichtungen] tätig? Diese Frage begreift Stipendien, Wissenschaftliche Hilfskraftstellen, Lehraufträge, Honorarverträge und Werkverträge ein, schließt aber Beschäftigungen, die in Ihr Diplom-/Bachelor-/Masterstudium etc. fallen, aus. Bitte schätzen Sie, falls Sie unsicher sind.« Nur Personen mit laufendem Arbeitsvertrag.

	Befristet Angestellte		Unbefristet Angestellte		Befristungsanteile je Kohorte
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile	
max. 3 Jahre	716	22%	12	2%	98%
mehr als 3 bis 6 Jahre	938	29%	13	2%	99%
mehr als 6 bis 12 Jahre	1136	35%	134	19%	89%
mehr als 12 bis 15 Jahre	226	7%	114	16%	66%
mehr als 15 bis 20 Jahre	158	5%	150	21%	51%
mehr als 20 Jahre	73	2%	281	40%	21%

Nicht nur anhand der Befristungspraxis lässt sich feststellen, dass die Annahme einer dezidierten Qualifikationsphase mit der Realität nur schwer in Einklang zu bringen ist. So nimmt der Anteil derer, die angeben, an einer Promotion oder Habilitation zu arbeiten, zwar kontinuierlich ab, die für das WissZeitVG angenommenen Marken von sechs und zwölf Jahren scheinen darauf jedoch keinen wirklichen Einfluss zu haben. Beispielsweise beträgt der Anteil derer, die eine wissenschaftliche Qualifikation anstreben, unter Personen, die bereits 15 bis 18 Jahre an Hochschulen arbeiten, immer noch 38% (**Tab. 6.2**).

Die langen Zeiten der befristeten Beschäftigung sind darüber hinaus von aneinandergereihten Verträgen mit relativ kurzer Laufzeit geprägt. Zur Rekonstruktion der mittleren Vertragslaufzeit der Befragten haben wir jeweils ihre gesamte Tätigkeitszeit durch die Anzahl der in diesem Zeitraum abgeschlossenen Verträge geteilt; diese Werte sind für verschiedene Kohorten getrennt dargestellt (**Tab. 6.3**).²¹ Selbst Personen, die erst bis

21 Durch mehrere gleichzeitig laufende Verträge (**Tab. 5.1**) wird auch diese Zahl beeinflusst; wir gehen jedoch davon aus, dass dieser Einfluss marginal ist.

Tab. 6.2 Anteile der Befragten, die faktisch eine Qualifikationsarbeit anstreben, unterschieden nach Tätigkeitsdauern. Antworten auf die Frage: »Streben Sie im Moment faktisch den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit (Dissertations- oder Habilitationsschrift, jeweils auch kumulativ) an?«

Zeit der Tätigkeit an Hochschulen	Anzahl in Kohorte	Anteil derer, die faktisch eine Promotion, Habilitation oder äquivalente Leistung verfolgen
bis 3 Jahre	609	84 %
mehr als 3 bis 6 Jahre	803	82 %
mehr als 6 bis 9 Jahre	580	61 %
mehr als 9 bis 12 Jahre	499	52 %
mehr als 12 bis 15 Jahre	306	43 %
mehr als 15 bis 18 Jahre	174	38 %
mehr als 18 bis 21 Jahre	126	31 %
mehr als 21 bis 24 Jahre	94	22 %
mehr als 24 Jahre	184	9 %

zu drei Jahre an Hochschulen tätig sind, blicken im Mittel bereits auf ca. zwei Verträge zurück. Man beachte, dass sich darunter auch viele Personen mit einer Tätigkeit von weniger als drei Jahren befinden. Gerade in der Anfangszeit wissenschaftlicher Beschäftigung entsprechen die Vertragslaufzeiten somit nur in Ausnahmefällen der notwendigen Zeit für den Abschluss einer Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalenter Leistungen.

Auch in der Folgezeit steigt die Zahl der Verträge sehr lange kontinuierlich an. Dieser Anstieg kommt erst ab einer Tätigkeitszeit von mehr als 18 Jahren zum Erliegen, ein Zeitpunkt, an dem viele Personen dann doch noch die Universität verlassen mussten und der Befristungsanteil in unserem Sample auf 51 % (**Tab. 6.1**) gesunken ist.

Unsere Rekonstruktion der mittleren Laufzeiten von Arbeitsverträgen ergibt über alle Beschäftigten eine mittlere Laufzeit von 22,5 Monaten ($N = 4124$) bei einem Median von 17,1. Bei Verträgen, die nach der Novellierung des WissZeitVG 2017 abgeschlossen wurden, liegen diese Werte deutlich höher, mit im Mittel 31,1 Monaten ($N = 2399$) bei einem Median von 35,5 (siehe für Verteilungen aktueller Verträge auch **Tab. 4.5**). Unsere Ergebnisse liegen damit nahe bei denen von Gassmann (2020, bes. 133), die nach Novellierung des WissZeitVG Durchschnittslaufzeiten von 27–29 und Medianlaufzeiten von 32–36 Monaten ermittelt hat. Anders als bei Jongmanns (2011, 73), dessen nicht repräsentatives Sample kurz nach Einführung des ursprünglichen WissZeitVG erhoben wurde, machen Verträge von unter einem Jahr bei uns nicht die Mehrheit der Fälle aus (vgl. auch **Kap. 7**).

Allerdings beruhen gerade auch die sehr kurzen Vertragslaufzeiten zu Beginn der Tätigkeitsverhältnisse, wie sie sich aus **Tab. 6.3** ergeben (Zeile 1), ausschließlich auf dem vor ca. sechs Jahren novellierten WissZeitVG. Zum größten Teil gilt dies auch für Personen, die mehr als drei und maximal sechs Jahre im Wissenschaftssystem sind (Zeile 2). Gerade an dieser Stelle hatte die Novellierung des WissZeitVG durch eine Kopplung von Qualifikationszielen und Laufzeiten Verbesserungen bringen sollen.

Tab. 6.3 Anzahl von Verträgen und daraus rekonstruierte Laufzeiten, unterschieden nach Tätigkeitszeiten an Hochschulen und gesondert dargestellt für die aktuelle Hochschule der Befragten. Antworten auf die Frage »Wie lange sind Sie insgesamt in diesen Bereichen tätig? Diese Frage begreift Stipendien, Wissenschaftliche Hilfskraftstellen, Lehraufträge, Honorarverträge und Werkverträge ein, schließt aber Beschäftigungen, die in Ihr Diplom-/Bachelor-/Masterstudium etc. fallen, aus. Bitte schätzen Sie, falls Sie unsicher sind.« Die Fragen nach der Anzahl der Verträge, Tätigkeitszeiten und Anzahl der Verträge an der aktuellen Hochschule waren gleichlautend formuliert.

Tätigkeitszeiten	in der Wissenschaft insgesamt			an der aktuellen Hochschule	
	mittlere Anzahl Verträge	Mittlere Laufzeit von Verträgen in Kohorte in Monaten	Anzahl in Kohorte	mittlere Anzahl Verträge	Anzahl in Kohorte
bis 3 Jahre	2.0	13	763	1.8	700
mehr als 3 bis 6 Jahre	4.1	18	970	3.3	909
mehr als 6 bis 9 Jahre	6.2	19	690	4.6	654
mehr als 9 bis 12 Jahre	8.0	20	613	5.0	598
mehr als 12 bis 15 Jahre	9.8	26	363	6.5	355
mehr als 15 bis 18 Jahre	11.2	24	220	8.4	198
mehr als 18 bis 21 Jahre	9.8	33	153	5.9	142
mehr als 21 bis 24 Jahre	11.7	40	109	6.4	106
mehr als 24 Jahre	10.2	67	245	5.3	227

Grundsätzlich fällt in unserer Untersuchung eine relativ große Diskrepanz zwischen den mittleren Laufzeiten *aktuell* laufender Verträge und unserer Rekonstruktion akademischer Laufbahnen auf. Diese Diskrepanz dürfte nicht allein auf Einflüsse wie die Novellierung des WissZeitVG zurückzuführen sein. Während Gassmanns Ergebnisse dadurch verzerrt waren, dass ausschließlich *ausgeschriebene* Verträge in die Untersuchung einbezogen wurden, sind unsere Ergebnisse wahrscheinlich durch eine Unterrepräsentierung von Personen mit kurz laufenden Verträgen in den Verzeichnissen und Mailverteilern mitbedingt (vgl. Kap 3.2).

Besonders betroffen von kurzen Vertragslaufzeiten sind, wie bereits aus **Tab. 4.5** ersichtlich, die auf Drittmittelbasis Beschäftigten. Für die 664 Personen mit einer Vertragshistorie, die sich vollständig aus Drittmittelverträgen zusammensetzt, ergibt sich eine mittlere Laufzeit von nur 17 Monaten, im Vergleich zu 29 Monaten für vollständig haushaltsfinanziertes Personal²².

Als ein Vorteil befristeter Verträge wird oftmals angeführt, dass wissenschaftlich Beschäftigte Erfahrungen an verschiedenen Hochschulen sammeln sollen. Dies trifft jedoch nur für einen Teil der Beschäftigten zu. Aus den letzten beiden Spalten in **Tab. 6.3** wird deutlich, dass in allen Kohorten sogar jeweils die meisten Verträge an der gerade aktuellen Hochschule absolviert worden sind; in den Kohorten von bis zu zwölf Jahren Gesamtbeschäftigung sind dies durchschnittlich zwei Drittel bis drei Viertel aller Verträge. Auch unter den Befragten, die seit mehr als zwölf Jahren an einer Hochschulen tätig waren, berichten 31 % (N = 1006), ausschließlich an ihrer derzeitigen Heimathochschule beschäftigt gewesen zu sein. Es ist also anzunehmen, dass beim wissenschaftlichen Personal ohne Professur Kettenverträge vorherrschen – aneinander anschließende Anstellungen an derselben Institution und mit ähnlichem Tätigkeitsfeld. Aufgrund ihrer Anzahl und Langwierigkeit lassen sich die fraglichen Verträge auch nicht allein mit der Abfolge verschiedener Qualifikationsphasen erklären.

Die vielen befristeten Verträge an Universitäten beeinträchtigen nicht nur als Kettenverträge empfindlich die Planbarkeit wissenschaftlicher Berufswege, sie bedingen auch unfreiwillige Auszeiten. Insgesamt 39 % der Befragten geben an, Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen befristeten Verträgen erlebt zu haben. Im Durchschnitt betragen diese Phasen für die 1347 Betroffenen insgesamt jeweils zehn Monate. In der **Tab. 6.4** sind diese Werte für die nach Gesamtbeschäftigungszeit unterschiedenen Kohorten des wissenschaftlichen Personals aufgeschlüsselt. Wie zu erwarten nehmen die Anteile von Personen mit Zeiten von Arbeitslosigkeit in den ersten 15 Jahren der Tätigkeit zu. Im späteren Verlauf sinken diese Zahlen wieder etwas, da viele Betroffene die Universitäten aufgrund ausbleibender Weiterbeschäftigung bzw. fehlender Weiterbeschäftigungsperspektiven schließlich verlassen müssen.

Ergänzend haben wir gefragt, für welche Dauer zwischenzeitlich nichtwissenschaftliche Arbeitsverhältnisse eingegangen wurden. 19 % (N = 637) der Befragten gaben solche

²² Gewichteter T-Test: $t(936) = 8,4$; $p < 0,001$.

Tab. 6.4 Zeiten von Beschäftigungslosigkeit. Antworten auf die Frage: »Welche Dauer hatten Zeiten der Beschäftigungslosigkeit, die insgesamt zwischen Ihren Arbeitsverhältnissen an Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen lagen?«

	Anteil von Personen mit Zeiten von Arbeitslosigkeit	Anzahl in Kohorte	mittlere Zeit der Arbeitslosigkeit bei Betroffenen in Monaten
bis 3 Jahre	26 %	356	8
mehr als 3 bis 6 Jahre	29 %	843	7
mehr als 6 bis 9 Jahre	39 %	639	9
mehr als 9 bis 12 Jahre	42 %	581	11
mehr als 12 bis 15 Jahre	46 %	336	9
mehr als 15 bis 18 Jahre	39 %	192	12
mehr als 18 bis 21 Jahre	60 %	143	13
mehr als 21 bis 24 Jahre	52 %	102	8
mehr als 24 Jahre	55 %	217	13

Zeiten in ihrem Lebenslauf an. Die mittlere Zeit solcher Beschäftigungen betrug dabei 22 Monate. Es mag Situationen geben, in denen eine solche Zwischenbeschäftigung sinnvoll ist. Allerdings geben 40 % der Betroffenen an, dass diese Arbeitsverhältnisse aus der Not heraus eingegangen wurden (**Abb. 6.1**). Bei weiteren 28 % lässt sich die Zwischenbeschäftigung teilweise auf das Fehlen eines Vertragsangebots im wissenschaftlichen Bereich zurückführen. In allen diesen Fällen ist damit weder der wissenschaftlichen Karriere noch der konsequenten Entwicklung des benötigten wissenschaftlichen Personals gedient.

Die Ansammlung vieler (kurz) befristeter Verträge wirkt sich für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten auch nachteilig auf die Gehälter aus. So geben insgesamt 15 % der Befragten an, bei Vertragsverlängerungen oder neuen Verträgen schon einmal zurückgestuft worden zu sein (**Abb. 6.2**). Des Weiteren gehen bei Vertragsverlängerungen oder Neuverträgen oftmals für den Stufenaufstieg relevante Erfahrungszeiten verloren – bei 30 % der Befragten war dies der Fall –, obwohl das Bundesarbeitsgericht eine taggenaue An-

**Sind Sie dieses Arbeitsverhältnis/diese Arbeitsverhältnisse nur eingegangen, weil Sie keinen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in o.ä. bekommen haben?
Nur: zwischenzeitlich nichtwissenschaftlich Beschäftigte**

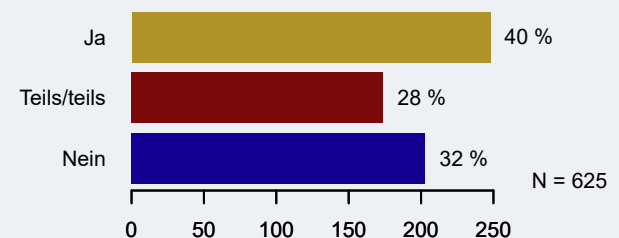


Abb. 6.1 Gründe für nichtwissenschaftliche Zwischenbeschäftigung

rechnung vorschreibt (Abb. 6.3).²³ Allerdings haben wir es auch an dieser Stelle wieder mit großen Unsicherheiten zu tun. 21% der um Auskunft Gebetenen konnten die Frage der taggenauen Anerkennung, obwohl sie mit einem entsprechenden Erklärfenster versehen war, schlicht nicht beantworten.

Unter welchen Umständen kommt es trotz all dieser Hürden zu dauerhaften Arbeitsverhältnissen? Wir haben bereits festgestellt, dass solche Verhältnisse in zumeist

Wurden Sie bei Vertragsverlängerungen / Umsetzungen auf eine andere Stelle / Neuverträgen mit vergleichbarem Arbeitszuschnitt schon einmal in eine niedrigere Erfahrungsstufe zurückgestuft?

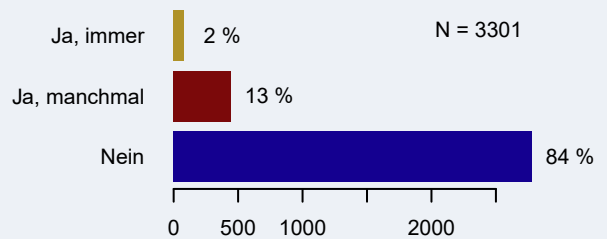


Abb. 6.2 Häufigkeit des Verlusts von Erfahrungsstufen

Wurde Ihnen bei Vertragsverlängerung / Umsetzung auf eine andere Stelle/Neuverträgen mit vergleichbarem Arbeitszuschnitt bereits erworbene Zeit vollständig (taggenau s.u.) für den Stufenaufstieg anerkannt?

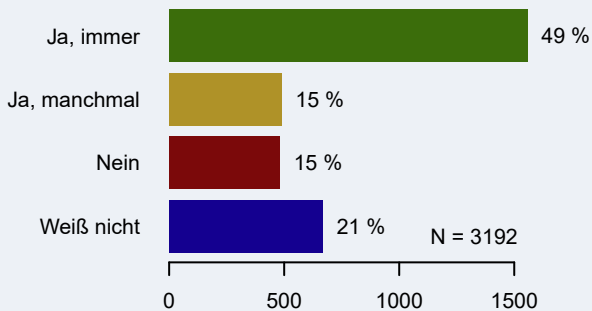


Abb. 6.3 Taggenaue Anerkennung von Arbeitszeiten für Stufenaufstieg

späten Phasen durchaus von einem gewissen Anteil der Befragten erreicht wurden. So geben 59% der dauerhaft Beschäftigten an, dass ihr unbefristeter Vertrag aus einem zuvor befristeten entstanden ist (Tab. 6.5). Auch diejenigen, die auf unbefristete Stellen gelangt sind, mussten jedoch in der Regel durch eine lange Initiationsphase gehen – sie blicken im Mittel auf 8,4 Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zurück. Zugleich bildet der Übergang in die unbefristete Beschäftigung eine Schwelle, die sich vielen Beteiligten als unüberwindbar darstellt. Auf den ersten Blick entspricht

das nicht unbedingt der realen Chancenlage. Die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an deutschen Universitäten ist etwas größer als die der Professuren (vgl. BuWiN 2017, 102), sodass nichtprofessorale Dauerstellen eine reale Einmündungsoption bilden. Dennoch werden Entfristung und Dauerstellen unter Bedingungen des WissZeitVG als rarer Sonderfall eingeschätzt.

²³ Aus dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) ergibt sich, dass bei der Stufeneinordnung Zeiten einschlägiger Berufserfahrung an anderen Hochschulen grundsätzlich anzuerkennen sind. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang in seinem Urteil vom 23. 11. 2017 (Az.: 6 AZR 33/17) klargestellt, dass sich die Pflicht zur Anerkennung dieser Vorbeschäftigungszeiten nicht nur auf die Stufenzuordnung, sondern auch auf die Stufenlaufzeit erstreckt. Daher muss eine Anrechnung taggenau erfolgen, sodass die nächsthöhere Gehaltsstufe oftmals früher erreicht wird, als es vor dem BAG-Urteil üblich war.

Tab. 6.5 Häufigkeit von Entfristungen. Antworten auf die Frage: »Hatten Sie zuvor eine befristete Stelle, die in eine unbefristete überführt wurde?«

	Häufigkeiten	Anteile
Ja, (ohne Tenure Track)	429	59 %
Ja, durch Tenure Track	5	1 %
Nein	297	41 %

abschluss der maximalen Befristungsdauer von in der Regel zwölf Jahren eine dauerhafte Beschäftigung erfolgt – das WissZeitVG soll ja vor allem zu lange befristete Beschäftigung eindämmen, nicht Dienstältere ausschließen –, hat diese Realität erdenklich wenig zu tun. Auf die direkte Frage hin geben nur 26 % der dauerhaft Beschäftigten an, dass ihr Vertrag verstetigt wurde, weil sie die Höchstbefristungsdauer erreicht hatten (Tab. 6.6).

