Bericht

Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Berlin und Hannover, 17. Mai 2022

Auftraggeber
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Kapelle-Ufer 1
10117 Berlin

Autoren
Dr. Jörn Sommer
Dr. Georg Jongmanns
Astrid Book
Dr. Christian Rennert

INTERVAL GmbH
Brunnenstraße 181
10119 Berlin
www.interval-berlin.de

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE)
Goseriede 13A
30159 Hannover
https://his-he.de

Projektmitarbeit
Franziska Bittl, Lisa-Marie Bröker, Çagla Coşkun, Dr. Thomas Gericke, Dr. Daniela Kroos, Caroline Schnelle, Dustin Schnepp, Lea Rabe

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung ..... **IX**

1 Auftrag **1**

2 Hintergrund und Untersuchungsgegenstand **2**

2.1 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz 2

2.2 Untersuchungsansatz 7

2.3 Datengrundlage der Studie 8

3 Das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen **15**

4 Rechtsprechung und Regelungen auf Landes- oder Einrichtungsebene zum WissZeitVG **27**

4.1 Rechtsprechung zum novellierten WissZeitVG 27

4.2 Regelungen auf Landesebene 28

4.3 Regelungen auf Einrichtungsebene 36

5 Befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverläufe **43**

5.1 Struktur der Vertragsfälle an den Einrichtungen 44

5.2 Das erhobene wissenschaftliche Personal 47

5.3 Gesetzliche Möglichkeiten der Befristung 54

5.4 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge 61

5.5 Befristete Arbeitsverträge vor und nach der Gesetzesnovelle 70

5.6 Exkurs: Befristete Arbeitsverträge an den nordrhein-westfälischen Hochschulen 74

5.7 Beschäftigungsverläufe 79

6 Beschäftigungs- und Qualifizierungsverläufe nach Angaben der Beschäftigten **94**

6.1 Befristungsrahmen 94

6.2 Arbeiten am Qualifizierungsvorhaben vor dem aktuellen Arbeitsvertrag 95

6.3 Perspektiven der Beschäftigten auf ihre weitere Beschäftigung 97

7 Ziele und Vertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristungen **101**

7.1 Qualifizierungsziele in der Qualifizierungsbefristung aus der Perspektive der Personalverwaltungen 101

7.2 Qualifizierungsziele aus der Perspektive der Beschäftigten 102

7.3 Angemessenheit der Laufzeiten 106

8 Beschäftigung im Kontext von Drittmitteln **117**

8.1 Aufeinandertreffen von Qualifizierungsvorhaben und Drittmittelfinanzierung 117

8.2 Entsprechung von Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen 121

9 Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens **129**

9.1 Die familienpolitische Komponente 130

9.2 Die inklusionspolitische Komponente 133

9.3 Die Regelung im Kontext der COVID-19-Pandemie 137
10 Vertragsverlängerungen und Regelungen zu Anrechnungen 139
10.1 Vertragsverlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG 139
10.2 Anrechnungen auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 (1) (3) (5) WissZeitVG 140
11 Studienbegleitende Beschäftigung 143
12 Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG 153
13 Fazit 158
13.1 Empirische Befunde zu den Auswirkungen der Novelle 158
13.2 Empirische Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden und Besonderheiten der Medizin 161
13.3 Diskussion 162
14 Literaturverzeichnis 168
15 Anhang A, Tabellen und vertiefende statistische Ausführungen 172
15.1 Vertiefung zu Kapitel 3 172
15.2 Vertiefung zu Kapitel 4 174
15.3 Vertiefung zu Kapitel 6 176
15.4 Vertiefung zu Kapitel 7 177
15.5 Vertiefung zu Kapitel 8 178
15.6 Vertiefung zu Kapitel 11 179
15.7 Vertiefung zu Kapitel 12 179
16 Anhang B, Erhebungsinstrumente 181
16.1 Fragebogen für Personalverwaltungen (nicht-medizinischer Bereich) 181
16.2 Fragebogen für Personalverwaltungen (medizinische Fakultäten) 195
16.3 Fragebogen für Personalverwaltungen (Universitätsklinika) 196
16.4 Fragebogen für Beschäftigte 196
16.5 Datensätze für die Erhebung der Vertragsdaten 212
16.6 Schlüsseltabellen für die Erhebung der Vertragsdaten 218

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Entwicklung des hauptberuflichen Personals auf Zeit/auf Dauer (ohne Professorinnen und Professoren) von 2000 bis 2020 17

Abbildung 2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit in den Fächergruppen (Universitäten und HAW 2020) 19

Abbildung 3 Alter des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) an Universitäten und HAW im Jahr 2020 20

Abbildung 4 Altersstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals im Jahr 2020 21

Abbildung 5 Alter und Promotionsstatus des hauptberuflichen Personals auf Zeit (ohne Professorinnen und Professoren) an Universitäten im Jahr 2020 23

Abbildung 6 Entwicklung der Wissenschaftlichen Hilfskräfte 24

Abbildung 7 Haushalts- und Drittmittelfinanzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2000 bis 2020) 25

Abbildung 8 Finanzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit (2018 bis 2020) 26

Abbildung 9 Aktivitäten der Länder zu Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 35

Abbildung 10 Entwickelte Leitlinien der Einrichtungen 36

Abbildung 11 Regelungen zu Mindestlaufzeiten 38

Abbildung 12 Fächerprofile der Universitäten (Stichtag 01.12.2020) 46

Abbildung 13 Erhobene Vertragsfälle nach Beginn der Vertragslaufzeit (Fallzahl je Jahr) 47

Abbildung 14 Alter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag 01.12.2020) 48

Abbildung 15 Überwiegende Finanzierung der Beschäftigungsverläufe 51

Abbildung 16 Befristungsgründe an Universitäten je Fächergruppe (Stichtag 01.12.2020) 57

Abbildung 17 Vertragslaufzeiten im Vergleich der Einrichtungstypen (Stichtag) 63

Abbildung 18 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den Universitäten 65

Abbildung 19 Entwicklung der Vertragslaufzeiten im medizinischen Bereich 66

Abbildung 20 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den AuF 67

Abbildung 21 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den HAW 69

Abbildung 22 Erhobene Vertragsfälle der Jahre 2015 und 2017 71

Abbildung 23 Vertragslaufzeiten in den Jahren 2015 und 2017 72

Abbildung 24 Erst- und Folgeverträge der Jahre 2015 und 2017 73

Abbildung 25 Vertragslaufzeiten an den nordrhein-westfälischen Universitäten 76

Abbildung 26 Vertragslaufzeiten an den nordrhein-westfälischen HAW 77

Abbildung 27 Laufzeiten und Finanzierungsanteile (2015 bis 2020 kumuliert) 78

Abbildung 28 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den Universitäten 81

Abbildung 29 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den Universitäten 82
Abbildung 30 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an Universitäten 83
Abbildung 31 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf im medizinischen Bereich 84
Abbildung 32 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) im Med. Bereich 85
Abbildung 33 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung im med. Bereich 86
Abbildung 34 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den AuF 88
Abbildung 35 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den AuF 89
Abbildung 36 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an den AuF 90
Abbildung 37 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den HAW 91
Abbildung 38 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den HAW 91
Abbildung 39 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an den HAW 92
Abbildung 40 Perspektiven auf weitere Beschäftigung in akademischer Forschung bzw. Lehre 98
Abbildung 41 Prüfung von Zielen, ob nach § 2 (1) WissZeitVG befristet werden kann 101
Abbildung 42 Aktuelles Ziel als sinnvoller Baustein 106
Abbildung 43 Prüfung von Laufzeiten zu Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG 107
Abbildung 44 Bewertung zu unbestimmten Begriffen Qualifizierung und angemessene Laufzeit 108
Abbildung 45 berichtete Laufzeiten aktueller Verträge nach Qualifizierungsziel 110
Abbildung 46 berichtete Laufzeiten spezieller Qualifizierungsziele im Vergleich Prä- und Postdocs 111
Abbildung 47 berichtete Laufzeiten je nach Vorarbeit am Qualifizierungsziel 111
Abbildung 48 Einschätzung zur Angemessenheit der Vertragslaufzeit 112
Abbildung 49 Einschätzung zur Angemessenheit differenziert nach Vertragslaufzeit (Promovierende gesamt) 112
Abbildung 50 Einschätzung zur Angemessenheit differenziert nach Vertragslaufzeit (Promovierende ohne Vorarbeit am Qualifizierungsziel bei Beginn der Beschäftigung) 113
Abbildung 51 Einschätzung zur Angemessenheit nach Vertragslaufzeit, Habilitierende 114
Abbildung 52 Wie häufig wählen Personalverwaltungen Qualifizierungsbefristung, wenn auch Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG möglich ist? 117
Abbildung 53 Prüfung von Kriterien bei Drittmittelbefristungen 121
Abbildung 54 Übereinstimmung von Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen 122
Abbildung 55 Bewertung der Übereinstimmungsregelung von Vertrags- und Projektlaufzeiten 123
Abbildung 56 Gründe für die Bewertung der Übereinstimmungsregelung 123

Abbildung 57 Laufzeiten der Projekte und Arbeitsverträge im Jahr 2019/20 an Universitäten 125
Abbildung 58 Laufzeiten der Projekte und Arbeitsverträge im Jahr 2019/20 126
Abbildung 59 Prüfprozess für die inklusionspolitische Komponente 133
Abbildung 60 Bewertung der inklusionspolitischen Komponente 134
Abbildung 61 Gründe für die Bewertung der inklusionspolitischen Komponente 135
Abbildung 62 Prüfprozess für Anrechnungen von Beschäftigungszeiten 141
Abbildung 63 Gründe für die Bewertung der Regeln zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten 142
Abbildung 64 Bewertung der Regelung zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten 142
Abbildung 65 Prüfprozess für die studienbegleitende Beschäftigung 144
Abbildung 66 Bewertung der Neuregelung zur Befristung studienbegleitender Beschäftigungen 145
Abbildung 67 Gründe für die Bewertung der Regeln zur studienbegleitenden Beschäftigung 146
Abbildung 68 Vertragslaufzeiten der studienbegleitenden Beschäftigung 149
Abbildung 69 Stundenumfang der studienbegleitenden Beschäftigung 149
Abbildung 70 Beschäftigungsdauer als SHK und WHK (auch über das Studium hinaus) 151
Abbildung 71 Beschäftigungsdauer und letztes Jahr der Tätigkeit als Hilfskraft 152
Abbildung 72 Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals 154
Abbildung 73 Bewertung der Regelung zur Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals 155
Abbildung 74 Gründe für die Bewertung der Regelung zur Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals 155

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Datensätze der Vertragsdatenerhebung 11
Tabelle 2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AuF 16
Tabelle 3 Befristung der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2020 19
Tabelle 4 Datensätze und Vertragsfälle 43
Tabelle 5 Promotionsstatus und -alter des erhobenen Personals (Stichtag 01.12.2020) 49
Tabelle 6 Promotionsstatus und Dauer der Zugehörigkeit 50
Tabelle 7 Befristungsgrundlagen und Verlängerungsoptionen (Stichtag 01.12.2020) 55
Tabelle 8 Befristungsgründe je Altersstufe (Stichtag 01.12.2020) 58
Tabelle 9 Laufzeiten an den Universitäten, Geschlecht und Promotionsstatus 65
Tabelle 10 Laufzeiten im medizinischen Bereich, Geschlecht und Promotionsstatus 66

Tabelle 11 Laufzeiten an den AuF, Geschlecht und Promotionsstatus 68
Tabelle 12 Laufzeiten an den HAW, Geschlecht und Promotionsstatus 69
Tabelle 13 Verteilung von Qualifizierungszielen nach Gruppen 104
Tabelle 14 Beziehung aktueller und langfristiger Qualifizierungszielen 105
Tabelle 15 Rechtsrahmen der Beschäftigung im Drittmittelkontext nach Art der Einrichtungen 119
Tabelle 16 Rahmenbedingungen der Qualifizierung je nach Drittmittelkontext 120
Tabelle 17 Fallzahlen und Geschlecht in der studienbegleitenden Beschäftigung 147
Tabelle 18 Vertragsfälle der SHK und WHK an Hochschulen: Fächer- und Personalgruppen 147
Tabelle 19 Rücklauf Befragung Personalverwaltungen nach Art der Einrichtung 172
Tabelle 20 Rücklauf Befragung Beschäftigte nach Strukturmerkmalen 172
Tabelle 21 Entwickelte Leitlinien der Einrichtungen, differenziert nach Art der Einrichtung 174
Tabelle 22 Regelungen zu Laufzeiten, differenziert nach Art der Einrichtung[1] 175
Tabelle 23 Ziele hinsichtlich des Verhältnisses von dauerhafter und befristeter Beschäftigung, differenziert nach Art der Einrichtung 175
Tabelle 24 Angaben der Beschäftigten zu der Frage, ob sie eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und/oder Lehre anstreben, differenziert nach Einrichtungsart 176
Tabelle 25 Gründe für eine Beschäftigung in oder außerhalb der Wissenschaft, differenziert nach Geschlecht 176
Tabelle 26 Bewertungen und Unsicherheit bzgl. der unbestimmten Rechtsbegriffe Qualifizierung“ und „angemessene Dauer“, differenziert nach Art der Einrichtung 177
Tabelle 27 Mittlere berichtete Vertragslaufzeit in Monaten nach Fachgruppen und Qualifizierungsziel 177
Tabelle 28 Mittlere berichtete Vertragslaufzeiten in Monaten nach Einrichtung und Qualifizierungsziel 178
Tabelle 29 Nutzung von Befristungen nach § 2 (1) oder § 2 (2) WissZeitVG, wenn beides möglich ist, differenziert nach Art der Einrichtung 178
Tabelle 30 Verteilung der Einrichtungen bezüglich der Größenklassen zur studienbegleitenden Beschäftigung differenziert nach Rechtsgrundlagen 179
Tabelle 31 Folgen der Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG nach Art der Einrichtung 179
Tabelle 32 Rechtsgrundlagen des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals, differenziert nach Einrichtungsart 180
Tabelle 33 Merkmale von Datensatz 1 213
Tabelle 34 Merkmale von Datensatz 2 214
Tabelle 35 Merkmale von Datensatz 3 216

Tabelle 36 Merkmale von Datensatz 4 217
Tabelle 37 Schlüsseltabelle Fächergruppen (gemäß Hochschulpersonalstatistik) 218
Tabelle 38 Schlüsseltabelle Lehr- und Forschungsbereiche (gemäß Hochschulpersonalstatistik) 219
Tabelle 39 Schlüsseltabelle Personalgruppen (Amts- und Dienstbezeichnung gemäß Hochschulpersonalstatistik) 222
Tabelle 40 Schlüsseltabelle Rechtsgrundlage der Befristung 224
Tabelle 41 Schlüsseltabelle Studienabschluss (Höchster Studienabschluss gemäß Hochschulpersonalstatistik) 225
Tabelle 42 Schlüsseltabelle Finanzierungsquelle (Art der Finanzierung gemäß Hochschulpersonalstatistik) 225

Verzeichnis der Textboxen

Textbox 1 Leitfragen der Leistungsbeschreibung 7
Textbox 2 Die Befristungsquote aus der Perspektive der Beschäftigten 22
Textbox 3 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer Universität 39
Textbox 4 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer AuF 41
Textbox 5 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Postdocs) an einer Universität 51
Textbox 6 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Postdocs) an einer AuF 53
Textbox 7 Fallstudie zur Drittmittelbefristung an einer Universität 59
Textbox 8 Statistische Zusammenhänge zu Einflussfaktoren der Personalverwaltungen auf die durchschnittliche Laufzeit der Verträge 73
Textbox 9 Fallstudie zur Forschung während der fachärztlichen Weiterbildung 86
Textbox 10 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer HAW 92
Textbox 11 Hinweis zu Abweichungen der Vertragslaufzeiten nach Ergebnissen der Vertragsdatenanalyse und Angaben der Beschäftigten 110
Textbox 12 Fallstudie zur Beschäftigung in Drittmittelprojekten an einer HAW 127
Textbox 13 Fallstudie zur familienpolitischen Komponente an einer Universität 132
Textbox 14 Fallstudie zur inklusionspolitischen Komponente 136
Textbox 15 Fallstudie zum wissenschaftsunterstützenden Personal an einer AuF 156

Abkürzungsverzeichnis

ÄArbVrtG	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung
AuF	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
GG	Grundgesetz
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HRG	Hochschulrahmengesetz
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz bzw. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft

Zusammenfassung

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bildet seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2007 die Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Evaluation im Jahr 2011 zeigte, dass der Anteil an kurzzeitig befristeten Beschäftigungen ein nicht mehr zu vertretendes Maß erreicht hatte. Im Jahr 2016 wurde das WissZeitVG insbesondere mit dem Ziel novelliert, unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die INTERVAL GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) mit der in § 8 WissZeitVG gesetzlich vorgesehenen Evaluation der Auswirkungen des novellierten WissZeitVG beauftragt, die eine Laufzeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Mai 2022 hatte.

Das WissZeitVG fungiert als Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft. Es fußt dabei auf zwei wesentlichen Säulen:

1. Es besteht die Möglichkeit einer sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG. Eine nach Qualifikationsphasen gestaffelte Höchstbefristungsgrenze beschränkt die Gesamtdauer dieser befristeten Beschäftigung.
2. Die Befristungsmöglichkeit in drittmittelfinanzierten Projekten wird gesondert in § 2 (2) WissZeitVG geregelt. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann abgeschlossen werden, sofern die Drittmittel für einen bestimmten Zweck und eine bestimmte Dauer gewährt werden, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend über diese Mittel finanziert wird und die Beschäftigung überwiegend dem Zweck entspricht.

Mit der Novelle im Jahr 2016 wurden insbesondere die folgenden neuen Regelungen eingeführt bzw. Änderungen vorgenommen:

- In der Qualifizierungsbefristung ist die Dauer der Befristung nun so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Den Begriff der Angemessenheit lässt der Gesetzgeber bewusst offen, um einschränkende Vorgaben zu Stand, Ziel und Prozess der konkreten Qualifizierung zu vermeiden. Bei der Bestimmung der angestrebten Qualifizierung und bei der Festlegung der Vertragslaufzeit stehen die Wissenschaftseinrichtungen als Arbeitgeber in der Verantwortung.
- Die Drittmittelbefristung wurde dahingehend geändert, dass die Befristungsdauer dem Bewilligungszeitraum von Drittmittelprojekten entsprechen soll. Seit 2007 war es möglich, auch das wissenschaftsunterstützende Personal in Drittmittelprojekten befristet zu beschäftigen. Diese Möglichkeit besteht seit der Novelle des WissZeitVG nicht mehr.
- Die inklusionspolitische Komponente wurde neu in das WissZeitVG eingeführt. Sie erweitert ebenso wie die familienpolitische Komponente den Höchstbefristungsrahmen der Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG.
- Für die studienbegleitende Beschäftigung wurde mit § 6 WissZeitVG eine eigene Rechtsgrundlage geschaffen, die Höchstbefristungsdauer für nach § 6 befristete Verträge beläuft sich auf sechs Jahre. Diese Beschäftigungszeiten werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 (1) WissZeitVG angerechnet.

Die Evaluation kombiniert **sechs Untersuchungsmodule**, die sich hinsichtlich der Datenquellen und Methoden der empirischen Sozialforschung unterscheiden: 1. halbstandardisierte Befragungen der Personalverwaltungen an Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuF) und Universitätskliniken, 2. Analysen von Daten befristeter Arbeitsverträge aus ausgewählten Einrichtungen, 3. halbstandardisierte Befragungen von Beschäftigten der gleichen Einrichtungen, 4. leitfadengestützte Interviews mit mehreren Akteursgruppen für Fallstudien an einem Teil der ausgewählten Einrichtungen, 5. Experteninterviews und Literaturanalyse sowie 6. Analysen von Sekundärdaten und übernommenen Primärdaten einer parallelen Evaluation.

Die **Hochschulpersonalstatistik** gibt Auskunft darüber, in welchem Maße das wissenschaftliche Personal befristet beschäftigt ist. Die Zahlen variieren, je nachdem, welche Personalgruppen in die Betrachtung einbezogen werden: Legt man das hauptberufliche wissenschaftliche Personal der Hochschulen insgesamt zugrunde (einschließlich Professorinnen und Professoren), betrug im Jahr 2020 die Befristungsquote 67 Prozent; bei den Habilitierten und Promovierten waren im Jahr 2020 an den Universitäten 50 Prozent und an den HAW 12 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals befristet beschäftigt. Bei den Nicht-Promovierten waren an Universitäten 93 Prozent und an den HAW 63 Prozent befristet beschäftigt. Das hauptberufliche **wissenschaftliche Personal** an den Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) war in den Jahren 2010 bis 2013 zu 83 Prozent befristet beschäftigt. Seitdem ist die Befristungsquote auf 81 Prozent gesunken. Betrachtet man nur die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lag die Befristungsquote im Jahr 2020 bei 84 Prozent an den Universitäten und bei 76 Prozent an den HAW. Die nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu 93 Prozent befristet beschäftigt. Die Gruppe der Promovierten (einschl. Habilitierte) erreicht eine Befristungsquote von 63 Prozent. Bei der überwiegenden Mehrheit des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals handelt es sich um Beschäftigte, die noch nicht promoviert sind. Die stärksten Altersjahrgänge sind zwischen 28 und 30 Jahren alt. Bei den 42- bis 43-Jährigen liegen die Anteile befristet und unbefristet Beschäftigter bei jeweils ca. 50 Prozent. An den AuF betrug die Befristungsquote bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Jahr 2020 65 Prozent.

Für die Untersuchung der Umsetzungspraxis wurden seitens der Evaluation **Regelungen der Länder, der Einrichtungen und die Rechtsprechung** betrachtet. Zum novellierten WissZeitVG liegen nur wenige arbeitsgerichtliche Urteile vor, die im Wesentlichen die Auslegung und Anwendung des WissZeitVG in Einzelfragen präzisieren und konturieren. Darüber hinaus hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Regelung nach § 2 (3) WissZeitVG, wonach Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der Arbeitszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind, unionsrechtskonform ist. Die Novelle des WissZeitVG steht in einem breiten Kontext von Bestimmungen und Aktivitäten auf Landesebene. Insofern lassen sich Veränderungen der Befristungspraxis nicht allein auf das WissZeitVG zurückführen. Um Kurzbefristungen zu reduzieren, sehen die Regelungen von knapp der Hälfte der Länder eine grundsätzliche Mindestlaufzeit von einem Jahr für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Regelungen über eine dreijährige Mindestlaufzeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Promotion anstreben, liegen ebenfalls

in knapp der Hälfte der Bundesländer vor. In wenigen Bundesländern ist zusätzlich eine dreijährige Mindestlaufzeit für Postdocs vorgesehen. Rund drei Viertel der Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben die gesetzlichen Bestimmungen zur befristeten Beschäftigung wissenschaftlichen Personals durch zusätzliche eigene Leitlinien ergänzt und ausgestaltet. Dies betrifft insbesondere den Orientierungsrahmen zu den Laufzeiten nach § 2 (1) WissZeitVG befristeter Verträge (seltener sind verbindliche Mindestlaufzeiten vorgegeben). Für Nichtpromovierte sind solche Regelungen häufiger als für Postdocs.

Aus den erhobenen Daten der befristeten Arbeitsverträge geht hervor, welche **Befristungsgrundlagen und Verlängerungsoptionen** genutzt werden. Demnach ist das Befristungsgeschehen maßgeblich durch die Qualifizierungsbefristung geprägt. An den Universitäten werden 65 Prozent und an den AuF 82 Prozent der befristeten Arbeitsverträge auf dieser Grundlage abgeschlossen. An den HAW ist die Qualifizierungsbefristung nicht dominant und wird annähernd gleichhäufig wie die Drittmittelbefristung genutzt (jeweils rund 40 Prozent der Arbeitsverträge). Die Drittmittelbefristung wird an den Universitäten für 23 Prozent der Arbeitsverträge genutzt, mit steigender Tendenz. Bei der ersten Evaluation des WissZeitVG (2011) lag der Wert bei 8 %. Die AuF schließen weniger als zehn Prozent der befristeten Arbeitsverträge auf Grundlage der Drittmittelbefristung ab. Je älter die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, umso wichtiger wird die Drittmittelbefristung.

Die rückwirkend erhobenen Vertragsdaten der am 01. Dezember 2020 befristet Beschäftigten zeigen, dass sich die **Vertragslaufzeiten** nach der Gesetzesnovelle erkennbar verlängert haben. An den Universitäten hatten im Jahr 2015 die befristeten Arbeitsverträge der hier betrachteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine mittlere Laufzeit von rund 15 Monaten (nicht promoviert) bzw. 17 Monaten (promoviert). Nach einem Höchstwert im Jahr 2017 (21 bis 22 Monate) lagen diese Mittelwerte im Jahr 2019 bei 20 Monaten. Maßgeblich für diese Entwicklung waren die Verträge mit dreijähriger Laufzeit, deren Zunahme insbesondere bei den Erstverträgen zu beobachten war. Während sich die Werte in den Jahren 2018 und 2019 stabilisiert hatten, sind sie im Jahr 2020 im Mittel um 2,7 Monate gesunken. Der Rückgang könnte im Zusammenhang mit der Pandemie stehen.

Vergleichbare Entwicklungen konnten auch bei den anderen Einrichtungen beobachtet werden, wobei das Niveau der mittleren Laufzeiten – über den gesamten Betrachtungszeitraum gerechnet – an den AuF und im medizinischen Bereich tendenziell höher und an den HAW tendenziell niedriger lag als an den Universitäten. An den AuF betrugen die mittleren Laufzeiten in den Jahren 2018 und 2019 bei den nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 21 Monate bzw. 22 Monate bei den Promovierten. Im medizinischen Bereich hatten die nichtpromovierten wissenschaftlichen und ärztlichen Beschäftigten ebenfalls eine mittlere Vertragslaufzeit von 21 Monaten, die Promovierten erreichten 25 Monate. An den HAW liefen die befristeten Arbeitsverträge der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2018 und 2019 im Mittel 20 bis 22 Monate, im Jahr 2020 waren es 3,5 Monate weniger als im Vorjahr; die Werte der Promovierten sind aufgrund der geringen Fallzahl nicht aussagekräftig. Die AuF und der medizinische Bereich verzeichneten im Pandemie-Jahr einen Rückgang der mittleren Laufzeiten um 2 bis 2,5 Monate.

Die **Kurzbefristungen** stehen aufgrund der Ziele, die mit der Gesetzesnovelle verfolgt werden, besonders im Fokus. Im Vergleich zur ersten Evaluation des WissZeitVG ist der Anteil der Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr spürbar zurückgegangen. Legt man die Verträge zugrunde, deren Laufzeit in einem Kalenderjahr beginnt, wurde damals ein Anteil in einer Größenordnung von 50 % mit einer solch kurzen Laufzeit festgestellt. Im Rahmen der aktuellen Evaluation konnte dieser Wert für die Arbeitsverträge aus der Zeit *vor* der Gesetzesnovelle bestätigt werden. In den Jahren 2018 und 2019 lag der **Sockel von Laufzeiten kürzer als ein Jahr** klar darunter. Bei den Universitäten und HAW hat er die Größenordnung von einem Drittel, bei den AuF und im medizinischen Bereich ist es ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge.

Zu den **Beschäftigungsverläufen an den Universitäten** wurde auf Grundlage der Vertragsdaten Folgendes ermittelt: 43 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Beschäftigung an der jeweiligen Einrichtung in den letzten beiden Jahren begonnen, 15 Prozent waren länger als sechs Jahre beschäftigt. Bei einem kleinen Teil der Beschäftigten an den Universitäten häufen sich überproportional viele Kurzfristverträge (berücksichtigt sind hierbei Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr). Auf zehn Prozent der Beschäftigten entfallen 47 Prozent der Kurzfristverträge. 45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten indes bis zum Stichtag keinen Kurzfristvertrag. Dies bedeutet zum einen, dass kurz laufende Arbeitsverträge nicht vor allem für Zwischenfinanzierungen oder dergleichen genutzt werden. Das Ergebnis bedeutet jedoch zum anderen auch, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigungsverläufe von vermehrt aufeinanderfolgenden Kurzbefristungen gekennzeichnet ist. Betrachtet man die ersten drei Jahre der Beschäftigungsverläufe, ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zunächst eine dreijährige Laufzeit erhalten haben, bis zum Jahr 2017 auf 62 Prozent gestiegen und anschließend auf 52 Prozent im Jahr 2019 und auf 40 Prozent im Jahr 2020 gesunken. Lässt man das Jahr des ersten Vertrags außer Acht, haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittel 1,8 Arbeitsverträge abgeschlossen, um eine Beschäftigungsdauer von mindestens 36 Monaten zu erreichen.

Beschäftigungsverläufe an den anderen Einrichtungen gleichen teils denen an Universitäten, teils haben sie andere Muster. Im **medizinischen Bereich** verbleibt das befristete Personal im Vergleich zu den Universitäten länger an der jeweiligen Einrichtung (über sechs Jahre: 24 Prozent). Im medizinischen Bereich haben insbesondere die zweijährigen Laufzeiten eine große Bedeutung. Bis zu zwei Drittel der wissenschaftlich Mitarbeitenden decken mit nur einem Arbeitsvertrag mindestens die ersten 24 Monate des Beschäftigungsverlaufs ab.

An den **AuF** hat ein höherer Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Zugehörigkeit von drei bis sechs Jahren als an den Universitäten (48 Prozent im Vergleich zu 42 Prozent). Die ungleiche Verteilung der Kurzbefristungen auf die Beschäftigten lässt sich auch an den AuF beobachten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind jedoch in einem geringen Maße von Kurzbefristungen betroffen als an Universitäten. 31 Prozent der insgesamt erfassten Arbeitsverträge haben eine Laufzeit von kürzer als einem Jahr bzw. 46 Prozent bis einschließlich ein Jahr, von denen 50 Prozent auf ein Zehntel der Beschäftigten entfällt. Der Anteil der mindestens dreijährigen Laufzeiten zu Beschäftigungsbeginn ist an

den AuF von einem Höchstwert im Jahr 2018 (46 Prozent dieser Jahrgangskohorte) bis zum Jahr 2020 wieder gesunken (auf 40 Prozent); dabei bleiben mögliche Auswirkungen der exzeptionellen Bedingungen dieses Jahres zu beachten.

An den **HAW** ist der personelle Wechsel am schnellsten. Die Hälfte der Beschäftigten hat in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums den ersten Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter unterschrieben; nur etwas weniger als zehn Prozent waren zum Stichtag der Erhebung länger als sechs Jahre an der HAW beschäftigt. Der Einstieg mit einem Dreijahresvertrag ist an HAW seltener als an anderen Einrichtungen, der Anteil ist ebenfalls seit dem Höhepunkt 2017 bis 2020 von 54 auf 22 Prozent gesunken.

Während die Vertragsdatenanalyse nur die Beschäftigungsverläufe an der aktuellen Einrichtung berücksichtigen konnte, liefert die Befragung der Beschäftigten **ergänzende Kontextinformationen** sowohl in Bezug auf die bisherigen **Beschäftigungs- und Qualifizierungsverläufe** als auch in Hinblick auf die **angestrebte Beschäftigung**. Dass nicht alle Beschäftigten sich mit den für eine Gesetzesevaluation relevanten rechtlichen Details ihrer Beschäftigung auskennen, muss berücksichtigt werden; teils fehlen Angaben oder sind inkonsistent. Obgleich z. B. der Befristungsrahmen großen Einfluss auf die Beschäftigungsperspektiven hat, wissen rund 19 Prozent der Beschäftigten nicht, ob dieser schon ausgeschöpft ist, bei Vertragsende ausgeschöpft sein wird oder ob keines von beidem gilt.