Dass die Höchstbefristungsgrenzen des WissZeitVG keine Wirkung im Sinne planbarer Karrierewege an den Universitäten entfalten, wird noch deutlicher, wenn man die Personen betrachtet, die ihre Befristungshöchstdauer noch nicht ausgeschöpft haben. Insgesamt berichten nur 4 % aus dieser Gruppe, dass ihnen eine dauerhafte Beschäftigung nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer in Aussicht gestellt wurde (Tab. 6.7). Selbst für die Personen, die nach Auslaufen ihres derzeitigen Vertrages weni-

Ein Grund ist die erfahrene Beschäftigungsrealität. Im unmittelbaren Anschluss an ihre laufende Stelle haben die meisten befristet Beschäftigten allenfalls weitere befristete Stellen in Aussicht (s. u., Abb. 6.4 und Abb. 6.5). Hinzu kommt, dass mit Erreichen der Höchstbefristung gewöhnlich die wissenschaftliche Beschäftigung endet (oder im besten Fall ein verschärfter finaler Kampf um die Professur folgt). Mit der zumindest denkbaren Absicht, dass nach Ab-

Tab. 6.6 Höchstbefristungsgrenzen als Anlass für Entfristungen. Antworten auf die Frage: »War der Anlass für diese Entfristung das Erreichen der Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG?« Nur für Personen mit Kenntnis des WissZeitVG

	Häufigkeiten	Anteile
Ja	86	26 %
Nein	246	74 %

Tab. 6.7 Wahrscheinlichkeit für Entfristung mit Erreichen der Höchstbefristungsdauern nach WissZeitVG. Antworten auf die Frage: »Wurde Ihnen in Aussicht gestellt, dass Ihre befristete Stelle wegen des Ablaufs der Höchstbefristungsdauer (6/12-Jahresregel laut Wissenschaftszeitvertragsgesetz) in eine unbefristete Stelle überführt wird?«

	Befristete Angestellte, die über das WissZeitVG informiert sind		Davon Angestellte mit weniger als sechs Monaten bis zum Erreichen der Höchstbefristungsgrenze nach Vertragsende	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile
Ja	77	4 %	29	5 %
Nein	1947	96 %	586	95 %

ger als sechs Monate bis zum Erreichen der Höchstbefristungsgrenze übrighaben, erhöht sich dieser Anteil nur geringfügig auf 5 %.

Selbst ein seltener Erfolgsbericht präsentiert sich daher im Licht des wahrscheinlichen Scheiterns:

»Zu Jahresbeginn entfristet nach über 10 Jahren in diversen Kettenverträgen dank des massiven Einsatzes meines Vorgesetzten für mich. Es wurde letztlich extra eine unbefristete Stelle an der Universität geschaffen, die nun meine Hauptaufgabe (Lehre + verwandte Tätigkeiten), die ich zuvor offiziell nur »nebenbei« übernommen habe, nun auch endlich voll widerspiegelt. Der persönlich von mir empfundene Druck ist seitdem massiv gesunken, da so etwas wie eine langfristige Lebensplanung nun möglich ist.«

6.2 Beschäftigungsaussichten

Doch die Beschäftigungsaussichten werden nicht nur von denen als schlecht eingeschätzt, über denen bereits das Damoklesschwert des Erreichens der Höchstbefristungsdauer schwebt. Insgesamt geben drei Viertel der befristet Beschäftigten an, derzeit noch keine sichere Anschlussbeschäftigung in Aussicht zu haben. Bei jenen, die über eine solche Aussicht verfügen, handelt es sich zum Großteil – 22 % der Befragten – um ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis. Lediglich knapp über 4 % der Befragten geben an, dass es sich bei der in Aussicht stehenden Beschäftigung um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt (Abb. 6.4). Auf die Frage, womit unmittelbar nach Ablauf des Vertrages gerechnet wird, wurde die Antwort »mit einem weiteren befristeten Vertrag an der gleichen Hochschule/Forschungseinrichtung« am häufigsten als »sicher« oder »wahrscheinlich« ausgewählt (34 %). Am seltensten rechneten die Befragten damit, einen unbefristeten Vertrag an ihrer aktuellen Hochschule/Forschungseinrichtung zu bekommen (10 % »wahrscheinlich« oder »möglicherweise«). 18 % rechneten nach unmittelbarem Ablauf des Vertrages sicher oder wahrscheinlich »mit keiner beruflichen Tätigkeit« bzw. »Arbeitslosigkeit« (Abb. 6.5).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Beschäftigungsaussichten mit steigender Qualifikation nicht als besser, sondern als schlechter eingeschätzt werden. Der Erwerb des Dokortitels bzw. eine anschließende Postdoc-Tätigkeit werden keineswegs mehr als Karriereschritte empfunden, die die berufliche Zukunft aussichtsreicher machen, sondern vielmehr mit steigender beruflicher Unsicherheit in Verbindung ge-

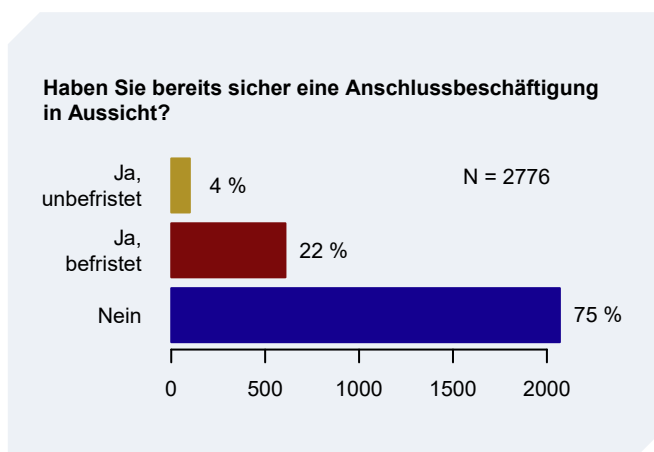


Abb. 6.4 Planbarkeit einer Anschlussbeschäftigung

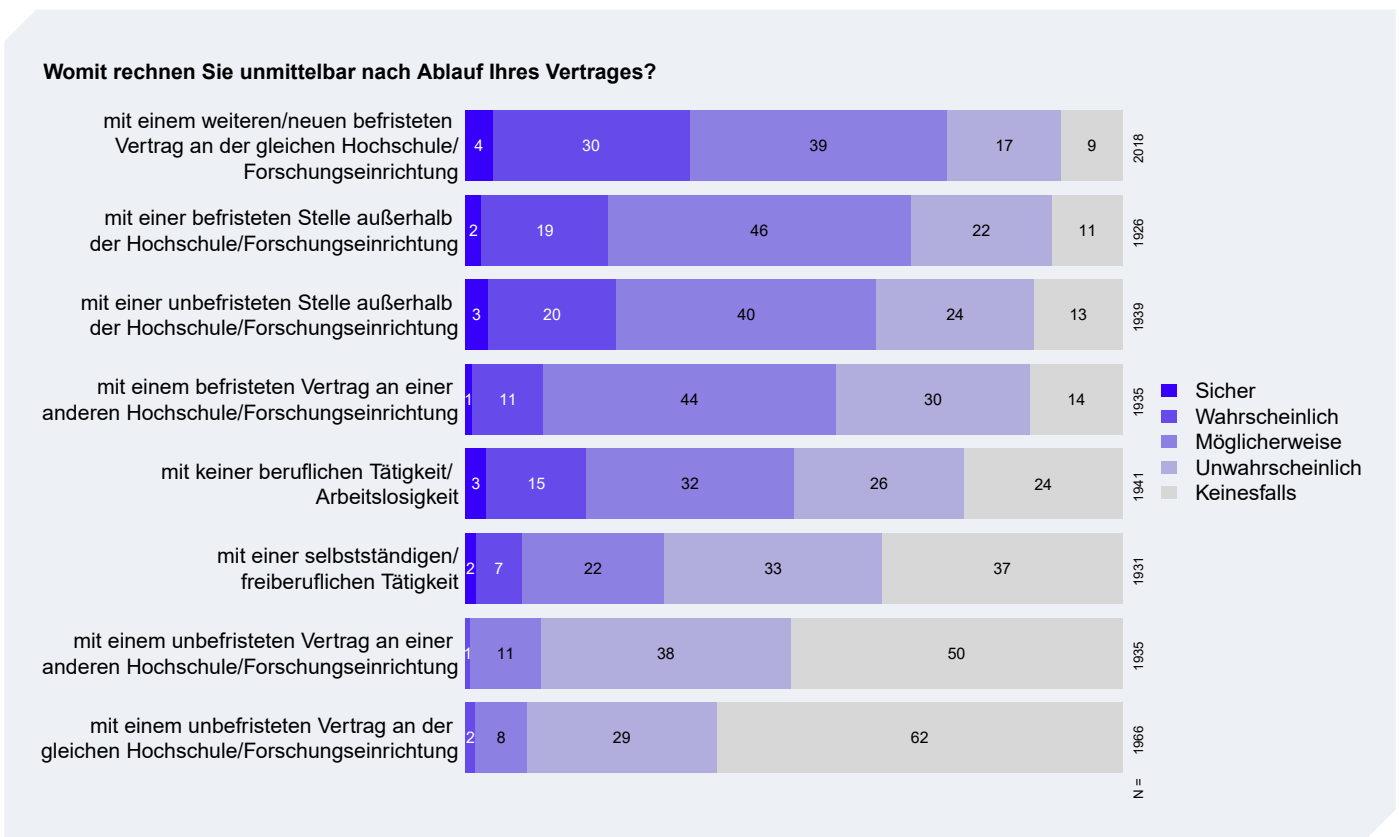


Abb. 6.5 Prognosen zur Anschlussbeschäftigung nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags

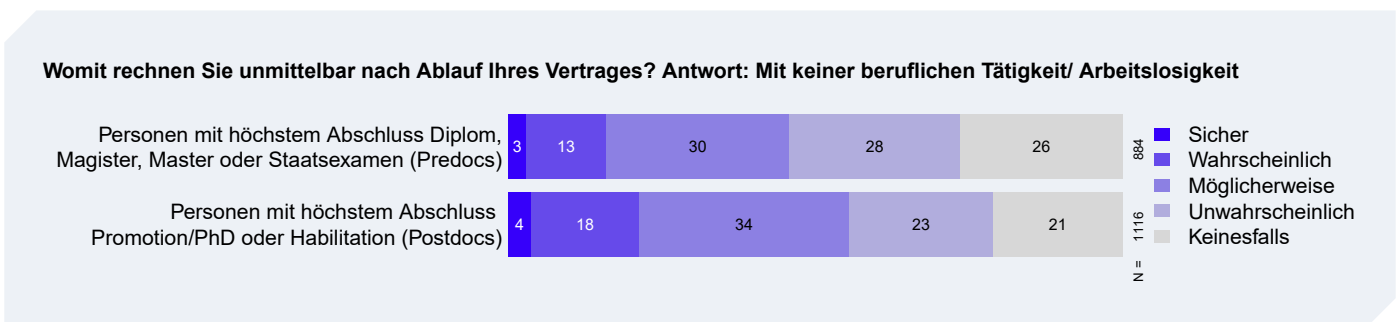


Abb. 6.6 Erwartung von Arbeitslosigkeit nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags für Pre- und Postdocs

bracht: Liegt der Anteil der Nicht-Promovierten, die »sicher« oder »wahrscheinlich« davon ausgehen, nach Auslaufen ihres befristeten Vertrages keiner beruflichen Tätigkeit mehr nachzugehen oder arbeitslos zu werden, bei 16 %, so steigt dieser Anteil bei Postdoktorand*innen auf 22 % (**Abb. 6.6**) und unterscheidet sich von den entsprechenden Werten der Predocs signifikant.²⁴ In den abschließenden Freitextfeldern unserer Unter-

²⁴ Ungewichteter Mann-Whitney-Wilcoxon-Test über alle Ausprägungen, $W = 588924$, $p < 0,001$.

suchung finden sich dementsprechend auch zahlreiche »Warnungen« vor einem Verbleib im Wissenschaftssystem:

»Ich hätte diesen Karriereweg (Wissenschaft) nicht gewählt, hätte ich von dieser Sackgasse gewusst. ALLE meine ausländischen Kollegen haben Dauerstellen bekommen, ALLE meine deutschen Kollegen sind entweder abgesprungen, oder wie ich auf Zeitstellen.« Eine weitere Einschätzung lautet: »[...] Deutschland will Wissenschaftsstandort sein, tut aber wirklich alles (!) dafür, dass Wissenschaftler den Unis den Rücken kehren oder an ihren Tätigkeitsbedingungen verzweifeln müssen.«

FAMILIÄRE UND PRIVATE SITUATION



Um herauszufinden, ob bzw. wie der hohe Anteil an befristeten sowie mehrfach atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen sich über die berufliche Situation hinaus auch auf das Familien- und Privatleben der Befragten auswirkt, erhoben wir zunächst Daten zum Familienstand. Von unseren Befragten leben 41% in einer Ehe oder einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, 36% in einer Partnerschaft, ein Fünftel bezeichnen sich als alleinstehend, während 2% geschieden und weniger als 1% verwitwet sind (**Abb. 7.1**). 40% ($N = 1437$) haben zudem angegeben, dass sie für die Betreuung und Erziehung eines Kindes oder mehrerer Kinder verantwortlich sind.

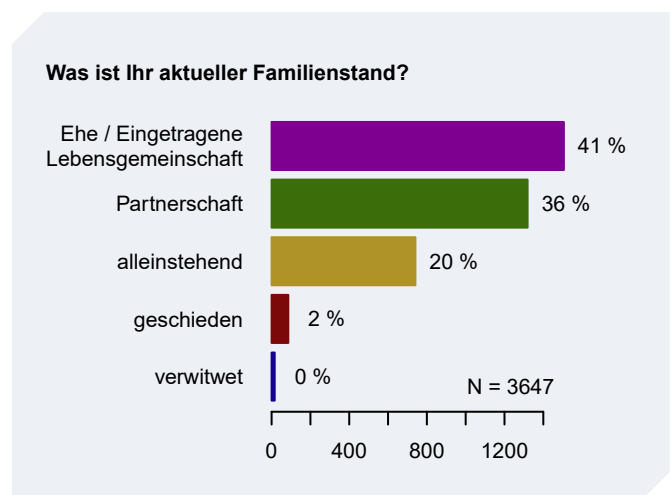


Abb. 7.1 Familienstand der Befragten

7.1 Allgemeine Einflüsse auf das Privatleben

Zunächst fragten wir in allgemeinerer Form, ob befristete Arbeitsverhältnisse nach Ansicht der Befragten einen negativen Einfluss auf das Privatleben (Freundschaften und Partnerschaft, Erschöpfung durch ständiges Pendeln etc.) haben. Hierauf antwortete sowohl für Befristungen vor wie Befristungen nach der Promotion der überwältigende Teil der Befragten, dass dies »zutrifft« oder »eher zutrifft«. Der Aussage, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse vor der Promotion einen negativen Effekt auf das Privatleben hätten, stimmen 72% zu (»trifft zu«/»trifft eher zu«). Ganze 12% sind der Ansicht, dass dies »eher nicht« oder »nicht zutrefte«, während 16% sagen, dass dies teilweise der Fall sei (**Abb. 7.2**). Die Tendenz dieser Werte verstärkt sich bei der Frage, ob befristete Be-

Wie sehr stimmen Sie mit folgenden Aussagen überein?

"Befristete Arbeitsverhältnisse vor der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils erster Balken)

"Befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils zweiter Balken)

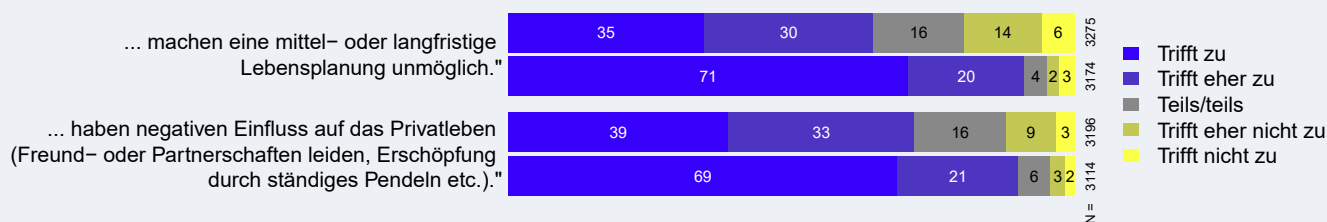


Abb. 7.2 Auswirkungen befristeter Arbeitsverhältnisse vor und nach der Promotion auf das Privatleben

schäftigungsverhältnisse *nach* der Promotion einen negativen Effekt auf das Privatleben hätten, noch einmal beträchtlich. Hier sind 90 % der Ansicht, dass dies »zutreffe« oder »eher zutreffe«. Lediglich 5 % geben an, dass dies »eher nicht« oder »nicht« der Fall sei, während 6 % die Antwortmöglichkeit »teils/teils« ankreuzten.

Ein Abgleich mit dem eigenen Qualifikationsstatus der Befragten zeigt, dass diese Einschätzungen nicht in signifikanter²⁵ Weise von diesem abhängen: So ist z. B. für 90 % der Nicht-Promovierten klar, dass befristete Arbeitsverhältnisse im Falle einer bereits erfolgten Promotion einen negativen Effekt auf das Privatleben hätten – bei bereits Promovierten steigt dieser Anteil lediglich marginal auf 91 % (Abb. 7.3).

Wie sehr stimmen Sie mit folgenden Aussagen überein?

"Befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen..."

(Predocs jeweils erster Balken; Postdocs jeweils zweiter Balken)

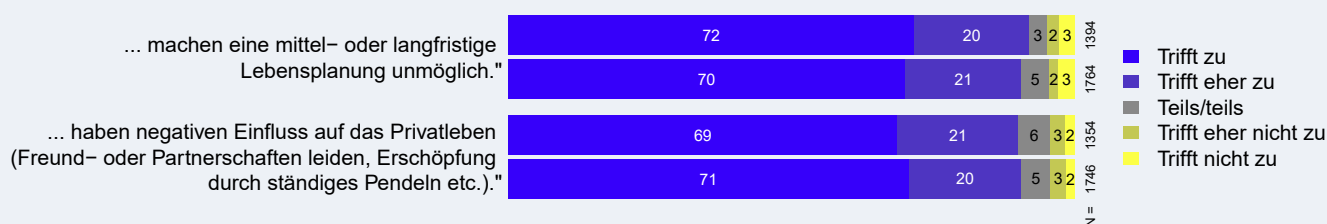


Abb. 7.3 Auswirkungen befristeter Arbeitsverhältnisse nach der Promotion auf das Privatleben, unterschieden nach Pre- und Postdoc

²⁵ Mann-Whitney-U-Test, $W = 1213072$, $p = 0.07$.

Ähnlich verhält es sich bei der Beurteilung der Aussage, dass befristete Arbeitsverhältnisse »eine mittel- und langfristige Lebensplanung unmöglich« machten. Die Aussage, dass dies bereits vor der Promotion der Fall sei, bejahten 65 % mit den Antworten »trifft zu« oder »trifft eher zu«, während jede/r Fünfte angibt, dass dies »nicht« oder »eher nicht« zutreffe, und 16 % »teils/teils« ankreuzen (**Abb. 7.2**). Bei befristeten Arbeitsverhältnissen nach der Promotion gehen 91 % der Befragten eher oder vollständig davon aus, dass die Befristung eine mittel- und langfristige Lebensplanung unmöglich mache, während der Anteil derer, die dies »nicht« oder »eher nicht« glauben, auf 5 % sinkt. Auch hier gibt es keinen signifikanten²⁶ Unterschied zwischen Personen, die noch promovieren, und Personen, die bereits promoviert sind – 91 % der promovierten Befragten und sogar 92 % der noch nicht Promovierten pflichteten der Aussage mit »trifft zu« oder »trifft eher zu« bei (**Abb. 7.3**).

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich (erneut) die Frage, ob die vielbeschworene Vereinbarkeit von Beruf und Familie und das Versprechen planbarer Karrierewege irgendeine Entsprechung in der Realität hat bzw. unter den gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen haben kann. Zugleich werfen diese Daten die Frage auf, wie eine »Nachwuchsförderung« oder eine »Bestenauslese« eigentlich vonstattengehen soll, wenn die Beschäftigungsbedingungen als so unattraktiv und belastend eingeschätzt werden, dass ein Exit aus dem Wissenschaftssystem spätestens nach erfolgter Promotion die vernünftigste Wahl auch der präsumtiv »Besten« ist. Dieses Problem wurde von einer unserer Befragten mit besonderer Betonung seines Geschlechtsaspekts so gefasst:

»Die prekären Arbeitsbedingungen führen dazu, dass gute Leute die Wissenschaft verlassen, insbesondere Frauen und Eltern. Insbesondere wenn man Frauen in der Wissenschaft stärken will, braucht es nach der Promotion unbefristete Stellen. Ich kenne viele (!) gute Frauen, die nur aus diesem Grund aus der Wissenschaft ausgestiegen sind.«

7.2 Kinderwunsch

Da die relativ weit verbreitete Kinderlosigkeit in akademischen Haushalten immer wieder auch medial thematisiert wird, wollten wir genauer wissen, ob ein etwaiger Kinderwunsch aufgrund der Beschäftigungssituation an der Hochschule zurückgestellt wurde. Dies wurde explizit in mehr als einem Drittel der Antworten angegeben (38 %) (**Abb. 7.4**), während 50 % die Frage verneinten und 12 %

Haben Sie schon einmal einen Kinderwunsch aufgrund Ihrer Arbeit an einer Hochschule zurückgestellt?

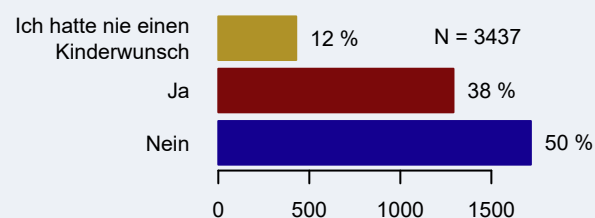


Abb. 7.4 Häufigkeit der Zurückstellung eines Kinderwunsches

²⁶ Mann-Whitney-U-Test, $W = 1298216$, $p = 0.73$.

angaben, dass sie bisher noch keinen Kinderwunsch hatten. Betrachtet man nur Personen mit Kinderwunsch, so beträgt der Anteil derer, die diesen Wunsch aufgrund ihrer Beschäftigung an der Hochschule zurückgestellt haben, sogar 43 %.

Diese Personen baten wir daraufhin, Auskunft über die genaueren Gründe ihrer Entscheidung zu geben. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war die fehlende planerische bzw. finanzielle Sicherheit (85 %). Weitere 56 % gaben an, dass die Fertigstellung der Qualifikationsarbeit die Realisierung ihres Kinderwunsches verhindere. Die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Betreuungsmöglichkeiten, Arbeitszeiten) war für knapp die Hälfte ein Grund, den Kinderwunsch zurückzustellen. 15 % empfanden den Druck von Vorgesetzten als so stark, dass sie den Wunsch nach Familiengründung oder -erweiterung zurückstellten. Lediglich 5 % kreuzten unter »Sonstiges« Gründe an, die in den Antwortmöglichkeiten nicht enthalten waren (vgl. **Abb. 7.5**).

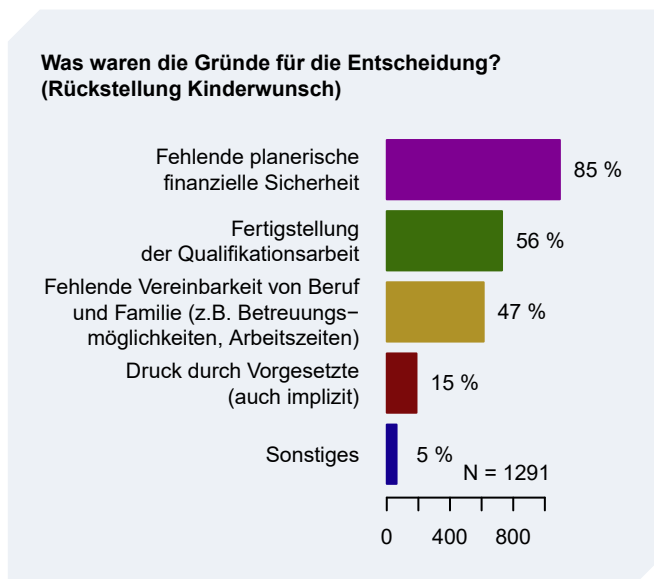


Abb. 7.5 Gründe für die Zurückstellung eines Kinderwunsches

Um herauszufinden, ob sich der zunächst zurückgestellte Kinderwunsch in späteren Lebensjahren realisieren ließ, kontrollierten wir den Anteil derer, die die Frage nach einer Zurückstellung mit »Ja« beantworteten, am Anteil derer, die aktuell für Kinderbetreuung zuständig sind. Zudem führten wir zwei Altersschwellen von »über 32 Jahren« und »über 40 Jahren« ein, um ein Mindestalter (über 32 Jahre) einzugrenzen, ab dem die Geburt des ersten Kindes näherungsweise bereits über dem bundesweiten Durchschnitt liegt (30,2 Jahre bei Frauen im Jahr 2020, 33,1 Jahre bei Männern im Jahre 2019), aber eine Realisierung des Kinderwunsches statistisch noch wahrscheinlich ist, und davon ein weiteres Mindestalter (über 40 Jahre) abzuheben, ab dem die verschobene Realisierung eines Kinderwunsches zusehends unwahrscheinlicher wird (**Tab. 7.1**). Von den über 32jährigen haben 45 % trotz eines einmal gehegten Kinderwunsches nach wie vor keine Kinder. Für die über 40jährigen beträgt der Anteil derer, die trotz eines einst bestehenden Kinderwunsches keinen Nachwuchs haben, immer noch über ein Drittel (35 %).

Tab. 7.1 Anzahl der derzeit Kinderbetreuenden mit einem einmal zurückgestellten Kinderwunsch

Alter	Ja, aktuell Kinderbetreuung		Nein, aktuell keine Kinderbetreuung	
	N	%	N	%
Über 32 Jahre	480	55 %	391	45 %
Über 40 Jahre	212	65 %	114	35 %

7.3 Kinderbetreuung

Zur Zögerlichkeit, einen Kinderwunsch zu realisieren, könnten letztlich auch Kenntnisse von den Schwierigkeiten mit dem WissZeitVG beitragen, die sich in unserer Befragung bei Personen mit realisiertem Kinderwunsch abzeichnen. So gibt fast jede*r Fünfte (19 %, $N = 276$) aus der Gruppe derer, die derzeit Kinder betreuen, an, dass ein Arbeitsvertrag mit Hochschulen oder Forschungseinrichtungen schon einmal während der Elternzeit beendet hat. Hier zeigt sich erneut ein Nachteil des hohen Drittmittelanteils an Universitäten in Verbindung mit dem WissZeitVG: Anders als im Falle von Haushaltsbeschäftigten verlängert sich bei Projektbeschäftigten die Dauer des Arbeitsvertrages nicht um die Phasen, in denen Elternzeit genommen wurde. Ähnliche Probleme bestehen bei der sog. familienpolitischen Komponente, nach der ein aktuell bestehender, gemäß WissZeitVG befristeter Arbeitsvertrag wegen der Betreuung eines oder mehrerer im eigenen Haushalt lebender Kinder unter 18 Jahren oder zu pflegender Angehöriger über die Höchstbefristungsdauer hinaus verlängert werden kann. Bei 31 % ($N = 82$) derjenigen, die die Höchstbefristungsdauer bereits erreicht haben und derzeit zugleich Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, wurde die Befristungsobergrenze *nicht* um die vom Gesetz vorgesehenen Zeiträume verlängert.

Von denjenigen, die für die Erziehung oder Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder verantwortlich sind (40 % der Befragten, $N = 1437$), wollten wir des Weiteren wissen, ob das Gehalt, das sie von Hochschulen und Forschungseinrichtungen beziehen, ausreicht, um den Lebensunterhalt ihres Kindes/ihrer Kinder zu bestreiten. 22 % ($N = 302$) gaben an, dass das hochschulische Gehalt hierfür nicht ausreiche. Im geschlechtsbezogenen Vergleich zeigt sich zudem, dass das Gehalt, das Frauen von hochschulischen Arbeitgebern beziehen, in 30 % der Fälle nicht ausreicht, um für den Unterhalt der Kinder zu sorgen, während der entsprechende Anteil bei Männern um mehr als die Hälfte auf 13 % sinkt (Tab. 7.2).

Tab. 7.2 Anteile der Personen, deren Einkommen von Hochschulen nicht für die Bestreitung des Lebensunterhalts der Kinder ausreicht, unterschieden nach Geschlecht.

	Weiblich		Männlich	
	Häufigkeiten	Anteile	Häufigkeiten	Anteile
Ja	479	70 %	584	87 %
Nein	206	30 %	90	13 %

Zudem erhoben wir die Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung zeitlich mit der Arbeit an der Hochschule zu vereinbaren. 40 % der kinderbetreuenden Befragten gaben an,

dass es diesbezüglich »häufig« oder »sehr häufig« Schwierigkeiten gebe. 38 % berichten von gelegentlichen Schwierigkeiten, während nur 4 % angeben, dass die Vereinbarkeit von hochschulischer Tätigkeit und Kinderbetreuung »nie« Probleme bereite (Abb. 7.6). Der Grad der Schwierigkeiten, die wissenschaftliche Tätigkeit zeitlich mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren, korreliert dabei deutlich mit der Form des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses. 44 % der außertariflich Beschäftigten geben an, dass diesbezügliche Schwierigkeiten »häufig« oder »sehr häufig« auftreten (Abb. 7.8). Bei tarifgebunden, aber befristet Beschäftigten sinkt dieser Anteil dann auf 41%, während er bei unbefristet Beschäftigten noch 35 % beträgt. Geschlechtsbezogen zeigt sich auch hier eine Ungleichverteilung zu Lasten der Frauen. So gaben 43 % der befragten Frauen mit Kind bzw. Kindern an, dass die Kinderbetreuung »häufig« oder »sehr häufig« Schwierigkeiten bereitet, während die befragten Männer mit Kind bzw. Kindern zu 36 % entsprechende Probleme anzeigten (Abb. 7.7).

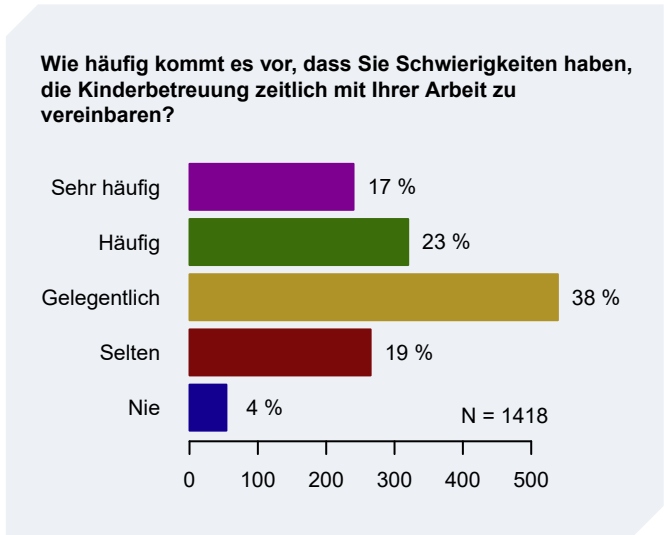


Abb. 7.6 Vereinbarkeitsprobleme bei Kinderbetreuung

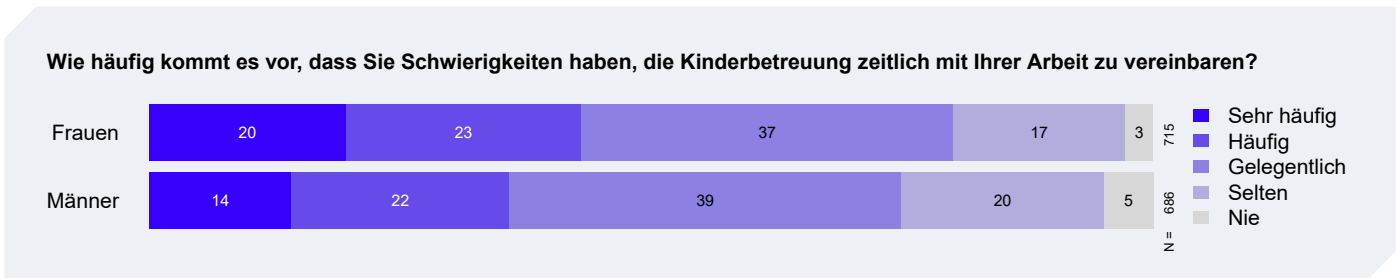


Abb. 7.7 Vereinbarkeitsprobleme bei Kinderbetreuung, unterschieden für Frauen und Männer

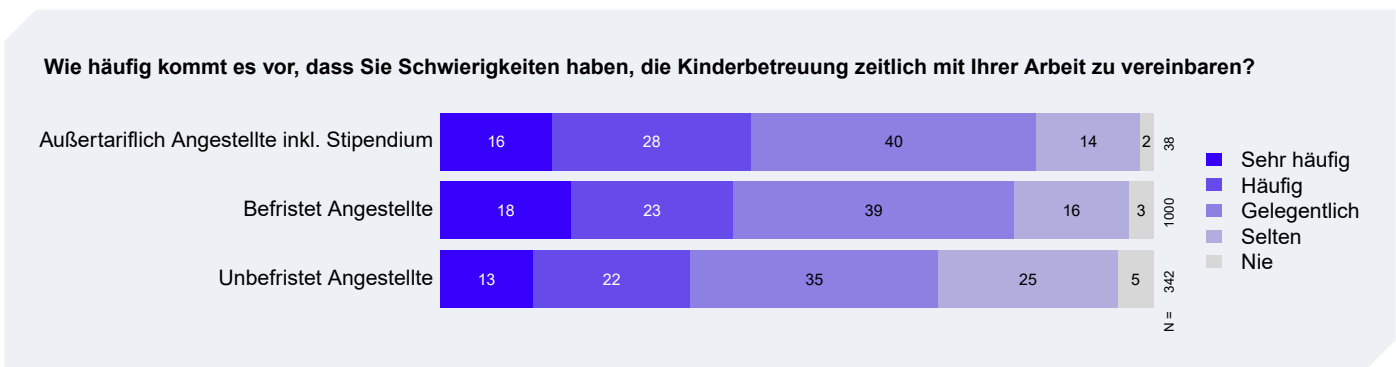


Abb. 7.8 Vereinbarkeitsprobleme bei Kinderbetreuung, unterschieden nach Beschäftigtengruppen

7.4 Pflege Angehöriger

Bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, an der 6 % (N = 220) unserer Befragten beteiligt sind, ergibt sich ein nur leicht positiveres Bild. Von einer »häufig« oder »sehr häufig« anzutreffenden Schwierigkeit, die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zeitlich mit ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu vereinbaren, berichten 39 % der Betroffenen. »Gelegentlich« stellt diese Vereinbarkeit für 43 % ein Problem dar. Lediglich ca. jede/r Fünfte/r (18 %) gibt an, dass derartige Probleme »selten« oder »nie« auftraten (Abb. 7.9). Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen, und zwar besonders für außertariflich Beschäftigte am Extremwert der Belastungsskala. Während der Anteil der Personen mit tariflichen Beschäftigungsverhältnissen, die »sehr häufig« Probleme mit der Betreuung von Pflegebedürftigen vermelden, bei 6 bzw. 8 % liegt, steigt dieser Anteil bei außertariflich Beschäftigten auf 28 %. Allerdings muss hier auch die in diesen Gruppen sehr kleine Fallzahl beachtet werden (Abb. 7.10).

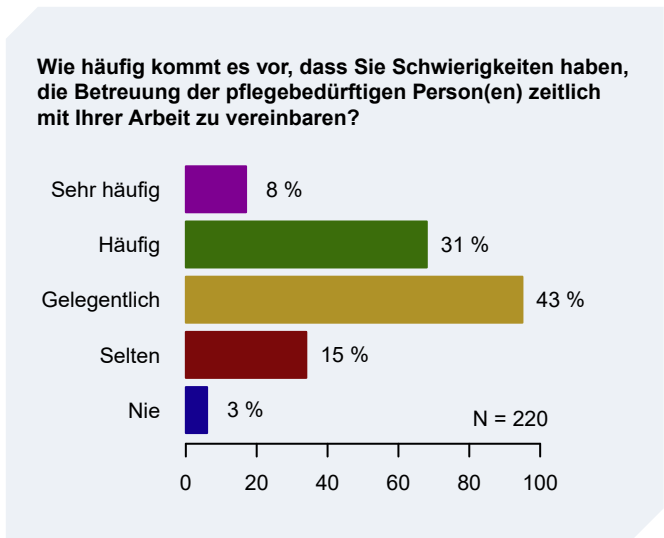


Abb. 7.9 Vereinbarkeitsprobleme bei der Betreuung pflegebedürftiger Personen

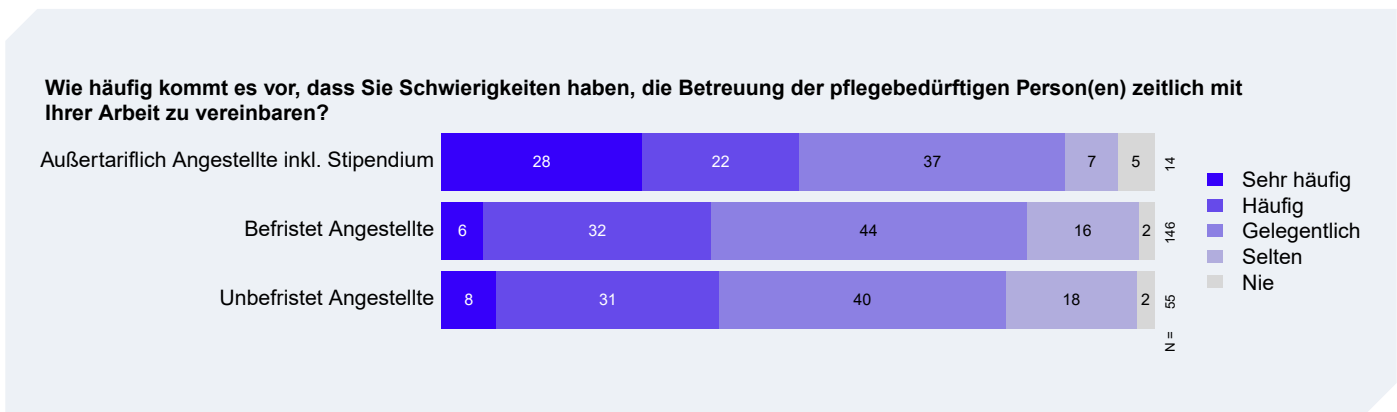


Abb. 7.10 Vereinbarkeitsprobleme bei der Betreuung pflegebedürftiger Personen, unterschieden nach Beschäftigtengruppen

MISSBRAUCHS- ANFÄLLIGKEIT

8

Die Arbeitsverhältnisse, die unter dem WissZeitVG eingegangen werden, zeichnen sich durch eine schwache Verhandlungsposition der Beschäftigten aus, die intentional oder strukturell von Vorgesetzten und akademischen Institutionen ausgenutzt werden kann. Am deutlichsten geschieht dies ggf. durch Arbeitszeiten, die über das vertraglich vereinbarte Maß hinausgehen (Kap. 8.1), und die Erfüllung von Aufgaben, die nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags sind (Kap. 8.2). Zudem besteht die Möglichkeit, dass die erklärten oder erkennbaren Zwecke des WissZeitVG durch die Weise, in der die Gesetzesbestimmungen konkret angewendet werden, unterlaufen oder konterkariert werden. Einen wichtigen Fall bilden hier angebliche Qualifikationsziele, die in der dafür eingeräumten Zeit nicht zu erreichen sind, über gewöhnlichen Kompetenzaufbau bei der Berufsausübung nicht hinausgehen oder in der faktisch zu leistenden Tätigkeit keine Rolle spielen (Kap. 8.3). Alle diese Praktiken können als Missbräuche gelten,²⁷ die bei Häufung die Zweckmäßigkeit des Gesetzes in Frage stellen.