Vorqualifizierungen bzw. Arbeiten am Qualifizierungsvorhaben vor dem aktuellen Arbeitsvertrag sind für die Frage, ob Vertragslaufzeiten der Qualifizierung im Einzelfall angemessen sind, mit zu berücksichtigen. Die Beschäftigtenbefragung liefert hierzu Daten über Zeiten vor dem aktuellen Vertrag. 51 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG Beschäftigten haben aktuell den ersten Arbeitsvertrag, mit dem sie ihr gegenwärtiges Qualifizierungsziel verfolgen. Bei den vorangehenden Verträgen starteten die Arbeiten an diesem Qualifizierungsziel im Median gut drei Jahre (40 Monate) vor dem aktuellen Vertrag. Bei 28 Prozent der Befragten bestand keine durchgehende Beschäftigung. Ca. 72 Prozent der Befragten mit einer Unterbrechung haben währenddessen an ihrem Qualifizierungsvorhaben weitergearbeitet.

Hinsichtlich der **gewünschten Beschäftigungsperspektiven** zeigt die Befragung, dass 74 Prozent der Promovierten mittelfristig eine Beschäftigung in der Wissenschaft anstreben. Bei den Nichtpromovierten sind es rund 40 Prozent. Für eine Beschäftigung in der Wissenschaft sprechen eher die intrinsische Motivation oder Gestaltungsfreiheiten, weniger die Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wer in der Wissenschaft bleiben will, schaut eher kritisch auf den Qualifizierungsprozess. Der Wunsch nach Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft lässt positiver darauf blicken.

Die Befragung der Personalverwaltungen zeigt umfangreiche **Prüfroutinen zu Qualifizierungszielen und Laufzeiten bei der Qualifizierungsbefristung**. Bis auf wenige Ausnahmen prüfen Personalverwaltungen für Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG, ob ein Qualifizierungsziel festgelegt wurde (90,3 %). Ca. 52 Prozent der Personalverwaltungen gleichen Qualifizierungsziele mit Listen oder Leitlinien zu zulässigen Qualifizierungszielen ab. Personalverwaltungen prüfen die Angemessenheit der Laufzeit meist über Erfahrungen (72,7 %), seltener über Listen von Qualifizierungen (42,8 %). 54 Prozent geben an, die Angemessenheit der

Laufzeit fachlich nicht bewerten zu können, so dass bei 45 Prozent auch Unsicherheit über die rechtliche Wirksamkeit besteht. Hinsichtlich der Wirkungen der Novelle geben rund 65 Prozent der Personalverwaltungen an, die Gesetzesnovelle hätte den Abschluss von Verträgen mit kürzeren Laufzeiten erschwert, die z. B. als Überbrückungsvertrag oder für den Abschluss einer bislang verfolgten Qualifizierung dienen.

Das WissZeitVG enthält keine Einschränkung der **Qualifizierungsziele** und ist insbesondere nicht auf Promotion und Habilitation (oder äquivalente Leistungen) beschränkt. Trotz dessen entfällt der Großteil (89,7 %) der vereinbarten Qualifizierungsziele auf die Promotion und die Habilitation. Für 88 Prozent der Nichtpromovierten ist die Promotion das aktuelle Ziel, für 57 Prozent der Promovierten ist es die Habilitation. 15 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten verfolgen aktuell kein Qualifizierungsziel. Dies sind überwiegend Fälle, die ihre Arbeiten an der Qualifizierung temporär zurückgestellt haben. Nur rund sechs Prozent verfolgen weder aktuell noch langfristig ein Qualifizierungsziel. Wer langfristig weitere Qualifizierungsziele hat, empfindet die aktuell verfolgten i. d. R. als sinnvollen Baustein, den langfristigen Qualifizierungszielen näher zu kommen. Dies gilt besonders für Promovierende, dort sind es 78 Prozent.

In Hinblick auf die **Angemessenheit der Vertragslaufzeiten** in der Qualifizierungsbefristung wurden die nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten gefragt, inwieweit sie innerhalb der Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags das vereinbarte bzw. verfolgte Qualifizierungsziel erreichen können. Rund 40 Prozent von ihnen halten es für realistisch, rund 50 Prozent halten die Vertragslaufzeit für zu kurz bemessen. Die Einschätzung, das Qualifizierungsziel innerhalb der Laufzeit zu erreichen, hängt neben der aktuellen Laufzeit, dem verfolgten Ziel und den Vorarbeiten daran maßgeblich davon ab, wieviel Zeit die Beschäftigung für die Arbeit am Qualifizierungsziel lässt. Die Vertragslaufzeiten unterscheiden sich deutlich, je nachdem, ob die Arbeit am Qualifizierungsziel erst mit dem aktuellen Vertrag beginnt. Unter jenen, welche ihre aktuelle Beschäftigung ohne Vorarbeiten am Qualifizierungsziel aufnahmen, sind kurze Verträge deutlich seltener als bei jenen mit Vorarbeiten. Z. B. haben 16 Prozent der Promovierenden nach eigenen Angaben Vertragslaufzeiten bis zu einem Jahr. In der Untergruppe der Promovierenden, die ihre Arbeit an der Promotion mit dem aktuellen Vertrag begannen, sind es nur ca. vier Prozent.

Bei einer überwiegenden Finanzierung einer Beschäftigung über **Drittmittel** ist sowohl eine Drittmittelbefristung nach § 2 (2) WissZeitVG als auch eine Qualifizierungsbefristung auf Grundlage von § 2 (1) möglich, sofern im Kontext der drittmittelfinanzierten Beschäftigung eine Qualifizierung angestrebt wird. Aus diesem Grund wurde untersucht 1. welche Rechtsgrundlage gewählt wird, wenn sowohl Befristungen nach § 2 (2) als auch nach § 2 (1) WissZeitVG möglich sind, 2. wie sich die Bedingungen für die Qualifizierung je nach Rechtsgrundlage und Drittmittelkontext unterscheiden und 3. inwieweit sich Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen entsprechen. Nach Angaben der Beschäftigten finden bei einer Drittmittelfinanzierung 66 Prozent der Befristungen über § 2 (2) WissZeitVG statt, 25 Prozent über § 2 (1) und 9 Prozent auf anderen Rechtsgrundlagen. Die Wahrscheinlichkeit, in diesem Kontext eine Qualifizierungsbefristung zu erhalten, ist an einer Universität (30,1 %) fünfmal höher als in

einer HAW (6,2 %). 18 Prozent der Einrichtungen wählen nach Angaben der Personalverwaltungen nie die Qualifizierungsbefristung, wenn sowohl die Qualifizierungs- als auch die Drittmittelbefristung möglich ist. Rund 30 Prozent wählen in einem solchen Fall immer die Qualifizierungsbefristung. Das heißt, zwischen den Einrichtungen gibt es diesbezüglich erhebliche Unterschiede.

Die Bedingungen für die Arbeit an einem Qualifizierungsziel werden je nach rechtlichem Rahmen der Befristung und je nach Drittmittelkontext von den Beschäftigten deutlich unterschiedlich bewertet – die Bewertungen sind im Drittmittelkontext signifikant positiver. Bei einer Qualifizierungsbefristung im Drittmittelkontext stimmen die Befragten der Aussage signifikant häufiger zu, innerhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit genug Raum für die Arbeit am Qualifizierungsvorhaben zu haben. Bei einer Qualifizierungsbefristung ohne Drittmittel geben die Befragten hingegen häufiger an, dass andere Tätigkeiten innerhalb der Beschäftigung ihre Arbeit am Qualifizierungsvorhaben einschränken.

Vergleicht man die **Projektlaufzeiten** und die Laufzeiten der drittmittelfinanzierten Arbeitsverträge an den Universitäten miteinander, ist eine starke Orientierung der Arbeitsverträge an dreijährigen Projektlaufzeiten zu beobachten. Projekte mit längerer Laufzeit als drei Jahre werden tendenziell nicht voll für Vertragslaufzeiten ausgenutzt. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von einem Jahr und kürzer kommen proportional deutlich häufiger vor als Drittmittelprojekte mit entsprechend kurzer Laufzeit. Dennoch bestätigen sowohl die Angaben der Personalverwaltungen als auch Ergebnisse aus der Befragung der Beschäftigten (einrichtungsübergreifend), dass die Vorschrift überwiegend umgesetzt wird, nach der bei Befristungen nach § 2 (2) WissZeitVG die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit entsprechen soll. In rund 70 Prozent der Fälle stimmen Projekt- und Vertragslaufzeiten überein. Wenn es zu Abweichungen kommt, sind sie mehrheitlich durch spätere Eintritte der Beschäftigten ins Projekt begründet oder dadurch, dass die Beschäftigung nur für einen Abschnitt erfolgt.

Verschiedene Regelungen im WissZeitVG ermöglichen die **Erweiterung des Befristungsrahmens** über die sechs bzw. bei Promovierten über die zwölf Jahre hinaus (bzw. länger für Medizinerinnen und Mediziner). Dies sind die familienpolitische und inklusionspolitische Komponente sowie die Regelungen zur COVID-19-Pandemie. In 42 Prozent der Einrichtungen wird nach Angaben der Personalverwaltungen keine der Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens genutzt – an diesen Einrichtungen gibt es keine befristeten Verträge mit Personen, die schon länger als sechs (bzw. bei einer Promotion zwölf) Jahre beschäftigt waren. Wenn solche Fälle an der Einrichtung vorkommen, sind sie selten. Insgesamt sind weniger als zwei Prozent der Verträge unter Nutzung eines erweiterten Befristungsrahmens befristet. Das heißt, wenn die Beschäftigten nicht schon vor Ausschöpfen des Befristungsrahmens ausgeschieden sind, erhalten sie danach eher einen unbefristeten Vertrag oder eine Drittmittelbefristung. Von den verschiedenen Komponenten wird am häufigsten noch die familienpolitische Komponente genutzt. Die familienpolitische Komponente ist bei zwei Dritteln der Beschäftigten bekannt, die inklusionspolitische und COVID-19-Komponente deutlich seltener. Die Bekanntheit ist höher, wenn die Komponente für die Befragten gilt.

Hinsichtlich der **Vertragsverlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG** gaben 24 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten an, nach eigenen Einschätzungen Anspruch auf eine

solche zu haben. Da ergänzende offene Angaben zeigten, dass ein Teil der Beschäftigten hier nicht zwischen § 2 (1) und § 2 (2) WissZeitVG unterscheidet, ist diese Angabe jedoch unsicher. Implizit ist daraus zu entnehmen, dass rechtliche Details den Beschäftigten oft nicht hinreichend bekannt sind. Die Personalverwaltungen prüfen durchweg, ob und in welchem Umfang Zeiten nach § 2 (5) WissZeitVG bestehen, die nicht auf die Höchstbefristungsdauer **anzurechnen** sind. Bei der Frage der Anrechnung/Nichtanrechnung anderer Zeiten auf die Höchstbefristungsdauer, sieht ein Teil der Personalverwaltungen Schwierigkeiten. Qualitative Angaben von Beschäftigten bestätigen Rechtsunsicherheit, z. B. wenn sie berichten, dass verschiedene Einrichtungen ihre individuellen Zeiten unterschiedlich angerechnet hätten.

Für die **befristete Beschäftigung während des Studiums** wird überwiegend § 6 WissZeitVG herangezogen. Nach den hierzu analysierten Vertragsdaten werden z. B. an den Universitäten fast 90 Prozent der Fälle nach § 6 WissZeitVG befristet. Die Befragung der Personalverwaltungen zeigte hier jedoch auch eine größere Varianz zwischen den Einrichtungen. Insbesondere unter den AuF und HAW gab es mehrere Einrichtungen (aber auch eine Universität), die § 6 WissZeitVG gar nicht und nur das TzBfG oder überwiegend die Drittmittelbefristung anwenden. Die Praktikabilität und Rechtssicherheit der Neuregelung der studienbegleitenden Beschäftigung wird von der Mehrheit der Einrichtungen positiv bewertet. Die mit der Novelle eingeführte Vorschrift hat sich mithin etabliert und bewährt. Die studienbegleitende Beschäftigung als studentische Hilfskraft an einer Universität dauert im Mittel rund 20 Monate. Die Arbeits- und Dienstverträge der studienbegleitenden Beschäftigung laufen zum weit überwiegenden Teil nicht länger als sechs Monate und der Arbeitsumfang beläuft sich zum weit überwiegenden Teil auf maximal zehn Stunden je Woche. Ein tendenziell höherer Arbeitsumfang lässt sich an den AuF beobachten.

Nach **Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals** aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG wird diese Gruppe nun überwiegend nach dem TzBfG mit Sachgrund beschäftigt. Rund jede zehnte Einrichtung gibt an, bei ihr sei der Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe infolge der Novelle gestiegen. Häufiger ist hier eine verstärkte Fluktuation oder eine Abnahme der Beschäftigung dieser Personengruppe. Die Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG wird von den Einrichtungen überwiegend negativ bewertet.

Das zentrale Anliegen der Novellierung des WissZeitVG war es, unsachgemäße Kurzbefristungen zu vermeiden. Dies soll dadurch erreicht werden, dass die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge der angestrebten eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung angemessen sind bzw. dass sie sich an der Laufzeit von Drittmittelprojekten orientieren. Der Auftrag der Evaluierung war es zu untersuchen, wie sich die Vertragslaufzeiten seit der Novellierung verändert haben und wie Befristungen in der Praxis gestaltet werden. Die empirischen Ergebnisse hierzu sind im Detail im Bericht dokumentiert. Inwieweit die Vertragslaufzeiten der Dauer von Drittmittelprojekten entsprechen, lässt sich durch einen einfachen Vergleich abschätzen. Die Frage, ob die Vertragslaufzeiten der konkreten wissenschaftlichen Qualifizierung entsprechen, lässt sich nicht so leicht beantworten – wie gezeigt nicht einmal für die Personalverwaltungen in den befragten Einrichtungen. Festgestellt wurde, dass die Einrichtungen die Befristungspraxis zugunsten der Beschäftigten verändert haben. Festgestellt wurde jedoch auch, dass dies

bislang nicht durchgreifend und nachhaltig geschehen ist. Nach kurzfristigen Verbesserungen der mittleren Vertragslaufzeiten sind diese ab 2018 und 2019 wieder gesunken, besonders stark im Jahr 2020. In welchem Maße die Gründe dafür auf die Pandemie zurückzuführen sind, beantwortet möglicherweise die Entwicklung der kommenden post-pandemischen Jahre. Die Frage, inwieweit man die festgestellten Laufzeiten für angemessen hält, geht über die Evaluation hinaus. Eine Bewertung der von der Evaluation gelieferten empirischen Daten obliegt nun dem wissenschaftspolitischen Diskussions- und Entscheidungsprozess.

1 Auftrag

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bildet seit seinem Inkrafttreten im Jahr 2007 die Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine erste Evaluation (Jongmanns, 2011) zeigte, dass Verträge nach dem WissZeitVG in einem Ausmaß kurze Laufzeiten hatten, das nicht sachgemäß erschien. Im Jahr 2016 wurde das WissZeitVG novelliert, das „Erste Gesetz zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ trat am 17. März 2016 in der neuen Fassung in Kraft.[1] § 8 WissZeitVG bestimmt, dass die Auswirkungen des Gesetzes im Jahr 2020 evaluiert werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Evaluation der Auswirkungen des novellierten WissZeitVG im Jahr 2019 ausgeschrieben und der INTERVAL GmbH in Kooperation mit dem HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. (HIS-HE) den Zuschlag erteilt.

Die Evaluation wurde durch einen Beirat begleitet, in dem Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten und der beschäftigenden Einrichtungen mitwirkten. Hierzu zählen Gewerkschaften (GEW, Ver.di, DGB), Personalräte, Netzwerke der Beschäftigten (N[2]), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (BukoF) sowie Vertretungen der AuF und der Hochschulen, inkl. der Hochschulrektorenkonferenz und der Vereinigung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands. Darüber hinaus wurde für die Konzeption von Erhebungen mit der Unterarbeitsgruppe WissZeitVG des Arbeitskreises Hochschulpersonal der Kanzlerinnen und Kanzler sowie mit einer Arbeitsgruppe der Personalvertretungen Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen zusammengearbeitet und nach einer Aufstockung des Evaluationsauftrags um den Bereich der Medizin auch der Medizinische Fakultätentag sowie der Verband der Universitätsklinika Deutschlands in die beratende Begleitung einbezogen.

Das Forschungsvorhaben hatte eine Laufzeit vom 1. Januar 2020 bis ursprünglich zum 31. Dezember 2021. Bedingt durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie wurde für die Erhebungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen mehr Zeit benötigt. Auch die darauf bezogenen Datenschutzklärungen waren umfangreicher und zeitaufwändiger als ursprünglich geplant. Um dem expliziten Wunsch der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerecht werden zu können, wurde die Laufzeit der Evaluation in Absprache mit dem Beirat bis zum 31. Mai 2022 verlängert.

Das Team INTERVAL und HIS-HE bedankt sich bei allen einbezogenen Akteuren für die konstruktive Zusammenarbeit bei der Evaluation ebenso wie bei allen Personen, die sich bei dieser Evaluation organisatorisch oder inhaltlich an den Erhebungen beteiligt haben.

Hiermit legen INTERVAL und HIS-HE den Bericht der beauftragten Evaluation vor.

---

1 BGBl. I Satz 442 vom 16.03.2016 und Gesetzentwurf der Bundesregierung BTag Drs. 18/6489

2 Hintergrund und Untersuchungsgegenstand

2.1 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Politische Zielsetzung

Die politische Diskussion um die Befristung des wissenschaftlichen Personals reicht bis in die 1980er Jahre zurück. 1985 wurde die Befristung des wissenschaftlichen Personals im Hochschulrahmengesetz (kurz: HRG) erstmals gesetzlich geregelt. Um arbeitsrechtliche und wissenschaftspolitische Ziele zu vereinbaren, schuf der Bund später mit dem am 18. April 2007 in Kraft getretenen Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz, kurz: WissZeitVG) eine eigene arbeitsrechtliche Grundlage zur Befristung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Nach Einschätzung des Gesetzgebers „[hatten sich die im HRG] verankerten Sonderregelungen zur Befristung in der Qualifizierungsphase […] in der Praxis bewährt“ und wurden „im Wesentlichen unverändert“ in das WissZeitVG überführt (vgl. Bundestag, 2006: 8).

Das WissZeitVG fungiert als Sonderbefristungsrecht für die Wissenschaft. Es fußt dabei auf zwei wesentlichen Säulen:

1. Zur Vereinfachung der Befristungspraxis besteht die Möglichkeit einer sachgrundlosen Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG. Um Kettenbefristungen zu reduzieren und um europarechtlichen Bedingungen zu entsprechen, beschränkt eine personenbezogene, nach Qualifikationsphasen gestaffelte Höchstbefristungsgrenze die Gesamtdauer einer sachgrundlos befristeten Beschäftigung: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor der Promotion können bis zu sechs Jahre und nach der Promotion weitere sechs Jahre (bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Medizin neun Jahre) befristet beschäftigt werden. Die Höchstbefristungsdauer erweitert sich um jeweils zwei Jahre, wenn die Wissenschaftlerin oder der Wissenschaftler ein Kind unter 18 Jahre betreut (familienpolitische Komponente). Die Struktur der Höchstbefristungsdauer fußt dabei auf einem Modell der wissenschaftlichen Qualifizierung, ohne dass gesetzlich vorgegeben wird, welches konkrete oder formale Qualifizierungsziel verfolgt wird (vgl. Jongmanns, 2011: 25).
2. Die Befristungsmöglichkeit in drittmittelfinanzierten Projekten wurde gesondert in § 2 (2) WissZeitVG geregelt. Voraussetzungen sind, dass die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Beschäftigung entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel überwiegt.

Das WissZeitVG verfolgt mit diesen zentralen Regelungen verschiedene Ziele:

1. Durch die Befristung des wissenschaftlichen Personals vor resp. in den ersten Jahren nach der Promotion soll für einen „regelmäßig[n] Austausch des Personals“ (Bundestag, 2006: 11) gesorgt werden. Diese Fluktuation ist aus Sicht des Gesetzgebers notwendig, um zum einen die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems zu gewährleisten und um zum anderen die Qualifizierung des wissenschaftlichen

Personals sicherzustellen (vgl. ebd.). Dabei wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter „der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung dient“ (ebd.). Da Qualifikationsprozesse zeitlich begrenzt sind, erscheint die Befristung das gebotene vertragliche Mittel.

2. Die Einführung einer nach Qualifikationsphasen gestaffelten Höchstbefristungsdauer hat zum einen das Ziel, auf Basis eines überschaubaren Zeitraums „die Qualifizierungsphase zügig voranzutreiben“ (ebd.). Zum anderen sollen Kettenbefristungen möglichst vermieden werden, indem nach einer absehbaren Zeit die personalpolitische Entscheidung herbeigeführt wird, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter spätestens nach Ausschöpfen der Höchstbefristungsdauer dauerhaft beschäftigt wird oder aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet – es sei denn, es findet eine weitere Befristung nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) oder auf Grundlage anderer Bestimmungen statt (vgl. Preis, Ulber, 2017: 25).

Abgrenzung vom TzBfG und vom ÄArbVtrG

Das WissZeitVG bildet nicht die einzige Rechtsgrundlage für Befristungen im Wissenschaftsbereich. Nach § 1 (2) WissZeitVG bleibt das Recht der Hochschulen unberührt, auch das TzBfG hierfür zu nutzen.[2] Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, wird dieses nach § 2 (3) WissZeitVG auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Zwischen dem WissZeitVG und TzBfG gibt es wichtige Unterschiede:

- Nach § 14 (2) TzBfG kann ein Arbeitsvertrag bis zu zwei Jahre sachgrundlos befristet werden (vgl. Adam, 2018: 32). Auch kann ein kürzerer Vertrag geschlossen und dieser bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren dreimal verlängert werden. Dies ist nur zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand. Im WissZeitVG wird die Gesamtdauer sachgrundloser Befristungen durch die für die jeweilige Qualifikationsphase geltende Höchstbefristungsdauer limitiert und liegt aufgrund der Sondersituation der Wissenschaft deutlich über dem im TzBfG festgesetzten Rahmen.[3] Jedoch bezieht sich das WissZeitVG nicht auf die Beschäftigungsdauer bei einem einzelnen Arbeitgeber, sondern auf alle von einer Person eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse im Geltungsbereich.
- Das WissZeitVG kennt mit der Drittmittelbefristung nur einen Sachgrund, während das TzBfG acht mögliche Sachgründe für eine Befristung anführt (z. B. zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers), wobei diese Auflistung nicht abschließend ist. Mit Blick auf Befristungen im Rahmen von Drittmittelprojekten im Wissenschaftsbereich ist das WissZeitVG aber in der Regel praktikabler (vgl. Bundestag, 2006: 8). Unter anderem lässt sich als Sachgrund zwar ein nur vorübergehender betrieblicher Bedarf an einer

---

[2] Allerdings verdrängen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in spezifischen Konstellationen die besonderen Befristungsmöglichkeiten des WissZeitVG als Spezialregelungen die Befristungsmöglichkeiten nach dem TzBfG. So verdrängt § 2 (2) WissZeitVG die Befristungsvorschriften in § 14 (1) TzBfG in Bezug auf den Sachgrund der Drittmittelfinanzierung, siehe BAG, Urteil vom 8. Juni 2016 – 7 AZR 259/14; vgl. auch BAG, Urteil vom 18. Mai 2016 - 7 AZR 533/14.

[3] Es muss zwar kein sachlicher Grund vorliegen, aber mit der wissenschaftlichen Qualifizierung ist eine Zwecksetzung gegeben, die beim TzBfG nicht besteht.

Arbeitsleistung anführen (§ 14 (1) Satz 2 Nr. 1 TzBfG), allerdings wird eine sichere Prognose vorausgesetzt, wann das Drittmittelprojekt endet. Dies ist zum Teil schwer vorherzusagen, da Drittmittelprojekte z. B. eine Laufzeit über den ersten Mittelbewilligungszeitraum hinaus besitzen können (vgl. ebd.).

Für Ärztinnen und Ärzte besteht überdies die Möglichkeit von Befristungen nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG), insofern nach § 1 (6) ÄArbVtrG, nicht „der Arbeitsvertrag unter den Anwendungsbereich des [WissZeitVG] fällt."[4] Für den Erwerb der Anerkennung als Facharzt oder den Erwerb einer Zusatzbezeichnung kann ein Arbeitsvertrag auf eine Dauer von maximal acht Jahren befristet werden.

Die Novellierung des WissZeitVG

Unter anderem auch aufgrund des im Jahr 2011 festgestellten Ausmaßes kurz laufender befristeter Arbeitsverträge mit dem wissenschaftlichen Personal sah sich der Gesetzgeber dazu veranlasst, das WissZeitVG zu novellieren. Ziel war es, „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis" (Bundestag, 2015a: 1) entgegenzutreten und unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden, indem die „Befristungstatbestände um Orientierungspunkte für die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer ergänzt werden" (ebd.). Die Novelle des WissZeitVG trat am 17. März 2016 in Kraft. Sie umfasst folgende Regelungen:

- Der vormals nur in der Gesetzesbegründung vorgebrachte Zweck der sachgrundlosen Befristung wurde nun explizit in § 2 (1) Satz 1 und 2 mit aufgenommen: Eine Befristung ist nur dann zulässig, wenn diese zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Allerdings stellt dieser Zusatz „keine substantiellen Verschärfungen der gesetzlichen Voraussetzung einer Befristung" (Preis, Ulber, 2017: 137) nach § 2 (1) WissZeitVG dar. Eine Festlegung und Dokumentation von Qualifizierungszielen im Arbeitsvertrag ist nicht notwendig. Der Charakter einer sachgrundlosen Befristung soll nach dem Willen des Gesetzgebers erhalten bleiben. Dies unterstreicht der Gesetzgeber, indem wie schon in der alten Fassung des WissZeitVG kein formales Qualifizierungsziel vorgegeben wird (vgl. Bundestag, 2015a: 10).
- Gemäß § 2 (1) Satz 3 ist die Befristungsdauer so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Den Begriff der Angemessenheit lässt der Gesetzgeber bewusst offen. Angesichts der Vielfalt möglicher wissenschaftlicher Qualifizierungswege und der fachkulturellen Unterschiede hinsichtlich der üblichen Dauer für Qualifikationsvorhaben wäre eine gesetzliche Festlegung angemessener Laufzeiten mit besonderen Herausforderungen verbunden (vgl. ebd.: 10f.). Der Gesetzgeber überträgt die Verantwortung zur Ausgestaltung angemessener Vertragslaufzeiten den Hochschulen und AuF.

[4] Der Begründung des Gesetzgebers zum WissZeitVG folgend ist damit gemeint, dass das ÄArbVtrG „außerhalb der Universitäten" gilt (vgl. Bundestag, 2006: 11). Ärztinnen und Ärzte, welche als wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt werden, können nicht nach dem ÄArbVtrG befristet werden.

- Zur Drittmittelbefristung wurde spezifiziert, dass die Befristungsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen soll (§ 2 (2) Satz 1). In der Gesetzesbegründung wird dabei expliziert, dass der bewilligte Projektzeitraum eine Orientierung für die zu bemessende Vertragslaufzeit darstellt. Kürzere Befristungen sind im Ausnahmefall möglich.
- Zudem wurde bei der Drittmittelbefristung die im Jahr 2007 eingeführte Möglichkeit wieder zurückgenommen, das wissenschaftsunterstützende Personal auf Grundlage des WissZeitVG zu befristen. Für diese Personalgruppe bleiben die im TzBfG verankerten Befristungsmöglichkeiten bestehen.

Darüber hinaus enthält die Novelle Konkretisierungen an Stellen, an denen die Anwendung des WissZeitVG zuvor rechtsunsicher war, sowie Modernisierungen in familien- und inklusionspolitischer Hinsicht:

- Bei der Erweiterung der Höchstbefristungsdauer aufgrund der Betreuung von Kindern zeigten sich in der Praxis Unsicherheiten, bei welchen Kindern die Erweiterung gilt. Mit § 2 (1) Satz 5 WissZeitVG wird nun klargestellt, dass die familienpolitische Komponente auch dann gilt, wenn Stief- und Pflegekinder unter 18 Jahren betreut werden.
- In der vorherigen Fassung des WissZeitVG war nicht ausdrücklich geregelt, wie sich eine Unterbrechung z. B. aufgrund der Elternzeit auf die Höchstbefristungsdauer auswirkt, wenn die gewährte Möglichkeit einer Vertragsverlängerung nicht gewollt ist (wenn bspw. die Person im Anschluss an ihre Elternzeit an eine andere Hochschule wechselt). Mit der Novellierung des § 2 (5) Satz 3 wird klargestellt, dass Unterbrechungen nach § 2 (5) Satz 1 auch im Fall eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet werden.
- Die vorangegangene Fassung des WissZeitVG enthielt keine konkreten Vorschriften für die befristete Beschäftigung während des Studiums. Stattdessen wurden Beschäftigungszeiten vor Abschluss des Studiums bzw. mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet. Diese Regelung beinhaltete jedoch zwei Probleme: Erstens bestand die Unsicherheit, inwieweit diese Regelung mit der EU-Befristungsrichtlinie 1999/70/EG vereinbar sei, da die zeitliche Befristung während des Studiums effektiv zeitlich nicht begrenzt war. Zweitens ging aus der Gesetzesevaluation hervor, dass Unsicherheiten darin bestanden, inwieweit Beschäftigungszeiten während eines Master- oder sonstigen Zweitstudiums unter die Regelung fielen (vgl. Jongmanns, 2011: 56f.). Die studienbegleitende Beschäftigung wurde im Zuge der Novellierung in eine eigene Rechtsgrundlage (§ 6 WissZeitVG) überführt. Eine Befristung von Hilfskräften wurde hierbei an einen tätigkeitsbezogenen Begriff gekoppelt, wonach eine Befristung nach § 6 zur „Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ erfolgt. Die Regelung der befristeten studienbegleitenden Beschäftigung in einer eigenen Rechtsgrundlage erfolgte auch aus der Notwendigkeit, dass mit dem neu eingefügten Zusatz in § 2 (1) WissZeitVG eine befristete Beschäftigung nur noch dann zulässig ist, wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Dies trifft auf die studienbegleitende Beschäftigung nicht zu (vgl. Bundestag, 2015a: 14). In Verbindung

mit dem neu gefassten § 2 (3) Satz 3 wurde geregelt, dass auch solche Beschäftigungszeiten, die z. B. im Rahmen eines Master- oder Zweitstudiums erbracht wurden, anrechnungsfrei bleiben (vgl. Preis, Ulber, 2017: 22).