8.1 Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit

Hohe, den vertraglich vereinbarten Umfang überschreitende Arbeitszeiten sind für fast alle akademischen Karrierestufen belegt (vgl. Schneiderberg/Götze 2019, 14 f.). Im Fall von befristet Beschäftigten kommen zwei Härten hinzu: Ihr verbreiteter Mehreinsatz wird anders als bei Professor*innen nicht durch eine sichere Beamtenstellung kompensiert, sondern soll im Zweifelsfall nur die Aussicht auf eine solche Position verbessern, und vielerorts treiben Teilzeitstellen, die eher dem Jobangebot als dem Wunsch der Beschäftigten entsprechen (vgl. **Kap. 5**), die Zusatzarbeit in die Höhe. Zur Berechnung der

²⁷ Den Tatbestand Machtmissbrauch, der eine eigene Diskussion verdient, sprechen wir in **Kap. 9.4** an.

unbezahlten Mehrarbeit haben wir jeweils die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Gesamtarbeitszeit und der im Rahmen der Tätigkeit faktisch geleisteten Arbeit (inklusive eventueller Arbeit an einer Qualifikationsschrift) gebildet.²⁸ Für 79 % ($N = 2718$) der Befragten muss davon ausgegangen werden, dass sie Überstunden leisten. Entsprechend häufig wurde die faktische wöchentliche Arbeitszeit mit 45–55 oder sogar 55–65 Stunden angegeben (33 % bzw. 13 % aller Befragten; **Abb. 8.1**).

Auch im Detail stellt sich die Lage nachteilig dar. Während Götze und Schneijderberg für Beschäftigte mit voller Arbeitsstelle durchschnittlich keine Mehrarbeit feststellen konnten, arbeiten auch bei den 63 % (vgl. **Tab. 4.8, Kap. 4.2**) unserer Befragten, die eine volle Arbeitsstelle haben

($N = 2169$), die meisten mehr als vertraglich vereinbart; wöchentlich leisten sie im Schnitt 7,8 Überstunden. Die Situation der Teilzeitbeschäftigten ist noch ungünstiger. Personen mit 36 und weniger Stunden Stellenumfang ($N = 1285$) kommen durchschnittlich auf 11,8 Stunden Mehrarbeit. Zieht man in Betracht, dass das Stellenvolumen oft eher die Bezahlung reguliert (vgl. **Kap. 4**) und dass Teilzeitbeschäftigung in etwa der Hälfte der Fälle unfreiwillig erfolgt (vgl. **Kap. 5**), liegt nahe, dass in diesem Bereich gewohnheitsmäßig unbezahlte Arbeit geleistet wird. Für Lehrbeauftragte, die nur für ihre Präsenzzeit bezahlt werden, nicht aber für Vor- und Nachbereitung, ist dies fast per Definition der Fall. Für unser Sample haben wir berechnet, wie viel Zeit Personen, die ausschließlich auf der Basis von Lehraufträgen tätig sind und keine Qualifikationsarbeit anstreben ($N = 46$; ungewichtet), pro vertraglich vereinbarter SWS/LWS an Arbeit leisten. Pro Doppelstunde (1,5 Zeitstunden) ergibt sich dabei (bei breiter Streuung) ein Median von 6,75 Stunden real geleisteter Arbeit.

Generell können die Universitäten auf eine enge, institutionalisierte Verbindung intrinsischer Motive und extrinsischer Zwänge zählen, um von ihrem wissenschaftlichen Personal mehr Arbeit zu erhalten, als vertraglich vereinbart ist und bezahlt wird. Die Frage: »Warum arbeiten Sie im Durchschnitt länger als vertraglich vereinbart?« beantworteten 79 % der von Mehrarbeit Betroffenen mit: »weil ich sonst die Arbeitsmenge nicht schaffe«, 61 % wählten den Grund: »weil ich dadurch meine eigene wissenschaftliche

Wie hoch ist Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit insgesamt? (nur akademische Tätigkeiten, inkl. etwaige Zeit für Qualifikationsarbeit)

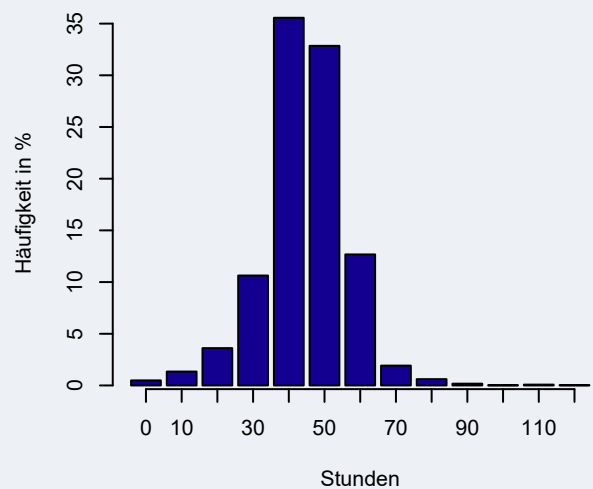


Abb. 8.1 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

²⁸ Die dazugehörige Frage lautete: »Wie hoch ist Ihre tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit insgesamt (nur akademische Tätigkeiten, inkl. etwaige Zeit für Qualifikationsarbeit)?«

Forschung durchführen kann«, und 53%: »weil ich dadurch meine wissenschaftliche Qualifizierungsarbeit erstellen kann.« »Spaß an der Arbeit« gaben 47% als Motiv für Überstunden an, 44% jedoch: »weil dies von mir erwartet wird.« (Abb. 8.2) Das genuine wissenschaftliche Interesse, das viele Beteiligte antreibt, wird also merklich durch Abhängigkeit, Erfolgsdruck und die hohen Anforderungen der formellen Qualifizierungsziele flankiert.

Warum arbeiten Sie im Durchschnitt länger als vertraglich vereinbart? Bitte geben Sie alle auf Sie zutreffenden Gründe an.
Ich arbeite länger als vertraglich vereinbart, ... (Nur bei: Überstunden > 0)

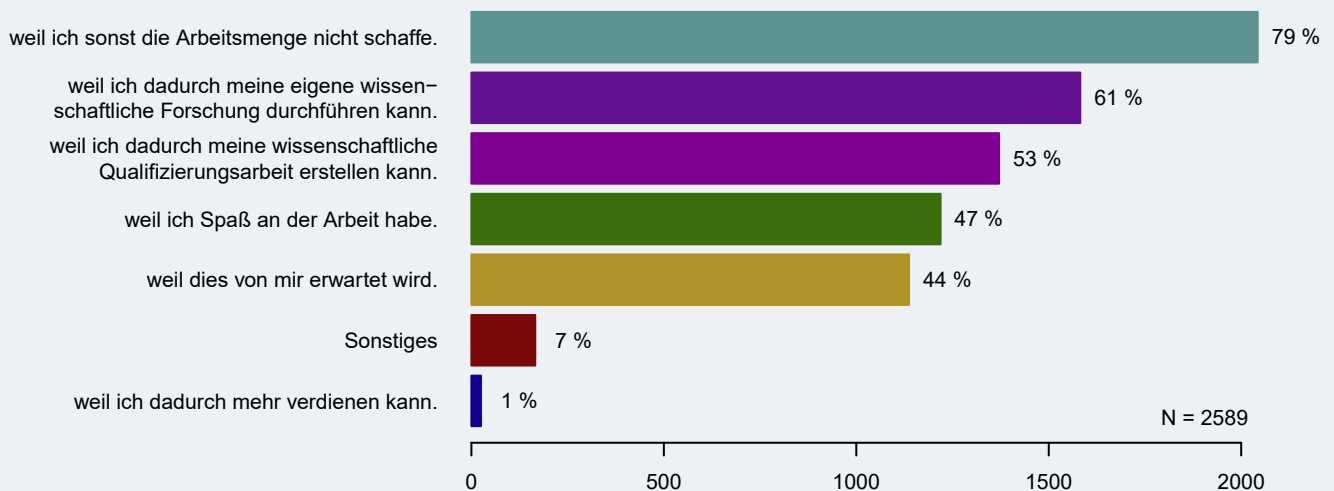
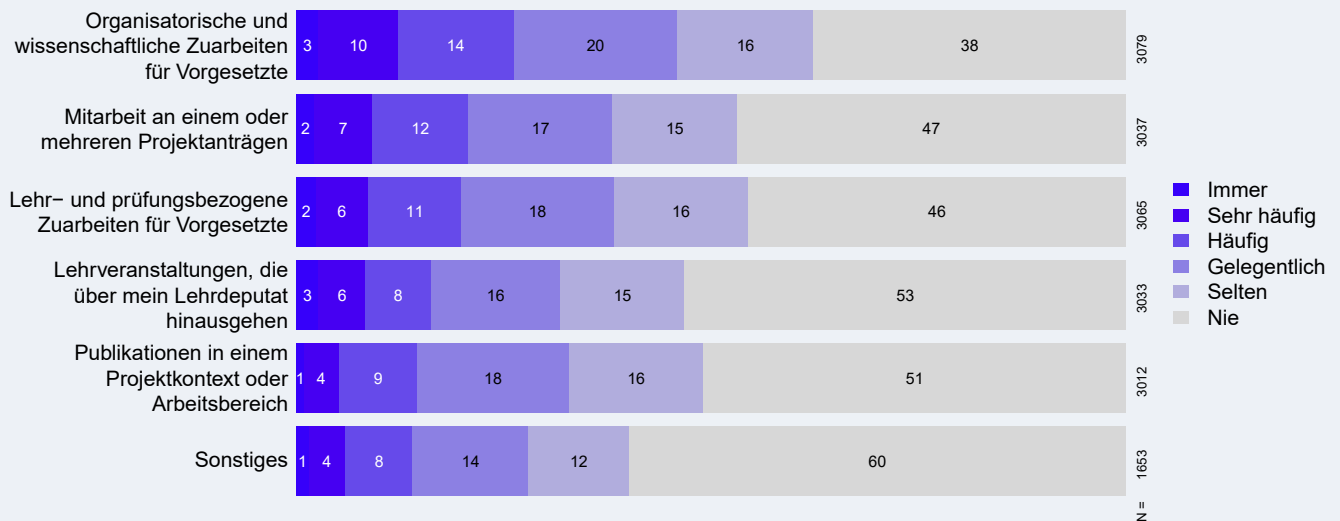


Abb. 8.2 Gründe für Mehrarbeit

8.2 Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Tätigkeit

Dass die wissenschaftlichen Beschäftigten oft nicht für die eigenen wissenschaftlichen Ziele und Qualifizierungen arbeiten, im Grenzfall sogar eher nichtwissenschaftliche Aufgaben erfüllen, zeigt auch die Betrachtung ihrer Tätigkeitsinhalte. Im Überblick folgen den regulären und auch faktisch dominanten Gebieten Forschung und Lehre eng »allgemeine Verwaltungsarbeiten«; großen Raum nehmen zudem Zuarbeiten für Andere und Netzwerkpflege ein, und auch das Projektwesen bindet einige Zeit (vgl. Abb. 9.2 sowie deren Auswertung in Kapitel 9). Welche Tätigkeiten relativ wichtig sind, dürfte dabei zumindest teilweise durch das Zusammenspiel von Existenzdruck und Abhängigkeit bedingt sein. Nicht wenige der befristet Beschäftigten gaben an, gelegentlich oder häufig Aufgaben zu erfüllen, die sie ohne Vertragsbefristung nicht übernommen hätten (Abb. 8.3). Diese Auskunft erhielten wir nicht nur für Publikationen im Arbeitskontext und für zusätzliche Lehre; den größten Raum nehmen hierarchisch bedingte Dienste ein: »Organisatorische und wissenschaftliche Zuarbeiten für Vorgesetzte« (die insgesamt

Wie häufig haben Sie Aufgaben übernommen, die Sie ohne Vertragsbefristung nicht übernommen hätten?

Abb. 8.3 Nur aufgrund von Vertragsbefristung übernommene Aufgaben

27% »immer«, »sehr häufig« oder »häufig« ausführen), »Mitarbeit an einem oder mehreren Projektanträgen« (21% in diesen Kategorien) sowie »Lehr- und prüfungsbezogene Zuarbeiten für Vorgesetzte« (insgesamt 19%).

Ein Teil der genannten Tätigkeiten kann als reguläre wissenschaftliche Arbeit gelten; für einige Zuarbeiten und Verwaltungsaufgaben steht dies weniger zweifelsfrei fest. Bei starker Abhängigkeit von den Vorgesetzten ist zu befürchten, dass die Tätigkeiten jenseits des vertraglich Vereinbarten liegen. Wir haben direkt nach solchen Zuständen gefragt. »Sollten Sie eine*n Vorgesetzte*n/Gutachter*in/Betreuer*in haben: Wie viele Stunden Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit verbringen Sie pro Woche durchschnittlich mit Arbeiten für diese Person/en, für die Ihrer Ansicht nach keine vertragliche Grundlage besteht?« Konkret wollten wir auch wissen: »Um welche Tätigkeiten handelt es sich dabei?« Bereits der zeitliche Umfang der Leistungen ohne vertragliche Grundlage ist nennenswert; 16% der Befragten gaben an, wöchentlich eine bis weniger als vier Stunden darauf zu verwenden, bei 9% von ihnen sind es sogar vier bis weniger als 8 Stunden. Selbst der sehr hohe Wert von acht bis weniger als 13 Stunden ist kein völliger Sonderfall, ihn gaben 7% an (vgl. **Tab. 8.1**). Im Vergleich der befristeten mit den unbefristet Beschäftigten ergeben sich allerdings keine eindeutigen und signifikanten Belege dafür, dass eine Befristung die abhängigkeitsbedingte irreguläre Mehrarbeit steigert. Sie scheint eher eine allgemeine Kultur der Fremdbestimmung zu unterstützen und einzuüben.

Bemerkenswert sind zudem die hohe Anzahl (866) und die Bandbreite der Freifeld-Einträge zum Inhalt der fraglichen Tätigkeiten. Zusammengenommen lassen sie eine beachtliche Aufgabenverschiebung vermuten. Von »Sekretariat« über die Promovierendenbetreuung bis zum Verfassen von Abschlussberichten und Gutachten fehlt wenig,

was man sich vorstellen könnte. Wir haben diese Angaben kodiert und quantitativ ausgewertet (Tab. 8.2); auf eine Gewichtung haben wir angesichts der Heterogenität des Materials verzichtet.

Da unsere Kategorien die verschiedenartigen Äußerungen teilweise sehr verknüpft zusammenfassen, sollen die wichtigsten kurz erläutert und zueinander ins Verhältnis gesetzt werden. Selbsterklärend dürften die (auch wörtlich auftretenden) Kategorien *Lehre* und *Zuarbeiten für Lehre, Veröffentlichungen* und *Zuarbeit zu Veröffentlichungen* sein. Eine vertragliche Grundlage fehlt ihnen aus Sicht der Befragten (sofern dies erläutert wird) etwa deshalb, weil die Lehre über das Pflichtdeputat hinausgeht, weil die Lehrveranstaltungen anderer, nicht selten der Vorgesetzten, mit Materialien, Betreuung und Korrekturen unterstützt werden, weil auch Recherche und Korrekturen für die Texte anderer geleistet werden und sogar das »Schreiben« oder die »Ausarbeitung von Publikationen« in einigen Fällen »ohne Nennung der Autor*innenschaft« erfolgt. Ähnlich erklärt sich die Kategorie *Zuarbeit zu fremder Forschung*, und auch für *Drittmittelanträge* werden als nicht vertraglich gedeckt eingeschätzte Leistungen erbracht. Die Vielzahl der administrativen Tätigkeiten, von denen zudem berichtet wird, haben wir in formal strukturierte *Verwaltung* und praktisch erforderliche *Organisation* (von Workshops, Teamtreffen, Seminarsitzungen o. ä.) eingeteilt; die *akademische Selbstverwaltung* (die etwa bei der Neueinrichtung oder (Re-)Akkreditierung von Studiengängen Extraarbeit verlangt) haben wir noch einmal gesondert aufgeführt. Zwischen die derart konturieren Aufgaben fällt die Unterstützung der Vorgesetzten in allen möglichen Belangen, von der Mail-Korrespondenz über die »Zuarbeit zu Vorträgen und Meetings« bis zur »Unterstützung des Vertretungsprofessors bei der Bewerbung auf eine Professur«. Für diese relativ amorphe Gruppe unterstützender Leistungen haben wir die Kategorie *Assistenz* gewählt. Am Rand der Forschung, Lehre und Verwaltung haben wir schließlich *technische Dienstleistungen* (wie »Helium nachfüllen«), die *Betreuung von Studierenden* und *Promovierenden* sowie die *Betreuung und Begutachtung von Abschlussarbeiten* als Kategorien aufgenommen. Als nicht vertragsgemäß werden auch diese Leistungen zumindest fallweise eingeschätzt, weil die Vorgesetzten sie sich persönlich aneignen: »Ich kontrolliere und bewerte als Zweitgutachterin Bachelorarbeiten. Meine Gutachten werden dann als Hauptgutachten verwendet, die mein Chef in seinem Namen unterschreibt.«

Quantitativ herrschen bei diesen Tätigkeiten deutlich die nicht spezifisch wissenschaftlichen vor (bei denen wohl auch erhöhtes Unrechtsbewusstsein besteht): 241 An-

Tab. 8.1 Ungerechtfertigte Arbeit für Vorgesetzte. Antworten auf die Frage: »Sollten Sie eine*n Vorgesetzte*n/Gutachter*in/Betreuer*in haben: Wie viele Stunden Ihrer tatsächlichen Arbeitszeit verbringen Sie pro Woche durchschnittlich mit Arbeiten für diese Person/en, für die Ihrer Ansicht nach keine vertragliche Grundlage besteht?«

	Häufigkeiten	Anteile
< 1 Stunde	1988	64 %
1 bis < 4 Stunden	495	16 %
4 bis < 8 Stunden	280	9 %
8 bis < 13 Stunden	207	7 %
13 bis < 17 Stunden	57	2 %
größer/gleich 17 Stunden	97	3 %

Tab. 8.2 Kategorisierte Freifeldinträge für Tätigkeiten ohne vertragliche Grundlage

Tätigkeiten ohne vertragliche Grundlage (Freifelder)	Anzahl
Assistenz	241
Organisation	224
Verwaltung	162
Zuarbeit Veröffentlichungen	140
Mitarbeit an fremder Forschung	137
Zuarbeiten Lehre	136
Lehre	88
Drittmittelanträge	88
technische Dienstleistungen	82
Veröffentlichungen	45
Abschlussarbeiten betreuen	45
Studierendenbetreuung	44
Gutachten	44
Mitarbeiterbetreuung	31
Betreuung Doktoranden	25
akademische Selbstverwaltung	18
Vertretungsaufgaben	17
Begutachtungen von Abschlussarbeiten	16
Übersetzen von Arbeiten	14
Studiengangsorganisation	13
Wissenschaftskommunikation	10
Praktikumsbetreuung	7
Personalmanagement	7
Studienberatung	6
Biologische Sicherheit	2

gaben ließen sich als *Assistenz*, 224 als *Organisation* und 162 als *Verwaltung* kategorisieren. Als zweitgrößte Gruppe folgen die *Zuarbeiten*: *Zuarbeit Veröffentlichungen* (140 Nennungen), *Mitarbeit an fremder Forschung* (137 Fälle) und *Zuarbeiten Lehre* (136). Auch die operativ erforderlichen Aufgaben wie *Drittmittelanträge* und *Lehre* (je 88) sowie *technische Dienstleistungen* (82 Nennungen) haben ein großes Gewicht; die mit größerer Deutungsmacht ausgestatteten Begutachtungs-, Betreuungs- und Vertretungsaufgaben (mit Werten von 45 bis 16) werden demgegenüber weniger oft delegiert. An den Anteilen der Zusatzaufgaben, zu denen akademische Beschäftigte herangezogen werden, zeigt sich also auch der hierarchische Charakter des Gesamtarrangements.