- Mit der Novellierung wurden auch sozialpolitische Ziele verfolgt (vgl. ebd.: 23). Für die Umsetzung der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention wurde eine Regelung zur Kompensation besonderer gesundheitlicher Einschränkungen bzw. einer Behinderung für die Wissenschaft eingeführt. Nach § 2 (1) Satz 6 verlängert sich die Höchstbefristungsdauer für eine befristete Beschäftigung um zwei Jahre, wenn eine Behinderung nach § 2 (1) SGB IX oder eine schwerwiegende chronische Erkrankung vorliegt.[5]
- Schließlich wurden die Schutzklauseln gemäß § 2 (5) Satz 1 um die neue Ziffer 6 ergänzt: Nun wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 2 (1) auch dann verlängert, das Einverständnis des bzw. der Mitarbeitenden vorausgesetzt, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, bei der kein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Aktuelle Diskussionen zum WissZeitVG

Die Novellierung des WissZeitVG war von Anfang an Gegenstand von Diskussionen. Zum Teil wurde sie als nicht weitgehend genug eingestuft. Hierbei wurden z. B. Forderungen nach einer Mindestlaufzeit für die Verträge erhoben oder der Bund aufgefordert, die Arbeitsbedingungen nicht nur durch arbeitsrechtliche Regelungen für das Wissenschaftssystem, sondern komplementär durch umfangreiche finanzielle Mittel zu fördern (vgl. Bundestag, 2015b: 14466f.). Die Kritik fand Ende des Jahres 2020 verstärkt Resonanz in den sozialen Medien, wobei dort problematische Aspekte des Gesetzes für das Wissenschaftssystem ebenso wie für die dort Beschäftigten geäußert wurden.[6] In Reaktion auf ein Informationsvideo des BMBF positionierten sich ab Juni 2021 auf Twitter unter dem Hashtag #IchbinHanna rund 9.000 Personen mit über 90.000 Tweets gegen das WissZeitVG. Die Frage, wie Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft gestaltet werden sollen, ist auf der politischen Ebene zum einen auf Ebene der Länder hoch aktuell.[7] Und zum anderen kündet auch der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien im Bund für die 20. Legislaturperiode eine Reform des WissZeitVG an.[8] Die Diskussionen reichen dabei weit über den Wirkungsrahmen des WissZeitVG hinaus. In der vorliegenden Evaluation

---

5 Für die Definition einer schwerwiegend chronischen Erkrankung gibt es vom Gesetzgeber keine Vorgaben. Preis und Ulber verweisen darauf, dass sich als „Orientierung […] letztlich aber auf die sog. Chroniker-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesauschuss […] zurückgreifen [lässt].“ (Preis, Ulber, 2017: 171)

6 Die Aktion auf Twitter #95vsWissZeitVG wurde im Oktober 2020 gestartet, vgl. Bahr/Eichhorn/Kubon (2020).

7 Das Berliner Hochschulgesetz von 2021 zielt u.a. darauf, mehr befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine verbindliche Perspektive für eine Festanstellung zu eröffnen. Ob das Land für die diesbezüglich zentrale Regelung des § 110 (6) Satz 2 BerlHG eine Gesetzgebungskompetenz hatte, ist umstritten. Die Humboldt-Universität zu Berlin hat hiergegen Ende 2021 Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingereicht.

8 Im Detail heißt es dort u. a. „[…] Dabei wollen wir die Planbarkeit und Verbindlichkeit in der Post-Doc-Phase deutlich erhöhen und frühzeitiger Perspektiven für alternative Karrieren schaffen. Wir wollen die Vertragslaufzeiten von Promotionsstellen an die gesamte erwartbare Projektlaufzeit knüpfen und darauf hinwirken, dass in der Wissenschaft Dauerstellen für Daueraufgaben geschaffen werden. Wir tragen für eine verbesserte Qualitätssicherung der Promotion Sorge. Wir wollen die familien- und behindertenpolitische Komponente für alle verbindlich machen. Das Tenure-Track-Programm werden wir verstetigen, ausbauen und attraktiver machen. Wir wollen das Professorinnenprogramm stärken. […]“, vgl. SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (2021) S. 23.

können dementsprechend nicht alle Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 2.2).

2.2 Untersuchungsansatz

Entsprechend dem gesetzlichen Auftrag in § 8 WissZeitVG bestimmt die Leistungsbeschreibung des BMBF für die vorliegende Evaluation einen Fokus auf die „Auswirkungen dieses Gesetzes“, speziell im Hinblick auf die mit der Novelle verfolgten Ziele für die Befristungspraxis der Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Als „das mit der Novelle verfolgte Kernanliegen“ stellt die Leistungsbeschreibung heraus, „unsachgemäße Kurzbefristungen“ zu unterbinden. Ausgehend von der Leistungsbeschreibung liegt der Schwerpunkt der Evaluation darin, „Erkenntnisse über die Vertragslaufzeiten sowie über die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer in der Praxis“ zu gewinnen. Der Evaluationsauftrag wird über Leitfragen umrissen (vgl. Textbox 1).

Textbox 1 Leitfragen der Leistungsbeschreibung

- **Übergeordnete Fragen:** Wie hat sich die Befristungspraxis (Vertragslaufzeiten sowie Anwendungen der Befristungsgrundlagen) seit der Gesetzesnovelle entwickelt? Welche Rückschlüsse lassen sich auf das Verhältnis zwischen Qualifizierungs- und Drittmittelbefristung ziehen?
- **Qualifizierungsbefristung:** Wie haben sich seit der Gesetzesnovelle im März 2016 die Vertragslaufzeiten bei den Qualifizierungsbefristungen entwickelt? Wie wird in der Praxis (differenziert nach 1. und 2. Qualifizierungsphase) mit dem unbestimmten Rechtsbegriff des „Qualifizierungsziels“ und dem Kriterium der Angemessenheit umgegangen?
- **Drittmittelbefristung:** Welche Auswirkungen hat die Gesetzesnovelle auf die Laufzeiten von Verträgen, die wegen Drittmittelfinanzierung befristet sind? Welche Erfahrungen wurden bei der Anwendung der Rechtsgrundlage, insbesondere im Hinblick auf die Orientierung der Befristungsdauer am Bewilligungszeitraum sowie das Aufeinandertreffen von wissenschaftlicher Qualifizierung du Drittmittelfinanzierung, gesammelt?
- **Familienpolitische Komponente:** In welchem Umfang wird von dem verlängerten Befristungsrahmen sowie dem Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Kinderbetreuung Gebrauch gemacht? Sind die Möglichkeiten, die die familienpolitische Komponente eröffnet, allen Adressatengruppen, insbesondere den Betroffenen, hinreichend bekannt?
- **Gesundheitspolitische Komponente:** In welchem Umfang wird von der verlängerten Höchstbefristungsdauer bei Vorliegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung Gebrauch gemacht? Welche Erkenntnisse können aus der Anwendung der Norm, beispielsweise im Hinblick auf zu erbringende Nachweise oder Maßstäbe für den zu gewährenden Verlängerungszeitraum, gewonnen werden? Sind die Möglichkeiten, die die gesundheitspolitische Komponente eröffnet, allen Adressatengruppen, insbesondere den Betroffenen, hinreichend bekannt?
- **Anrechnungsregelung:** Welche Erfahrungen gibt es zu den Anrechnungsregelungen des WissZeitVG, insbesondere im Hinblick auf die Berechnung des verbleibenden Befristungsrahmens beim Wechsel des Arbeitsplatzes während der Qualifizierungsphasen?
- **Studienbegleitende Beschäftigung:** In welchem Umfang wird die Möglichkeit zur studienbegleitenden Beschäftigung nach § 6 WissZeitVG genutzt? In welcher Studienphase befinden sich die Betroffenen? Wurden die mit der Schaffung der eigenständigen Rechtsgrundlage für die studienbegleitende Beschäftigung verfolgten gesetzgeberischen Ziele erreicht?
- **Nicht-wissenschaftliches Personal:** Welche Konsequenzen haben sich für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Wegfall der Befristungsmöglichkeit nach dem WissZeitVG für nichtwissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten ergeben? Wie erfolgt die Abgrenzung zwischen dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal in der Praxis?

Mit den Änderungen in § 2 (1) und (2) WissZeitVG, die die Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge betreffen, steht die Befristungspraxis an den Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken im Fokus, soweit sie das WissZeitVG nutzen. Der Gesetzgeber sieht

die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Pflicht: „Die durch das WissZeitVG ermöglichten Befristungen im Sinne eines verantwortungsvollen Personalmanagements einzusetzen, ist in erster Linie Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber“ (Bundestag, 2015a: 7). Der Gesetzgeber hat den Einrichtungen Handlungsspielräume für die konkrete Ausgestaltung des Befristungsrahmens und der resultierenden Beschäftigungsverläufe gegeben. Sie bestehen u. a. darin, die angestrebte Qualifizierung näher zu kennzeichnen, die dafür angemessene Dauer einzuschätzen und entsprechende Vertragslaufzeiten zu vereinbaren. Sie bestehen auch darin, im Fall von Drittmittelbefristungen mit der Vertragsdauer gegebene Bewilligungszeiträume begründet zu unterschreiten oder auch längere Projektzeiträume zu untergliedern.

Forschungsleitend ist die Fragestellung, wie die Befristung des wissenschaftlichen Personals ohne Promotion bzw. nach absolvierter Promotion unter den neuen rechtlichen Bedingungen nach der Gesetzesnovelle praktiziert wird: In welcher Form, mit welcher Ausdifferenzierung und in welchem Ausmaß werden die Handlungsspielräume genutzt, die den Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Universitätskliniken mit den beiden zeitlichen Orientierungsgrößen – Dauer der wissenschaftlichen Qualifizierung sowie Laufzeit von Drittmittelprojekten – im Jahr 2016 an die Hand gegeben wurden?

2.3 Datengrundlage der Studie

Die Evaluation kombinierte sechs Untersuchungsmodule, die sich hinsichtlich der Datenquellen und Methoden der empirischen Sozialforschung unterschieden:

1. halbstandardisierte Befragungen der Personalverwaltungen,
2. Analysen von Vertragsdaten,
3. halbstandardisierte Befragungen von Beschäftigten,
4. leitfadengestützte Interviews mit mehreren Akteursgruppen für Fallstudien zu einzelnen Aspekten des WissZeitVG an ausgewählten Einrichtungen sowie
5. Fachinterviews, Literaturanalyse- und
6. Analysen von Sekundärdaten und übernommenen Primärdaten einer parallelen Evaluation.

Auswahl der beteiligten Einrichtungen und Bildung der Stichprobe

Das Stichprobenkonzept war trichterförmig: Die Befragungen der Personalverwaltungen waren eine Brutto-Vollerhebung an den Universitäten und HAW in staatlicher Trägerschaft[9], an den Instituten und Zentren der vier großen Forschungsorganisationen (Fraunhofer-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft) sowie an den Universitätskliniken.

[9] Bei den HAW wurden Einrichtungen mit weniger als 65 befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie HAW mit nur einem Fächergebiet (z. B. Fachhochschulen der Polizei) bei der Befragung nicht berücksichtigt.

Für die Analyse der Vertragsdaten und die Befragung der Beschäftigten wurde eine nach Regionen, Einrichtungsarten, fachlichen Ausrichtungen, Personalstärke sowie Anteil des drittmittelfinanzierten Personals geschichtete Stichprobe gebildet. Die Einrichtungen, in denen Vertragsdaten erhoben wurden, sind weitgehend deckungsgleich mit jenen, an denen Beschäftigte befragt wurden. Zu kleineren Abweichungen kam es aus organisatorischen Gründen an einzelnen Einrichtungen.[10] Die Fallstudien wurden nach qualitativen Gesichtspunkten aus einer Unter-Stichprobe des Vertragsdaten- und Beschäftigten-Samples gezogen. Da die Beteiligung an der Evaluation freiwillig war und die Einrichtungen die Einladung zur Mitwirkung ablehnen konnten, hat sich die Notwendigkeit ergeben, anzufragende Einrichtungen nachzuziehen. Die Erhebung der Vertragsdaten und die Befragung der Beschäftigten wurden an

- 18 Universitäten,
- 8 HAW,
- 5 Universitätskliniken (teilweise einschließlich Medizinische Fakultäten),
- 22 Instituten und Zentren der AuF durchgeführt.

Die halbstandardisierten Befragungen der Personalverwaltungen und Beschäftigten sowie die Vertragsdatenerhebung tragen den Anforderungen des Datenschutzes Rechnung. Sie lassen keine Zurechnung auf die konkrete Einrichtung oder auf die befragten Personen zu. Die resultierenden Daten der Untersuchungslinien sind folglich nicht einrichtungsbezogen untereinander verknüpfbar. Um dem Datenschutz zu genügen, werden die Fallstudien in anonymisierter Form ausgewertet und dargestellt.

Für die Einbeziehung der Universitätskliniken und Medizinischen Fakultäten in die Evaluation wurde die Befragung von Beschäftigten und die Erhebung von Vertragsdaten in die laufenden Erhebungen integriert. Das Erhebungsinstrument für die Personalverwaltungen der Universitätskliniken und Medizinischen Fakultäten wurde an die besonderen Bedingungen angepasst. Die Befragung der universitären Personalverwaltungen, die für die Medizinischen Fakultäten zuständig sind, musste überdies dem Umstand Rechnung tragen, dass teils die gleichen Akteure zuvor schon den Fragebogen zu den übrigen Fächergruppen beantwortet haben. Ihr Fragebogen wurden deshalb vereinfacht, um die Mitwirkungsbereitschaft nicht zu gefährden.[11]

Die Befragung von Personalverwaltungen der Hochschulen und Außeruniversitären Forschungseinrichtungen (ohne Medizin)

Zwischen dem 22. Oktober und dem 18. Dezember 2020 wurden die Personalverwaltungen von 251 Universitäten, HAW und AuF online zu ihrem Umgang mit dem novellierten WissZeitVG und zur Befristungspraxis bei dem wissenschaftlichen Personal angeschrieben. Das Erhebungsinstrument ist dem Anhang B zu entnehmen. 142 Einrichtungen nahmen an der

---

[10] Abweichungen der Stichproben ergaben sich z. B. daraus, wenn eine Einrichtung erst nach der Umsetzung der Befragung von Beschäftigten feststellte, dass sich die technischen Hürden für die Umsetzung der Vertragsdatenerhebung nicht überwinden ließen.

[11] Die Personalverwaltungen der medizinischen Fakultäten erhielten an mehreren Stellen die Möglichkeit, Fragenblöcke zu überspringen, wenn sie angaben, dass in einem bestimmten Themenbereich für den medizinischen und nichtmedizinischen Bereich die gleichen Regeln oder die gleiche Praxis galten. Wurde dies angegeben, imputierte die Evaluation Angaben entsprechend aus der Erhebung zum nicht-medizinischen Bereich.

Befragung teil; dies entspricht einem Rücklauf von rund 57 Prozent. Wenn sich eine Einrichtung beteiligte, wurden die Fragebögen meist vollständig oder fast vollständig ausgefüllt. Universitäten sind in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit etwas überrepräsentiert, HAW hingegen unterrepräsentiert. Der Anteil der AuF im Rücklauf entsprach annähernd dem in der Grundgesamtheit.[12] Vor diesem Hintergrund wurden die quantitativen Angaben der Personalverwaltungen nach Anzahl der Einrichtungen je Einrichtungstyp gewichtet.

Die Befragung von Personalverwaltungen der Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika

Die Befragung wurde online und als Bruttovollerhebung an den 33 Standorten mit einem Universitätsklinikum umgesetzt. Je nach institutionellen Strukturen der Universitätsmedizin waren an einem Standort eine oder zwei Personalverwaltungen (Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum) einzubeziehen. Die Brutto-Stichprobe hatte damit eine Fallzahl von 42. Zwischen dem 18. Februar und dem 15. August 2021 wurden 33 Fragebögen ausgefüllt. Für die Medizinischen Fakultäten wurden 23 und für die Universitätsklinika zehn Fragebögen übermittelt. Insgesamt entspricht dies einem Rücklauf von rund 79 Prozent. Der hohe Rücklauf wird dadurch relativiert, dass einige Einrichtungen aufgrund der COVID-19-Pandemie nur zur unvollständigen Bearbeitung der Fragebögen in der Lage waren.

Erhebung von Daten befristeter Arbeitsverträge (Vertragsdaten)

Die Erhebung der Vertragsdaten erfolgte mit vier Datensätzen aus den beteiligten Einrichtungen. Drei Datensätze betreffen die befristeten Arbeitsverträge und ein vierter Datensatz bezieht sich auf Drittmittelprojekte:

- *Datensatz 1 – „Vergleich vor/nach der Novelle":* Um unmittelbare Veränderungen der Vertragslaufzeiten im Jahr der Gesetzesnovelle feststellen zu können, sollten die befristeten Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfasst werden, deren Laufzeit im Jahr 2015 resp. im Jahr 2017 begann. Grundsätzlich sollte die gesamte Personalgruppe berücksichtigt werden. Die erhobenen Merkmale sind das Geschlecht, die Art des Vertrags (erster oder späterer Vertrag), Beginn und Ende der Laufzeit, der Beschäftigungsumfang, der Promotionsstatus, die Rechtsgrundlage der Befristung und die fachlich-organisatorische Zugehörigkeit (Fächergruppe). Der Bezug zur konkreten Person wurde nicht ermittelt. Insofern ist es möglich, dass mehrere Vertragsfälle einer Person enthalten sind, ohne dass der Zusammenhang hergestellt werden kann. Der Datensatz gestattet einen Vergleich mit den Untersuchungsergebnissen der ersten Evaluation des WissZeitVG.
- *Datensatz 2 – „Beschäftigungsverläufe":* Die Untersuchung von Beschäftigungsverläufen setzt voraus, dass die Abfolge der befristeten Arbeitsverträge erfasst wird. Aus diesem Grund wurden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen, die am 01.12.2020 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten (an den Hochschulen auch die Personalgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben). Von diesen

[12] Vgl. Anhang A, 15.1, Tabelle 19

Personen sollten retrospektiv alle Vertragsfälle erfasst werden, die sie an der Einrichtung bis zum Stichtag hatten – auch die Vertragsfälle in anderen Personalgruppen. Der Datensatz umfasst die folgenden Merkmale:

  - Geschlecht, Geburtsjahr, Jahr der Promotion, Beginn des Beschäftigungsverhältnisses;
  - Beginn und Ende der Vertragslaufzeit, Personalgruppe, Beschäftigungsumfang, Promotionsstand zum Zeitpunkt des Vertragsbeginns, Rechtsgrundlage der Befristung, fachlich-organisatorische Zugehörigkeit; Finanzierungsquelle.

Da die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Stichtag an den beteiligten Einrichtungen beschäftigt waren, enthält der Datensatz per definitionem keine vollständigen, abgeschlossenen Beschäftigungsverläufe.

- *Datensatz 3 – „Studienbegleitende Beschäftigung":* Um den Umfang der studienbegleitenden Beschäftigung zu ermitteln, sollten die Vertragsfälle erfasst werden, die ganz oder teilweise in den Zeitraum von Oktober 2019 bis September 2020 fallen. Der Datensatz betrifft insbesondere die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Erfasst werden sollten das Geschlecht, der höchste Studienabschluss, der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, Beginn und Ende der Vertragslaufzeit, der Beschäftigungsumfang, die Rechtsgrundlage sowie die Personal- und Fächergruppe. Wie in Datensatz 1 können mehrere Vertragsfälle zu einer Person gehören, ohne dass dies identifizierbar ist.

- *Datensatz 4 – „Finanzierungslaufzeiten":* § 2 (2) WissZeitVG verlangt die Orientierung der Vertragslaufzeit an der Laufzeit bewilligter Drittmittel. Um eine Vergleichsgrundlage zu schaffen, sollten die beteiligten Einrichtungen Daten der Drittmittelprojekte zusammenstellen, die ganz oder teilweise in den Zeitraum von Dezember 2019 bis Dezember 2020 fielen. Erfasst wurden Beginn und Ende des Bewilligungszeitraums, die Nummer des Projektabschnitts, Höhe und Beginn der Personalausgaben sowie das jeweilige Fach.

Tabelle 1 Datensätze der Vertragsdatenerhebung

Grundgesamtheit	**Datensatz 1 "Vergleich vor/nach Novelle"**	**Datensatz 2 "Beschäftigungsverläufe"**
Betrachtungszeitraum	01.01.2015-31.12.2015 01.01.2017-31.12.2017	01.12.2020 retrospektiv
Personalgruppe	wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und LfbA (zum Stichtag 01.12.2020)
erfasste Einheiten	befristete Arbeitsverträge aus den Jahren 2015 und 2017	alle Arbeitsverträge der ausgew. Personalgruppen
Grundgesamtheit	**Datensatz 3 "Studienbegleitend"**	**Datensatz 4 "Finanzierungslaufzeit"**
Betrachtungszeitraum	01.10.2019-30.09.2020	01.12.2019-01.12.2020
Personalgruppe	Studierende mit Beschäftigungsverhältnis (z. B. SHK, WHK)	Personalausgaben ohne spezifischen Bezug zu Personalgruppen
erfasste Einheiten	Arbeitsverträge nach § 6 WissZeitVG oder Grundlage mit vergleichbarem Zweck	Projekte mit zweckgebundenen Drittmitteln und definierten Laufzeiten

Das Erhebungsverfahren wurde in datenschutzrechtlicher Hinsicht detailliert abgestimmt und an die rechtlichen Anforderungen angepasst.[13] Die beteiligten Einrichtungen haben ein eigens für die Zwecke der Evaluation entwickeltes Auswertungstool erhalten, um die Datensätze 1 bis 3 vor Ort zu verarbeiten. Das Ergebnis dieser Verarbeitung wurde per Upload übermittelt. Dies geschah auf zwei Wegen:

- Der Export aus dem Auswertungstool bestand zum größten Teil aus aggregierten Abfragen der Datensätze 1 bis 3, bei denen niedrige Fallzahlen datenschutzkonform vermieden wurden. Jede Einrichtung hatte einen individuellen kennwortgeschützten Online-Zugang, um die Auswertungen – einschließlich Datensatz 4, der in datenschutzrechtlicher Hinsicht unbedenklich ist – zu übermitteln.
- Einige Auswertungen, die für die Betrachtung der Beschäftigungsverläufe wesentlich sind, enthalten notwendigerweise personenbezogene Daten, die nicht aggregiert werden können. Diese Auswertungen wurden gesplittet und ohne Bezug zur Einrichtung übermittelt, sodass auch hier der Personenbezug entfiel.

Die resultierenden Datensätze enthalten[14]

- 25.617 Vertragsfälle mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Jahr 2015 und 25.566 Fälle aus dem Jahr 2017 von 14 Einrichtungen;
- Daten aller beteiligten Einrichtungen zu den befristeten Arbeitsverträgen von bereinigt 34.565 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (mit retrospektiv 158.556 Vertragsfällen, davon 99.380 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter),
- 84.387 Vertragsfälle zur studienbegleitenden Beschäftigung aus dem Jahr 2019/20 von 46 Einrichtungen;
- Daten zu 8.904 Drittmittelprojekten von 25 Einrichtungen.

Die Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

An 53 Einrichtungen wurden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur online zu ihrer Beschäftigungssituation befragt. Einbezogen wurden auch Personen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen oder Befristungen auf anderer Rechtsgrundlage als dem WissZeitVG. Die deutschsprachige Version des Fragebogens (eine englische Übersetzung war ebenfalls im Feld) ist der Anlage C zu entnehmen. Die Personalverwaltungen der betreffenden Einrichtungen wurden gebeten, die Befragungseinladung an ihr wissenschaftliches Personal zu versenden. Die Befragung fand zwischen dem 14. April und dem 15. August

---

13 Die datenschutzrechtliche Begleitung des Entwicklungsprozesses und Überprüfung des Auswertungstools hat die Zentrale Datenschutzstelle der baden-württembergischen Universitäten (ZENDAS) übernommen. Die differenzierten Stellungnahmen zur Rechtmäßigkeit der Datennutzung nach Landesrecht sowie nach Bundesrecht und der Verarbeitung der Vertragsdaten mit dem Auswertungstool wurden den Datenschutzbeauftragten der beteiligten Einrichtungen zur Verfügung gestellt.

14 Da die IT-Verwaltungssysteme der beteiligten Einrichtungen nicht für die Anforderungen der Gesetzesevaluation ausgelegt sind, war die Erfassung für die Einrichtungen aufwendig und kompliziert. Es musste damit gerechnet werden, dass nicht in jedem Fall alle Datensätze vollständig erstellbar sind. Einschränkungen ergeben sich u. a. dadurch, dass in einigen Fällen nicht alle Merkmale bedient werden konnten; dies betrifft z. B. die Rechtsgrundlage der Befristung, für deren Erfassung es keine Standards gibt. Teilweise ließen sich die Daten aufgrund der zugrunde liegenden Datenmodelle oder aufgrund der in der Vergangenheit vorgenommenen Dateneingabe nicht in gewünschter Form aus den Verwaltungssystemen exportieren.

2021 statt. An der Befragung nahmen 6.062 Personen teil, was einem Rücklauf von ca. zwölf Prozent entspricht.[15] Zur Verteilung des Rücklaufs nach Strukturmerkmalen (Geschlecht, Qualifikation, Art der Einrichtung, Personal- und Fächergruppe sowie Rechtsgrundlage) verweisen wir auf Anhang A, 15.1, Tabelle 20.[16]

Methodisches Design und Datengrundlage der Fallstudien

Zwölf Fallstudien an Universitäten, AuF, HAW und Unikliniken dienten dazu, einzelne Fragestellungen zur Gesetzesnovelle vertiefend zu betrachten. Die Leitfragen lauteten,

- wie die Einrichtungen die Qualifizierung und die dafür angemessene Beschäftigungsdauer regeln und wie sich die entsprechenden Beschäftigungsverläufe gestalten,
- wie sich die vorgegebene Laufzeit von Drittmittelprojekten auf die Nutzung von § 2 (2) WissZeitVG auswirkt und welche Effekte dies auf die Beschäftigungsverläufe hat.

Die einzelnen Fallstudien fokussierten in diesem Rahmen auf spezielle Fragen, z. B. die familien- oder inklusionspolitische Komponente oder langfristig gewährte Drittmittel mit Zweckbindung in der Medizin. Die Fallstudien umfassten i. d. R. drei rund einstündige Einzel- oder Gruppeninterviews mit Beschäftigten, Fachvorgesetzten und Personalverwaltungen, teils auch spezialisierten Akteuren, z. B. Gleichstellungs- oder Inklusionsbeauftragten. Der inhaltliche Fokus wurde bei den meisten Fallstudien nach Postdocs und Nichtpromovierten differenziert. Der Zugang zu den Interviewten wurde auf Grundlage vorgegebener Auswahlkriterien über die Personalverwaltungen organisiert.[17]

Fachinterviews und Literaturanalysen

Ergänzend zu den oben beschriebenen zentralen Erhebungsmodulen wurden

- 15 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaftsministerien der Länder geführt sowie Dokumente zu Landesregelungen ausgewertet (siehe Kapitel 4.2).
- Die Rechtsprechung zum WissZeitVG wurde teils über Interviews mit juristischen Experten, teils über die direkte Sichtung von Urteilen verfolgt (Kapitel 4.1).
- Fachliteratur zu Beschäftigungsverläufen in der Wissenschaft inkl. der Besonderheiten in der Medizin wurde gesichtet und mit Fachinterviews vertieft.

---

15 Nur vier Einrichtungen gaben an, aus Zeit- und Aufwandsgründen die Befragungseinladung nicht an ihre wissenschaftlichen Beschäftigten senden zu können (Für zwei Einrichtungen waren die Ansprechpersonen anschließend nicht mehr zu erreichen, so dass der Evaluation unbekannt bliebt, ob die Einladung weitergeleitet wurde). Der genaue Umfang der Brutto-Stichprobe kann nicht ermittelt werden, weil sieben Einrichtungen bezüglich der Zahl der kontaktierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur ungefähre Angaben machten. Ihr Mailverteiler umfasste auch andere Personalgruppen. In die Auswertungen der Evaluation gingen andere Personalgruppen jedoch nicht ein.

16 Kleinere Abweichungen der Verteilung in der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit fallen nicht ins Gewicht – auch weil für Untergruppen (z. B. nach Geschlecht, Art der Einrichtung und Rechtsgrundlage) differenziert ausgewertet wurde.

17 In der Regel sollten die Personalverwaltungen deshalb keine Einzelpersonen ansprechen, sondern eine über vorgegebene Kriterien bestimmte Gruppe – von denen dann jede Einzelperson für sich entschied, ob sie zu einem Interview bereit ist und das Evaluationsteam kontaktiert. In der Praxis ist es in Einzelfällen zu einer aktiveren Kommunikation zwischen Personalverwaltung und Interviewpartnern im Vorfeld gekommen. Doch die auch in diesen Fällen teils recht kritischen Angaben gegenüber den Einrichtungen/Arbeitgebern sind ein Indikator dafür, dass dies im Wesentlichen nicht mit einer affirmativen Vorselektion verbunden war.

- Dokumente der Einrichtungen mit einrichtungsinternen Richtlinien und Codes of Conduct zur Befristung des wissenschaftlichen Personals wurden ausgewertet, wenn diese der Evaluation vorlagen. In der Befragung der Personalverwaltungen wurde diese gebeten, solche speziellen Dokumente, wenn vorhanden, der Evaluation zur Verfügung zu stellen. Dies machten 17 Universitäten, fünf HAW und sechs AuF. Zwei Einrichtungen übermittelten uns zudem Dokumente mit Leitlinien zur Befristung des wissenschaftlichen Personals in der Medizin.

Sekundärdatenanalysen

Eine Sekundärdatenanalyse erfolgte komplementär zu den Primärerhebungen der Evaluation, wobei ergänzende Datenquellen insbesondere

- Daten der Hochschulpersonalstatistik (siehe Kapitel 3.1)
- sowie Vertragsdaten aus der Evaluation des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ in Nordrhein-Westfalen (siehe Kapitel 5.6).

3 Das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen

Wesentliche Ergebnisse

- Das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen (ohne Professorinnen und Professoren) war in den Jahren 2010 bis 2013 bis zu 83 Prozent befristet beschäftigt. Seitdem lässt sich bei der Befristungsquote ein moderater rückläufiger Trend erkennen. Im Jahr 2020 lag der Wert bei 81 Prozent.
- In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag die Befristungsquote im Jahr 2020 bei 84 Prozent an den Universitäten und bei 76 Prozent an den HAW. Wesentliche Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Beschäftigten bestehen nicht. Die nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind insgesamt zu 93 Prozent befristet beschäftigt. Die Gruppe der Promovierten (einschl. Habilitierte) erreicht eine Befristungsquote von 63 Prozent.
- Bei der überwiegenden Mehrheit des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals handelt es sich um Beschäftigte, die noch nicht promoviert sind (in einem hohen Maße zwischen 28 und 30 Jahren alt).
- Der Anteil an unbefristet Beschäftigten steigt mit dem Alter. Bei den 42- bis 43-jährigen Beschäftigten liegen die Anteile an befristet und unbefristet Beschäftigten bei jeweils ca. 50 Prozent.