8.3 Qualifikationsziele

Ein Spezifikum der nach *WissZeitVG* abgeschlossenen Arbeitsverträge sind die Qualifizierungsziele, deren Rolle wir bereits in **Kapitel 4** näher dargestellt haben. Ihr möglicher Missbrauch, der sozusagen die Rückseite fragwürdiger tatsächlicher Aufgaben bildet, lässt sich in zwei Bereichen verfolgen: Während bei den vorherrschenden Zielen der Promotion und Habilitation vor allem zu fragen ist, ob sie sich unter den gegebenen Umständen erreichen lassen (a), gilt es bei den deutlich seltener vertretenen anderen Zielen zu prüfen, ob sie Aufgaben falsch etikettieren (b).

(a) Da die großen akademischen Abschlüsse in fast jedem Fall eine außergewöhnliche Anstrengung erfordern, lassen sie sich nicht nebenher machen. Es überrascht daher nicht, wenn sie in den vielfältigen anderen Aufgaben, die bisher zur Sprache kamen, unterzugehen drohen. Dennoch frappt, wie viele wissenschaftlich Beschäftigte sich nicht in der Lage sehen, ihre Promotion oder Habilitation unter den gegebenen Bedingungen abzuschließen. In **Kapitel 4** wurde bereits angesprochen, dass verbreitete Vertragslaufzeiten von zwei Jahren oder weniger für diese Arbeiten nicht ausreichen. Das spiegelt sich auch in den Einschätzungen der Beschäftigten. Die allgemeine Frage, ob die Befristungsdauer ihres Arbeitsvertrages angemessen ist, um das Qualifikationsziel zu erreichen, wird von fast der Hälfte der Befragten (47%) verneint, mit Ja antworten nur 38%, und 14% können es nicht einschätzen

Ist die Befristungsdauer Ihres Arbeitsvertrages angemessen, um das oben genannte Qualifikationsziel zu erreichen?

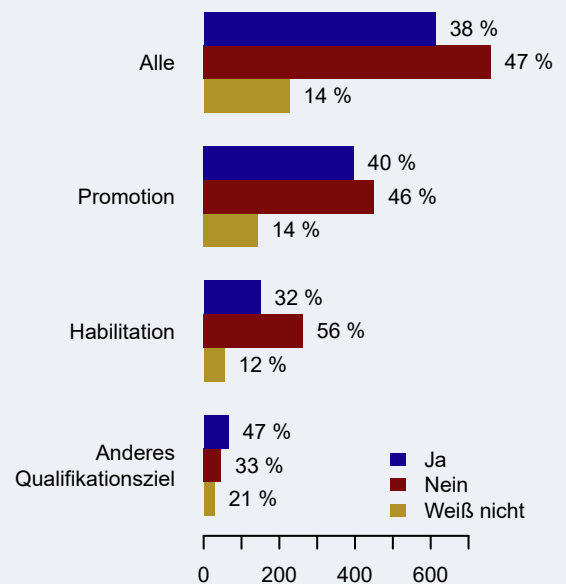


Abb. 8.4 Angemessenheit der Vertragslaufzeit, unterschieden nach offiziellen Qualifikationszielen

(Abb. 8.4). Differenziert man diese Auswertung noch einmal nach Qualifikationszielen, so betragen die Werte für das Ziel der Promotion 46 % (Nein) und 40 % (Ja), beim Ziel der Habilitation sogar 56 % (Nein) und 32 % (Ja). Die Beobachtung, dass die ausgeweitete Qualifizierungsbeschäftigung kaum zusätzliche Qualifikationsarbeiten hervorbringt (vgl. Gassmann 2020, 44–46), lässt sich hier also deutlich konkretisieren – für die Betroffenen bietet das jeweilige Arbeitsverhältnis einfach keinen geeigneten Rahmen. Selbst die Frage, ob sie damit rechnen, ihre Promotion oder Habilitation innerhalb der Höchstbefristungsdauer abzuschließen, beantworten 25 % der Befragten mit Nein.

b) Das Problem, dass namentlich das Qualifikationsziel oft nur pro forma genannt zu werden scheint, haben wir bereits in Kap. 4.1 genauer ausgeführt. Besonders aussagekräftig für das Verhältnis von formellen und realen Gründen befristeter Beschäftigung sind darüber hinaus die Arbeitsverhältnisse, bei denen »sonstige« Qualifizierungsziele angegeben sind. Die Frage, in welchem Ausmaß die angegebene Qualifizierung der tatsächlichen Tätigkeit entspricht, wurde generell (auch bei formellen Abschlusszielen) ambivalent beantwortet; insgesamt wählten nur 37 % der Befragten die Option »Entspricht meiner tatsächlichen Tätigkeit«, 52 % gaben an: »Entspricht meiner tatsächlichen Tätigkeit teilweise«, und für 11 % war klar: »Hat mit meiner tatsächlichen Tätigkeit nichts zu tun«

Wie schätzen Sie das in Arbeitsvertrag, Tätigkeitsbeschreibung oder ähnlichen offiziellen Dokumenten fixierte Qualifikationsziel ein?

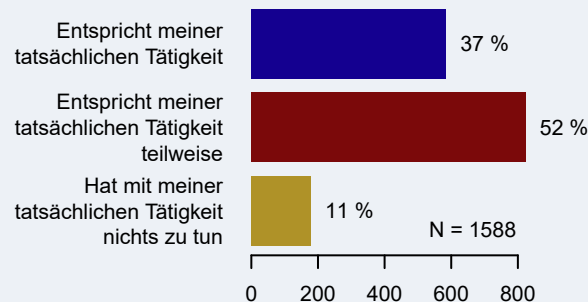


Abb. 8.5 Übereinstimmung von offiziellem Qualifikationsziel und tatsächlicher Tätigkeit

Wie schätzen Sie das in Arbeitsvertrag, Tätigkeitsbeschreibung oder ähnlichen offiziellen Dokumenten fixierte Qualifikationsziel ein?

Nur für Angabe "Ja, anderes Qualifikationsziel"

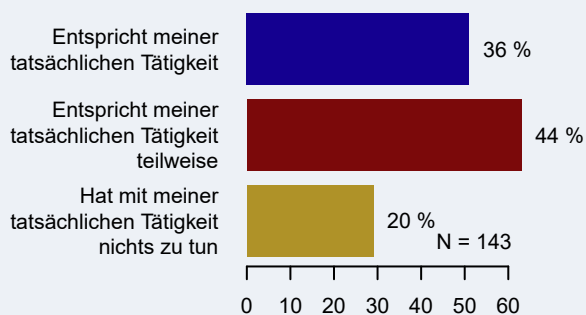


Abb. 8.6 Übereinstimmung von offiziellem Qualifikationsziel und tatsächlicher Tätigkeit für Personen, die ein »anderes Qualifikationsziel« als Promotion oder Habilitation angegeben haben

mit meiner tatsächlichen Tätigkeit nichts zu tun« (Abb. 8.5). Unter den Beschäftigten mit einem anderen Qualifikationsziel als Promotion oder Habilitation liegt der letzte Wert deutlich höher. Bei ihnen sind 20 % der Ansicht, dass ihr offizielles Qualifizierungsziel mit ihrer faktischen Tätigkeit nichts zu tun hat (vgl. Abb. 8.6). Die geschätzten Arbeitszeiten bestätigen dieses Bild. Gut ein Viertel der Befragten mit »anderem Qualifikationsziel« gaben an, überhaupt keine Zeit (11%) oder weniger als fünf Stunden wöchentlich (15%) auf dieses Ziel zu verwenden (vgl. Tab. 8.3).

Tab. 8.3 Anteil der Arbeitszeit für alternatives Qualifikationsziel. Antworten auf die Frage: »Wie hoch ist der Anteil Ihrer vertraglichen Arbeitszeit, die Sie faktisch auf Ihr angegebenes Qualifikationsziel (nicht Promotion/Habilitation) verwenden? Schätzen Sie bitte, falls Sie sich unsicher sind. (Stunden pro Woche)«

	Häufigkeiten	Anteile
0 Stunden	15	11 %
mehr als 0 und weniger als 5 Stunden	20	15 %
5 bis weniger als 10 Stunden	33	24 %
10 bis weniger als 20 Stunden	30	23 %
20 bis weniger als 30 Stunden	17	13 %
30 und mehr Stunden	19	14 %

Ein Freifeld zur genaueren Bestimmung der »anderen Qualifikationsziele« sowie die »Anekdoten, Schlüsselereignisse oder Details«, die wir am Schluss unserer Umfrage zu berichten baten, machen deutlich, dass sowohl die Nichtkongruenz zwischen Ziel und Realität als auch die vereinbarte Tätigkeit selbst oft als Problem empfunden werden. Die Einträge zu den anderen Qualifikationszielen haben wir kodiert und quantitativ ausgewertet, wodurch sich trotz relativ geringer Fallzahlen (insgesamt 138 Freifeldeinträge) ein hilfreicher Überblick ergibt. Unsere Kategorien haben wir dabei, wo das möglich war, in wörtlicher Übernahme wiederkehrender Angaben (von »wissenschaftliche Weiterqualifizierung« bis »Fachtierarzt«), ansonsten durch inhaltliche Zuordnung (etwa von »Projektantrag« und »Arbeit am eigenen Drittmittelantrag« zu *Drittmittelanträge* oder »Mitarbeit in empirischen Forschungsprojekten« zu *Forschung*) gebildet. Im Resultat überwiegen die unspezifischen Ziele *wissenschaftliche Weiterqualifizierung* und *Forschung* mit 37 und 22 Nennungen. Häufig lassen sich die Angaben aber auch einzelnen Bereichen zuordnen: der (Mit-)Arbeit an *Drittmittelanträgen* (17 Nennungen) und an *Publikationen* (16 Nennungen), Aktivitäten in der *Lehre* (ebenfalls 16) und *Zuarbeit zur Lehre* (sechs Angaben). Weitere, seltener genannte Qualifikationsziele umfassen sowohl medizinische Abschlüsse (sechsmal Fachtierarzt, dreimal Facharzt) als auch formal grenzwertige Ziele wie den Abschluss der Masterarbeit (zwei Fälle), Studienberatung oder Studiengangskoordination (je einmal). Nicht nur diese Ziele liegen offenkundig am Rand dessen, was man als wissenschaftliche Qualifikation sehen kann. Bedenken dazu schlagen sich auch im Wortlaut der Einträge nieder. Sie dokumentieren einerseits sehr enge Ziele wie den »Erwerb fachlicher Kompetenzen zur Präsentation wissenschaftlicher Kenntnisse auf Tagungen«. Andererseits wird angezeigt, dass die »Qualifizierung allgemein in wissenschaftlicher Arbeit« eben zu allgemein ist; ein Eintrag nutzt hier ironisierende Anführungszeichen: »»Sonstige wissenschaftliche Qualifikation« oder so ähnlich«. Und eine Person, zu deren Qualifikation u. a. die »Pflege aufgebauter hochrangiger Kontaktnetz-

werke« zählen soll, stellt vorab den Sinn des Vorgehens in Frage: »Vorgaben des Arbeitgebers zur ›Legitimation‹ einer Befristung«.

Kritisch werden zudem Qualifikationsziele gesehen, die nicht mit der faktischen Tätigkeit übereinstimmen. Im schlimmsten Fall fühlen sich die Betroffenen betrogen bzw. zu eklatant falschen Abmachungen genötigt: »Qualifikationsziele sind bei sehr vielen Stellen nur vorgeschoben, um eine Befristung zu ermöglichen. Sie dienen der Befristung, nicht der Qualifikation.« Konkret schildert dies eine längere Reflexion zum Qualifizierungsziel ›Lehre‹:

»Bei Vertragsverlängerung dürfen wir als wiss. Mitarbeiter_innen an unserer Universität, wenn wir ein Lehrdeputat von 10 SWS haben, nicht angeben, dass wir promovieren oder habilitieren möchten, da dies nicht der LVVO entspricht. Das ist ja auch logisch, da es auf solchen Stellen fast unmöglich ist, innerhalb von 6 Jahren sinnvoll zu habilitieren oder promovieren. Wir dürfen dann als Qualifikationsziel ›Lehre‹ angeben. Die Frage wofür wir uns dafür im Universitätssystem qualifizieren, kann uns niemand beantworten, da es ja sehr wenige Entfristungen gibt und diese dann ja wiederum habilitationsäquivalente Leistungen voraussetzen.«

Fadenscheinige Qualifizierungsziele können allerdings auch gewählt werden, um den Beschäftigten eine Brückenfinanzierung zwischen Stipendium und Projektbeginn, zwei Projekten o. ä. zu gewährleisten. Eine Person, die sich ansonsten für mehr Dauerstellen ausspricht, sieht diese Praxis gefährdet, weil überhaupt Qualifizierungsziele anzugeben sind: »Kurz laufende Projektstellen für besondere Dinge werden nicht besetzt, weil sich diese nicht mit Qualifikationszielen vereinbaren lassen.«

Noch stärker werden solche Bedenken mit Bezug auf Kurzfrist- und Kettenverträge selbst geäußert. Da immer wieder die Anschlussbeschäftigung in Frage steht und nach der Gesamtfrist das berufliche Nichts droht, ziehen einige Beschäftigte schlechte Verträge einer Situation ohne Abhilfe vor. Im Feld »Anekdoten, Schlüsselereignisse und Details« liest man neben Klagen über Kurzfristverträge auch: »Leider führen längere Mindestvertragslaufzeiten und weitere Entflexibilisierungen der Beschäftigungsverhältnisse zu weniger Spielräumen der Vorgesetzten und – in meinem Falle – überhaupt nicht dazu, dass sich meine Situation nach Auslaufen der 6-Jahres-Grenze verbessert.« Und eine Universität, die Kettenbefristungen vermeidet, wird konkret für Beschäftigungsverlust verantwortlich gemacht: »Obwohl ich nach dem WissZeitVG weiter beschäftigt werden konnte, wurde mein Arbeitsvertrag aufgrund des Vorliegens eine[r] Kettenbefristung nicht verlängert. Von dieser Regelung sind zahlreiche mir persönlich bekannte Wissenschaftler betroffen.« Angesichts der Normalität des WissZeitVG erscheinen also sogar missbräuchliche Praktiken teilweise als wünschenswert.

AUSWIRKUNGEN AUF DAS WISSEN- SCHAFTSSYSTEM

9

Die Befristungsregelungen des WissZeitVG wurden und werden zu weiten Teilen auch mit den vermeintlich positiven Effekten gerechtfertigt, die befristete Beschäftigung auf das Wissenschaftssystem habe; durch den ständigen Zustrom neuer Wissenschaftler*innen werde demnach allererst eine hohe Innovationskraft gesichert, die – so müsste die Schlussfolgerung lauten – durch die zumeist unbefristet beschäftigte und verbeamtete Professor*innenschaft nicht garantiert werden könne. Zudem wurde die Einführung der Zweimal-Sechs-Jahres-Regel im Jahr 2002 (vgl. oben **Kap. 1**) zentral damit begründet, dass diese Neuregelung promovierten Wissenschaftler*innen im Vergleich zu den klassischen Assistentenstellen eine frühere wissenschaftliche Selbständigkeit erlaube. Wir wollten daher erheben, ob diese vermuteten positiven Effekte sich in den durchs WissZeitVG geprägten Arbeitsverhältnissen tatsächlich nachweisen lassen. Da diese Frage unseres Wissens bisher weder in offiziellen noch inoffiziellen Evaluationen des WissZeitVG bearbeitet wurde, obwohl sich an ihr besonders weitreichend überprüfen lässt, inwiefern das Gesetz seine Ziele erreicht, betreten wir hier thematisches und methodisches Neuland.

Für eine Beantwortung der Frage schien uns erstens entscheidend, welche berufsstrategischen Ausrichtungen die Befragten selbst für (un-)wichtig erachten; die Antworten auf diese Frage dürften am ehesten darüber Ausschluss geben, inwiefern die dominanten professionellen Handlungsorientierungen unter der Ägide des WissZeitVG wirklich von der ›Innovationskraft‹ und einer früheren wissenschaftlichen Selbständigkeit jüngerer Wissenschaftler*innen zeugen.

Zweitens haben wir die faktischen Tätigkeiten erhoben, die den Arbeitsalltag unserer Befragten prägen. Die Verteilung dieser tatsächlichen Tätigkeiten kann darüber Aufschluss geben, ob sie wirklich dem Befristungsgrund, wissenschaftliche Qualifikation zu ermöglichen, entsprechen (vgl. für Gegenbeispiele auch bereits **Kap. 8**). Zudem lässt sich im Abgleich mit den zuvor dargestellten berufsstrategischen Orientierungen einschätzen, ob die Anteile der tatsächlichen Tätigkeiten mit den vermuteten Erfolgskriterien

übereinstimmen oder ob hier ein strukturelles Missverhältnis herrscht, das nicht zuletzt zu Motivationsproblemen führt.

Drittens spielt bei diesem Thema das konkrete Verhalten in Forschungs- und Diskussionsprozessen eine entscheidende Rolle; lassen sich das innovative Potential, das den Befristungsregeln angeblich innewohnt, und die höhere Selbständigkeit, die mit ihnen einhergehen soll, in irgendeiner Weise nachweisen oder widerlegen? Diese Frage haben wir operationalisiert, indem wir die Befragten darum baten, ihr eigenes Verhalten im Hinblick auf wissenschaftlich motivierte Kritik – die wissenschaftstheoretisch als zentral ausgezeichnete Bedingung wissenschaftlichen Erkenntniszuwachses – einzuschätzen.

Schließlich versuchten wir zu erheben, inwiefern die Befragten bereit sind, im Falle massiven Fehlverhalten Dritter (wissenschaftliches Fehlverhalten, Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung) die dafür zuständigen Stellen aufzusuchen. Auch weil es jüngst einige Vorfälle gab, bei denen wissenschaftliches Fehlverhalten von abhängig Beschäftigten gedeckt bzw. nicht gemeldet wurde, sehen wir diesbezügliche Angaben als eine weitere wichtige Variable für die Integrität wissenschaftlichen Arbeitens und die Ermöglichung wissenschaftlichen Fortschritts.

Diese vier Dimensionen – berufsstrategische Einschätzungen, tatsächliche Tätigkeiten, Kritikbereitschaft, Meldebereitschaft – konnten zudem mit dem jeweiligen Beschäftigungsstatus abgeglichen werden. Wir korrelierten die Antworten daher mit den Beschäftigungsmerkmalen »befristet« vs. »unbefristet«, um zu überprüfen, ob sich verschiedene Handlungsorientierungen und -dispositionen (auch) auf eine mehr oder weniger gesicherte berufliche Position zurückführen lassen.

9.1 Berufsstrategische Einschätzungen

Mit der Frage nach den strategischen Ausrichtungen (»Welche strategische Ausrichtung für Ihren weiteren wissenschaftlichen Werdegang erscheint Ihnen sehr wichtig/unwichtig?«) wollten wir abbilden, wie sich die Befragten mit Blick auf ihr berufliches Vorankommen orientieren (**Abb. 9.1**).