Das WissZeitVG gilt für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an gemäß Landesrecht staatlichen Hochschulen mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und -lehrer (personeller Geltungsbereich gemäß § 1 (1) Satz 1). Die Vorschriften des WissZeitVG können auch auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal angewandt werden, das an gemäß Landesrecht als staatlich anerkannten Hochschulen beschäftigt wird (§ 4). Schließlich gelten die Bestimmungen gemäß § 5 WissZeitVG für das wissenschaftliche Personal, das von den staatlichen und überwiegend staatlich finanzierten Forschungseinrichtungen beschäftigt wird.[18]

Für die Evaluation des novellierten WissZeitVG ist das Jahr 2020 das Referenzjahr. Zum Stichtag 01.12.2020 hat das Statistische Bundesamt insgesamt 269.275 Personen erfasst, die an den Hochschulen als hauptberufliches wissenschaftliches Personal tätig waren.[19] Während die 49.293 Professorinnen und Professoren in 2020 zu 87 Prozent dauerhaft beschäftigt waren, ist das wissenschaftliche Personal ansonsten überwiegend auf Zeit beschäftigt. Dies wird in den folgenden Abschnitten weiter ausgeführt.

Für die AuF liegen keine entsprechenden Daten vor, die in gleicher Weise differenziert sind wie die Hochschulpersonalstatistik. Das Statistische Bundesamt weist für die Institute und Zentren der vier großen Forschungsgemeinschaften und -gesellschaften im Jahr 2020 zusammen 45.188 Vollzeitäquivalente des wissenschaftlichen Personals aus (davon 33 Prozent weibliche

---

[18] Nach § 5 WissZeitVG gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 WissZeitVG auch für das wissenschaftliche Personal „an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen“.

[19] Das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Hochschulpersonal setzt sich aus mehreren Personalgruppen zusammen: (a) die Professorinnen und Professoren, (b) die Dozentinnen und Assistenten, (c) die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die weitaus größte Gruppe bilden, sowie (d) die Lehrkräfte für besondere Aufgaben; siehe auch: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/personal-hochschulen.html. Da die Kunsthochschulen bei den Auswertungen größtenteils ausgeblendet werden und die Zahl der künstlerischen Mitarbeitenden insgesamt klein ist, wird im Weiteren auf die Nennung des künstlerischen Personals verzichtet. Die Gliederung der Personalgruppen gemäß Hochschulstatistik fasst die Personalgruppen der Länder zusammen. Die Definitionen in den entsprechenden Hochschulgesetzen weichen teils voneinander ab.

Beschäftigte). Zählt man die anderen öffentlich finanzierten wissenschaftlichen Einrichtungen einschließlich der Bundesforschungseinrichtungen hinzu, umfasst das wissenschaftliche Personalvolumen 73.021 VZÄ (37 Prozent weibliche Beschäftigte).[20]

Darüber hinaus sind Personaldaten der vier großen Forschungsorganisationen verfügbar, die die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag berichtet hat.[21] Die Daten weichen vermutlich aufgrund unterschiedlicher Zuordnungen der Personalgruppen sowie der zugehörigen Einrichtungen von den Angaben des Statistischen Bundesamtes ab (Tab. 2). Demnach waren an den AuF 58.564 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (davon 65 % befristet).

Tabelle 2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AuF

	Personen	davon (in Prozent)		VZÄ
		befristet	*weiblich*	
Fraunhofer-Gesellschaft	11.378	58,0	22,0	9.696
Max-Planck-Gesellschaft[1]	10.323	84,0	35,0	9.663
Helmholtz-Gemeinschaft	25.139	55,0	35,0	22.909
Leibniz-Gemeinschaft	11.724	78,0	47,0	8.331
Summe	58.564	65,0	35,0	50.599

[1] einschl. Doktorandinnen und Doktoranden mit Fördervertrag, ohne Stipendiatinnen und Stipendiaten

Quelle: Deutscher Bundestag; eigene Berechnungen

Bedeutung der befristeten Beschäftigung an den Hochschulen

Zwischen 2000 und 2020 hat sich die Zahl des befristet beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) – mit einem Anstieg insbesondere seit dem Jahr 2005 – von 87.405 auf 175.215 mehr als verdoppelt (Abb. 1).[22] Hierbei bilden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die weitaus größte Gruppe; sie ist die maßgebliche Zielgruppe für die Bestimmungen des WissZeitVG (vgl. Abb. 2 und 3).

Die Zahl des dauerhaft beschäftigten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) stieg zwischen 2000 und 2020 von 29.879 auf 41.425 (plus ca. 28 %), also in deutlich geringerem Maße. Für die Jahre 2008 bis 2010 war zwischenzeitlich ein leichter Rückgang des unbefristet beschäftigten Personals zu erkennen. Während in den Jahren 2000 bis 2007 in etwa ein Viertel der Beschäftigten unbefristet und drei Viertel der Beschäftigten befristet war, lag das Verhältnis in den Folgejahren bei 17 bis 19 Prozent unbefristet Beschäftigten und 81 bis 83 Prozent befristet Beschäftigten, mit einem Maximum im Jahr 2013 und einem seitdem festzustellenden leichten Trend zu mehr Dauerbeschäftigung.

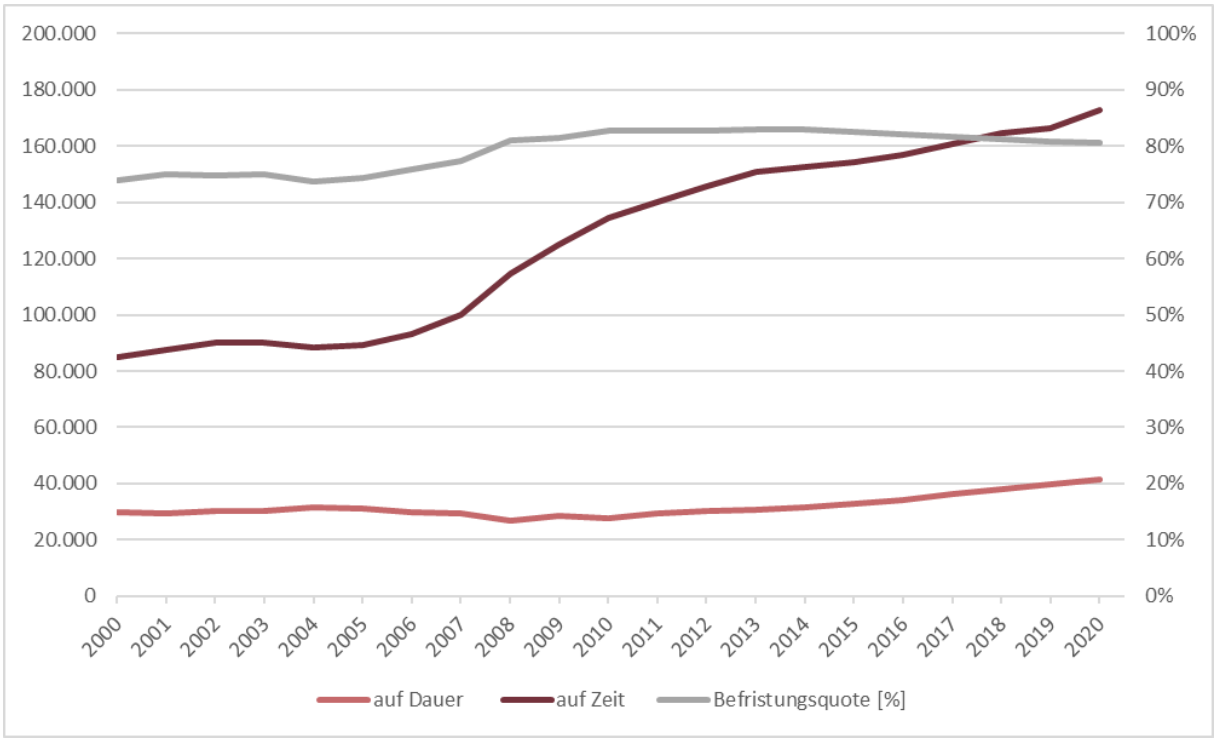
---

20 Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.6 (Finanzen und Steuern. Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung).

21 Bundestagsdrucksachen 19/28889, 19/28891, 19/28893 und 19/28895.

22 Abbildung 1 gibt die Personalzahlen der Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft wieder (ohne Kunsthochschulen und ohne Verwaltungsfachhochschulen). Diesem Kapitel liegen Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes sowie die Datenbestände von ICEland zugrunde, dem hochschulstatistischen Informationssystem der Wissenschafts- und Bildungsministerien (https://iceland.dzhw.eu). Die Auswertungen beruhen auf der identischen Datengrundlage des Statistischen Bundesamtes; aufgrund unterschiedlicher Aufbereitungen (Datenbestände) können im Detail dennoch kleinere Abweichungen zwischen den hier berichteten Daten auftreten.

Abbildung 1 Entwicklung des hauptberuflichen Personals auf Zeit/auf Dauer (ohne Professorinnen und Professoren) von 2000 bis 2020



Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderauswertung zur Befristung an Hochschulen; eigene Berechnungen

Die Befristungsquote hängt davon ab, welche Personalgruppe zugrunde gelegt wird. Bezogen auf das gesamte hauptberufliche wissenschaftliche Personal an den Hochschulen in Deutschland, einschließlich der Professorinnen und Professoren, liegt die Quote bei 67 Prozent. Bei den Habilitierten und Promovierten waren im Jahr 2020 an den Universitäten[23] 50 Prozent und an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW)[24] 12 Prozent befristet beschäftigt. Bei den Nicht-Promovierten erreichte die Quote an den Universitäten 93 Prozent und an den HAW 63 Prozent.

Beschränkt man sich auf die größte Gruppe, also auf die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (76 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals), erhält man höhere Quoten, da hier die Promovierenden und die Finanzierung über Drittmittel stärker ins Gewicht fallen:

- Allgemein lässt sich festhalten, dass im Jahr 2020 an den Universitäten 84 Prozent und an den HAW 76 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt waren. Die Werte gelten für die männlichen und weiblichen Beschäftigten mit geringfügigen Abweichungen gleichermaßen.

---

23 Universitäten einschließlich Pädagogische Hochschulen (PH) und Theologische Hochschulen (THS); Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft.

24 Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft, ohne Verwaltungsfachhochschulen. Die Hochschulpersonalstatistik verwendet die Bezeichnung „Fachhochschule“. Im Bericht wird einheitlich die Bezeichnung Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) genutzt.

- Zwischen den Beschäftigten mit und ohne Promotion besteht ein deutlicher Unterschied. Die nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Jahr 2020 an den Universitäten zu 95 Prozent bzw. – bezogen auf alle Hochschulen – zu 93 Prozent befristet beschäftigt; dieser Wert ist nahezu identisch mit der Befristungsquote der Nicht-Promovierten aller Personalgruppen (s. o.). Von den promovierten und habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatten 63 Prozent einen befristeten und 37 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag; diese Werte gelten sowohl für die Universitäten als auch für die Hochschulen insgesamt.
- Zwischen den Fächergruppen lassen sich deutliche Unterschiede feststellen (Tab. 3).[25] An den Universitäten ergaben sich die höchsten Befristungsquoten in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (93 %) sowie in den Ingenieurwissenschaften (92 %). Im Bereich der Medizin und Gesundheitswissenschaften waren 76 Prozent (resp. in den Zentralen Einrichtungen der Universitätskliniken 50 %) der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt; inklusive ärztliches Personal. Der Bereich der Medizin macht sich aufgrund der hohen Personalzahl im Gesamtergebnis deutlich bemerkbar; 30 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten sind hier tätig (siehe Abb. 2). Die niedrigste Befristungsquote ergab sich ansonsten (über die zuvor beschriebenen Fächergruppen hinaus) mit 64 Prozent in den zentralen Einrichtungen[26] (ohne Hochschulkliniken).
- An den HAW lag die höchste Befristungsquote wie an den Universitäten in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (82 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). In den anderen Fächergruppen schwankt sie um 75 Prozent – mit Ausnahme der gestalterischen Fächer in den Kunstwissenschaften mit einer geringeren Quote.
- Die Unterschiede zwischen den Hochschultypen zeigen sich auch, wenn man die verschiedenen Finanzierungsquellen in Betracht zieht (vgl. auch Abb. 7). Die Befristungsquote bei den über Haushaltsmittel[27] finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag bei den Universitäten mit 73 Prozent im Jahr 2020 deutlich höher als an den HAW (55 %). Die Befristungsquote bei den über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war bei den Universitäten mit 98 Prozent nur geringfügig höher als bei den HAW (96 %).

---

25 Die Personalzahlen der Hochschulen in privater Trägerschaft sind nicht enthalten. Bei Universitäten sind Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen und Kunsthochschulen nicht enthalten.

26 Die Hochschulpersonalstatistik unterscheidet zwischen den „Zentralen Einrichtungen (der HS-Kliniken)“ und „Zentralen Einrichtungen (ohne HS-Kliniken)“. Der Begriff fasst die zentralen wiss. Einrichtungen sowie die zentralen Betriebseinrichtungen zusammen.

27 Die Hochschulpersonalstatistik weist nicht die genauen Finanzierungsanteile, sondern die überwiegende Finanzierung je Beschäftigten aus. Der Finanzierung über Haushaltsmittel wird hier das Personal zugerechnet, das überwiegend aus dem Stellenplan, aus sonstigen Haushaltsmitteln und aus Studiengebühren/-beiträgen (mit einer sehr geringen Fallzahl) finanziert wird.

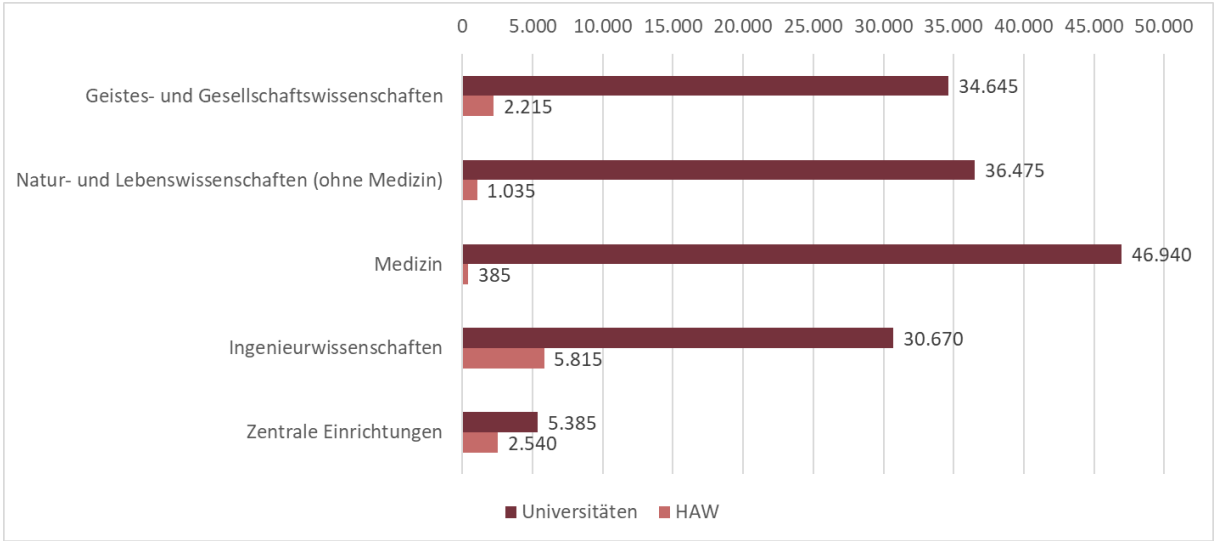
Tabelle 3 Befristung der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2020

	Universitäten	HAW
Geisteswissenschaften	85%	71%
Sport	79%	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	93%	82%
Mathematik, Naturwissenschaften	88%	75%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	76%	77%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	88%	76%
Ingenieurwissenschaften	92%	77%
Kunst, Kunstwissenschaften	85%	63%
Fächergruppen insgesamt ohne zentrale Einrichtungen	85%	77%
Zentrale Einrichtungen (ohne Hochschulkliniken)	64%	79%
Zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken	50%	

Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen (ICEland; Bestand 60402); eigene Berechnungen

Die Fächergruppe mit den meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, zu denen auch ein großer Teil der Beschäftigten an den Universitätskliniken gehört (Abb. 2).[28] Zählt man die Universitäten und die HAW zusammen, sind die Gruppen der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, der Natur- und Lebenswissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften mit 36.500 bis 37.500 Beschäftigten personell ungefähr gleich stark. An den Universitäten (einschließlich Universitätskliniken) sind fast dreizehn Mal so viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt wie an den HAW.

Abbildung 2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit in den Fächergruppen (Universitäten und HAW 2020)



Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen (ICEland; Bestand 60402); eigene Berechnungen

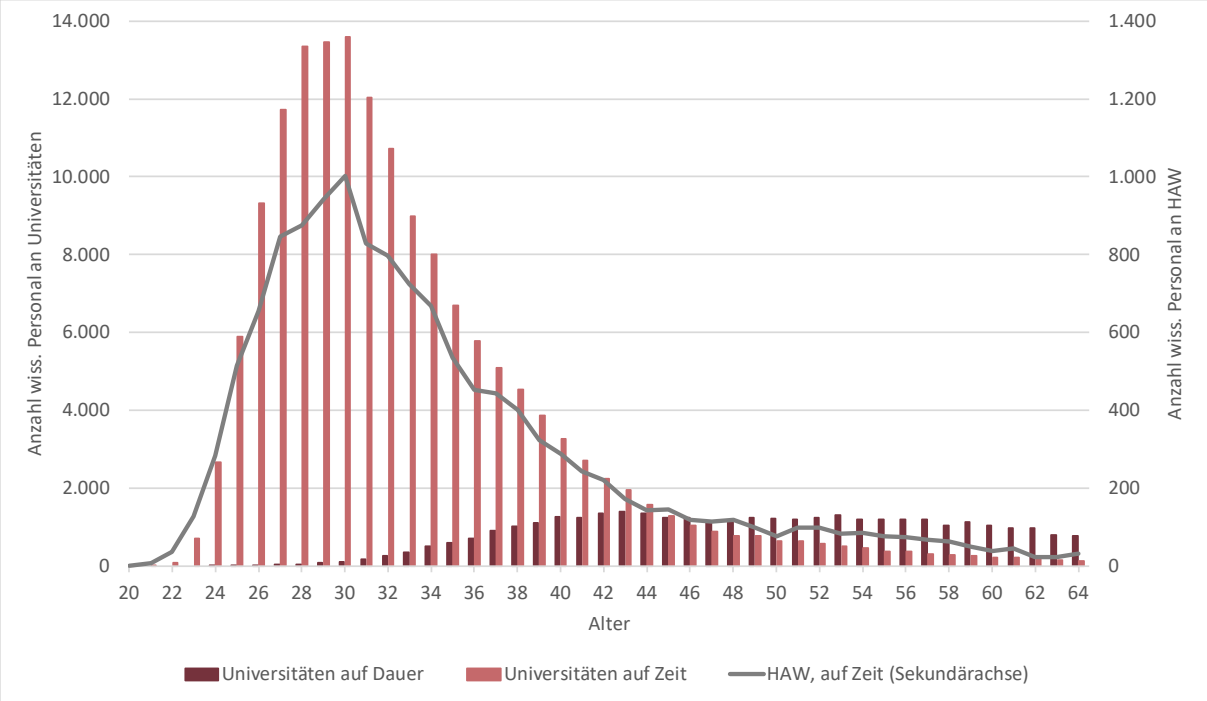
[28] Die Fächergruppen in Abbildung 2 fassen die Fächergruppen gemäß Hochschulpersonalstatistik – wie in Tabelle 3 dargestellt – weiter zusammen. In diesem Bericht werden v.a. die aggregierten Fächergruppen aus Abb. 2 genutzt.

Alter der Beschäftigten

Bzgl. der Altersstruktur der befristet Beschäftigten (ohne Professorinnen und Professoren) im Jahr 2020 lässt sich für die Universitäten[29] sowie für die HAW[30] feststellen, dass die 28- bis 30-Jährigen die stärksten Altersjahrgänge bilden (Abb. 3).[31] Bei den Anteilen der jüngeren Jahrgänge ist – von Jahr zu Jahr – ein steiler Anstieg zu erkennen, der sich ab einem Alter von 31 Jahren allmählich wieder abbaut. Trotz der deutlich unterschiedlichen Personalstärke ist die Altersstruktur an den Universitäten und HAW sehr ähnlich.

Die Zahl der dauerhaft Beschäftigten an den Universitäten steigt ab einem Alter von 30 Jahren langsam an und bleibt bei den Beschäftigten ab 40 Jahre bis zu den 57-Jährigen weitgehend unverändert. An den HAW finden sich insgesamt wenig dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; die Zahlen schwanken dabei von Jahrgang zu Jahrgang und erreichen ihr Maximum bei den 53-Jährigen.[32]

Abbildung 3 Alter des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professorinnen und Professoren) an Universitäten und HAW im Jahr 2020



Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderauswertung[33] zur Befristung an Hochschulen; eigene Berechnungen

---

29 Universitäten einschließlich Pädagogische Hochschulen (PH), Theologische Hochschulen (THS); Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft.

30 Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft, ohne Verwaltungsfachhochschulen.

31 Abbildung 3 gibt die Personalzahlen der Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft wieder.

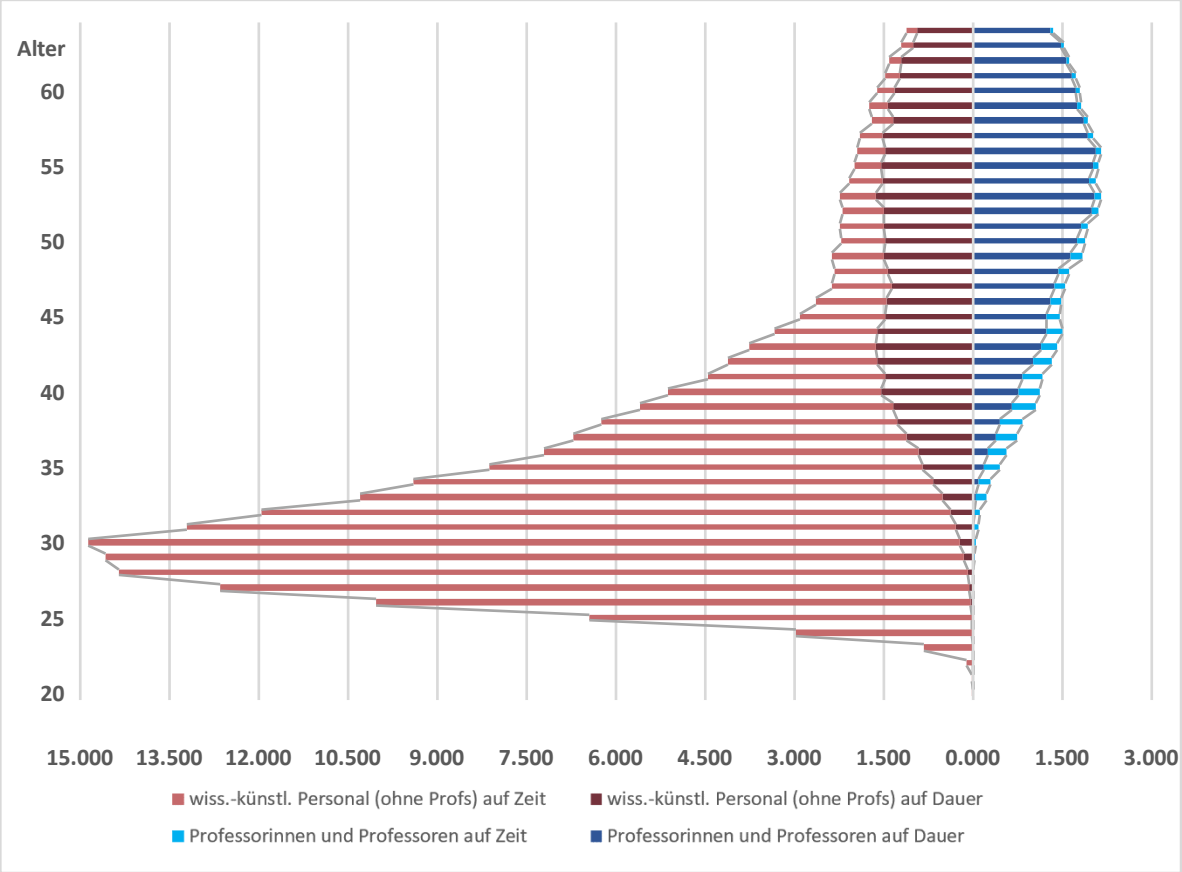
32 Weil die Werte von Altersjahrgang zu Altersjahrgang an den HAW stark schwanken und die Fallzahlen insgesamt niedrig sind, werden die Werte des dauerbeschäftigten Personals in Abbildung 3 ausgeblendet.

33 Der Schwerpunkt der Sonderauswertung, die der Evaluation zur Verfügung gestellt wurde, liegt bei den Merkmalen Alter und Promotionsstatus. Eine differenzierte Darstellung der Altersstruktur nach Geschlecht ist auf dieser Grundlage nicht möglich.

Während Abbildung 3 zwischen den Universitäten und HAW unterscheidet und dabei die Professorinnen und Professoren ausblendet, zeigt Abbildung 4 die Altersstruktur des gesamten Hochschulsystems. Neben dem steilen Zuwachs und weniger steilen Rückgang innerhalb weniger Jahrgänge wird auch deutlich, dass die Relevanz der Befristung bei älteren Jahrgängen deutlich schwächer ausgeprägt ist. Betrachtet man alle Personalgruppen an allen Hochschultypen zusammen, überwiegt die dauerhafte Beschäftigung ab einem Alter von 42 bis 43 Jahren (Kipppunkt). Während die Befristungsquote bei den jüngsten Beschäftigten bei 100 Prozent liegt, beträgt sie bei den ältesten Beschäftigten weniger als zehn Prozent je Jahrgang.

Das starke Übergewicht der befristeten Beschäftigung insbesondere in den jüngeren Jahrgängen ist ein Ausdruck der Qualifizierungsfunktion, die mit den Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer sowie für die Universitätskliniken in der Krankenversorgung untrennbar verknüpft ist. Verstärkt wird das Übergewicht durch den hohen Stellenwert temporärer Finanzierungsmittel (siehe Abb. 7). Insofern verweist das Übergewicht auf das Ausmaß der systemischen Personalfluktuation und auf die Systemrelevanz des WissZeitVG.

Abbildung 4 Altersstruktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals im Jahr 2020



Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderauswertung zur Befristung an Hochschulen; eigene Berechnungen

Textbox 2 Die Befristungsquote aus der Perspektive der Beschäftigten

In der Befragung der Beschäftigten hatten diese die Möglichkeit, in einer offenen Angabe auszuführen, inwieweit die Befristungsregelungen des WissZeitVG auf ihre Situation passten, [34] wo die Anwendung bestimmter Regelungen ggf. strittig war oder wo sie gesetzlichen Änderungsbedarf sehen. Dies nutzten rund 2700 Beschäftigte. Rund ein Drittel ihrer Angaben bezog sich auf die Befristung der Beschäftigung als solcher.[35] Hier steht die systemische Kritik im Vordergrund, nicht die konkrete Kritik am WissZeitVG.

1. Positive Bezugnahme auf Befristungen

Einige Angaben hoben hervor, dass Befristungen im Qualifizierungsprozess positiv seien, damit sich die Qualifizierung nicht künstlich in die Länge zieht. Dies sei insbesondere für die Promotion sinnvoll. Dabei wurde sich nicht nur auf die Motivation zum zügigen Qualifizieren bei den Beschäftigten bezogen, sondern mehrfach auch darauf, dass dies den Fachvorgesetzten signalisieren würde, die Beschäftigten müssten „fertig werden". Dass Befristungen treibende Impulse für die Wissenschaft setzen könnten, wurde in einzelnen Ausführungen genannt, meist aber darum ergänzt, dass dies durch institutionelle Rahmenbedingungen ergänzt werden müsste (z. B. zur finanziellen Ausstattung), die allgemein oder an ihren Einrichtungen nicht gegeben seien. Insgesamt waren positive Bezugnahmen dieser Art selten (ca. 2 Prozent).[36]

2. Kritik an Befristungen bzw. an langer Befristungsdauer

Bezogen auf die Beschäftigten: Ganz überwiegend stellten diese Ausführungen eher die individuellen Probleme befristeter Beschäftigungen allgemein und ohne konkreten Bezug zum WissZeitVG in den Vordergrund. Zum Teil sind dies Beschreibungen, dass Befristungen unnötigen Druck, Stress und letztendlich mangelnde Zufriedenheit bei der Arbeit bewirken. Zum Teil werden größere Folgen beschrieben, z. B. Folgen des psychischen Drucks, wie Depressionen oder Burnout, finanzielle Sorgen und die Unvereinbarkeit der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Familiengründung durch unsichere Anstellung (wodurch hier wieder Frauen eher benachteiligten würden und der Wissenschaft den Rücken kehrten). Einzelne Beispiele aus den Rückmeldungen der Beschäftigten zeigen, dass Befristungen mit kurzfristigen Verkündungen, ob ein Vertrag verlängert wird, das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschärften (obgleich die Praxis der Einrichtungen überwiegend positiv bewertet wird[37]). Teils formulierten sie, den Erwartungen unentgeltlich Mehrarbeit für Arbeiten zu erbringen, die nicht zur Qualifizierung beitrügen, kaum etwas entgegensetzen zu können, da die Vorgesetzten zugleich als Gutachtende im Qualifizierungsprozess fungierten. Dies kann sich z. B. darin äußern, dass Personen, die ihre Verträge arbeitsrechtlich prüfen ließen, ihrer Wahrnehmung nach dafür mit einem schlechten Zwischenzeugnis sanktioniert wurden – oder dahingehend, dass Personen familienpolitische Regelungen nicht in Anspruch nahmen, um eine negative Bewertung ihrer Qualifikationsarbeit zu vermeiden oder um die Chance eines Anschlussvertrags nicht zu verlieren.

Bezogen auf das System der Wissenschaft: Ein Teil dieser Beschreibungen hebt auch auf die möglichen Folgen der Befristungen für die Wissenschaft ab. Hierzu zählt, dass, wer in der freien Wirtschaft bessere Bedingungen findet, nicht motiviert sei, in der Wissenschaft zu bleiben. Der Wissenschaft ginge kontinuierlich Erfahrung und Know-How verloren, wenn Personen, die nicht Professorinnen oder Professoren werden, in die freie Wirtschaft wechseln, aufgebaute Netzwerke immer wieder zerfallen und unerfahrene Nichtpromovierte und Post-Docs nachkommen. Darüber hinaus führten die Rahmenbedingungen dazu, den Fokus der Arbeit zu sehr auf die Akquise neuer Drittmittelprojekte statt auf die wissenschaftliche Arbeit zu legen. Überdies würden kurze Verträge es behindern, wissenschaftlich vielversprechende, längerfristig angelegte risikoreichere Projekte aufzunehmen.

---

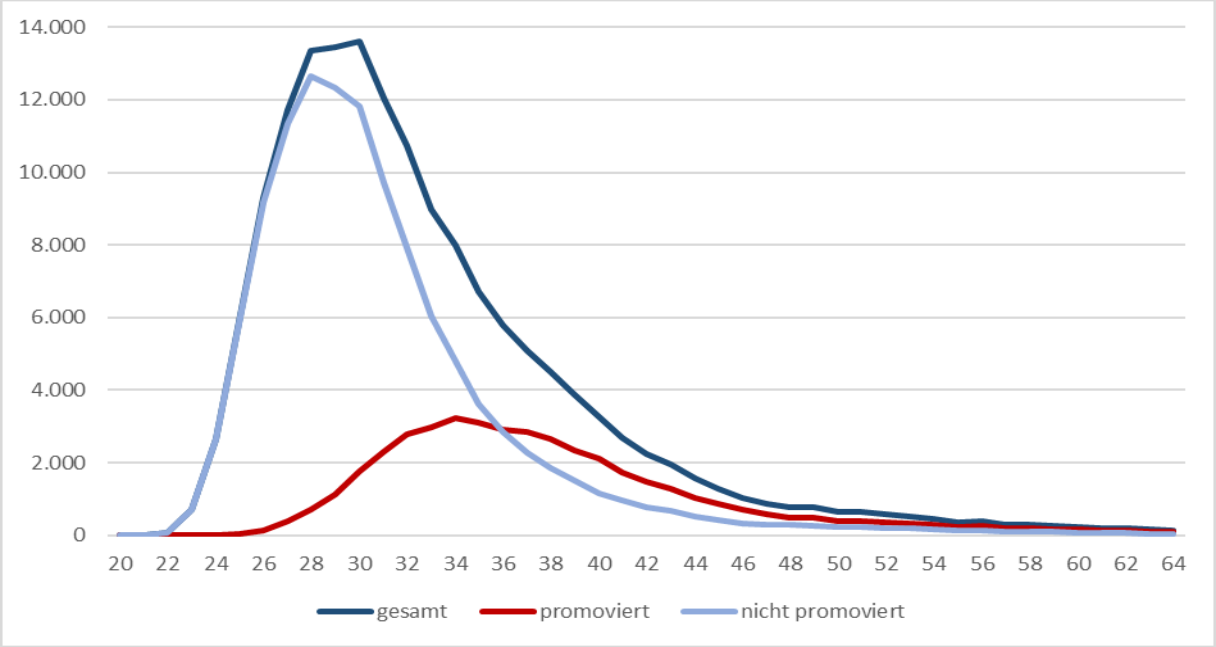
34 Es gingen hier auch Einschätzungen von Personen ein, die nach anderen Gesetzen befristet waren oder unbefristet beschäftigt wurden.

35 Die anderen zwei Drittel der Ausführungen beziehen sich auf Details des WissZeitVG (z. B. die Drittmittelfinanzierung oder die angemessene Dauer der Verträge in der Qualifizierungsbefristung). Auf die Ausführungen der Beschäftigten hierzu wird in den spezifischen Kapiteln 7 bis 12 je nach inhaltlichem Bezug eingegangen.

36 Die Prozentangabe veranschaulicht in etwa die Größenordnung. Eine exakte Quantifizierung ist aufgrund der methodisch unstrukturierten Erhebung nicht möglich. Teil beziehen sich Aussagen auch positiv auf die Befristung für Promovierende, zugleich aber negativ auf die für Postdocs.

37 Knapp zwei Drittel (64,8 %) der nach WissZeitVG Beschäftigten hatten z. B. angegeben, dass sich die Einrichtung/Fachvorgesetzte bemühten, eine für die Qualifizierung angemessene Laufzeit zu ermöglichen. Knapp drei Viertel (72,6 %) gaben an, die Einrichtung/Fachvorgesetzten bemühten sich, eine für die Qualifizierung möglichst unterbrechungsfreie Beschäftigung zu ermöglichen.

Abbildung 5 Alter und Promotionsstatus des hauptberuflichen Personals auf Zeit (ohne Professorinnen und Professoren) an Universitäten im Jahr 2020



Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderauswertung zur Befristung an Hochschulen; eigene Berechnungen

Die Qualifizierungsfunktion der Hochschulen führt dazu, dass das befristet beschäftigte wissenschaftliche Hochschulpersonal mehrheitlich nicht promoviert ist (Abb. 5).[38] Die jüngsten Postdocs an den Universitäten sind ungefähr 26 Jahre alt. Ab diesem Alter steigt ihre Zahl stetig an. Ab der Altersgruppe der 36-Jährigen überwiegt der Anteil des promovierten wissenschaftlichen Personals über den Nicht-Promovierten.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Beim nebenberuflichen Personal bilden die wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK) eine Art Vorstufe für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die WHK sind in der Hochschulpersonalstatistik u. a. aufgrund unterschiedlicher Regelungen der Länder keine homogene Gruppe. Zu ihnen zählen sowohl Studierende mit Bachelor-, aber ohne Master-Abschluss als auch Absolventinnen und Absolventen von Master-Studiengängen.[39]

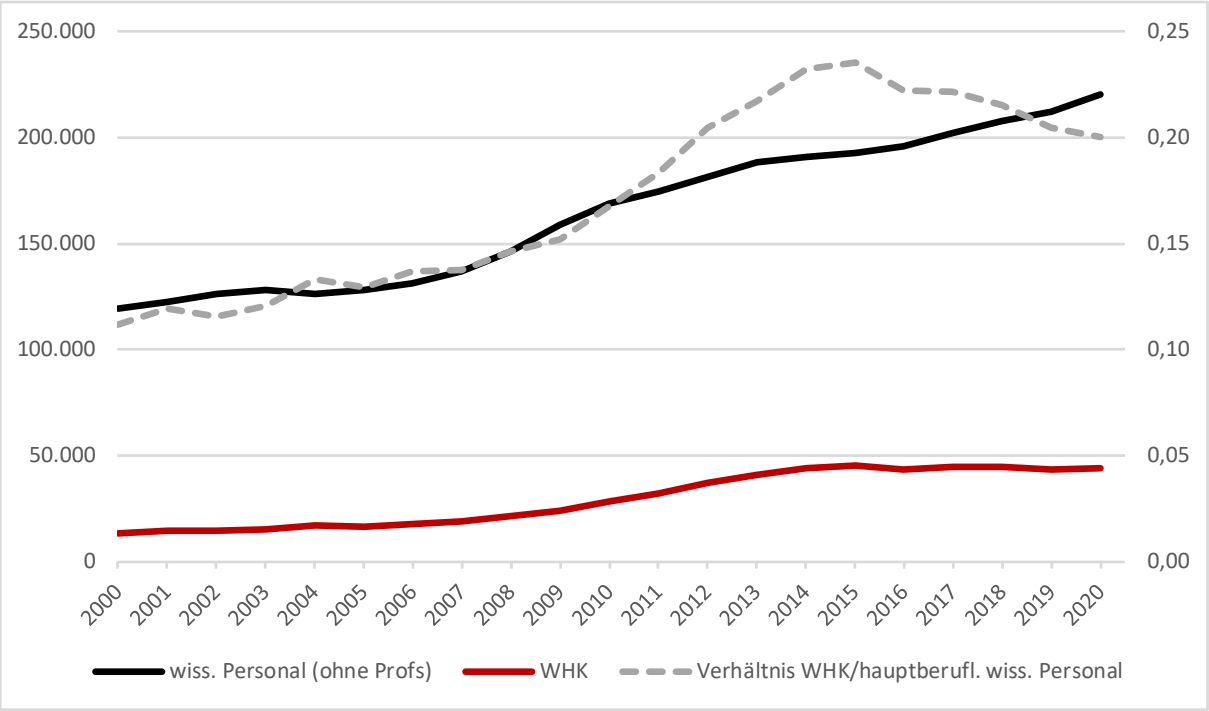
Die Zahl der WHK hat in den letzten 20 Jahren – insbesondere zwischen 2008 und 2014 – deutlich zugenommen (Abb. 6).

---

38 Abbildung 5 gibt die Personalzahlen der Hochschulen in öffentlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft wieder. Unter „promoviert“ werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem höchsten Bildungsabschluss Promotion und Habilitation zusammengefasst.

39 Dies hat zur Folge, dass die WHK teils von § 2 und teils von § 6 WissZeitVG (studienbegleitende Beschäftigung) erfasst werden (siehe auch Kapitel 11).

Abbildung 6 Entwicklung der Wissenschaftlichen Hilfskräfte



Quelle: Stat. Bundesamt, Sonderauswertung zur Befristung an Hochschulen; eigene Berechnungen

Während das hauptberufliche wissenschaftliche Personal (ohne Professorinnen und Professoren) von 2000 bis 2020 um ca. 84 Prozent gestiegen ist, wuchs die Zahl der von der Hochschulpersonalstatistik erfassten WHK im gleichen Zeitraum auf mehr als das Dreifache an. Im Jahr 2000 waren an deutschen Universitäten und HAW 13.346 WHK beschäftigt, im Jahr 2010 waren es 28.314 und im Jahr 2020 insgesamt 44.034. Das Verhältnis zwischen den WHK und dem hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal lag im Jahr 2000 bei 0,11 und stieg bis 2015 auf 0,24 an. Seit 2015 ist die Zahl der WHK relativ stabil und im Verhältnis zum wissenschaftlichen Personal rückläufig.

Finanzierung

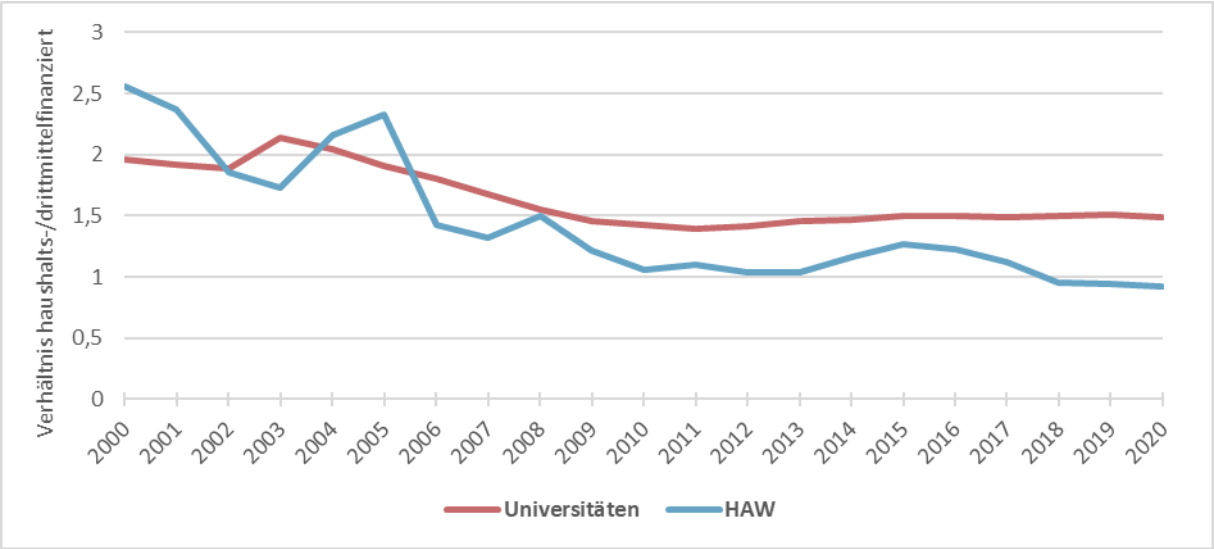
Ein Grund für den Aufwuchs des wissenschaftlichen Personals ist – neben der wissenschaftlichen Qualifizierung – die Steigerung der Drittmittel. Da sie nur in einem geringen Umfang für die Dauerbeschäftigung genutzt werden, tragen sie überproportional zur Befristung bei. Dennoch wird ein großer Teil der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin über die regulären Haushaltsmittel finanziert.

Zeichnet man zunächst den längerfristigen Trend nach, indem man die grund- und drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auf Dauer *und* auf Zeit) gegenüberstellt – ohne andere Finanzierungsquellen –, zeigt sich für die Universitäten über alle Fächergruppen ungefähr seit 2009 ein relativ stabiles Verhältnis (Abb. 7).[40] Vor zwanzig Jahren kamen auf zwei überwiegend haushaltsfinanzierte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ein

[40] Ohne Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen, Kunsthochschulen, Verwaltungsfachhochschulen. Die Hochschulen in privater Trägerschaft sind enthalten, weil sie bei dem Datenbestand nicht gefiltert werden konnten.

Kollege bzw. eine Kollegin, die überwiegend über Drittmittel finanziert wurde. Von einem Sprung in den Jahren 2002/2003 abgesehen ist der Wert in den Folgejahren kontinuierlich gesunken. Das Verhältnis bewegt sich seit 2009 zwischen 1,4 bis 1,5 Haushaltsfinanzierungen je Drittmittelfinanzierung. Im Zeitraum 2000 bis 2020 hat sich das hier zugrunde gelegte Personal insgesamt verdoppelt.

Abbildung 7 Haushalts- und Drittmittelfinanzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2000 bis 2020)



Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen (ICEland; Bestand 13002)[41]; eigene Berechnungen

An den HAW hat sich das Verhältnis stärker verschoben als an den Universitäten. Dabei ist zu beachten, dass die Personalzahlen zwar deutlich geringer[42] sind als an den Universitäten, dass sich der dokumentierte Personalbestand im Betrachtungszeitraum jedoch fast verzehnfacht hat. Im Jahr 2000 lag das Verhältnis von überwiegend haushalts- zu drittmittelfinanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 2,5:1; mittlerweile liegt es bei 1:1.

Das Verhältnis von Haushalts- und Drittmitteln ändert sich, wenn man nur die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrachtet (Abb. 8).[43] Jeweils annähernd die Hälfte dieser Beschäftigten an den Universitäten wurde in den Jahren 2018 bis 2020 aus Haushaltsmitteln[44] bzw. aus Drittmitteln finanziert; das Verhältnis liegt also bei ungefähr 1:1. Rund fünf Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden überwiegend aus den Mitteln des Hochschulpaktes (HSP) finanziert.[45]

---

41 Da der Datenbestand keine Angaben zu den Mitteln aus dem Hochschulpakt (HSP) enthält, können sie hier nicht ausgewiesen werden. Die verfügbare Zeitreihe mit HSP-Mitteln beginnt ab dem Jahr 2018 (siehe Abb. 8).

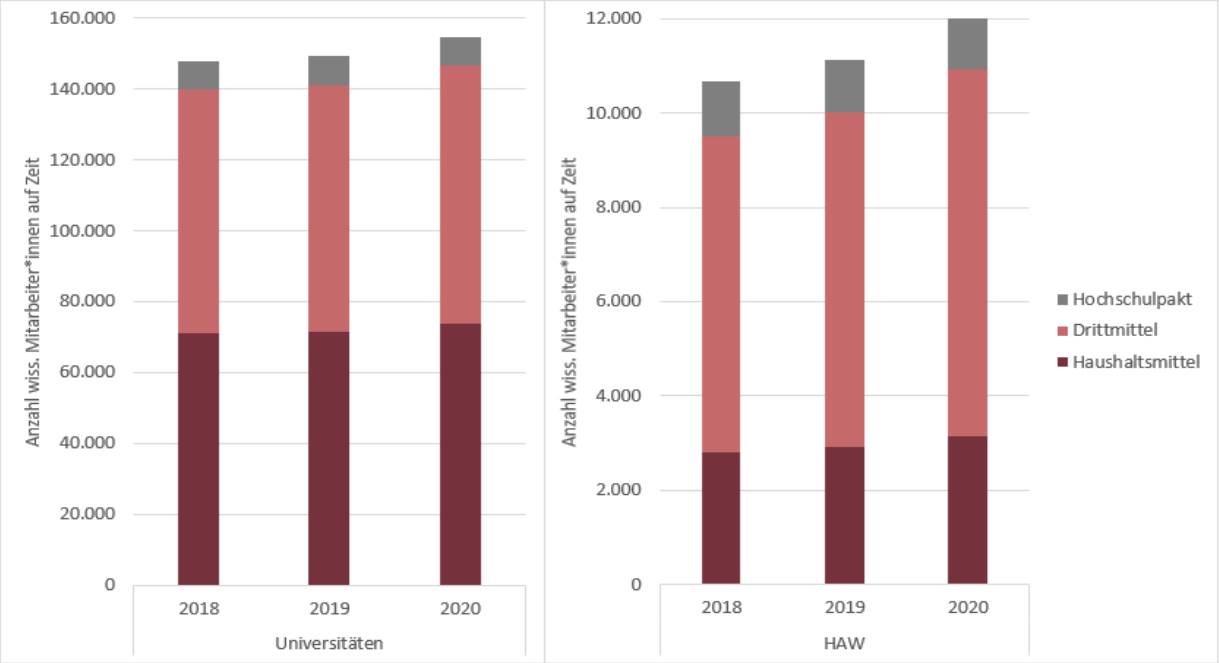
42 Die geringen Fallzahlen erklären in Verbindung mit eventuell auftretenden Schwierigkeiten bei der Meldung der Personaldaten auch die in Abb. 7 dargestellten Schwankungen.

43 Die Personalzahlen der Hochschulen in privater Trägerschaft sind nicht enthalten. Bei den Universitäten sind Pädagogische Hochschulen, Theologische Hochschulen und Kunsthochschulen nicht enthalten.

44 Unter Haushaltsmitteln wird das Personal zusammengefasst, das aus dem Stellenplan, aus sonstigen Haushaltsmitteln und Studiengebühren/-beiträgen finanziert wird.

45 Hierbei ist zu beachten, dass die amtliche Hochschulpersonalstatistik die überwiegende Finanzierung je Person erfasst; die faktischen Personalkosten eines Kalenderjahres können davon abweichen.

Abbildung 8 Finanzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zeit (2018 bis 2020)



Quelle: Stat. Bundesamt, Personal an Hochschulen (ICEland; Bestand 60402); eigene Berechnungen

Der Drittmittel-Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den HAW lag mit 64 Prozent höher als an Universitäten. Etwas mehr als ein Viertel wurde über Haushaltsmittel und zehn Prozent über HSP-Mittel finanziert. Die Anteile der Finanzierungsquellen bleiben in den Jahren 2018 bis 2020 trotz des Aufwuchses stabil.

Es kann festgehalten werden, dass sich die Drittmittel bei der befristeten Beschäftigung proportional stärker bemerkbar machen als die institutionelle Finanzierung, die den Hochschulen zur Verfügung steht. An den Universitäten beruht die befristete Beschäftigung jedoch auch zu einem großen Teil auf den Grundmitteln. An den HAW ist die befristete Beschäftigung in einem deutlich stärkeren Maße von temporären Mitteln abhängig.

4 Rechtsprechung und Regelungen auf Landes- oder Einrichtungsebene zum WissZeitVG

4.1 Rechtsprechung zum novellierten WissZeitVG

Wesentliches Ergebnis

- Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zum novellierten WissZeitVG konturiert im Wesentlichen die Auslegung und Anwendung des WissZeitVG in Einzelfragen.
- Die Regelung, Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der Arbeitszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen, ist überdies nach einem Urteil des BAG unionsrechtskonform.

Zum novellierten WissZeitVG liegen nur wenige arbeitsgerichtliche Urteile vor. Die Urteile präzisieren und konturieren im Wesentlichen die Auslegung und Anwendung des WissZeitVG in Einzelfragen. Teils handelt es sich auch um Sachverhalte, die von der Novellierung unabhängig sind, z. B. wenn es um die Frage geht, ob es sich bei einer Tätigkeit um eine wissenschaftliche handelt und das Arbeitsverhältnis nach WissZeitVG befristet werden kann.

Hervorzuheben sind darüber hinaus insbesondere zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Mit dem Urteil vom 20.1.2021 (Az.: 7 AZR 193/20) hat das BAG zum einen entschieden, dass die Regelung in § 2 (3) Satz 1, wonach Arbeitsverhältnisse mit bis zu einem Viertel der Arbeitszeit nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind, unionsrechtskonform ist. Die Vorschrift ermögliche keinen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Verträge mit kleinen Stellenanteilen unterhalb der Anrechnungsschwelle, weil Arbeitsverträge mit bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit überhaupt nicht nach § 2 (1) WissZeitVG befristet werden können. Für eine Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG ist also nach der Rechtsprechung des BAG ein zeitlicher Mindestumfang des Vertrags von mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich. Das BAG trifft in seinem Urteil zum anderen wichtige Feststellungen zu § 2 (1) Satz 3, demzufolge die vereinbarte Befristungsdauer jeweils so bemessen sein muss, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Laut Gesetzesbegründung soll sich die Angemessenheit der Laufzeit nach den „von den Wissenschaftseinrichtungen jeweils erstellten Leitlinien […] für die Qualifizierung ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler“ beurteilen (Bundestag, 2015a: S. 11). Allerdings sind solche Leitlinien für die Gerichte in arbeitsrechtlichen Fragen nicht bindend. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass die angemessene Befristungsdauer „einzelfallbezogen […] unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Vertragsschluss zu ermitteln ist. Dabei kommt es insbesondere auf die Verhältnisse im jeweiligen Fach, das angestrebte Qualifizierungsziel und den Stand der individuellen Qualifizierung des Arbeitnehmers an.“ (Rd.38)

Mit dem Urteil vom 2.2.2022 (7 AZR 573/20) hat das BAG entschieden, dass im Rahmen einer Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG als eine Voraussetzung für die Zulässigkeit der Befristung auch zu prüfen ist, ob die Beschäftigung „zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt“. Allerdings dürfen die Anforderungen hieran nach dem Urteil des BAG nicht überspannt werden. „Es genügt, dass eine wissenschaftliche (oder künstlerische) Kompetenz angestrebt wird, die in irgendeiner Form zu einer beruflichen Karriere,

auch außerhalb der Hochschule, befähigt, was sich in der Erbringung wissenschaftlicher, qualifikationsförderlicher Dienstleistungen „an sich“ zu gründen vermag.“[46]

4.2 Regelungen auf Landesebene

Wesentliche Ergebnisse

- Die Novelle des WissZeitVG steht in einem breiten Kontext von Bestimmungen und Aktivitäten auf Landesebene. Insofern lassen sich Veränderungen der Befristungspraxis nicht allein auf das WissZeitVG zurückführen.
- Um Kurzbefristungen zu reduzieren, sehen die Regelungen von knapp der Hälfte der Länder eine grundsätzliche Mindestlaufzeit von einem Jahr für Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor.
- Regelungen über eine dreijährige Mindestlaufzeit für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Promotion anstreben, liegen ebenfalls in knapp der Hälfte der Bundesländer vor. In wenigen Bundesländern ist zusätzlich eine dreijährige Mindestlaufzeit für Postdocs vorgesehen.

In der Zeit vor und nach der Novelle des WissZeitVG wurden auf der Ebene der Länder spezifische Regelungen, Bestimmungen und Vereinbarungen zu den Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getroffen. Dafür haben die Länder unterschiedliche Instrumente wie die Landeshochschulgesetze, Verträge und Kodices sowie Richtlinien und Grundsätze genutzt.[47] Einige Länder nahmen eine Steuerung der Befristungspraxis über Selbstverpflichtungen der Hochschulen vor. Neben den Regelungen zu den Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals wurden in einigen Bundesländern auch allgemeine Bestimmungen zur Qualitätssicherung der Promotion festgelegt (wie z. B. die Konferenz Hessischer Universitätspräsidien in 2014 sowie in der Hochschulgesetzesnovelle 2020 in Sachsen-Anhalt und in Rheinland-Pfalz). Diese sahen bspw. die Gründung einer Interessenvertretung für Doktorandinnen und Doktoranden oder die institutionelle Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation vor. Im Folgenden werden die Aktivitäten der Länder insbesondere hinsichtlich der Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge dokumentiert.[48]

Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg wurde am 09.01.2015 der Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ geschlossen. Ein wichtiges Ziel des Vertrags war es, „die mit der Grundfinanzierungserhöhung gewonnene Planungssicherheit für verlässliche Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals zu nutzen. [… Zu diesem Zweck werden die Hochschulen] Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich verabschieden. […] Befristungen sollen

---

46 Im Ergebnis hat das BAG daher das Urteil der Vorinstanz LAG Köln (Urteil vom 7.10.2020 – 5 Sa 451/20) aufgehoben, weil im zu entscheidenden Sachverhalt die Anforderungen an eine Qualifizierung nach § 2 (1) WissZeitVG entgegen der Ansicht des LAG erfüllt waren.

47 Einige Länder beteiligten sich an einer Bundesratsinitiative (Drucksache 267/13 vom 11.04.2013), die von den Ländern Nordrhein-Westfalen und Hamburg eingebracht wurde. Der Antrag sah eine Mindestbefristung von 24 Monaten, die Kopplung der Drittmittelbefristungen an die Dauer der Drittmittelförderung und die Unschädlichkeit von Eltern- oder Betreuungszeit für Befristungsgrenzen vor. Da der Antrag in den maßgeblichen Punkten keine Zustimmung auf Bundesebene fand, wurde auf Landesebene bspw. das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG) entsprechend geändert (s. u.).

48 Grundlage sind Dokumente aus den Ländern (vertragliche Vereinbarungen, gesetzliche Bestimmungen u. a.) sowie 15 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Wissenschaftsministerien der Länder.

sich nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase richten. Abgesehen davon werden Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen geschlossen“ (Art. III, 1).

Die Hochschulfinanzierungsvereinbarung II vom 01.04.2021 mit einer Laufzeit bis 2025 soll weiter „Planungssicherheit [.] für verlässliche Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals [ermöglichen]. Befristungen sollen sich nach Dauer und Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase richten“ (S. 18). In der „Richtlinie der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg für die Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern“ vom 26.06.2015 wurde zudem festgelegt, dass die baden-württembergischen Hochschulen Personalentwicklungskonzepte erstellen sollen, um unter anderem „Brückenfinanzierungen […] zu ermöglichen, mit denen Übergangs- und Anschlussbeschäftigungen im Rahmen der durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgegebenen Höchstbefristungsdauer gewährleistet werden können“ (Art. I).

Haushaltsmittelfinanzierte Verträge von befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern „mit dem Qualifikationsziel einer Promotion soll[en] [..] in der Regel 24 Monate nicht unterschreiten. Dabei sehen die Promotionsordnungen vor, dass zur Sicherung der Rahmenbedingungen des Doktorandenverhältnisses eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen wird, in der auch die angestrebte Dauer der Promotion enthalten ist“ (Art. II. a). „Sofern Drittmittelfinanzierungen ein Jahr oder länger laufen, sollen die hieraus finanzierten Arbeitsverträge auf die Projektlaufzeit befristet werden; die Gründe für eine Abweichung sind wie bei Landesstellen zu handhaben“ (Art. II b).

Bayern

Am 19.03.2015 veröffentlichte das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst „Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. In der Vereinbarung haben sich alle staatlichen bayerischen Hochschulen zu einem Vollzug des WissZeitVG verpflichtet, der für den wissenschaftlichen Nachwuchs möglichst günstig gestaltet werden soll. Unter Ziffer II 1.1 wurde festgehalten, dass „Promotionen [.] in der Regel zwischen einem und vier Jahren, Habilitationen und der Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen zwischen vier und sechs Jahren in Anspruch [nehmen]. Die Gesamtdauer der Beschäftigung von Qualifikanten soll sich an diesen Zeiträumen orientieren. Wenn die Vertragsdauer diesem Zeitbedarf nicht entspricht, soll die Betreuungsvereinbarung eine gegebenenfalls mehrstufige Verlängerungsoption vorsehen.“ Unter Ziffer II 1.2 wurde weiter ausgeführt, dass die „Dauer der Erstbefristung [.] im Regelfall mindestens ein Jahr betragen [soll], wobei unter Erstbefristung sowohl der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 (1) S. 1 WissZeitVG (vor der Promotion) als auch der erste befristete Beschäftigungsvertrag nach § 2 (1) S. 2 WissZeitVG (nach der Promotion) zu verstehen ist.“ Im Rahmen von Drittmittelprojekten soll die Vertragslaufzeit im Regelfall der Laufzeit des Drittmittelprojekts entsprechen (Ziffer II 2).

Berlin

Im Rahmen der Hochschulverträge 2018-2022, die auf § 2a des Berliner Hochschulgesetzes begründet sind, wurde für die Hochschulen u. a. verpflichtend vereinbart, dass „im Regelfall die aus Landesmitteln finanzierten wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel der Qualifizierung nach § 2 (1) WissZeitVG mit einer Vertragslaufzeit von mindestens drei Jahren im Erstvertrag beschäftigt werden. […] Die Befristungsdauer von Verträgen wissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen“ (V, 1.1). Die Hochschulen haben sich zudem verpflichtet, „für strukturelle Daueraufgaben Dauerstellen [zu schaffen] und bis zum 31.12.2020 „im Umfang von mindestens 35 Prozent der Beschäftigten (VZÄ) des aus Haushaltsmitteln finanzierten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals des akademischen Mittelbaus dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektiven zu schaffen“ (V, 1.7).

Initiiert wurde außerdem ein Forum „Gute Arbeit“ unter Beteiligung der Landeskonferenz der Rektorinnen und Rektoren und Präsidentinnen und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRP) sowie mehrerer Vertreterinnen und Vertreter resp. Interessensgruppen der Hochschulbeschäftigten. Das Forum hat die Aufgabe, die Beschäftigungsbedingungen an den Berliner Hochschulen zu analysieren, und dient als Plattform für einen niedrigschwelligen Austausch der an den Arbeitsbedingungen an den Hochschulen beteiligten Interessenvertretungen.

Nach der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes vom 14.09.2021 regelt § 110 (4) BerlHG, dass „Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen [.] in der Regel als Qualifikationsstellen ausgestaltet werden [sollen]. Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen ist mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit für selbstständige Forschung, zur eigenen Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung zu stellen. […] Anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe ihres Dienstverhältnisses [...] mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit zu geben“. § 110 (6) 1 sieht u. a. vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen eine Anschlusszusage auf ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erhalten können. Sofern eine Promotion vorliegt und „es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren“ (§ 110 (6) 2). Die letztgenannte Regelung ist gegenwärtig Gegenstand einer intensiven hochschulpolitischen und rechtlichen Diskussion.

Brandenburg

In den Änderungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes im Jahr 2014 wurde in § 49 (1) festgelegt, dass die Dauer des Erstvertrages von Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in befristeten Angestelltenverhältnissen grundsätzlich zwei Jahre betragen soll. Angestelltenverhältnisse, die überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert und nach § 2 (2) WissZeitVG befristet werden, werden in der Regel für die Dauer der Bewilligung der Projektlaufzeit abgeschlossen. Kürzere Vertragslaufzeiten sind in begründeten Ausnahmefällen möglich. Die Hochschulverträge für die Jahre 2019 bis 2023 geben vor, haushaltsfinanzierte Arbeitsverträge mit dem Ziel einer Promotion für mindestens drei Jahre abzuschließen. Zudem wurde im

August 2020 durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur der breit angelegte Dialogprozess „Gute Arbeit“ gestartet, um mit den verschiedenen Interessenvertretern Vereinbarungen und Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu treffen.

Bremen

Durch das Inkrafttreten des Vierten Hochschulreformgesetzes am 23.06.2017 fanden die Prinzipien des am 15.11.2016 beschlossenen Rahmenkodex „Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen“ Eingang in das Landeshochschulgesetz. Festgelegt wurde dort unter Ziffer 2.1, dass die Erstbefristungsdauer von Verträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Qualifizierungsziel Promotion nach § 23 (1) BremHG bei „haushaltsfinanzierten Stellen grundsätzlich drei Jahre betragen“ soll, sowie unter Ziffer 2.2, dass der Beschäftigungsumfang mindestens 50 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen soll. Bei Postdoc-Erstverträgen sieht der Rahmenkodex in Ziffer 3.1 eine Vertragslaufzeit von „grundsätzlich drei bis vier Jahre[n]“ und in Ziffer 3.2 Vollzeitbeschäftigung vor.