Auffällig ist an den Ergebnissen u. a., dass die Antwort »Akademische Netzwerke und breit gestreute Kontakte« hier mit Abstand die meisten Nennungen (93%) in den Antwortmöglichkeiten »wichtig«/»sehr wichtig« erhielt; die größte Bedeutung wird also einem Aspekt zugemessen, der nicht die eigene wissenschaftliche Leistung, also die Sachdimension, sondern die Sozialdimension betrifft. Ähnliches gilt für die Antwortoption der »Präsenz auf Tagungen/Workshops/Konferenzen«, die 76% für »wichtig« oder »sehr wichtig« erachten. Auch der hohe Wert, der einer »erfolgreichen Drittmittelbeantragung« zugemessen wird – von ihr glauben 81%, dass sie »wichtig« oder »sehr wichtig« sei –, überrascht sehr, ist doch die Beantragung von Drittmitteln ein zeit- und verwaltungsintensiver Aufgabenbereich, für den in den sog. wissenschaftlichen Qualifikationsphasen kaum Ressourcen bereitstehen, wenn das Qualifikationsziel innerhalb der jeweiligen Höchstbefristungsdauer erreicht werden soll. Diese Ergebnisse sprechen

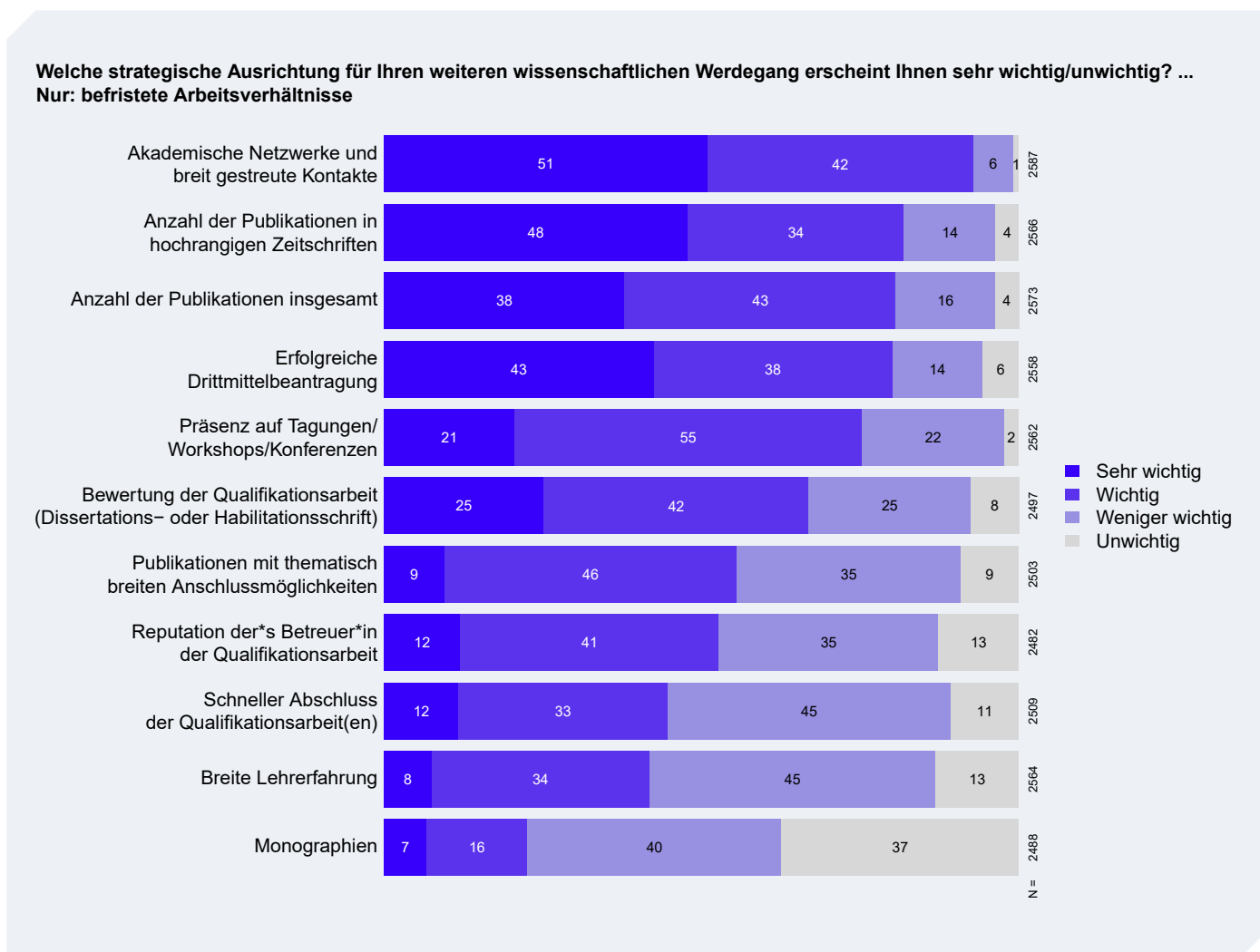


Abb. 9.1 Strategische Ausrichtungen

dafür, dass zwischen den vermuteten Erfolgsprädiktoren im Wissenschaftssystem und dem offiziellen Zweck bzw. dem faktischen Zuschnitt der eigenen Tätigkeit – wissenschaftliche Qualifikation – eine breite Lücke klafft, die zu großen Problemen in der professionellen Orientierung führen kann. So lautet denn auch die Einschätzung einer*s Befragten: »Meiner Meinung nach können die befristeten Arbeitsverträge teilweise dazu führen, dass das wissenschaftliche Arbeiten leidet, da mehr Zeit darauf verwendet wird, neue Anträge zu schreiben (die mehr oder weniger gut zu dem passen, was man gerne machen möchte) als in die wissenschaftliche Arbeit an sich.«

Ähnliches gilt für die vergleichsweise marginale Bedeutung, die einer »breiten Lehrerfahrung« für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang zugesprochen wird. Von ihr glauben nur 42 %, dass sie für das eigene berufliche Vorankommen »wichtig« oder »sehr wichtig« sei. Die vielfach geäußerte Einschätzung, dass das heutige Wissenschaftssystem einen hohen Einsatz in der Lehre kaum prämiert, findet in dieser strategischen Annahme unserer Befragten eine markante Bestätigung.

9.2 Tätigkeitsanteile

Die zuletzt genannte Minderschätzung der universitären Lehre erscheint noch problematischer, wenn man einen Blick auf die faktischen Tätigkeiten wirft, die die Befragten verrichten (**Abb. 9.2** sowie bereits **Kap. 8**).

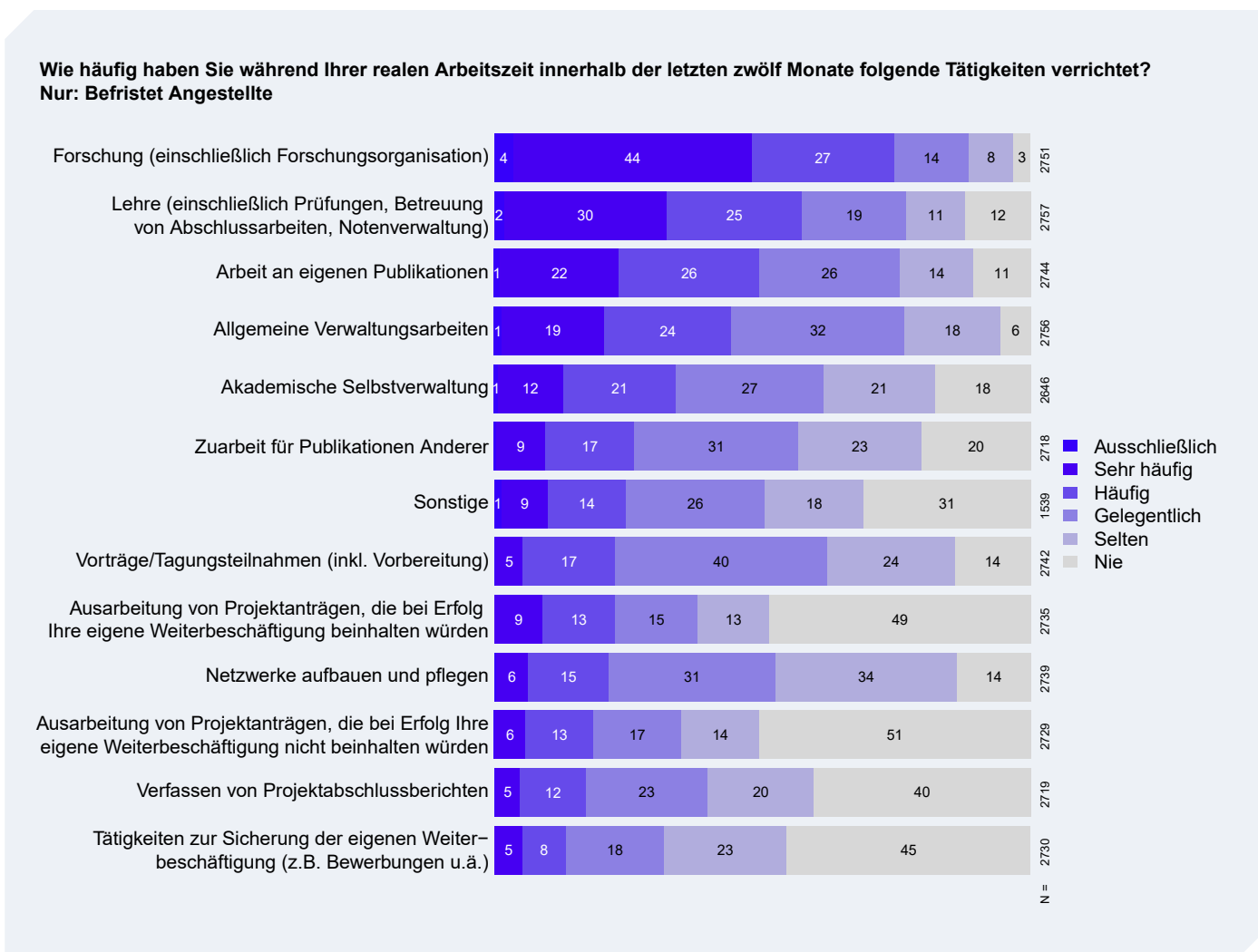


Abb. 9.2 Tätigkeiten befristet beschäftigten Personals

An dieser Aufschlüsselung der Tätigkeitsanteile fällt vor allem zweierlei auf: Erstens macht universitäre Lehre nach Forschung die zweithäufigste faktische Tätigkeit der Befragten aus: 57% der Befragten haben angegeben, mit Lehre und Lehrorganisation »häufig«, »sehr häufig« oder »ausschließlich« befasst zu sein. Im Abgleich mit den berufsstrategischen Annahmen bedeutet dies, dass sie einen Großteil ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit mit einem Arbeitsschwerpunkt verbringen, der nach eigener Einschätzung kaum zu einer Verbesserung ihrer Berufsaussichten führt. So schreibt ein*e Befragte*r:

»Lehrerfahrung zählt in der Wissenschaft kaum etwas, obwohl es eine grundlegende Aufgabe der Hochschulen ist. Auch über Lehre sollte eine Professionalisierung möglich sein.« Der Vorrang von Forschungserfolg im akademischen Positionswettbewerb stellt also, so lassen sich unsere Ergebnisse interpretieren, einen massiven Fehlanreiz dar; er macht es fast zwingend, universitäre Lehre als lästige Pflichtaufgabe zu begreifen, die das Zeitbudget für zukunftssträchtigere Tätigkeiten möglichst nicht verkleinern soll – und es dennoch tut. Eine*r Befragte fasst dieses Dilemma wie folgt zusammen:

»Durch den enormen Konkurrenzdruck bei ausgeschriebenen Professuren, bei denen es nur um Publikationen, Drittmittel und Vernetzung geht, steht man ständig vor der sich gegenseitig ausschließenden Entscheidung sich selbst (mehr forschen) oder anderen (mehr lehren) zu helfen. [...] Das schlimme daran ist, dass sich jeder im akademischen Umfeld dieses Tatbestandes bewusst ist, keiner jedoch etwas dagegen macht.«

Abgesehen von dieser persönlichen Entscheidungslast wird in vielen Stellungnahmen zu bedenken gegeben, dass der ständige Wechsel des Lehrpersonals auch negative Auswirkungen auf das Niveau der Lehre hat: »Die hohe Fluktuation der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beeinträchtigt stark die Lehre. Ständig müssen neue Mitarbeiter eingearbeitet werden, welche für einige Jahre die Lehre übernehmen. Kaum haben sie genug Erfahrung und Kompetenz, werden sie wieder ausgewechselt.«

Zweitens ist überraschend, wie hoch der Anteil »Allgemeiner Verwaltungsarbeiten« ausfällt, die weder als wissenschaftliche Tätigkeit gelten noch Qualifizierungscharakter haben und daher eine Befristung nach WissZeitVG eigentlich nicht zu tragen vermögen (vgl. dazu näher **Kap. 8**). So gaben beachtliche 44 % der Befragten an – dies ist die vierthäufigste Nennung in unserer Aufzählung –, dass sie derartige Arbeiten »häufig«, »sehr häufig« oder »ausschließlich« verrichten. Hier erhärtet sich der bereits in **Kapitel 8** belegte Eindruck, dass wissenschafts- wie qualifikationsfremde Tätigkeiten den Arbeitsalltag der zu ihrer wissenschaftlichen Qualifikation eingestellten Beschäftigten in erheblichem Ausmaß prägen. Ein*e Befragte*r berichtet gar von einem »Vorgesetzten, der mir u. a. empfahl, mich doch als Sekretärin zu bewerben, da ich so gut Sekretariatsarbeiten erledigen würde«.

9.3 Kritikbereitschaft

Orientiert am wissenschaftstheoretischen Grundsatz, dass wissenschaftliche Kritik der Motor des Erkenntnisfortschritts ist und damit zu den diskursiven Grundbedingungen des Wissenschaftssystems gehört, haben wir nach der positionsbedingten Bereitschaft gefragt, solche Kritik zu artikulieren. Auf die Frage »Halten Sie sich im akademischen Feld (z. B. auf Tagungen oder in Publikationen) mit wissenschaftlicher Kritik zurück, weil Sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen?« (**Abb. 9.3**), antwortete knapp ein Drittel der Befragten (31%), dass sie dies

Halten Sie sich im akademischen Feld (z.B. auf Tagungen oder in Publikationen) mit wissenschaftlicher Kritik zurück, weil Sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen?

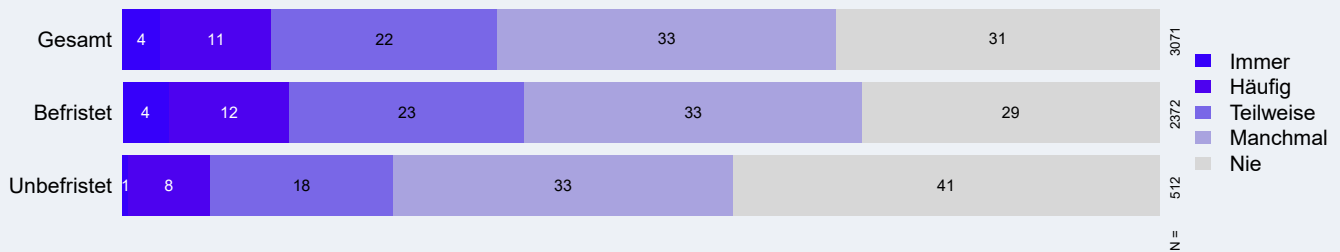


Abb. 9.3 Vermeidung von Kritik zur Sicherung künftiger Beschäftigungsperspektiven, unterschieden nach befristet und unbefristet Beschäftigten

»nie« tun würden. Ebenfalls knapp ein Drittel gab jedoch an, aus den besagten Gründen »manchmal« auf wissenschaftliche Kritik zu verzichten. 23 % verzichteten »teilweise« auf wissenschaftliche Kritik, während 11 % in Sorge um ihre Karriereperspektiven und Beschäftigungsaussichten »häufig« und 4 % »immer« auf wissenschaftliche Kritik verzichten.

Auffällig ist, dass der Verzicht auf wissenschaftliche Kritik im Vergleich zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten stark und signifikant²⁹ voneinander abweicht. So halten sich 41 % der unbefristet Beschäftigten »nie« mit wissenschaftlicher Kritik zurück, während dieser Anteil bei den befristet Beschäftigten auf 29 % sinkt. Derweil beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten, die sich aus besagten Gründen »teilweise«, »häufig« oder »immer« zurückhalten, fast 40 %, während der Anteil im Falle der unbefristet Beschäftigten bei ca. 27 % liegt (**Abb. 9.3**).

Die formelle Qualifikation und die Länge der wissenschaftlichen Berufserfahrung dagegen spielen bei der Zurückhaltung in Sachen wissenschaftlicher Kritik keine Rolle: Der Unterschied zwischen promovierten und nicht-promovierten Wissenschaftler*innen ist hier nicht signifikant³⁰ (**Abb. 9.4**); dies spricht dafür, dass selbst bei ansteigendem Alter und fortgeschrittenem Karrierestatus die Tatsache der Befristung davon abhält, angstfrei sachliche Einwände geltend zu machen und so den wissenschaftlichen Diskurs voranzubringen.

Zusätzlich ist zu vermuten, wenngleich mit unseren Daten nicht nachzuweisen, dass sich befristet Beschäftigte besonders gegenüber Vorgesetzten vorsichtig verhalten, die auch ihre Promotions- und Habilitationsarbeiten beurteilen und bewerten (eine in

²⁹ Ungewichteter Mann-Whitney-Wilcoxon-Test, $W = 398730$, $p < 0,001$.

³⁰ Ungewichteter Mann-Whitney-Wilcoxon-Test, $W = 941192$, $p = 1$.

Halten Sie sich im akademischen Feld (z.B. auf Tagungen oder in Publikationen) mit wissenschaftlicher Kritik zurück, weil Sie sich zukünftige Beschäftigungsperspektiven oder Karrierechancen nicht verbauen wollen?

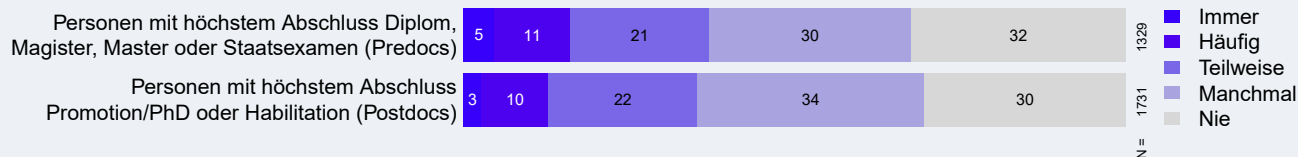
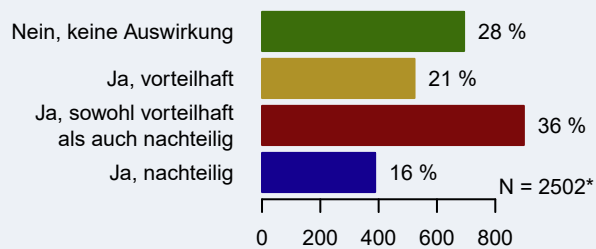


Abb. 9.4 Vermeidung von Kritik zur Sicherung künftiger Beschäftigungsperspektiven, unterschieden nach Pre- und Postdocs

Deutschland typische Doppelrolle). Auf die Frage hin, ob sich die Verknüpfung von Vorgesetzten- und Gutachterfunktion schon einmal spezifisch für sie ausgewirkt habe, antworteten nur 28% der Betroffenen mit Nein, während 21% vorteilhafte Konsequenzen, 16% nachteilige und 26% Auswirkungen beider Art angaben (Abb. 9.5). Bei der konkreten Frage, ob Auswirkungen auf die Begutachtung der Qualifikationsarbeit zu

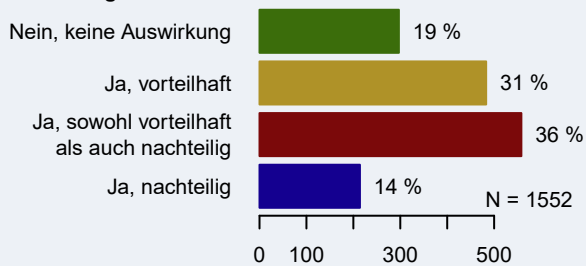
Sind Sie in Ihrer akademischen Laufbahn schon einmal zu dem Eindruck gelangt, dass die Verknüpfung von Gutachter- und Vorgesetztenfunktion sich für Sie in spezifischer Weise ausgewirkt hat?