Hamburg

Bereits seit 2011 gibt es in Hamburg Bemühungen des Senats und der zuständigen Behörde zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Wissenschaft in Hamburg. 2013 wurde durch die zuständige Behörde eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag eingesetzt, Regelungen zu erarbeiten, die als Code of Conduct prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegenwirken sollen. Ziel war, einen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen für gute Wissenschaft zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Akteuren aus den Hochschulen, Personalvertretungen und Gewerkschaften zu schaffen. Die AG präsentierte die Ergebnisse „Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft“, aus denen die freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen (Code of Conduct) entstand.

Im Jahr 2014 wurde § 28 (1) HmbHG dahingehend novelliert, dass Erstverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Promotion anstreben, grundsätzlich mindestens drei Jahre dauern und einen Umfang von mindestens 50 Prozent haben sollen. Mindestens ein Drittel der Arbeitszeit soll für die eigene Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden. § 28 (2) HmbHG sieht seitdem vor, dass wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, „deren Aufgabe auch die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen oder zusätzlicher künstlerischer Leistungen ist, […] in einem befristeten Arbeitsverhältnis […] für die Dauer von drei Jahren beschäftigt [werden]. [Auch] ihnen ist ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit zu gewähren.“ In § 28 (3) HmbHG wurde darüber hinaus festgelegt, dass für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Qualifizierungsziel, die Daueraufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen, Stellen zur unbefristeten Beschäftigung vorzuhalten sind.

Hessen

Im Dezember 2021 wurde in § 72 (5) der Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes die Schaffung der Personalkategorie „Hochschullektorin“ bzw. „Hochschullektor“ beschlossen. Zeitgleich wurde der „Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen“ verabschiedet. § 4 (4) des Kodex sieht vor, dass „[w]iederholt kurz befristete Verträge (Kettenverträge) [.]

[den] Logiken der Wissenschaft [widersprechen], da diese Zeit und Freiraum benötigt“. Mit Blick auf aus Drittmitteln finanzierte Stellen, bei denen der Fokus nicht auf der wissenschaftlichen Qualifizierung liegt, beschreibt § 4 (6), dass die Vertragslaufzeit an die Projektlaufzeit angepasst werden [soll]. „Die Mindestlaufzeit beträgt möglichst mindestens drei Jahre. Von kürzeren Vertragslaufzeiten für Einzelabschnitte des Projektes soll abgesehen werden. […] Im Rahmen ihrer institutionellen Verantwortung und ihrer finanziellen Möglichkeiten entwickeln die Hochschulen Instrumente und Modelle bis Dezember 2022, um Beschäftigungslücken im Drittmittelbereich kompensieren zu können“.

Mecklenburg-Vorpommern

Am 17.12.2019 wurde mit der Novelle des Landeshochschulgesetzes in Mecklenburg-Vorpommern geregelt, dass die Erstverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Qualifikationsziel einer Promotion in der Regel nicht unter drei Jahren zu vergeben sind. Der Beschäftigungsumfang soll in der Regel mindestens die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten betragen (§ 66 (3) LHG M-V).

Niedersachsen

Am 12.11.2013 schloss das Land Niedersachsen mit seinen Hochschulen einen Hochschulentwicklungsvertrag. Dieser beinhaltete in § 1 die Anforderung „hochschulbezogen[e] Standards für „Gute Arbeit“ zu entwickeln und die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unter Berücksichtigung der DFG-Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend zu gestalten. Dazu bemessen sie u.a. die Laufzeit von Arbeitsverträgen an der Mindestdauer des Promotionsverfahrens oder der Laufzeit der Projektförderung und ergreifen geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung. Die Juniorprofessur wird als Karriereweg gestärkt und die Option des Tenure Track ausgebaut. Die Hochschulen entwickeln gemeinsam mit dem [Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur] Empfehlungen für Qualitätsstandards für Promotionsverfahren.“ Am 23.09.2014 verabschiedeten die LHK und das MWK gemeinsame Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, worin unter anderem festgehalten wurde, dass „[d]as Promotionskomitee bzw. die [Betreuenden] sowie [Doktorandinnen und Doktoranden] [darauf] [achten], dass die Arbeit an der Dissertation in der Regel in drei bis maximal vier Jahren abgeschlossen werden kann“.

Nordrhein-Westfalen

Am 01.12.2014 legten die Landesrektorenkonferenz der Universitäten und die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten des Landes die Dortmunder Erklärung zu Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten vor. Die Erklärung enthielt in Art. 3 die Regelungen, dass „die Dauer von Arbeitsverträgen mit dem tarifbeschäftigten wissenschaftlichen Personal [.] in der Regel mindestens 12 Monate [betragen soll]“ und dass sich die „Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit überwiegend aus Drittmitteln finanziertem Personal [..] an der Laufzeit des Bewilligungszeitraumes der Drittmittel [orientieren und] […] in der Regel für die Dauer der Projektlaufzeit oder der vorhandenen Projektmittel abgeschlossen [werden]. Ausnahmen sind gegenüber dem Personalrat auf Nachfrage zu erläutern.“ Mit Blick auf die „Beschäftigungsverhältnisse von Postdocs, die sich für

eine Professur qualifizieren sollen, [soll] eine Laufzeit von mindestens 2 Jahren [eingehalten werden] […] und die Beschäftigung [.] [soll] im Regelfall als Vollzeitbeschäftigung erfolgen."

Im Juni 2015 wurde zwischen den Hochschulleitungen, den Landespersonalrätekonferenzen und dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal" geschlossen, der bezüglich der Vertragslaufzeiten teilweise über die Dortmunder Erklärung hinausgeht. Die Mindestlaufzeit von i.d.R. 12 Monaten wird in Art. 9 (2) übernommen. Für Postdocs, die sich nach abgeschlossener Promotion für eine Professur qualifizieren, sieht Art. 9 (5) im Regelfall eine Mindestlaufzeit von drei Jahren vor. Gemäß Art. 10 (4) dauert das Beschäftigungsverhältnis von Promovierenden im Regelfall drei Jahre. Für diesen Zeitraum können zwei Arbeitsverträge abgeschlossen werden, „wobei der erste Vertrag eine Mindestlaufzeit von einem Jahr hat. Der zweite Arbeitsvertrag wird dann abgeschlossen, wenn es keine von mindestens zwei Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern zum Ende des ersten Vertrages vorgenommene Zwischenevaluation der Erfolgsaussichten des Promotionsvorhabens mit einem negativen Ergebnis gibt." Die in Art. 9 (3) getroffenen Festlegungen zum Drittmittelpersonal entsprechen der Dortmunder Erklärung.

Saarland

Im Rahmen der Novelle des Saarländischen Hochschulgesetzes (SHSG) vom 30.11.2016 wurde festgehalten, dass die „Personalstruktur [.] so auszugestalten [ist], dass die Qualität und die Kontinuität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre gesichert sind. […] Zur Sicherstellung guter Beschäftigungsbedingungen vereinbart die Hochschule mit den Personalräten einen Rahmenkodex" (§ 12 (3) SHSG). § 44 (4) SHSG schreibt vor, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität „ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu gewähren [ist]. Die Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses soll in der Regel ein Jahr nicht unterschreiten".

Sachsen

Im „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen" vom 29.06.2016 wurde in Art. 4 Nr. 2a festgehalten, dass die „Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 [.] WissZeitVG geschlossen werden […], in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerkultur zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels angemessen sein, jedoch im Falle des Qualifikationsziels einer Promotion nicht ein Jahr und in der Postdocphase nicht drei Jahre unterschreiten" soll.

Schleswig-Holstein

In der Gesetzesnovelle über die Hochschulen und das Universitätsklinikum in Schleswig-Holstein vom 05.02.2016 wurde in § 3 (6) festgelegt, dass die „Hochschulen [.] den berechtigten Interessen ihres Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung [tragen]. Dazu erlassen sie Regelungen in einem Verhaltenskodex, die insbesondere Rahmenvorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse, für Vergütungen und Laufzeiten für Lehraufträge, für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Gesundheitsmanagement enthalten. Sie fördern die Weiterbildung

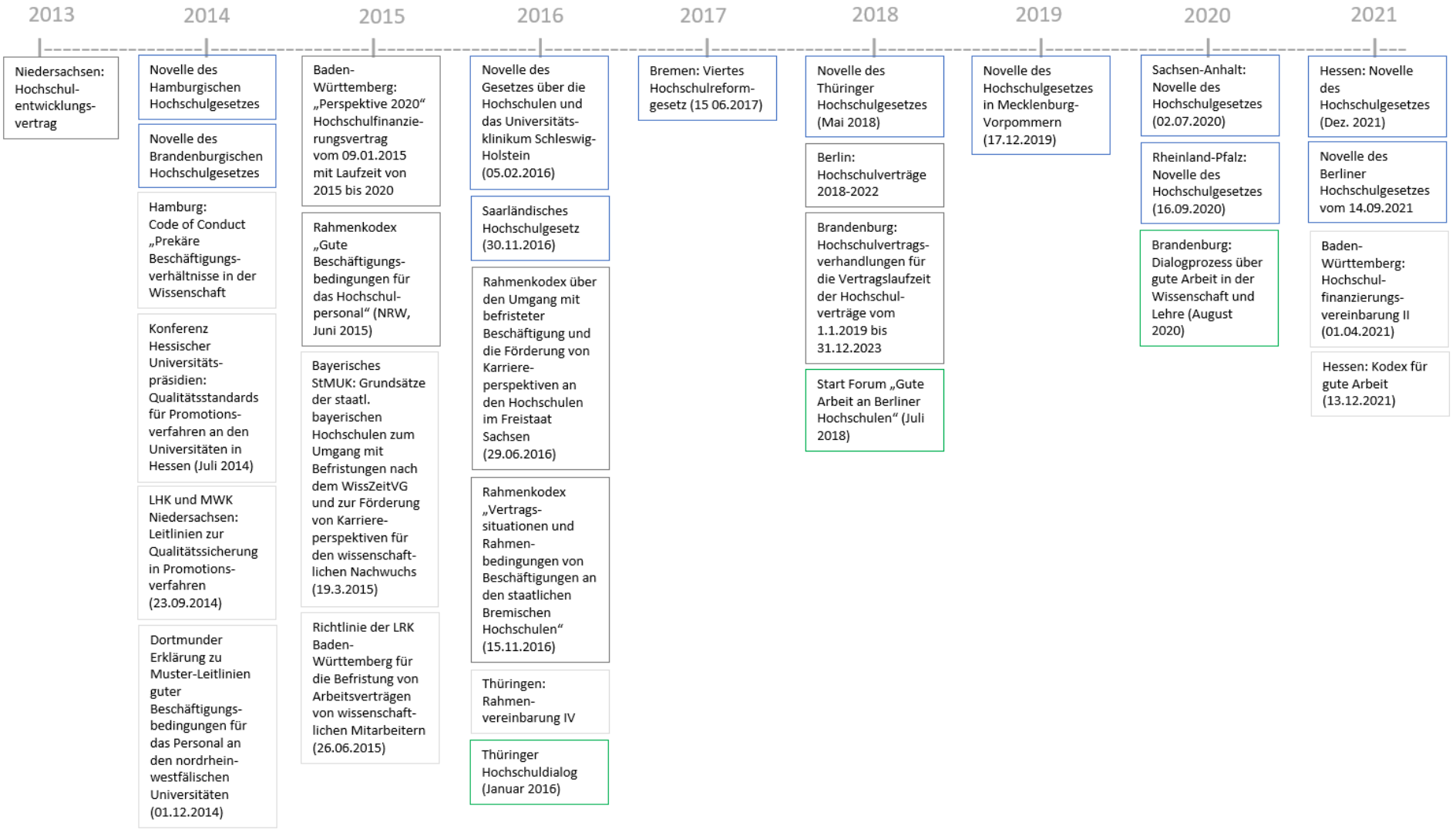
ihres Personals und stellen die angemessene wissenschaftliche Betreuung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses sicher“. Die Beschäftigungsdauer von haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eine Promotion oder vergleichbare Leistungen anstreben, beträgt gemäß § 68 (4) HSG bei der Erstanstellung mindestens drei Jahre. Wenn die Beschäftigung erfolgt, um zusätzliche wissenschaftliche Leistungen zu erbringen, beträgt die Beschäftigungsdauer ebenfalls drei Jahre.

Thüringen

Im Dezember 2015 unterzeichneten die Thüringer Landesregierung und die Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen die Rahmenvereinbarung IV, in der es unter anderem hieß, dass „alle Hochschulen [.] bis Ende 2016 Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen auf der Grundlage von Leitlinien für ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft‘ verabschieden [werden], die unter Einbeziehung aller beteiligten Gruppen erarbeitet werden. Befristungen sollen so bemessen werden, dass Qualifikationsziele erreicht werden können und die Laufzeit von Drittmittelprojekten i. d. R. ausgeschöpft wird“ (Art. 2.8). Das zum 24.05.2018 in Kraft getretene novellierte Hochschulgesetz legte in § 5 (6) fest, dass die Hochschulen Richtlinien erlassen, die „insbesondere Rahmenvorgaben für den Abschluss unbefristeter und befristeter Beschäftigungsverhältnisse“ enthalten. Mit Blick auf die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll darin festgehalten werden, dass die Hochschulen „den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs [fördern] und [.] dessen angemessene […] Betreuung sicher[stellen]“.

Die Regelungen und Aktivitäten in den Ländern sind in Abbildung 9 zusammengefasst. Sie wurden zum Teil evaluiert, teilweise stehen weitere Evaluationen an. In Verbindung mit den in den folgenden Kapiteln vorgelegten Untersuchungsergebnissen können sie einen weitreichenden Überblick über die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im deutschen Wissenschaftssystem geben.

Abbildung 9 Aktivitäten der Länder zu Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



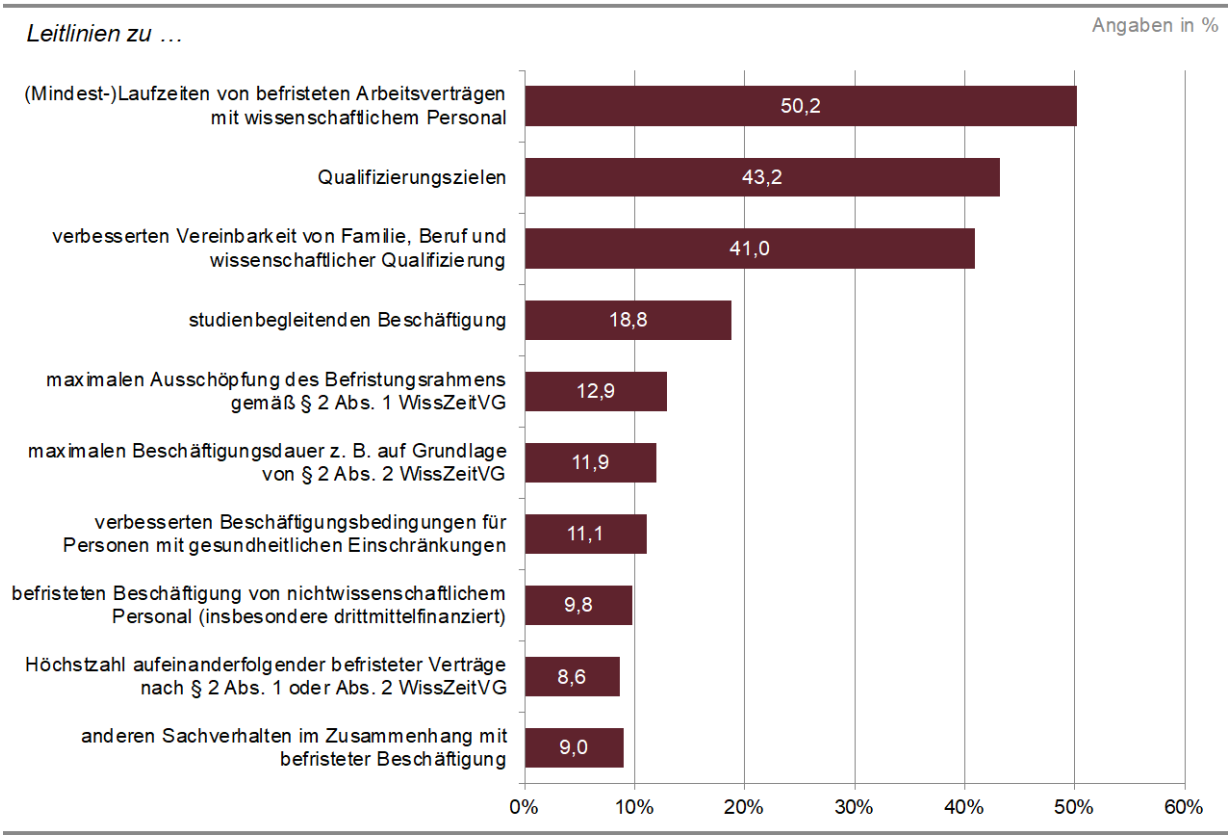
4.3 Regelungen auf Einrichtungsebene

Wesentliche Ergebnisse

- Rund drei Viertel der Hochschulen und AuF haben die Regelungen der Länder und des Bundes zur befristeten Beschäftigung wissenschaftlichen Personals durch zusätzliche eigene Leitlinien ergänzt und ausgestaltet.
- Dies betrifft insb. Orientierungsrahmen zu den Laufzeiten nach § 2 (1) WissZeitVG befristeter Verträge (seltener sind verbindliche Mindestlaufzeiten vorgegeben).
- Für Nichtpromovierte sind solche Regelungen häufiger als für Postdocs.

In der Befragung der Personalverwaltungen wurde erhoben, inwieweit die Hochschulen und AuF die von Ländern und Bund vorgegebenen Regeln zur befristeten Beschäftigung wissenschaftlichen Personals durch zusätzliche eigene Leitlinien ergänzt und ausgestaltet haben. Am häufigsten gaben die Einrichtungen an, Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen,[49] zu Qualifizierungszielen und zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung entwickelt zu haben (Abb. 10).

Abbildung 10 Entwickelte Leitlinien der Einrichtungen



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

[49] Signifikant mehr Universitäten als HAW und AuF gaben an, solche Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten entwickelt zu haben. Vgl. Anhang A, 15.2, Tabelle 21

Zu verbesserten Beschäftigungsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, zur Befristung von nichtwissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten oder zur Höchstzahl aufeinanderfolgender befristeter Verträge entwickelte nur knapp jede zehnte Einrichtung Leitlinien. Dass nur relativ wenige Einrichtungen solche Leitlinien entwickelten, ist möglicherweise dadurch zu begründen, dass es nur sehr wenige Anwendungsfälle z. B. mit Blick auf gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte gibt (siehe Kapitel 9). Signifikant mehr HAW als Universitäten und AuF entwickelten Regelungen zur Höchstzahl aufeinanderfolgender Verträge. Wenige Einrichtungen führten noch andere Regelungen wie z. B. zum (Mindest-)Umfang der Beschäftigung oder zur Entfristung an bzw. verwiesen auf landesrechtliche Vorgaben, wie z. B. den Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Personal an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen[50].

Nach Leitlinien im Zusammenhang mit der befristeten Beschäftigung wurden ebenfalls Medizinische Fakultäten und Universitätskliniken gefragt. Von den 16 hierzu antwortenden Medizinischen Fakultäten gaben gut zwei Drittel (elf) an, dass sich ihre Leitlinien nicht von den übrigen Fakultäten unterscheiden. Bei den wenigen Universitäten mit Medizinischer Fakultät (5), die eigene Leitlinien für die Humanmedizin entwickelt haben, betreffen diese immer die Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen sowie die Qualifizierungsziele. Von den zehn befragten Universitätskliniken gab die Hälfte an, Leitlinien für die befristete Beschäftigung entwickelt zu haben. Auch hier betrafen diese immer die Laufzeiten sowie die Qualifizierungsziele. Leitlinien zu anderen Aspekten gab es nur in Einzelfällen.

Rund zwei Drittel der Einrichtungen mit Leitlinien zu Qualifizierungszielen entwickelten diese im Zuge der Gesetzesnovellierung neu. Knapp die Hälfte der Einrichtungen gab an, Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten neu erstellt zu haben, jede fünfte gab an, hierzu bestehende Leitlinien im Zuge der Novelle angepasst zu haben. Hinsichtlich verbesserter Beschäftigungsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen gaben die wenigsten Einrichtungen mit entsprechenden Richtlinien an, diese im Zuge der Novellierung erstmalig erstellt oder bestehende überarbeitet zu haben.[51]

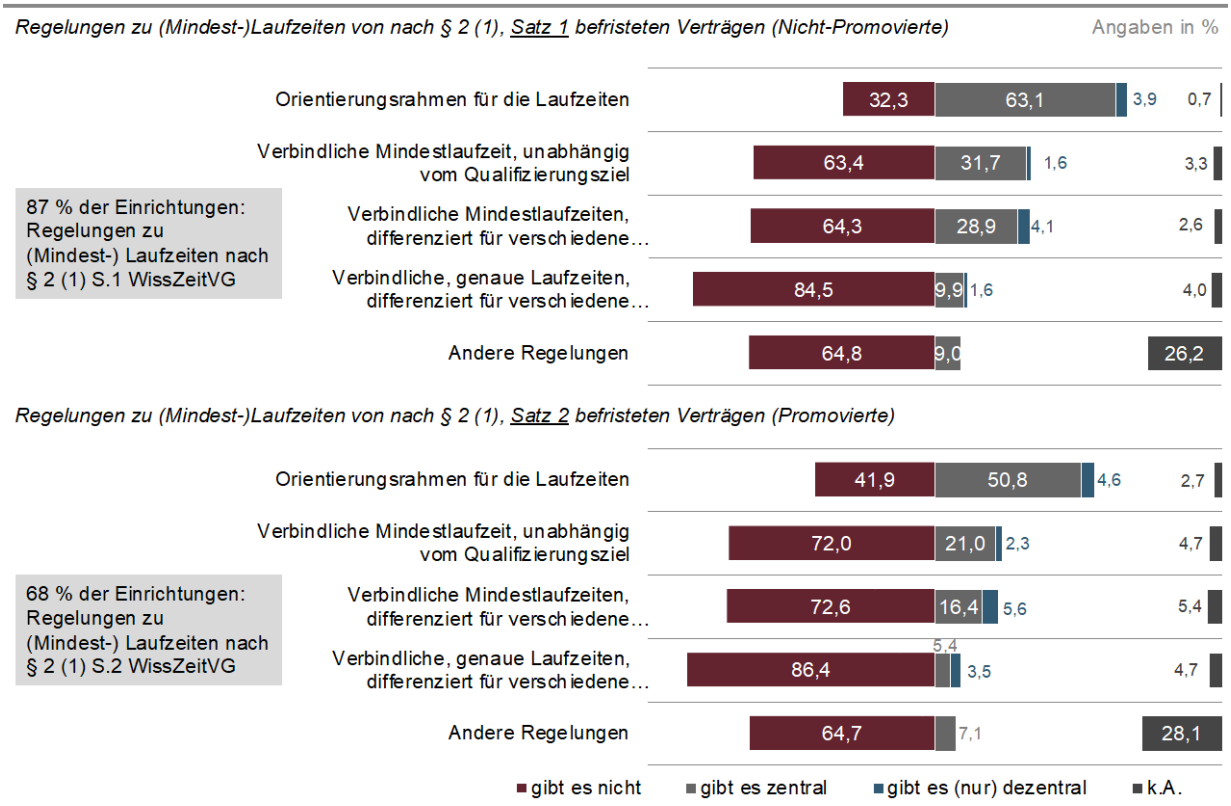
Obwohl der Gesetzgeber auch mit der Novelle des WissZeitVG keine Vorgaben zu konkreten (Mindest-)Laufzeiten trifft, gibt es an den meisten Einrichtungen diesbezügliche Regelungen. Für nach § 2 (1) befristete Arbeitsverträge, die sich auf die *erste* Qualifizierungsphase beziehen, gaben 87 Prozent der Einrichtungen an, Regelungen zu (Mindest-)Laufzeiten zu haben. In den meisten Fällen handelt es sich um auf zentraler Ebene der Einrichtung verankerte Orientierungsrahmen (Abb. 11). An etwa jeder dritten Einrichtung gibt es Regelungen zu einer verbindlichen Mindestlaufzeit, unabhängig vom Qualifizierungsziel, oder zu verbindlichen Mindestlaufzeiten, differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele. Verbindliche genaue Laufzeiten, differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele, sind hingegen selten.

---

50 Vgl. hierzu Kapitel 4.2

51 Vgl. Anhang A, 15.2, Tabelle 21

Abbildung 11 Regelungen zu Mindestlaufzeiten



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Für die zweite Qualifizierungsphase gaben etwas weniger Einrichtungen an, Regelungen zu (Mindest-)Laufzeiten zu haben (68 %). Die meisten Einrichtungen bieten hierbei ebenfalls einen zentral verankerten Orientierungsrahmen. Eine verbindliche Mindestlaufzeit für nach § 2 (1) WissZeitVG befristete Verträge für Postdocs gibt es an etwa jeder fünften, Regelungen zu verbindlichen Mindestlaufzeiten, differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele, an jeder sechsten Einrichtung. Selten sind auch für diese Qualifizierungsphase Regelungen, die verbindlich genaue Laufzeiten, differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele, festlegen. Für beide Qualifizierungsphasen gaben die meisten Einrichtungen an, dass diese Regelungen auf der zentralen Ebene der jeweiligen Einrichtung verankert sind.[52] Die wenigen offenen Angaben zu diesen Richtlinien zeigen ein breites Spektrum, wie mit der Festlegung von (Mindest-)Laufzeiten umgegangen wird: Eine Einrichtung gibt eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren vor. Bei einer anderen Einrichtung soll ein Vertrag die gesamte Promotionsphase abdecken und daher eine Laufzeit von drei bis vier Jahren aufweisen, in anderen Fällen wird ein Stufenmodell festgelegt (z. B. zwei Jahre plus ein Jahr oder drei Jahre plus ein Jahr).

Universitäten gaben signifikant häufiger als HAW und AuF an, Regelungen zu (Mindest-)Laufzeiten in Form eines Orientierungsrahmens für die beiden Qualifizierungsphasen verankert zu

52 Nur wenige Einrichtungen nannten in offenen Angaben noch andere Regelungen wie z. B. Leitlinien der DFG oder einrichtungsübergreifende Richtlinien auf Landesebene.

haben. An HAW gibt es hingegen seltener als an Universitäten und AuF einen entsprechenden Orientierungsrahmen. Zudem gaben Universitäten signifikant häufiger als HAW und AuF an, für die zweite Qualifizierungsphase Regelungen zu verbindlichen Mindestlaufzeiten, differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele, entwickelt zu haben.[53]

Textbox 3 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer Universität

Qualifizierungsbegriff und Rahmenbedingungen der Universität
Die Universität verzichtet darauf, Qualifizierungsziele zu definieren. Stattdessen sieht das Personaldezernat Qualifizierung als eine dynamische Entwicklung an, die zum Ziel hat das berufliche Vorankommen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu fördern. So können in der ersten Qualifizierungsphase auch Ziele abseits der Promotion (z. B. das Erlernen neuer Forschungsmethoden) verfolgt werden. Den interviewten Fachvorgesetzten ist bekannt, dass in der Einrichtung für die erste Qualifizierungsphase neben der Promotion auch andere Qualifizierungsziele verfolgt werden können. Für sie gilt jedoch ausschließlich die Promotion als Qualifizierungsziel. Eine Ausnahme stellen Qualifizierungsbefristungen dar, die im Rahmen von Industrieprojekten stattfinden, wo auch auf andere Qualifizierungsziele als die Promotion (z. B. Erlernen von Software-Anwendungen) zurückgegriffen wird. Dass der Qualifizierungsbegriff durch die Einrichtung nicht näher definiert wird, spiegelt sich nicht in der Wahrnehmung der Promovierenden wider. So gaben alle interviewten Beschäftigten an, eine Promotion anzustreben und sich aus dieser Intention auf für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und oder Mitarbeiter ausgeschriebenen Stellen beworben zu haben. Mit dem oder der jeweiligen Fachvorgesetzten wurde dann – ohne dass dies Eingang in den Arbeitsvertrag fand – auch vereinbart, im Rahmen der befristeten Beschäftigung die Promotion als Qualifizierungsziel zu verfolgen.
In der Universität existiert die Richtlinie, dass Erstverträge in der Regel eine Mindestlaufzeit von drei bis vier Jahren haben sollen. Zudem sollen Anschlussverträge mit einer Laufzeit von mehr als drei Monaten abgeschlossen werden.

Beschäftigungsverlauf
Alle Promovierenden hatten zum Zeitpunkt des Interviews mit der Einrichtung bereits mehrere befristete Arbeitsverträge – ein Großteil hatte mindestens den vierten Arbeitsvertrag (Aufstockungsverträge nicht mitgezählt) – abgeschlossen. Die Laufzeiten der Verträge variieren dabei stark und liegen zwischen drei Monaten und dreieinhalb Jahren. Als Ursache für diese Beschäftigungsverläufe nannten viele der Doktoranden die wechselnden Finanzierungsquellen, aus denen ihre Beschäftigungsverhältnisse jeweils hervorgingen. Einzig bei Personen, die nicht über Drittmittel finanziert wurden, ist eine geringere Anzahl an Anschlussverträgen erkennbar. Die vorgegebenen Rahmenbedingungen der Universität zur vertraglichen Gestaltung der ersten Qualifizierungsphase spiegeln sich zum Teil in den Beschäftigungsverläufen der Promovierenden wider. Die Vorgabe, dass Folgeverträge eine Laufzeit von mehr als drei Monaten haben sollen, wird weitgehend umgesetzt. Nur ein Promovierender nannte für einen Anschlussvertrag eine Laufzeit von drei Monaten. Nicht selten hatten die Promovierenden allerdings unterjährige Anschlussverträge. Was sich nicht in allen Beschäftigungsverläufen der interviewten wissenschaftlichen Mitarbeitenden widerspiegelt, ist, dass Erstverträge eine Laufzeit von mindestens drei Jahren aufweisen. So lagen die Laufzeiten bei einigen Promovierenden mit anderthalb bis zwei Jahren unter der einrichtungsinternen Vorgabe. In einem Fall handelte es sich um Restmittel für ein Drittmittelprojekt, welches eine inhaltliche Nähe zu dem Promotionsprojekt der interviewten Person aufwies. In einem anderen Fall erfolgte die Befristung im Rahmen der Gelder, die durch die Exzellenzinitiative zur Verfügung gestellt wurden. Die Befristung war mit dem Ziel verbunden, ein Promotionsprojekt zu entwickeln und sich für ein Stipendium zu bewerben, mit dem die Promotion finanziert werden soll.

Angemessenheit der Laufzeiten
Die hohe Anzahl an Folgeverträgen bei jedem interviewten Promovierenden verweist darauf, dass eine Angemessenheit der Vertragslaufzeit hinsichtlich der angestrebten Qualifizierung nicht gegeben ist:

[53] vgl. Anhang A, 15.2, Tabelle 22

Keiner der Interviewten konnte im Rahmen des Erstvertrags seine bzw. ihre Promotion abschließen. Hinsichtlich des Zustandekommens von Folgeverträgen kritisierten einige Promovierende ihre starke Abhängigkeit von ihren Fachvorgesetzten. Zwar erhielten bislang alle interviewten Beschäftigten nach Auslaufen eines Vertrags direkt einen neuen Arbeitsvertrag, jedoch ist ihnen bewusst, dass es Personen gibt, die einen solchen Anschlussvertrag nicht erhalten haben.
Aus den Interviews kristallisieren sich drei unterschiedliche Gründe für den über die Erstvertragsdauer hinausgehenden Qualifizierungsprozess in der ersten Qualifizierungsphase heraus:

1. Manche Promovierende legten dar, dass sie parallel zu ihrer Promotion andere Aufgaben wahrnehmen müssen, die ihre Arbeit an der Promotion bremsen. So trage z. B. eine hohe Lehrverpflichtung dazu bei, dass die Doktorarbeit vornehmlich in der Freizeit angefertigt werden muss.
2. Einige Promovierende hatten das Gefühl, in ihrem Fortschritt an der Dissertation, von ihren Fachvorgesetzten abgebremst zu werden. Eine möglichst lange Promotionsphase sei im Interesse ihrer Fachvorgesetzen, da die Promovierenden „ab einen bestimmten Zeitpunkt sehr effizient Paper schreiben“ könnten.
3. Drittmittelfinanzierte Promovierende führten als Verzögerungsgrund an, dass erst gegen Ende eines Forschungsprojekts Ergebnisse feststehen und erst ab diesem Zeitpunkt die Promotion zum Abschluss bringen lässt. Für diese Beschäftigten gestaltet es sich daher als schwierig, mit dem Projektabschluss zeitgleich die Promotion abzuschließen. Den interviewten Fachvorgesetzten ist dieses Problem bekannt: Viele empfanden eine dreijährige Projektbefristung als zu kurz. Sie versuchten dieses Problem zu lösen, indem sie ihre Promovierenden mit einem geringeren Vollzeitäquivalent einstellten, als mit den verfügbaren Drittmitteln möglich gewesen wäre, um ihre Doktoranden mittels einer kostenneutralen Projektverlängerung für ein weiteres Jahr beschäftigen zu können.

Verbesserungsbedarfe
Die Kritik der Promovierenden und Fachvorgesetzten bezog sich weniger auf das WissZeitVG als vielmehr auf die finanziellen Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems.
Darüber hinaus führten die interviewten Vertreterinnen und Vertreter der hiesigen Personalverwaltung drei Aspekte an, bei denen sie Schwierigkeiten mit dem Umgang des WissZeitVG hatten:

1. Für sie bleibt bislang unklar, inwieweit im Wissenschaftsmanagement beschäftigte Personen nach § 2 (1) WissZeitVG zu befristen sind. Nach Auffassung der Personalverwaltung handelt es sich bei diesen Personen nicht um wissenschaftliches Personal.
2. Zudem besteht mit Blick auf das Kriterium der Angemessenheit von Vertragslaufzeiten Unsicherheit, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass zwischen den Fachbereichen unterschiedliche Vorstellungen bezüglich ich der Angemessenheit bestehen.

Unklar ist auch, nach welcher Rechtsgrundlage Personen zu befristen sind, die in Überbrückungsphasen (z. B. im Rahmen der Erstellung eines Drittmittelantrags oder für die Zeit zwischen Antragsabgabe und Mittelbewilligung) weiterbeschäftigt werden sollen.

Universitäten mit Medizinischer Fakultät wurden gebeten anzugeben, ob es speziell für den Bereich Humanmedizin eigene Codes of Conduct gibt, die im Zusammenhang mit nach § 2 (1) Satz 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverträgen stehen. Für nichtpromovierte Beschäftige liegen diese an rund einem Fünftel der Einrichtungen vor (5 von 19), für promovierte Beschäftigte noch seltener (3 von 18 Einrichtungen). Bei den Nichtpromovierten handelt es sich entweder um eine verbindliche Mindestlaufzeit unabhängig vom Qualifizierungsziel (3 Einrichtungen) oder einen Orientierungsrahmen für die Laufzeiten (2). Für Promovierte wurden nur Orientierungsrahmen genannt.

Mit Blick auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die befristete Beschäftigung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern passten rund 8 Prozent der Einrichtungen ihre Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten bei Qualifizierungszielen an.[54]

Etwas mehr als jede dritte Einrichtung – signifikant mehr Universitäten und AuF als HAW[55] – hat Ziele hinsichtlich des Verhältnisses von dauerhafter und befristeter Beschäftigung formuliert. Einige Einrichtungen betonen die Wichtigkeit des Austarierens von Dauerstellen und befristeter Beschäftigungsverhältnisse, um einerseits Kontinuität und die Wahrnehmung von Daueraufgaben zu gewährleisten und andererseits flexibel auf wissenschaftliche Entwicklungen oder auf Bedarfe der Personalplanung reagieren zu können. Einige Einrichtungen nennen konkrete Zielwerte für eine Entfristungsquote für das wissenschaftliche Personal. Diese Zielquoten liegen zumeist zwischen 25 und 50 Prozent, in einzelnen Fällen auch darüber.[56] Einzelne Einrichtungen gaben an, an dem Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen kaum etwas ändern zu wollen.

Textbox 4 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer AuF

Rahmenbedingungen der Außeruniversitären Forschungseinrichtung zu Qualifizierungszielen und zur Angemessenheit von Laufzeiten
Für die erste Qualifizierungsphase werden von der Einrichtungsleitung keine Qualifizierungsziele festgelegt, dies erfolgt auf der Ebene der Fachvorgesetzten. I. d. R. wird dabei die Promotion als Qualifizierungsziel angesehen. Andere Ziele, die in Beziehung zur Promotion stehen (z. B. Publikation eines Artikels) werden mit den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht vereinbart, da aus Sicht der interviewten Fachvorgesetzten diese Ziele per se nicht den Promotionsfortschritt abbilden können.
Als zeitlichen Orientierungsrahmen gibt die Einrichtungsleitung vor, dass eine Promotion innerhalb von drei Jahren abgeschlossen werden und der Erstvertrag hierfür drei Jahre umfassen soll. Folgeverträge, mit dem Ziel, das Qualifizierungsziel zu erreichen, können in ihrer Dauer dabei variieren – abhängig davon, wie die zeitliche Prognose für den Abschluss der Promotion ausfällt. Laut den interviewten Fachvorgesetzten handelt es sich in seltenen Fällen handelt dabei um unterjährige Verträge, zumeist werden die Beschäftigungsverhältnisse von Promovierenden mit einer Dauer von ein bis zwei Jahren verlängert. Zudem stellt die Einrichtung Strukturen (z. B. Doktorandenseminare, regelmäßige Gespräche zwischen Promovierenden und Fachvorgesetzten) zur Verfügung, um einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen Promovierenden und deren Fachvorgesetzten zu ermöglichen, verbunden mit dem Ziel, die Qualifizierung zügig voranzutreiben.

Beschäftigungsverläufe
Sowohl aus den Interviews mit Fachvorgesetzten als auch mit Promovierenden der Forschungseinrichtung wird ersichtlich, dass die sich Vorgaben der Einrichtungen nur teilweise in den Beschäftigungsverläufen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden widerspiegeln. Gemäß der Vorgabe in der Einrichtung, dass Erstverträge für die wissenschaftliche Qualifizierung eine Laufzeit von drei Jahren umfassen sollen, erhielten alle Promovierenden einen solchen Erstvertrag. Die Erwartung der Einrichtung, innerhalb von drei Jahren die Promotion abzuschließen, erfüllten die interviewten Beschäftigten jedoch nicht. Alle Interviewten bekamen einen Folgevertrag, dessen Laufzeit sich noch an der zu vermuteten Dauer bis zum Abschluss der Promotion orientierten. Die Laufzeiten schwankten dabei zwischen einem Jahr

54 An Universitäten mit Medizinischer Fakultät war das nur unwesentlich häufiger (rund 13 %).

55 Vgl. Anhang A, 15.2, Tabelle 23

56 Teilweise beziehen sich diese Zielquoten allerdings auf unterschiedliche Referenzgrößen (z. B. auf alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, auf das gesamte Personal an einer Einrichtung oder auch nur auf das haushaltsfinanzierte Personal; in einigen Fällen ist es nicht klar, worauf sich die Zielquote bezieht).

und drei Jahren. Zentral für die Festlegung der Laufzeiten von Folgeverträgen sind hierbei die Bewertungen der Fachvorgesetzten, inwieweit die Disseration im Rahmen des Erstvertrags hätte fertiggestellt werden können und wie viel Zeit zum Promotionsabschluss noch benötigt wird. Aufgrund der finanziell komfortablen Situation des Forschungsinstituts besteht für die Fachvorgesetzten oft die Möglichkeit, ihre Promovierenden nach Auslaufen des Erstvertrags in inhaltlich verwandten Projekten weiter zu beschäftigen. Mit Blick auf ihre zukünftige Karriereperspektive gaben die meisten interviewten Beschäftigten an, langfristig keine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Stattdessen wird nicht zuletzt aufgrund der attraktiveren Vergütungsmöglichkeiten eine berufliche Tätigkeit in der freien Wirtschaft angestrebt. Die Beschäftigung an der Forschungseinrichtung fungiert laut der Personalverwaltung als „Durchlauferhitzer“ mit Blick auf die zukünftige Karriere v. a. außerhalb der Forschungseinrichtung.

Qualifizierung und Angemessenheit der Laufzeiten
Bei allen interviewten Promovierenden lag die antizipierte Dauer für das Erreichen des Qualifizierungsziels Promotion über der Laufzeit des Erstvertrags für die Promotion und schwankte zwischen dreieinhalb und sechs Jahren und damit über der Erwartung der Einrichtung. Als Grund für diese Einschätzungen gaben einige Interviewte an, zu Beginn ihrer Beschäftigung kein passendes Promotionsthema in ihrem Forschungsprojekt gefunden zu haben. Andere führten als Ursache an, dass sie vermehrt auch in der Auftragsforschung involviert waren. Zwar erachten die Betreffenden ihre Mitarbeit in der Auftragsforschung auch als eine Form von Qualifizierung insbesondere mit Blick auf eine spätere Tätigkeit in der freien Wirtschaft. Jedoch nimmt die Arbeit in diesen Projekten viel Raum ein, sodass nur wenig Zeit für das Erreichen des Qualifizierungsziels Promotion bleibt.

Nur eine der Universitäten mit Medizinischer Fakultät gab an, eigene Ziele hinsichtlich des Verhältnisses von Dauerstellen und Befristungen speziell für das wissenschaftliche Personal in der Humanmedizin zu haben. Ein Drittel antwortete hingegen, dass die Ziele im Bereich Humanmedizin denen der übrigen Fachbereiche entsprechen (acht Einrichtungen) und bei einem weiteren Drittel gibt es derartige Ziele generell an der Universität nicht (sieben Einrichtungen; das verbleibende Drittel hat hierzu keine Angabe gemacht).

5 Befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverläufe

Für die Evaluation des WissZeitVG ist es erforderlich, die Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge zu untersuchen. Sowohl das Verfahren der Datenerhebung als auch das Design der Auswertungen wurden für die Zwecke der Evaluation entwickelt. Die folgenden Analysen (insbesondere in Kap. 5.7) wurden erstmalig durchgeführt.

Wie in Kapitel 2.3 (Abschnitt „Erhebung von Daten befristeter Arbeitsverträge“) beschrieben, wurden für die Evaluation des novellierten WissZeitVG drei Datensätze mit Informationen über befristete Arbeitsverträge erstellt.[57] Datensatz 1 vergleicht die befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jahre 2015 und 2017. Datensatz 2 enthält Informationen zu den in der Vergangenheit abgeschlossenen Arbeitsverträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sowie an den Hochschulen der Lehrkräfte für besondere Aufgaben), die am 01.12.2020 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Datensatz 3 umfasst Arbeits- bzw. Dienstverträge zur studienbegleitenden Beschäftigung.

Tabelle 4 Datensätze und Vertragsfälle

	Datensatz 1		Daten-	davon	Daten-
	2015[59]	2017	satz 2	wiss. MA	satz 3[58]
Universitäten	16.528	16.164	120.146	72.097	70.098
HAW	731	752	4.951	2.483	8.846
medizinischer Bereich	4.122	4.138	21.554	14.881	2.716
AuF	2.221	2.495	11.905	9.919	2.727
Gesamt	25.617	25.566	158.556	99.380	85.041

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Vertragslaufzeiten insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weitere Merkmale der Befristungspraxis nachgezeichnet. Die Ergebnisse zur studienbegleitenden Beschäftigung werden in Kapitel 11 dargestellt. Mit den ebenfalls erhobenen Projektlaufzeiten befasst sich Kapitel 8.2.

Der Überblick zur Struktur der Vertragsdaten (Kap. 5.1) zeigt die Größenordnungen der beteiligten Einrichtungen sowie – für die Universitäten – die Fächergruppen.[60] Die Bezugsgröße ist jeweils die Zahl der dokumentierten befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Stichtag der Erhebung; die Zahl der Arbeitsverträge entspricht weitgehend der Beschäftigtenzahl.[61] Darüber hinaus wird gezeigt, welchen Personalgruppen

---

57 Siehe Kapitel 2.3, Seite 11 ff.

58 Die Vertragsdaten aus Datensatz 3 stammen von 16 Universitäten, 6 HAW, 4 Universitätskliniken sowie 21 Instituten und Zentren der AuF. Die Daten gehen ohne Gewichtung in die Analyse ein.

59 Die Vertragsdaten aus Datensatz 1 stammen von 14 Universitäten, 7 HAW, 5 Universitätskliniken sowie 21 Instituten und Zentren der AuF.

60 Für die Analysen ist Datensatz 2 zentral.

61 Nur bei einem kleinen Teil der erfassten Beschäftigungsverläufe (< 2%) ist mehr als ein Arbeitsvertrag am Stichtag dokumentiert. Darüber hinaus ist zu beachten, dass aufgrund von Umstellungen der Personalverwaltungssysteme in einigen Einrichtungen die Beschäftigungsverläufe nicht vollständig retrospektiv erfasst werden konnten.

die betrachteten Beschäftigten vor dem Stichtag angehört haben und aus welchen Jahren die erhobenen Vertragsfälle stammen. Hierbei ist erstens zu beachten, dass nicht alle Einrichtungen die vorgängigen Zeiten der studienbegleitenden Beschäftigung erfasst haben, sondern sich auf die hauptberuflichen Beschäftigungszeiten beschränkt haben. Zweitens nimmt die Zahl der erfassten Arbeitsverträge ab, je weiter man zurückblickt, da zwar die Arbeitsverträge der in den Blick genommenen Beschäftigungsverläufe, nicht jedoch diejenigen Beschäftigten, die die Einrichtungen vor dem Stichtag verlassen hatten, erfasst wurden. Drittens ist zu beachten, dass sich die Erhebung auf die Beschäftigungszeiten beschränkt, die die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Einrichtung verbracht haben, an der sie am Stichtag beschäftigt waren; Vorbeschäftigungszeiten an anderen Einrichtungen wurden nicht erhoben.

Nach dem ersten Überblick folgt in Kapitel 5.2 die Beschreibung des erhobenen Personals. Hier sind insbesondere das Geschlecht, das biologische und akademische Alter, die Zugehörigkeitsdauer zur Einrichtung sowie der Promotionsstatus der Beschäftigten am Stichtag relevant. Kapitel 5.3 stellt die Grundlage für die befristete Beschäftigung dar: die Rechtsgrundlage des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrags und die Finanzierung. Hierbei ist zu beachten, dass die beiden Merkmale von den Einrichtungen nicht einheitlich zur Verfügung gestellt werden konnten. Bei der Erfassung der Rechtsgrundlage bestehen Datenlücken, da sie in einigen Einrichtungen nicht differenziert genug oder nicht elektronisch erfasst werden.[62] In vielen Einrichtungen wird die Rechtsgrundlage erst seit der Gesetzesnovelle systematisch erfasst; Den von den Einrichtungen mitgeteilten Finanzierungsangaben liegen teils unterschiedliche Datenmodelle zugrunde, die die Auswertungsmöglichkeiten einschränken.

In Kapitel 5.4 folgt die Analyse der Vertragslaufzeiten, die die Beschäftigten am Stichtag und in den vorherigen Jahren hatten – vervollständigt durch Kapitel 5.5 mit den Vertragslaufzeiten der befristeten Arbeitsverträge aus den Jahren 2015 und 2017 (Datensatz 1). Die Befunde der Gesetzesevaluation werden in Kapitel 5.6 (Exkurs) um Ergebnisse aus einer anderen aktuellen Studie ergänzt. Dabei handelt es sich um die Evaluation des „Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für Hochschulpersonal in Nordrhein-Westfalen“, in deren Rahmen die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge aus den Jahren 2015 bis 2020 untersucht wurden. Abschließend erfolgt in Kapitel 5.7 die Analyse der Beschäftigungsverläufe, die insbesondere die Abfolge von kürzeren und längeren Laufzeiten in den Blick nimmt.

5.1 Struktur der Vertragsfälle an den Einrichtungen

Die Einrichtungen, die sich an der Vertragsdatenerhebung beteiligt haben, wurden auf Grundlage unterschiedlicher Kriterien ausgewählt – u. a. aufgrund der Größe, bemessen anhand der

62 Zum Schlüssel der Rechtsgrundlage für die Befristung vgl. Anhang B, 16.5.

Personalzahlen. Konsequenterweise weisen die beteiligten Einrichtungen unterschiedliche personelle Größenordnungen[63] auf:

- Die Zahl der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 18 Universitäten liegt zwischen weniger als 500 und 2.500 je Universität. Die unterschiedlichen Größen haben zur Folge, dass die fünf personalstärksten Universitäten 46 Prozent der erhobenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.
- Die acht HAW haben zwischen rund 100 und 250 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierbei ist zu beachten, dass HAW mit weniger als 65 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Bildung des Samples nicht berücksichtigt wurden (Datengrundlage: Hochschulpersonalstatistik).
- Der geringste Wert der fünf Universitätskliniken liegt bei 200, der höchste Wert bei rund 2.500 Beschäftigten. Einige Universitätskliniken haben Daten nicht nur zu dem Personal geliefert, das bei ihnen tätig ist. Diese Datensätze enthalten auch Angaben zum wissenschaftlichen Personal der Medizinischen Fakultäten. Aus diesem Grund werden im Folgenden die synonymen Bezeichnungen *medizinischer Bereich* und *Universitätsmedizin* genutzt. Dazu gehört das ärztliche sowie das wissenschaftliche Personal, das zum Teil auch aus nicht-medizinischen Disziplinen stammt. Die Untersuchung folgt dem Prinzip der organisatorischen Zugehörigkeit des Personals, nicht der fachlichen Herkunft.
- Die Bandbreite bei den 22 Instituten und Zentren der AuF ist noch größer. Sie bewegt sich zwischen 20-30 und 1.200 befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. An der größten Einrichtung ist fast ein Drittel des erhobenen Personals tätig.

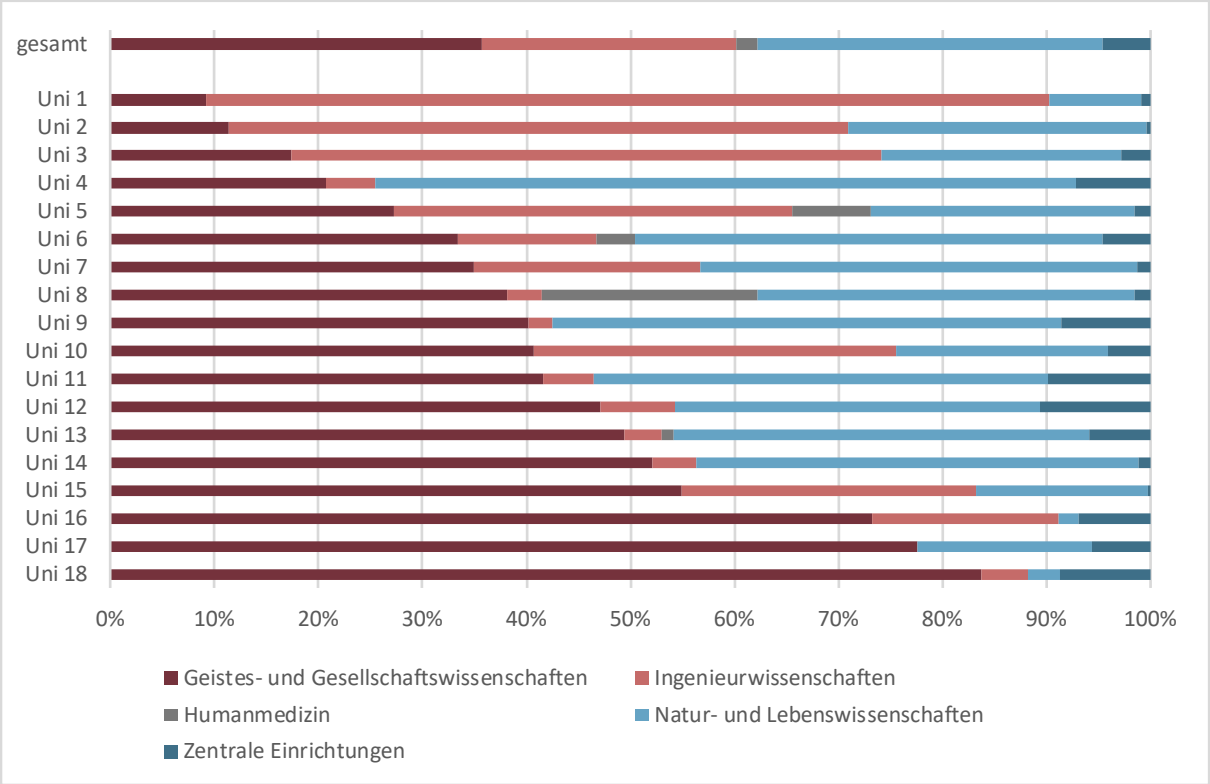
Die zum Stichtag befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universitäten gehören zu 36 Prozent zu den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Auf die Ingenieurwissenschaften entfallen 24 Prozent sowie auf die Natur- und Lebenswissenschaften 33 Prozent. Drei Universitäten haben Personaldaten zu ihren Medizinischen Fakultäten[64] geliefert (2 %, einschließlich Gesundheitswissenschaften). Fünf Prozent der erfassten Beschäftigten sind in den zentralen Einrichtungen der Universitäten tätig.

---

63 Grundlage der hier angegebenen Personalzahlen sind die dokumentierten Vertragsfälle zum Stichtag am 01.12.2020. Da nur in einem geringen Umfang mehrere Arbeitsverträge auf eine Person entfallen, kann man davon ausgehen, dass die Vertragszahl weitgehend der Personenzahl entspricht.

64 Das Personal der drei Medizinischen Fakultäten wurde nicht den Universitätskliniken/dem medizinischen Bereich zugerechnet.

Abbildung 12 Fächerprofile der Universitäten (Stichtag 01.12.2020)



Quelle: Vertragsdatenerhebung, Datenbestand D; N = 26.013 Vertragsfälle

Bei den HAW sind die Ingenieurwissenschaften mit 53 Prozent der am Stichtag befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die stärkste Fächergruppe. In den zentralen Einrichtungen der HAW sind 22 Prozent beschäftigt. Weitere Fächergruppen sind die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit 14 Prozent und die Natur- und Lebenswissenschaften zuzüglich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit elf Prozent.

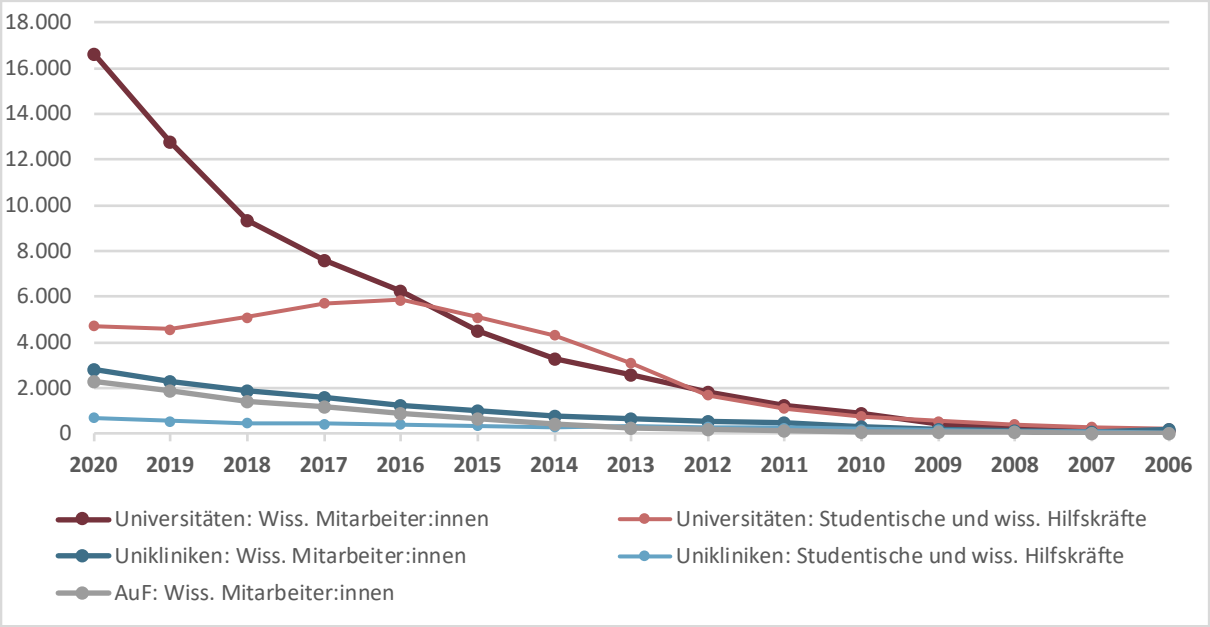
Die Beschäftigten des medizinischen Bereichs werden institutionell zusammen betrachtet, auch wenn dort in den Laboren, Projekten und Einrichtungen zum Teil Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus anderen Disziplinen tätig sind. Eine Zuordnung der Beschäftigten in den AuF zu den Fächergruppen kann für die Institute zwar teilweise vorgenommen werden. Insgesamt ist die Zuordnung aufgrund vieler interdisziplinärer Arbeitsgruppen und Bereiche jedoch kaum möglich.[65]

Neben 34.565 erhobenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren an den Universitäten und HAW am Stichtag zusätzlich rund 700 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

65 Obwohl sich die Beschäftigten nicht in belastbarer Weise zu den Fächergruppen der Hochschulpersonalstatistik zuordnen lassen, ist gewährleistet, dass geistes- und gesellschafts-, ingenieur-, natur- und lebenswissenschaftliche sowie medizinische Forschungsgebiete im Sample vertreten sind.

(LfbA) beschäftigt.[66] Beide Personalgruppen zusammen hatten an den beteiligten Einrichtungen bis zum Stichtag rund 96.800 befristete Arbeitsverträge (als wissenschaftliche Mitarbeiterin/Mitarbeiter oder als LfbA) und rund 2.900 Verträge in weiteren Personalgruppen. Zudem haben einige Einrichtungen die Vertragsfälle mitgeliefert, die die erfassten Personen in der Vergangenheit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft hatten; die Vertragszahl beläuft sich hier auf rund 52.600. Abbildung 13 zeigt, aus welchen Jahren die insgesamt erhobenen Arbeitsverträge stammen (Beginn der Vertragslaufzeit).[67]

Abbildung 13 Erhobene Vertragsfälle nach Beginn der Vertragslaufzeit (Fallzahl je Jahr)



Quelle: Vertragsdatenerhebung, Datenbestand D; N = 125.217 Vertragsfälle

5.2 Das erhobene wissenschaftliche Personal

Wesentliche Ergebnisse

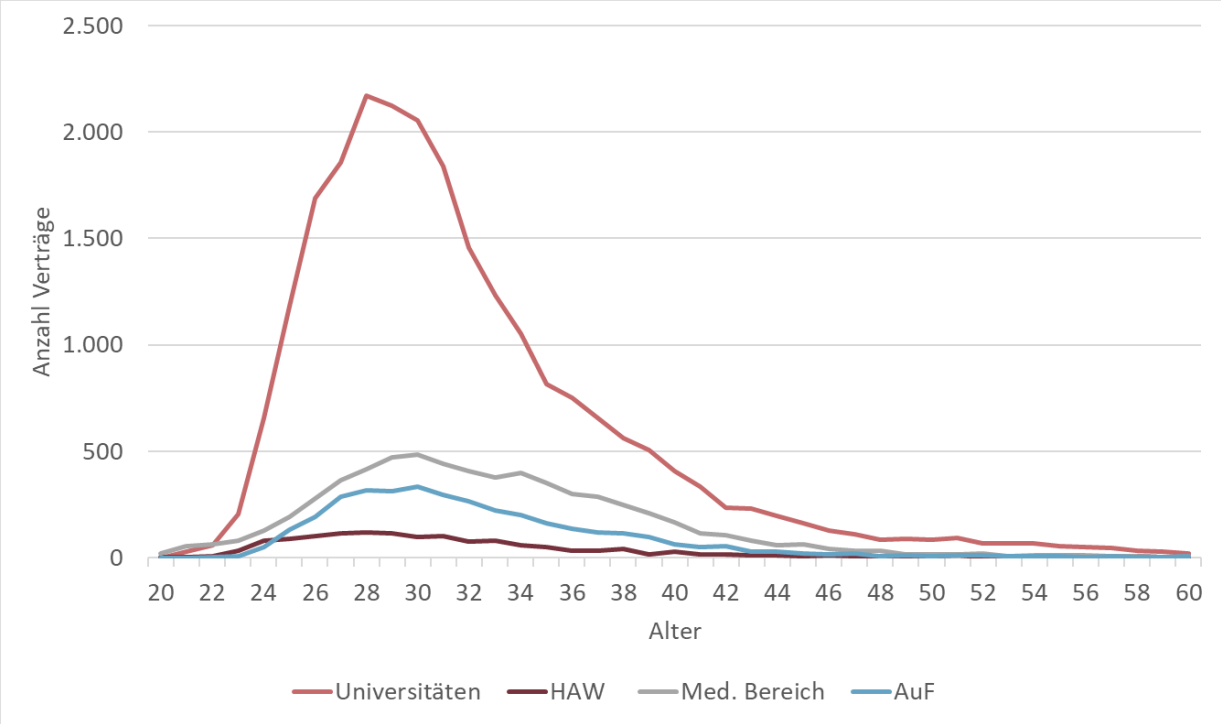
- Die Altersstruktur der erhobenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den beteiligten Universitäten entspricht der Altersstruktur des Personals aller Universitäten. Wenige Jahrgänge von 26 bis 31 Jahre prägen das Bild.
- An den Universitäten sind 20 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter promoviert (Frauen und Männer im gleichen Maße). An den AuF sind es 33 Prozent der Wissenschaftlerinnen und 36 Prozent der Wissenschaftler. Die Quote des medizinischen Bereichs liegt mit 42 bzw. 45 Prozent darüber. An den HAW sind nur wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter promoviert.
- 54 Prozent der untersuchten Beschäftigungsverläufe hängen überwiegend von Drittmitteln, 35 Prozent von Haushaltsmitteln ab.