* Diese Frage wurde nur an 16 Universitäten gestellt

Abb. 9.5 Allgemeine Auswirkungen der Verknüpfung von Gutachter- und Vorgesetztenfunktion

Sind Sie in Ihrer akademischen Laufbahn schon einmal zu dem Eindruck gelangt, dass die Verknüpfung von Gutachter- und Vorgesetztenfunktion sich in spezifischer Weise auf die Begutachtung Ihrer Qualifikationsarbeit ausgewirkt hat?



* Diese Frage wurde nur an 16 Universitäten gestellt

Abb. 9.6 Auswirkungen der Verknüpfung von von Gutachter- und Vorgesetztenfunktion auf Begutachtung der Qualifikationsarbeit

bemerken seien, verringert sich der Anteil der Nein-Antworten sogar auf 19%; hier überwiegt klar der Eindruck vorteilhafter Konsequenzen (31%) gegenüber dem nachteiliger (14%, Abb. 9.6). Ein*e Befragte*r fasst die Effekte der Abhängigkeit von Vorgesetzten folgendermaßen: »So erfahren Profs kaum noch [...] berechtigte Kritik und Anregungen, da alle zwingend ein gutes Verhältnis mit ihnen brauchen, um ihre Stelle zu sichern.«

9.4 Offenlegung von Fehlverhalten

Die Frage, ob man es jemals bewusst unterlassen hat, im Falle massiven Fehlverhaltens Anderer die dafür zuständigen Stellen aufzusuchen (Tab. 9.1), wurde von etwas weniger als einem Drittel der Befragten (31 %) bejaht. Verstöße gegen die gute wissenschaftliche Praxis stellen dabei den am häufigsten genannten Typus des Fehlverhaltens dar (16 %); 9 % haben es im Falle von Mobbing unterlassen, die zuständigen Stellen aufzusuchen; bei Diskriminierung und sexueller Belästigung sind die entsprechenden Werte deutlich niedriger, wobei zu beachten ist, dass wir keine Informationen über die Gesamtzahl der aufgetretenen Fälle haben.

Tab. 9.1 Unterlassen der Meldung von Fehlverhalten, unterschieden nach Geschlecht. Antworten auf die Frage: »Haben Sie es jemals bewusst unterlassen, im Falle massiven Fehlverhaltens Anderer die dafür zuständigen Stellen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Ombudsperson für wiss. Fehlverhalten etc.) aufzusuchen?«

	Gesamt		Frauen		Männer	
	Häufigkeit	Anteile	Häufigkeit	Anteile	Häufigkeit	Anteile
Nein	2312	69 %	1135	66 %	1133	73 %
Ja, im Falle von Mobbing	302	9 %	175	10 %	117	8 %
Ja, im Falle von sexueller Belästigung	80	2 %	63	4 %	16	1 %
Ja, im Falle von Diskriminierung	189	6 %	114	7 %	67	4 %
Ja, im Falle von Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis	529	16 %	247	14 %	271	17 %
Ja, im Falle von Sonstigem	353	11 %	203	12 %	142	9 %

In geschlechtsvergleichender Hinsicht fällt auf, dass Frauen sich in den Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing häufiger nicht an die dafür zuständigen Stellen wandten, während bei Männern die größte Zögerlichkeit bei Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis festzustellen ist. Zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten konnte kein signifikanter Unterschied in der Bereitschaft zur Meldung massiven Fehlverhaltens festgestellt werden. Dies könnte allerdings auch daran liegen, dass die Frage sich auf die gesamte wissenschaftliche Laufbahn der Befragten bezog und auch die mittlerweile unbefristet Beschäftigten auf eine lange ›Befristungskarriere‹ zurückbli-

cken können. Es wäre daher Aufgabe einer hier nicht zu leistenden, aufwendigeren statistischen Analyse, herauszufinden, ob die Meldebereitschaft zumindest mit der Gesamtdauer der jeweiligen Befristung korreliert.

Insgesamt fallen an den Befunden vor allem drei Dinge auf: Erstens überrascht, wie hoch die Befragten die Bedeutung von eher sozialen Faktoren (Netzwerke, Drittmittel, Konferenzteilnahmen) für ihr eigenes berufliches Fortkommen einschätzen. Dies ist umso verwunderlicher, als die gängige Rede von der »Bestenauslese«, in deren Dienst die Befristungsregeln angeblich stehen, auf eine meritokratische Selbstbeschreibung des Wissenschaftssystems schließen lässt. Anscheinend deckt sich diese Selbstbeschreibung kaum mit den Einschätzungen der Befragten dazu, welche Faktoren wirklich über Erfolg und Misserfolg entscheiden. Zweitens springt der eminent hohe Anteil derer ins Auge, die aus Sorge um ihre berufliche Zukunft auf wissenschaftlich motivierte Kritik verzichten – und dies in deutlicher Abhängigkeit von ihrem Beschäftigungsstatus. Auch hier scheint sich das genaue Gegenteil dessen abzuzeichnen, was durch die großflächige Befristung angeblich bezweckt wird: Wissenschaftler*innen, die sich vor jeder Wortmeldung oder kritischen Fußnote fragen, ob sie damit ggf. ihre Weiterbeschäftigung gefährden, können wohl kaum die Träger*innen von »Innovation« sein, als die das Sonderbefristungsregime sie imaginiert. Drittens ist von einer markanten Lücke zwischen vermuteten Erfolgsfaktoren und tatsächlicher Tätigkeit auszugehen, die insbesondere für die Qualität der universitären Lehre höchst nachteilige Folgen haben dürfte. Diese bereits in den 1980er Jahren von Kritikern des Sonderbefristungsrechts vorgebrachte Befürchtung (vgl. **Kap. 1**) wird durch die vorgestellten Befunde klar bestätigt, denn der bedeutende Umfang, den Lehre in der tatsächlichen Tätigkeit der Befragten einnimmt, entspricht in keiner Weise der vergleichsweise geringen Bedeutung, die ihr für das eigene berufliche Fortkommen zugestanden wird.

EINSCHÄTZUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN



In unserer Umfrage haben wir mit wenigen Fragen auch explizit Einschätzungen zur Funktion und Akzeptabilität des WissZeitVG erhoben. Zum einen wollten wir wissen, wie die Befragten zu gängigen Annahmen und Argumenten in der Debatte um wissenschaftliche Zeitstellen stehen, von der Klage über zerstörte Lebensläufe bis zum Lob personalpolitischer Flexibilität (Kap. 10.1). Zum anderen hat uns interessiert, wie die 2016 erfolgte Novellierung und weitere mögliche Änderungen des Gesetzes beurteilt werden (Kap. 10.2). Was ist aus Sicht der Beteiligten bereits geleistet worden, was ist weiterhin nötig, um Fehlentwicklungen zu korrigieren, welche Veränderungen könnten ihnen und der Wissenschaft helfen?

Gegenüber den frei formulierten Auskünften, die wir in der Rubrik »Schlüsselereignisse, Anekdoten und Details« erhielten, sind die Ergebnisse vergleichsweise abstrakt. Sie geben jedoch ein klares Bild davon, wie die Befragten die Lage politisch bewerten, und erlauben auch die Wertungen in den freien Beiträgen einzuordnen, die wir bisher zur Veranschaulichung genutzt haben. Es sind keine Einzelmeinungen. Vielmehr stößt das Sonderbefristungsrecht in der Wissenschaft bei den Befragten insgesamt auf massive Ablehnung.

10.1 Einschätzung der Funktion von Promotion und Postdoc-Tätigkeiten

In die Einschätzung der allgemeinen Lage gehen die je eigenen Erfahrungen ein. Wir haben daher die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation abgefragt. Die Ergebnisse decken sich mit dem, was bereits verschiedene Erhebungen gezeigt haben: Während befristet wie unbefristet Beschäftigte in der Wissenschaft mit ihren Arbeitsinhalten, ihren Entscheidungsspielräumen, ihrer kooperativen Einbindung und auch mit dem Verhältnis zu ihren Vorgesetzten überwiegend zufrieden sind (**Abb. 10.1**), sehen besonders diejenigen mit befristetem Arbeitsvertrag ihre Beschäftigungslage als nachteilig.

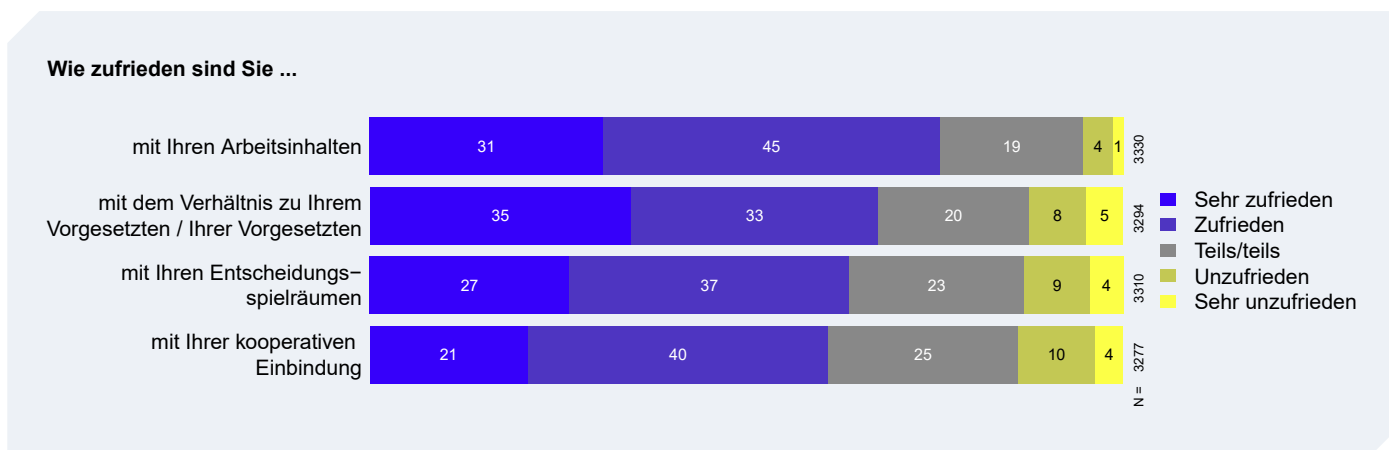
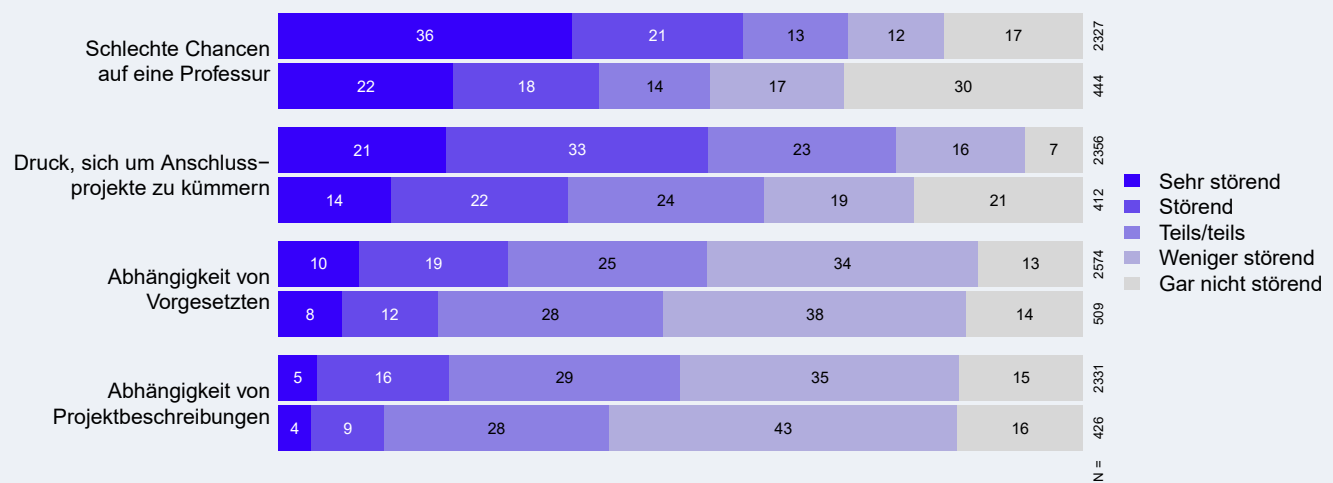


Abb. 10.1 Zufriedenheit mit Aspekten der universitären Tätigkeit

Die verschiedenen potenziell negativen Dimensionen des Befristungsbetriebs werden von allen Beteiligten zu großen Teilen als störend eingeschätzt. Nur die »Abhängigkeit von Projektzielen« empfindet eine Mehrheit befristet wie unbefristet Beschäftigter als »wenig« oder »gar nicht störend«. Bei den überwiegend als (sehr) störend oder teilweise störend eingeschätzten Aspekten zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen befristetem und unbefristetem Personal. Während »nur« 36 % der unbefristet Beschäftigten den »Druck, sich um Anschlussprojekte zu kümmern«, als »störend« (22 %) oder »sehr störend« (14 %) empfinden, sind es bei den befristet Beschäftigten mehr als die Hälfte (33 % störend, 21 % sehr störend, **Abb. 10.2**). Noch deutlicher unterscheidet sich verständlicher Weise, wie stark »schlechte Chancen auf eine Professur« die Arbeitssituation beeinträchtigen. Auch unter den unbefristet Beschäftigten sehen 18 % diesen Umstand als störend und 22 % sogar als sehr störend an; bei den befristet Beschäftigten, die damit häufig die berufliche Existenzfrage verbinden, bewerten ihn 21 % als störend und 36 % als sehr störend. Im Vergleich zu den zuvor genannten Aspekten deutlich weniger ausgeprägt ist die Stärke, in der eine »Abhängigkeit vom Vorgesetzten« als störend wahrgenommen wird. Auch die Unterschiede zwischen befristetem (19 % störend, 10 % sehr störend) und unbefristetem Personal (12 und 8 %) fallen hier geringer aus, obgleich sie signifikant³¹ sind.

In normativen Gesamturteilen kann man die individuell nachteilige Lage dennoch gutheißen, um etwa jüngeren Generationen möglichst viel temporäre Beteiligung einzuräumen oder die Dynamik der Wissenschaft durch viel Durchlauf zu fördern. Wir haben insgesamt zehn gängige Annahmen zur Funktion und zu den Auswirkungen befristeter wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse beurteilen lassen, dabei eine gewisse Ausgewogenheit angestrebt – sechs positiven stehen vier negative Aussagen gegenüber – und diese Aussagen einmal für die befristete Beschäftigung vor der Promotion, einmal

³¹ Ungewichteter Mann-Whitney-Wilcoxon-Test, $W = 530540$, $p = 0.013$.

Wie empfinden Sie folgende Aspekte Ihrer Arbeitssituation?
Nur: Befristet Beschäftigte (jeweils erster Balken); Unbefristet Beschäftigte (zweiter Balken)

Abb. 10.2 Störende Aspekte der Arbeitssituation

für diejenige nach der Promotion genutzt. Die positiven Aussagen sind dabei stark an die »Bayreuther Erklärung« der Kanzlerinnen und Kanzler deutscher Universitäten (2019) angelehnt, um zu gewährleisten, dass diese Aussagen auch wirklich dem offiziellen und aktuellen Diskurs entsprechen. Das Ergebnis ist übersichtlich: Die negativen Einschätzungen erhalten bis auf einen Grenzfall mehr Zustimmung, die positiven mehr Ablehnung, und der Sinn der Befristung wird für Arbeitsverhältnisse nach der Promotion noch einmal deutlich stärker bezweifelt (Abb. 10.3).

Zu den Nachteilen der Befristung besteht besonders viel Einigkeit (vgl. dazu auch Kap. 7). Insgesamt 83 % der Befragten meinen, dass befristete Arbeitsverhältnisse vor der Promotion die Bereitschaft zu Selbstaubeutung erhöhen (50 % wählen »trifft zu«, 33 % »trifft eher zu«), für 72 % haben sie negativen Einfluss auf das Privatleben (mit 39 % voller und 33 % tendenzieller Zustimmung), und für 65 % (bzw. 35 % und 30 %) machen sie eine längerfristige Lebensplanung unmöglich. Wenn es um befristete Arbeit nach der Promotion geht, liegt die Zustimmung zu diesen Aussagen sogar bei insgesamt 84 % (Selbstaubeutung), 90 % (Privatleben) und 91 % (Lebensplanung).

Nur eine Minderheit der Befragten glaubt, dass sich diese Härten an anderer Stelle auszahlen. Die Aussagen, dass befristete Beschäftigung vor der Promotion die Innovationskraft und Dynamik der Wissenschaft steigere, die Produktivität wissenschaftlichen Arbeitens erhöhe, erforderliche personalpolitische Flexibilität schaffe oder die Auswahl geeigneten Personals gewährleiste, finden sämtlich mehr Ablehnung (»trifft eher nicht zu« oder »trifft nicht zu«) als Zustimmung (»trifft eher zu« oder »trifft zu«); die summierten Werte liegen bei 59 zu 14, 45 zu 27, 44 zu 25 und 43 zu 29 %. Selbst die Idee, dass Promotionsstellen überwiegend dazu da seien, auf Berufe außerhalb der Wissenschaft vorzu-

Wie sehr stimmen Sie mit folgenden Aussagen überein?

"Befristete Arbeitsverhältnisse vor der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils erster Balken)

"Befristete Arbeitsverhältnisse nach der Promotion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen... (jeweils zweiter Balken)

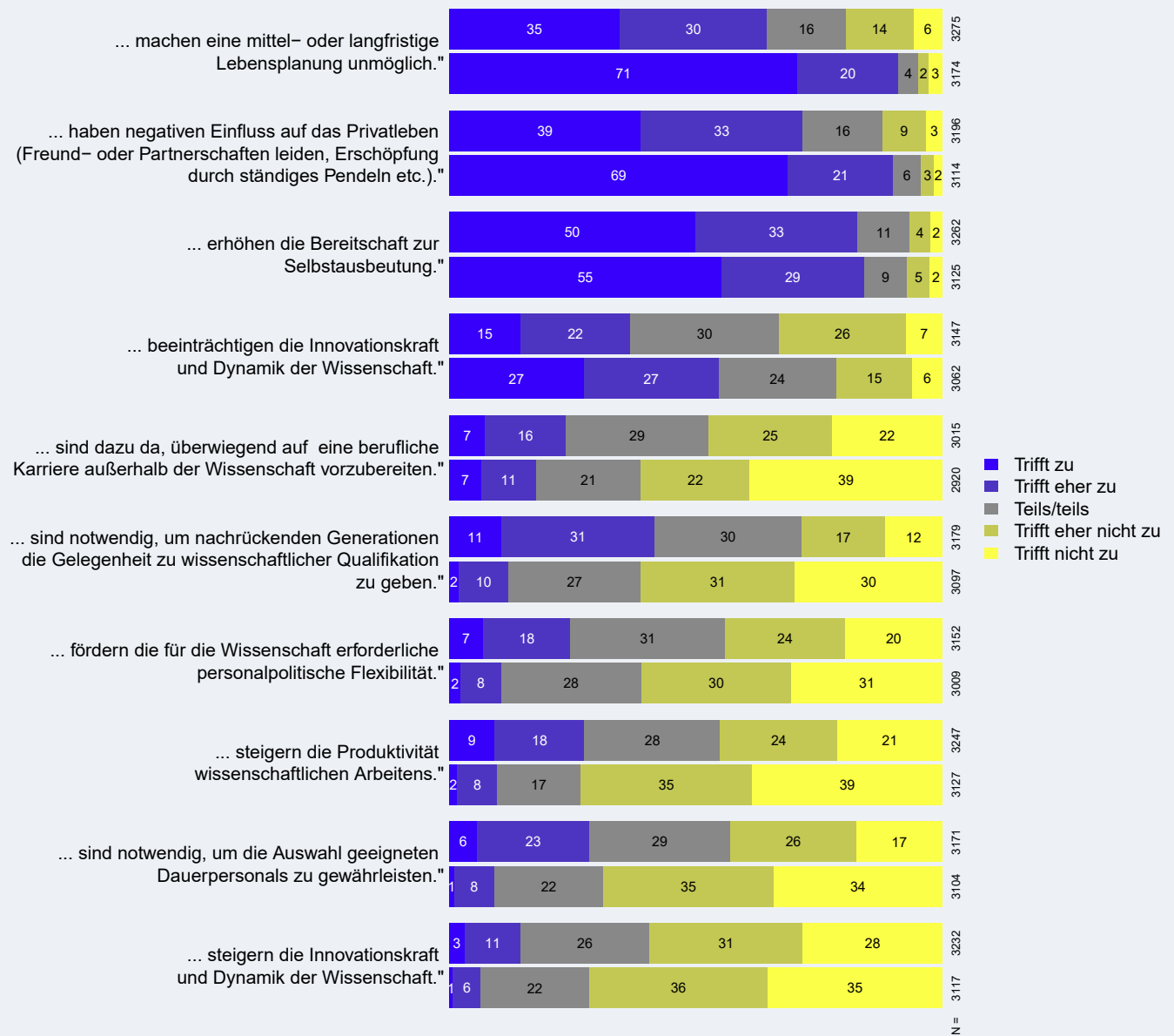


Abb. 10.3 Rechtfertigung und Kritik befristeter Arbeitsverhältnisse vor (jeweils erster Balken) und nach (jeweils zweiter Balken) der Promotion. Die Fragen wurden für die Darstellung nach Häufigkeiten geordnet.

bereiten, wird mehrheitlich abgelehnt (47 zu 23 %). Für Befristungen nach der Promotion werden diese Aussagen sogar durchweg mehrheitlich abgelehnt, die Summen von »trifft eher nicht zu« und »trifft nicht zu« liegen hier bei 71 % (Innovationskraft und Dynamik), 69 % (Personalauswahl), 61 % (Flexibilität) und 61 % (Karrieren jenseits der Wissenschaft).

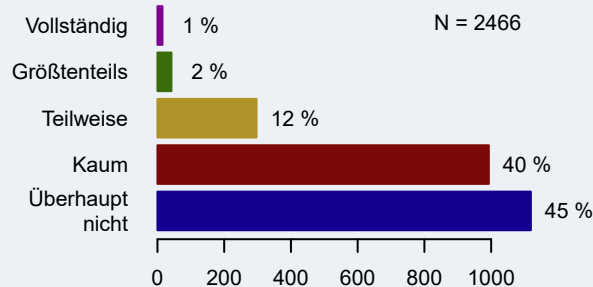
Besonders interessant sind zwei Aussagen, bei denen sich eine eindeutige Tendenz in der Bewertung erst für Beschäftigten nach der Promotion abzeichnet. Während die Aussage, dass Befristungen die Innovationskraft der Wissenschaft *beeinträchtigen*, vor dieser Schwelle nur insgesamt 37 % der Befragten zutreffend scheint (immerhin eine Mehrheit gegenüber den Ablehnungen), sind für die Postdoc-Zeit 54 % dieser Meinung. Und während 42 % Befristungen vor der Promotion für notwendig halten, um nachrückenden Generationen die Gelegenheit zu wissenschaftlicher Qualifizierung zu bieten, bleibt dieses Argument nur für insgesamt 12 % nach der Promotion gültig – 61 % der Befragten lehnen es dann hingegen ab. Auch die nachrückende Generation selbst kann dem Argument, dass für sie Platz gemacht werden müsse, mehrheitlich nichts abgewinnen. So weisen, selbst wenn nur die Promovierenden betrachtet werden, 58 % die Aussage vollständig oder eher zurück, dass Befristungen nach der Promotion notwendig seien, um nachrückenden Generationen die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu geben, während ihr nur 12 % vollständig oder eher beipflichten.

10.2 Einschätzungen des WissZeitVG

Die Ausgangslage für die Einschätzung des WissZeitVG selbst ist damit deutlich. Trotzdem kann überraschen, wie bestimmt auch hier die Antworten ausfallen. Die Novelle von 2016 hat in den Augen der meisten Beteiligten nicht viel bewirkt; die Frage, ob sie für den sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs spürbare Verbesserungen erbracht habe, beantworteten nur 12 % der Befragten mit »teilweise«, 40 % dagegen mit »kaum« und 45 % mit »überhaupt nicht« (**Abb. 10.4**).

Ein größerer Teil der Befragten vermutet, dass erst die wirksame Eingrenzung zulässiger Qualifizierungsziele die Lage real verbessern würde. Insgesamt 49 % würden sich dies von Eingrenzungen im Allgemeinen erhoffen (15 % fest, 34 % tendenziell) (**Abb. 10.5**). Den radikaleren Schritt, nur noch Promotionen als Qualifikationsziel gelten lassen, würden insgesamt 43 % als Verbesserung betrachten. Eine deutlich kleinere Zahl (35 %) erwartet sich dagegen Verbesserungen von der Einschränkung der zulässigen Qualifikationsziele auf Promo-

Stimmen Sie der Aussage zu, dass die Novellierung des WissZeitVG am 23. Mai 2017* dem sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchs spürbare Verbesserungen gebracht hat?



* Irrtümlich hatten wir hier ein Datum angegeben, das sich auf eine vergleichsweise marginale Abänderung des Gesetzes und nicht auf die eigentliche Novellierung aus dem Jahre 2016 bezieht. Aus dem Befragungskontext ging u.E. jedoch klar hervor, dass die Frage auf letztere zielt.

Abb. 10.4 Einschätzungen zur Novellierung des WissZeitVG

Die sog. sachgrundlose Befristung des Personals innerhalb der 6 bzw. 12-Jahresregel ist laut WissZeitVG nur zulässig, "wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt". Welche rechtlichen Änderungen im Umgang mit Qualifikationszielen könnten Ihrer Ansicht nach die Situation des sog. wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern?

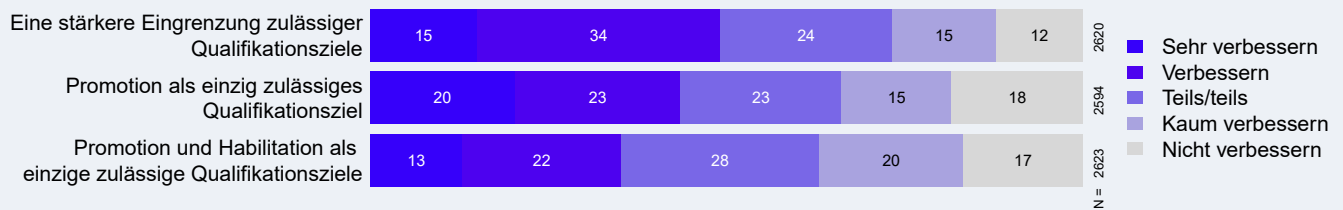


Abb. 10.5 Reformpotentiale bei Qualifikationszielen im WissZeitVG

tion und Habilitation. Die überschaubare Zustimmung ist angesichts der verbreiteten schlechten Erfahrungen mit zu kurz befristeten bzw. überlasteten Promotionsstellen und fragwürdigen Abmachungen zur Habilitation (vgl. Kap. 4 und 8) gut verständlich. Umso größer ist dagegen der Wunsch, nicht weiter an Einzelregelungen zu basteln, sondern das WissZeitVG grundsätzlich zu verändern bzw. abzuschaffen. Alle drei Veränderungsansätze, die den Befragten in diesem Sinn vorgelegt wurden, fanden breite Zustimmung (vgl. Abb. 10.6). Insgesamt 75% von ihnen meinen, dass längere Mindestlaufzeiten für be-

Welche rechtlichen und praktischen Änderungen könnten Ihrer Ansicht nach die Situation des sog. wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern?

Gesamt (jeweils erster Balken); Nur Predocs (zweiter Balken); Nur Postdocs (dritter Balken)

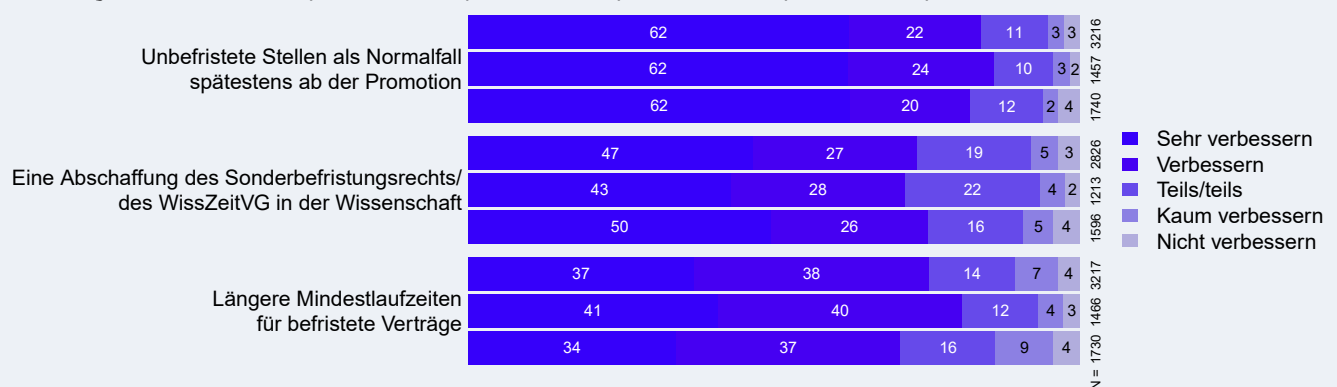


Abb. 10.6 Grundsätzlich mögliche Verbesserungen in der Beschäftigung wissenschaftlichen Personals

fristete Verträge die Lage des sogenannten Nachwuchses verbessern würden (37% wählten sogar »sehr verbessern«). Für insgesamt 74% hätte eine »Abschaffung des Sonder-

befristungsrechts in der Wissenschaft« diesen Effekt, und hier glauben sogar 47%, dass dies die Lage *sehr* verbessern würde. Den höchsten Wert erzielt schließlich der Ansatz, unbefristete Stellen spätestens ab der Promotion zum Normalfall zu machen: Dies würde für insgesamt 84% die Lage verbessern bzw. (wie 62% der Befragten emphatisch meinen) sehr verbessern. Auch hier zeigt sich, dass die vermeintlichen Nutznießer*innen des Fluktuationsargumentes demselben kaum Glauben schenken. So sind 76% der noch nicht Promovierten der Ansicht, dass unbefristete Stellen als Normalfall spätestens ab der Promotion die Situation des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses verbessern würden – und die Unterschiede zu bereits Promovierten sind hier nicht signifikant³². Würde das WissZeitVG von denen evaluiert, die unter ihm arbeiten, wäre das Ergebnis also eindeutig.

32 Ungewichteter Mann-Whitney-Wilcoxon-Test, $W = 1315614$, $p = 0,77$.

SCHLUSSBEMERKUNG



Die hochschulpolitischen Resultate unserer Evaluation liegen auf der Hand: Das WissZeitVG schafft so nachteilige Arbeitsverhältnisse, richtet so große Schäden im Leben wissenschaftlich Beschäftigter an, ist so missbrauchsanfällig bzw. -affin und guter wissenschaftlicher Praxis so abträglich, dass ihm keine Zukunft zu wünschen ist. Die Wissenschaft braucht ebenso wenig wie irgendein anderer Sektor ein Sonderbefristungsrecht, das die Mehrheit ihrer Angehörigen disponibel und abhängig macht.

Wenn das Gesetz folgerichtig aufgehoben wird, ergeben sich finanzielle und organisatorische Folgeprobleme, die unmittelbar positiv gefasst werden können: Die Hochschulen müssen dann endlich anständige Beschäftigungsverhältnisse für ihr gesamtes Personal einrichten, nicht nur für den kleinen Kreis der Professor*innen. Hierfür sind Rahmenbedingungen nötig bzw. zu schaffen, die nicht mehr Thema dieser Evaluation sind. Einige Ansätze liegen jedoch auf der Hand und bilden keineswegs hochschulpolitische Randpositionen:

- Dauerhafte Stellen für die Daueraufgaben von Forschung und Lehre sind schlecht vereinbar mit einem Projektbetrieb, in dem immer wieder neu öffentliche Mittel für die jeweils nächsten drei bis sieben Jahre eingeworben werden müssen (wenngleich es möglich und angebracht ist, auch in projektorientierten Einrichtungen Dauerstellen zu schaffen). Die Aufhebung des WissZeitVG wird deutlich leichter fallen, wenn die prinzipiell wünschenswerte *Rückkehr von der Projekt- zur Grundfinanzierung* vollzogen wird.
- Als ein Hauptfehler des WissZeitVG hat sich die Praxis erwiesen, nichtpromoviertes Personal, Promovierende und Promovierte mit wissenschaftlicher Berufsperspektive unter dem Titel der ›Qualifizierungsbeschäftigung‹ künstlich gleichzustellen. Wenn eine *unbefristete Beschäftigung ab der Promotion* zur Regel wird, kann dagegen die *Promotion als Phase der Qualifizierung und ersten Berufstätigkeit* gestaltet werden, die für wissenschaftlich interessierte Personen attraktiv ist, aber nicht zwingend in die Wissenschaft führt. Hierfür eignen sich etwa strukturierte Promotionsprogramme mit

großzügig bzw. realistisch bemessener Laufzeit, ordentlicher Bezahlung und regulärer Sozialversicherung.

- Die dauerhaft in der Wissenschaft Beschäftigten sollten, wenn man permanente Herabsetzung und feudale Verhältnisse vermeiden will, keiner Professur zu- und untergeordnet sein, sondern eigenständige Institutsstellen haben, sich gleichberechtigt an der akademischen Selbstverwaltung beteiligen können und über Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung verfügen. In der betreffenden Debatte ist mit Bezug auf den anglophonen Raum oft vom *Departmentmodell* die Rede.

Dass eine Aufhebung des WissZeitVG mit diesen und anderen Elementen zukunftsweisender Hochschulpolitik bestens vereinbar wäre, spricht zusätzlich zu den Ergebnissen unserer Studie dafür, hier neue Wege zu gehen bzw. einen unschönen deutschen Sonderweg zu verlassen. Da die Umstellung in jedem Fall Zeit brauchen wird, dürfte zumindest eine Befürchtung der WissZeitVG-Verteidiger haltlos sein: Auch bei der raschestmöglichen Reform wird nicht eine gerade begünstigte Kohorte abrupt Entfristeter das System für Jahre blockieren, vielmehr wird sich schrittweise eine gesunde Alters- und Generationsstruktur in der Wissenschaft herstellen. Die gerade amtierende Bundesregierung hat die Chance, mit der anstehenden Novellierung bzw. Aufhebung des Sonderbefristungsrechts hierfür den Anstoß zu geben.

LITERATUR



- Bahr, Amrei/Eichhorn, Kristin/Kubon, Sebastian (2022): #IchBinHannah. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin: Suhrkamp.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (o. J.): Wissenschaftszeitvertragsgesetz (https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2019): Leistungsbeschreibung »Evaluation der Auswirkungen des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes« (<https://www.evergabe-online.de/tenderdocuments.html;jsessionid=7F05D111AE7AB8CF3870E77249206E0E.app204?o-IResourceListener-documentsTableContainer-documentsTable-tenderDocumentsTable-documentList-6-downloadLink&id=251926>, letzter Zugriff: 08. 06. 2019)
- Bundesrat (2006): BR-Drucksache 673/06
- Bundestag (1984): BT-Drucksache 10/2283
- Bundestag (2006): BT-Drucksache 16/3438
- Bundestag (2015): BT-Drucksache 18/6489
- BuWiN (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Bielefeld: Bertelsmann.
- BuWiN (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- BuWiN (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv.

- Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten (https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190919_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_final.pdf, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- Dieterich, Thomas/Preis, Ulrich (2001): Befristete Arbeitsverhältnisse in Wissenschaft und Forschung. Konzept einer Neuregelung im Hochschulrahmengesetz. Köln.
- Eßbach, Wolfgang (2002): »Heimlich promovieren«. In: Die Tageszeitung (taz), 30. 07. 2002.
- Frohner, Siegfried (1989): »Die Rechtsprechung zur Befristung von Arbeitsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen«. In: Jürgen Lüthje (Hg.): Die Neuregelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Fortbildungsprogramm für die Wissenschaftsverwaltung. Materialien Nr. 39. Essen, S. 25-47.
- Gassmann, Freya/Emrich, Eike (2018): »Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes?« In: Soziologie 47 (1), S. 7-25.
- Gassmann, Freya, unter der Mitwirkung von Jascha Groß u. Cathrin Benkel (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016 (www.gew.de/evaluationwisszeitvg, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- Herbert, Ulrich (2002): »Die Posse. Massenentlassungen werden ausgegeben als Hochschulreform.« In: Süddeutsche Zeitung, 09. 01. 2002.
- Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- Kreckel, Reinhard (2016): »Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich.« In: Beiträge zur Hochschulforschung 38(1-2), S. 12-40.
- Nagel, Bernhard (1989): »Zur tarifrechtlichen und gesetzlichen Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und Forschungseinrichtungen«. In: Lüthje (Hg.): Neuregelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse (a. a. O.), S. 107-134.
- NGAWiss (Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft) (2019): Weshalb wir uns um eine Gefälligkeitsevaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht bewerben. Offener Brief des Netzwerks für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) an die Bundesministerin für Bildung und Forschung Anja Karliczek (<https://mittelbau.net/weshalb-wir-uns-um-eine-gefaelligkeitsevaluation-des-wissenschaftszeitvertragsgesetzes-nicht-bewerben/>, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- Meißner, Markus (2016): Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts. Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht, Bd. 19. Bonn: Deutscher Hochschulverband.

- Plander, Harro (1989): »Funktionelle, rechtliche und soziale Anforderungen zur Gestaltung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen und Forschungseinrichtungen«. In: Lüthje (Hg.): Neuregelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse (a. a. O.), S. 89–105.
- Raab, Thomas (2015): Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes über befristete Verträge in der Wissenschaft. *Wissenschaftsrecht – Zeitschrift für deutsches und europäisches Wissenschaftsrecht*, Beiheft 23. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schneijderberg, Christian/Götze, Nikolai (2020): Organisierte, metrifizierte und exzellente Wissenschaftler*innen. Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten von 1992 über 2007 bis 2018. INCHER Working Paper 13 (<https://www.uni-kassel.de/forschung/incher/publikationen/incher-working-papers/no-13-c-schneijderberg-n-goetze-2020-organisierte-metrifizierte-und-exzellente-wissenschaftlerinnen>, letzter Zugriff: 13. 04. 2022)
- Steinberger, Martin/Armin von Weschpfennig (2016): »Neues zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Novellierung und flankierendes Landesrecht«. In: *WissR* 49, S. 217–256.
- Wissenschaftsrat (1982): Stellungnahme zur Problematik befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeitern. Berlin.

Zitierte Urteile

- BAG, Beschluss v. 12. 10. 1960 – Az.: GS 1/59.
- BAG, Urteil v. 01. 06. 2011 – 7 AZR 827/09.
- BAG, Urteil v. 29. 04. 2015 – 7 AZR 519/13.
- BAG, Urteil v. 23. 11. 2017 – 6 AZR 33/17.
- BVerfGE, Beschluss v. 24. 04. 1996 – 94, 268.
- LAG Köln (5. Kammer), Urteil v. 07. 10. 2020 – 5 Sa 451/20.