66 Eine Universität konnte die Arbeitsverträge nicht einzeln, sondern nur in Sequenzen mit mehreren Arbeitsverträgen liefern. Dieser Datensatz lässt sich nur für einen Teil der Analysen nutzen. Mit ihm vergrößert sich die Zahl der erhobenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf 36.165.

67 Da zum Stichtag auch Personen beschäftigt waren, deren Arbeitsverträge vor 2020 begonnen hatten, liegt die Vertragszahl für das Jahr 2020 unter der Personalzahl.

Betrachtet man das erfasste Personal genauer, so fällt zunächst die Altersverteilung an den Universitäten[68] ins Auge (Abb. 14). Am stärksten sind die Jahrgänge 1989 bis 1994 vertreten – also die 26- bis 31-Jährigen. Sie bilden auch an den HAW die stärkste Gruppe. Bei den AuF und bei den Universitätskliniken dominieren die Jahrgänge 1990 bis 1992.

Abbildung 14 Alter der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stichtag 01.12.2020)



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 35.018 Vertragsfälle

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Jahrgängen vor 1989 nimmt an den Universitäten vergleichsweise schnell ab – mit einem längeren flachen Auslaufen der Kurve bei den Altersjahrgängen vor 1980 (40 Jahre und älter).[69] An den AuF und im medizinischen Bereich sind die stärker vertretenen Jahrgänge der befristet Beschäftigten tendenziell älter als an den Universitäten.

68 Bei zwei Universitäten sind in den erhobenen Altersangaben auch Daten der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte enthalten. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden die Daten dieser beiden Universitäten hier nicht berücksichtigt.

69 Zum Alter des wissenschaftlichen Hochschulpersonals siehe auch Kap. 3.1.

Tabelle 5 Promotionsstatus und -alter des erhobenen Personals (Stichtag 01.12.2020)

	Universitäten		HAW		med. Bereich		AuF	
	männ-lich	weib-lich	männ-lich	weib-lich	männ-lich	weib-lich	männ-lich	weib-lich
Promotionsstatus								
nicht promoviert	12.979	9.774	670	393	1.508	2.206	1.436	854
promoviert	3.258	2.380	17	36	1.227	1.567	809	413
Promotionsquote	20%	20%	2%	8%	45%	42%	36%	33%
promoviert im Alter von[70]								
30 und weniger	33%	36%	--	--	62%	67%	47%	48%
31 bis 33	35%	34%	--	--	23%	21%	35%	32%
34 bis 36	19%	17%	--	--	10%	7%	13%	12%
37 bis 39	8%	6%	--	--	2%	3%	4%	4%
40 und mehr	6%	6%	--	--	3%	2%	2%	4%

Quelle: Vertragsdatenerhebung

Die Unterschiede bei der Altersverteilung in den Einrichtungstypen spiegeln sich u. a. im Promotionsstatus wider (Tab. 5). Während an den Universitäten 20 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter promoviert sind, sind es an den AuF 35 Prozent und im medizinischen Bereich 43 Prozent. An den HAW liegt der Anteil der Promovierten bei fünf Prozent. An den Universitäten sind Frauen und Männer zu ungefähr gleichen Anteilen promoviert. An den AuF und in der Universitätsmedizin sind die männlichen Wissenschaftler tendenziell häufiger promoviert als die Wissenschaftlerinnen. Das Promotionsalter ist im medizinischen Bereich am niedrigsten; ca. 65 Prozent wurden im Alter von 30 Jahren oder jünger promoviert. An den AuF entfallen auf diese jüngste Altersgruppe 47 Prozent der Promovierten und an den Universitäten 34 Prozent.

Die Erhebung der Vertragsdaten an einzelnen Einrichtungen lässt keine Aussagen zu Vorbeschäftigungszeiten an anderen Einrichtungen zu. Aus diesem Grund kann z. B. nicht eingeschätzt werden, wie lange die Promovierenden und Promovierten zum Stichtag schon wissenschaftlich tätig waren und in welchem Maße sie den Höchstbefristungsrahmen ausgeschöpft haben. Ergänzende Daten liefert die Befragung der Beschäftigten (Kapitel 6.2).

Allerdings gestattet die Erhebung Aussagen zur Dauer der Beschäftigung an der jeweiligen Einrichtung.[71] Betrachtet man die Beschäftigungsdauer als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder

---

70 Aufgrund der geringen Fallzahl sind die Altersangaben für die HAW nicht belastbar und werden ausgeblendet.

71 Dies kann auf zwei Wegen geschehen: (a) als Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung und (b) als Beschäftigungsdauer in den Personalgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals (insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Die gesamte Zugehörigkeitsdauer resultiert aus dem Anstellungsdatum (erster Arbeits- oder Dienstvertrag unabhängig von der Personalgruppe, also einschließlich aller Beschäftigungszeiten z. B. als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft oder als nichtwissenschaftliches Personal). Die Beschäftigungsdauer in den Personalgruppen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals resultiert aus dem Datum des ersten Vertragsbeginns als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter; diese Dauer gibt den zeitlichen Referenzrahmen für die vorliegende Studie vor. Beide Berechnungswege enthalten kleinere Unsicherheiten: Da nicht alle Einrichtungen die Zeiten der studienbegleitenden Beschäfti-

Mitarbeiter[72], zeigt sich bei den nichtpromovierten Beschäftigten deutlich die Sechs-Jahres-Grenze; nur ein kleiner Teil (weniger als zehn %) dieser Personengruppe ist länger als sechs Jahre an der Einrichtung wissenschaftlich tätig (Tab. 6). Während sich 25 bis 30 Prozent der Nicht-Promovierten im ersten Jahr der Beschäftigung befinden, sind es bei den Postdocs 15 Prozent – mit Ausnahme des medizinischen Bereichs, bei denen der Anteil kleiner ist. Die promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in einem erkennbaren Maße – insbesondere an den Universitäten und Universitätskliniken – länger als sechs Jahre an der Einrichtung beschäftigt.[73]

Tabelle 6 Promotionsstatus und Dauer der Zugehörigkeit

	Universitäten		HAW		Med. Bereich		AuF	
	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.
Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung								
bis 1 Jahr	12,3%	14,7%	12,6%	18,3%	9,0%	23,8%	15,0%	18,2%
bis 3 Jahre	20,1%	27,5%	35,9%	32,8%	18,7%	34,8%	27,9%	34,4%
bis 6 Jahre	21,3%	32,8%	28,5%	25,5%	24,3%	28,1%	25,7%	35,0%
bis 9 Jahre	15,9%	16,8%	15,7%	15,2%	19,9%	8,9%	16,6%	9,0%
bis 12 Jahre	14,4%	5,9%	7,3%	5,6%	14,6%	2,9%	9,0%	2,7%
mehr als 12 Jahre	16,0%	2,4%	0%	2,6%	13,4%	1,6%	5,8%	0,6%
Dauer der Beschäftigung als wiss. Mitarbeiterin/Mitarbeiter								
bis 1 Jahr	15,4%	26,7%	15,5%	26,7%	8,9%	29,2%	15,5%	24,9%
bis 3 Jahre	22,3%	37,4%	34,5%	42,1%	19,8%	36,3%	29,7%	39,1%
bis 6 Jahre	24,0%	27,0%	24,1%	22,8%	26,6%	27,0%	30,7%	29,8%
bis 9 Jahre	21,4%	6,4%	15,5%	5,6%	20,7%	5,6%	15,3%	4,3%
bis 12 Jahre	11,9%	2,0%	6,9%	1,9%	17,2%	1,6%	4,6%	1,5%
mehr als 12 Jahre	5,0%	0,5%	3,4%	0,8%	6,7%	0,4%	4,2%	0,5%

Quelle: Vertragsdatenerhebung

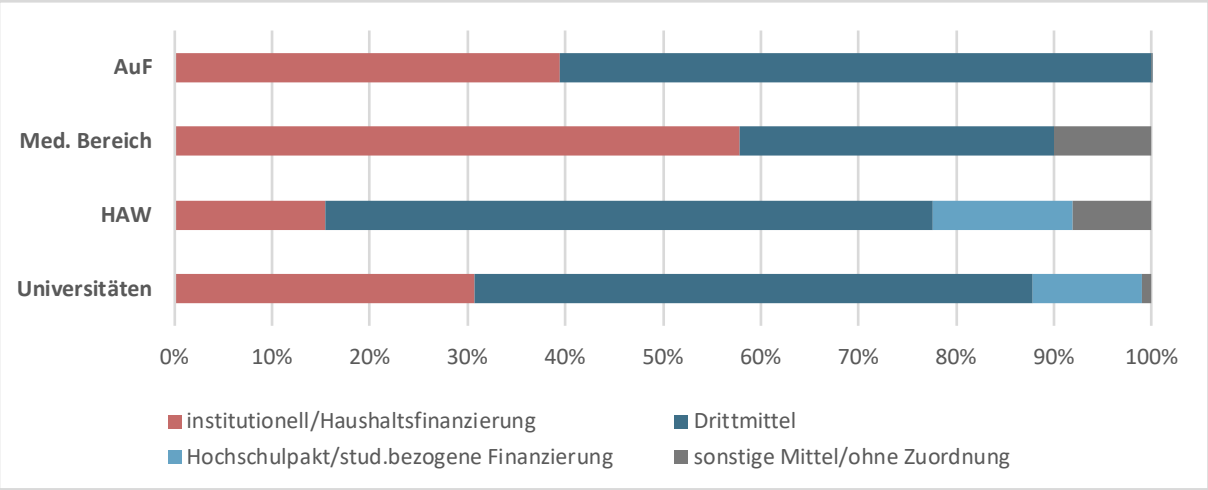
gung erhoben haben, kann das Datum des ersten Arbeits-/Dienstvertrags zu Verzerrungen führen. Beim zweiten Berechnungsweg besteht eine Unsicherheit, weil einzelne Einrichtungen die Beschäftigungsverläufe nicht vollständig erfasst haben, sodass nicht die komplette Beschäftigungsdauer kalkuliert werden kann (z. B. aufgrund einer Umstellung des Personalverwaltungssystems oder weil nur die stichtagsbezogenen Vertragsfälle erhoben wurden). Um die Ungenauigkeiten in der Datenlage kontrollieren zu können, werden hier beide Berechnungswege gegenübergestellt. Die Unterschiede zwischen beiden Berechnungswegen werden in Tab. 6 deutlich. Die Zugehörigkeitsdauer zur Einrichtung ist aus den genannten Gründen länger als die errechnete Beschäftigungsdauer. Schließlich ist anzumerken, dass die Daten derjenigen Einrichtungen, die nur stichtagsbezogene Vertragsfälle erhoben haben, bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden.

72 In einem geringen Umfang sind auch Beschäftigungszeiten in anderen Personalgruppen wie z. B. Lehrkraft für besondere Aufgaben, nichtwissenschaftliches Personal oder Vertretungsprofessur enthalten.

73 Zur Beschäftigungsdauer und insbesondere zur Zahl der in dieser Zeit abgeschlossenen Arbeitsverträge siehe Kap. 5.7.

Die vier verschiedenen Einrichtungstypen unterscheiden sich auch deutlich hinsichtlich der Finanzierung (Abb. 15). Legt man die Vertragsfälle als hauptberufliches wissenschaftliches Personal[74] zugrunde, sind an den Universitäten 30,7 Prozent der Beschäftigungsverläufe überwiegend über die regelmäßigen Haushaltsmittel finanziert – gemessen an den aufsummierten Vollzeitäquivalenten je Beschäftigungsverlauf. 57,1 Prozent der universitären Beschäftigungsverläufe sind überwiegend drittmittelfinanziert. An den AuF beträgt der Drittmittelanteil überwiegender Finanzierung 60,5 Prozent, an den HAW sogar 62,5 Prozent. Einzig im medizinischen Bereich ist die größere Zahl der Beschäftigungsverläufe grundfinanziert. Insgesamt hängen 53,8 Prozent der im Weiteren untersuchten Beschäftigungsverläufe überwiegend von Drittmitteln, 35,2 Prozent von Haushaltsmitteln ab. Nimmt man die Mittel des Hochschulpaktes hinzu, wird deutlich, wie stark die befristete Beschäftigung auf temporären Mitteln beruht.

Abbildung 15 Überwiegende Finanzierung der Beschäftigungsverläufe



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 36.024 Beschäftigungsverläufe

Textbox 5 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Postdocs) an einer Universität

Regelungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung in der Postdoc-Phase
An der Universität gibt es eine schriftlich festgehaltene Richtlinie, die u. a. Qualifizierungsziele zur Orientierung auflistet. Die Mehrzahl der Fachbereiche an der Hochschule orientiert sich auch daran. Für die zweite Qualifizierungsphase werden neben der Habilitation z. B. auch die „Qualifizierung für die Übernahme einer Juniorprofessur", „Nachwuchsgruppenleitung" oder die „Beantragung oder Mitarbeit bei der Beantragung eines (eigenen) drittmittelfinanzierten Forschungsprojekts" als Qualifizierungsziele genannt. Formale Regelungen zur Mindestvertragslaufzeit gibt es nur bei Neueinstellungen, wonach ein Vertrag mit dem Qualifizierungsziel „Promotion" eine Laufzeit von mindestens drei Jahren und alle anderen Verträge eine Laufzeit von zwei Jahren haben sollen. Insbesondere zur Kommunikation mit den Fachbereichen und der Schaffung von Transparenz in der Vertragsgestaltung hat das Personaldezernat „Mustertätigkeitsdarstellungen" erarbeitet, aus denen auch Qualifizierungsziele abgeleitet werden können.

[74] Dies sind insbesondere die Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter, aber auch als Lehrkraft für besondere Aufgaben oder in seltenen Fällen als Dozentin/Dozent oder Vertretungsprofessuren. Ausgeschlossen sind Hilfskraft-Verträge und Arbeitsverträge als nichtwissenschaftliches Personal.

Settings wissenschaftlicher Qualifizierungen

Jedes wissenschaftliche Arbeiten enthält Elemente von wissenschaftlicher Qualifizierung, so eine These der interviewten Mitarbeitenden des Personaldezernats. Sie präzisierten diese Aussage, indem sie auf das Ziel verweisen, das darüber entscheidet, ob bzw. inwieweit wissenschaftliche Arbeit auch wissenschaftliche Qualifizierung ist. Daraus ergibt sich ein relativ breit gefasstes Verständnis von wissenschaftlicher Qualifizierung. Wissenschaftliche Qualifizierungsziele lassen sich dabei in Forschung und Lehre verorten: In der Forschung handelt es sich um Forschungsvorhaben mit wissenschaftlichen Aufgabenstellungen oder dem Transfer von Forschungsergebnissen. In der Lehre geht es eher um Settings der Identifizierung und Entwicklung von Lehr- und Lernfeldern oder der Entwicklung von didaktischen Konzepten.

Qualifizierungsziele und Vertragslaufzeiten

Die Qualifizierungsprozesse und Vertragslaufzeiten sind an dieser Universität sowohl für die Promotions- als auch für die Postdoc-Phase stärker formalisiert: Bei neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit einem Promotionsvorhaben wird zuerst ein Vertrag mit einer Laufzeit abgeschlossen, der meist um weitere zwei oder drei Jahre verlängert wird. Auch in der Postdoc-Phase wurde bei der Mehrzahl der Neueinstellungen der Vertrag auf drei Jahre befristet, versehen mit der Option auf Verlängerung von zwei bis drei Jahren. Die Interviews mit den Postdocs und mit den Fachvorgesetzten, deuten auf eine größere Varianz bei der Vertragsgestaltung in der Postdoc-Phase gegenüber der Promotionsphase: Die Anzahl der Verträge, die die Postdocs mit der Universität bislang abgeschlossen hatte, lag zwischen drei und sechs Verträgen, darunter waren auch Verlängerungen im Rahmen der familienpolitischen Komponente und durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bedingte Verlängerungen. Häufig werden diese nach § 2 (1) WissZeitVG befristeten Verträge um Verträge zur Aufstockung ergänzt. Die Laufzeiten der aktuellen Verträge lagen nach Angaben der Interviewten zwischen einem und drei, in einem Fall bei sechs Jahren. Die interviewten Fachvorgesetzten gaben an, sich bei Neueinstellungen weitgehend an den o. g. Regelungen zu orientieren. Ausnahmen treten dann auf, wenn z. B. finanzielle Mittel zunächst für ein Jahr bewilligt wurden oder eine Bewilligung noch aussteht.

Vertragsverlängerungen bei Postdocs sind nur möglich, wenn der Fachbereich eine positive Prognose für das Erreichen des Qualifizierungsziels gibt. Nach Erreichen der Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren[75], kann, sofern die Bedingungen erfüllt sind, eine Vertragsverlängerung durch die Geltung einer oder mehrerer Regelungen zur Erweiterung der Höchstbefristungsdauer begründet werden.

Aus Sicht der interviewten Postdocs sind die Qualifizierungsziele für die Postdoc-Phase an der Universität weniger klar konturiert als in der Promotionsphase. Vertragslaufzeiten und Qualifizierungsziele, wenn sie denn explizit ausgewiesen benannt werden, stehen eher selten in einer angemessenen Beziehung. Von vielen Postdocs wurde vorgebracht, dass für den Antrag auf Beschäftigung bei der Personalverwaltung das formale Ziel „Habilitation“ angegeben wurde. Tatsächlich wurden jedoch auch andere Ziele jenseits der Habilitation oder dem Erlangen der Berufungseignung verfolgt, um z. B. die Beschäftigungsperspektiven außerhalb der Wissenschaft zu verbessern. Alle Postdocs betonen, dass die wissenschaftliche Qualifizierung im Rahmen ihrer Verträge immer mit der Übernahme von Regelaufgaben in den Fachbereichen, insbesondere in der Lehre und Betreuung von Studierenden, und Aufgaben der universitären Selbstverwaltung kollidiert.

In den Interviews mit den Postdocs wurde aber auch deutlich, dass die Ermöglichung wissenschaftlicher Qualifizierung stark vom (An-)Leitungsverständnis des Fachvorgesetzten abhängt.

Aus Sicht des Personaldezernats ist die vertragliche Gestaltung von wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen mit der Novelle des WissZeitVG „nicht besser geworden!“ Der Entscheidungsspielraum des Personaldezernats bei der Vertragsgestaltung habe sich eher verkleinert und der Begründungsdruck vergrößert. Zudem gestaltet sich die Formulierung von Qualifizierungszielen und angemessenen Vertragslaufzeiten auch bei wissenschaftlichem Personal, das keine formale wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement wahrnimmt, als problematisch. Von den interviewten Postdocs wird kritisiert, dass der jeweilige Stellenumfang bei den Überlegungen zur Angemessenheit von Vertragslaufzeiten nicht berücksichtigt wird.

[75] Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem medizinischen Bereich wurden in dieser Fallstudie nicht geführt.

Textbox 6 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Postdocs) an einer AuF

Regelungen
Bereits im Vorfeld der Gesetzesnovellierung erarbeitete die Dachorganisation des Institutes „Leitlinien für die Postdoc-Phase“, die die Grundlage für die Gestaltung wissenschaftlicher Qualifizierungsprozesse darstellt. Die Leitlinien skizzieren die Möglichkeiten der individuellen, wissenschaftlichen Qualifizierung in der Postdoc-Phase und deren Rahmenbedingungen. Zu den Rahmenbedingungen gehören z. B. die Unterstützung von selbstständiger Forschung und das Übertragen von Verantwortung, die notwendige Transparenz über die erwarteten Forschungsleistungen und die Unterstützung beim Erreichen selbstgesetzter Qualifikationsziele in vereinbarten Zeitfenstern sowie regelmäßige Beratungen bei der persönlichen Karriereplanung – in der Wissenschaft ebenso wie außerhalb der akademischen Forschung. Als Ziel der Postdoc-Phase formulieren die Leitlinien die wissenschaftliche Profilierung und Qualifizierung zur Befähigung zu unabhängiger Forschung. Neben diesen Qualifizierungszielen werden auch u. a. Personalführungskompetenz und die Weiterbildung in „Professional Skills“ genannt.
Diese Leitlinien dienen zum einen der Entwicklung des wissenschaftlichen Potenzials des Institutes und zum anderen der Klärung weiterer beruflicher bzw. wissenschaftlicher Perspektiven der Postdocs – auch jenseits des Institutes. Dazu werden sowohl für die Postdocs als auch für die Personalverantwortlichen Aufgaben und Regeln formuliert.

Settings wissenschaftlicher Qualifizierungen
Die wissenschaftliche Qualifizierung vollzieht sich vor allem im Kontext der Grundlagenforschung, d. h. in Bereichen, für die es noch keine geeigneten Methoden und Geräte, Test- und Analyseverfahren gibt. Viele Postdocs kommen aus Forschungszusammenhängen, die vom Gegenstand oder von der Forschungsorganisation her mit dem Institut verknüpft sind. Es werden aber auch junge Nachwuchswissenschaftler für das Institut gewonnen, die sich durch ihre wissenschaftlichen Arbeiten empfohlen haben und am Institut neue bzw. andere Forschungsfelder identifizieren sollen. Die institutsinternen Leitlinien sehen für die letztgenannte Gruppe eine sechsmonatige Orientierungsphase vor. Ist am Ende der Orientierungsphase ein Forschungsgegenstand gefunden, beginnt die eigentliche, forschungsgeprägte Postdoc-Phase. Diese Phase umfasst eine Laufzeit von ca. drei bis vier Jahren (mehr oder weniger Jahre sind – in Abhängigkeit vom verfolgten Qualifizierungsziel – möglich). Am Ende dieser Phase findet ein Gespräch zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Fachvorgesetzten zur Klärung über die berufliche Perspektive der Postdocs statt.

Qualifizierungsziele und Vertragslaufzeiten
Für die Postdocs bietet sich ein breites Spektrum an Qualifizierungszielen. Primär handelt es sich um mit der Grundlagenforschung korrespondierende Ziele, z. B. die Entwicklung von Mess- und Auswertungsverfahren sowie oder von technischen Geräten und Anlagen. Diese Ziele sind insoweit in den Kontext der Grundlagenforschung eingebettet, als es neben der Identifikation einer Forschungsfrage auch darum geht, wie diese Forschungsfrage untersucht werden kann. Insofern sind diese Qualifizierungsziele immanenter Bestandteil des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses am Institut und das Erreichen dieser Qualifizierungsziele auch Bestandteil der sogenannten Jahresgespräche mit den Fachvorgesetzten.
Die Postdocs erleben die wissenschaftliche Arbeit am Institut aber auch als eine für ihre berufliche Entwicklung wesentliche Möglichkeit, Qualifizierungsziele jenseits der eigentlichen Forschung zu verfolgen. Dies umfasst Ziele wie z. B. die Akquise von Drittmitteln, Organisation von Tagungen oder die Entwicklung von Personalführungskompetenz, z. B. durch die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben von Bachelor- und Masterstudierenden.
Bei den interviewten Postdocs überwiegen Verträge mit einer Laufzeit von zwei bis drei Jahren, die zwischen den Fachvorgesetzten und den Postdocs individuell ausgehandelt werden. Die Vertragslaufzeiten sollen dabei einen geordneten Prozess der wissenschaftlichen Qualifizierung ermöglichen und sich ausschließlich an der wissenschaftlichen Aufgabenstellung und dem Erreichen wissenschaftlicher Qualifizierungsziele durch den Postdoc orientieren. Sofern klar ist, dass die wissenschaftliche Qualifizierung erreicht werden kann und die Höchstbefristungsdauer nicht ausgeschöpft ist, wird eine Weiterbeschäftigung am Institut von den Postdocs als sicher angesehen. Auch von Seiten der Personalverwaltung wird betont, dass bei Bedarf ein bestehender Vertrag verlängert werden kann.
Allen interviewten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist klar, dass die Postdoc-Phase am Institut für die meisten befristet ist und am Ende dieser Zeit eine Klärung der beruflichen Perspektive ansteht, um

sich ggf. auch auf eine Tätigkeit außerhalb des Instituts zu orientieren. Gemeinsam mit den Fachvorgesetzten werden nach drei bis vier Jahren wissenschaftliche und andere Qualifizierungsziele identifiziert und verfolgt, die für einen Wechsel in andere berufliche Kontexte zielführend sind.
Sowohl aus Sicht von Fachvorgesetzten als auch von den Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung führt die Anwendung des WissZeitVG für die befristete Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu keinen Problemen.

5.3 Gesetzliche Möglichkeiten der Befristung

Wesentliche Ergebnisse

- Das Befristungsgeschehen ist maßgeblich durch die Qualifizierungsbefristung geprägt. An den Universitäten werden 65 Prozent, an den AuF 82 Prozent und – soweit dokumentiert – im medizinischen Bereich bis zu 95 Prozent der befristeten Arbeitsverträge auf dieser Grundlage abgeschlossen. An den HAW spielt die Qualifizierungsbefristung nicht diese dominante Rolle, hier wird in etwa der gleichen Größenordnung auf die Qualifizierungs- und auf die Drittmittelbefristung zurückgegriffen.
- Die Drittmittelbefristung wird an den Universitäten für 23 Prozent der Arbeitsverträge genutzt, und zwar mit steigender Tendenz. Je älter die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, umso wichtiger wird die Drittmittelbefristung.
- Die AuF schließen jeweils weniger als 10 Prozent der befristeten Arbeitsverträge auf Grundlage der Drittmittelbefristung und des TzBfG ab.
- Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG spielt für das Befristungsgeschehen eine nachrangige Rolle. Nur für ca. 1 Prozent der Arbeitsverträge ist angegeben, dass die familienpolitische Komponente zur Anwendung kommt – die Größenordnung dieses Werts deckt sich mit Angaben der Personalverwaltungen.
- Die mit der Gesetzesnovelle neu eingeführte inklusionspolitische Komponente wird bislang nur in Einzelfällen genutzt.

Das Befristungsgeschehen in der Wissenschaft ist in einem starken Maße von der Qualifizierungsbefristung gemäß § 2 (1) WissZeitVG bestimmt.[76] An den Universitäten werden die Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu annähernd 65 Prozent auf dieser Grundlage befristet. An den AuF sind es ca. 82 Prozent. Soweit die Einrichtungen der Universitätsmedizin die genutzten Rechtsgrundlagen erfasst und erhoben haben, liegt der Wert bei 95 Prozent.[77] Nur an den HAW ist die Qualifizierungsbefristung mit 41 Prozent der Vertragsfälle nicht dominant.

---

76 Für die Vertragsdatenanalyse wurden die verschiedenen gesetzlichen Möglichkeiten der Befristung erhoben (siehe Anhang B, Tab. 40). Sie stellen nicht in jedem Fall einen eigenständigen Rechtsgrund der Befristung dar. Z. B. ist der Rechtsgrund für eine Qualifizierungsbefristung unter Nutzung des erweiterten Befristungsrahmens unter § 2 (1) Satz 4 und 5 weiterhin die Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG. Sofern die Einrichtungen sich bei der Dateneingabe systematisch an die gesetzlichen Befristungsgründe halten, ist es möglich, dass sie die Nutzung des erweiterten Befristungsrahmens (familien- und inklusionspolitische Komponenten) nicht separat erfassen. Dies kann zu einer Untererfassung führen.

77 Wie bei einigen Universitäten, AuF und HAW haben die beteiligten Einrichtungen des medizinischen Bereichs zum überwiegenden Teil nur „Qualifizierungsbefristung allgemein“ ohne eine weitere Differenzierung angeben können. Daher kann nicht nachvollzogen werden, inwieweit z. B. die familienpolitische Komponente genutzt wird. Ein Universitätsklinikum konnte gar keine Angaben zu den genutzten Rechtsgrundlagen machen. Soweit Daten vorliegen, scheint das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) nur in wenigen Fällen genutzt zu werden. Sie gehören möglicherweise zu kooperierenden Krankenhäusern in privater Trägerschaft.

Tabelle 7 Befristungsgrundlagen und Verlängerungsoptionen (Stichtag 01.12.2020)

	Universitäten		HAW		AuF	
	Verträge	%	Verträge	%	Verträge	%
Qualifikationsphase, 1. Abschnitt	13.390	47,6%	167	15,5%	880	24,6%
Qualifikationsphase, 2. Abschnitt	2.737	9,7%	5	0,5%	343	9,6%
Qualifizierungsbefristung allgemein	2.184	7,8%	272	25,2%	1.701	47,5%
Drittmittelbefristung	6.507	23,1%	423	39,2%	257	7,2%
Teilzeit- und Befristungsgesetz allgemein	1.086	3,9%	201	18,7%	327	9,1%
Gesundheitliche Einschränkung	3	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Automatischer Schutzregelvertrag wg. Elternzeit	328	1,2%	2	0,2%	28	0,8%
Kinderbetreuung	299	1,1%	0	0,0%	16	0,4%
Verlängerung wegen Pandemie	85	0,3%	3	0,3%	0	0,0%
Sonstige Gründe	1.525	5,4%	6	0,6%	27	0,8%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 32.804 Vertragsfälle

Die Drittmittelbefristung gemäß § 2 (2) WissZeitVG wird an den verschiedenen Einrichtungstypen in einem unterschiedlichen Maße genutzt[78]:

- An den AuF liegt der Anteil der befristeten Arbeitsverträge, die auf Grundlage von § 2 (2) abgeschlossen werden, bei sieben Prozent. Auf die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wird in neun Prozent der Arbeitsverträge zurückgegriffen, wobei nur in seltenen Fällen die sachgrundlose Befristung zugrunde gelegt wurde. Retrospektiv betrachtet hat sich an den AuF die Nutzung der sachbezogenen Befristungsmöglichkeiten gemäß TzBfG und WissZeitVG – von leichten Schwankungen abgesehen – seit 2015 kaum verändert.[79]
- An den Universitäten spielt die Drittmittelbefristung eine größere Rolle. Im Jahr 2020 beruhten 23 Prozent der befristeten Arbeitsverträge auf dieser Grundlage. Das TzBfG wurde mit ca. vier Prozent deutlich weniger genutzt, wobei auch hier die sachgrundlose Befristung die Ausnahme bildet. Bei den Fächergruppen zeigen sich hinsichtlich der Drittmittelbefristung keine wesentlichen Unterschiede (Abb. 16) – die Werte liegen zwischen 22 und 24 Prozent. Einzig die zentralen Einrichtungen weisen bei der Drittmittelbefristung ebenso wie beim TzBfG einen höheren Anteil aus. Gründe dafür liegen möglicherweise darin, dass in den zentralen Einrichtungen die wissenschaftliche Qualifizierung weniger Relevanz hat und dass dort Drittmittel genutzt werden, die für eine Befristung gemäß § 2 (2) WissZeitVG nicht geeignet sind.
- Betrachtet man die Befristungspraxis der zurückliegenden Jahre, zeigt sich an den Universitäten ein kontinuierlicher Anstieg der Drittmittelbefristungen. Die erhobenen Arbeitsverträge der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Jahr

78 Die Nutzung der Drittmittelbefristung im medizinischen Bereich lässt sich aufgrund der Datenlage nicht einschätzen.

79 In der ersten Evaluation des WissZeitVG wurde festgestellt, dass die Drittmittelbefristung für 5,7 Prozent der befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wurde (ebd. S. 46).

2015 zu zehn Prozent und im Jahr 2017 zu 15 Prozent drittmittelbefristet. Blickt man weiter zurück, bestätigt sich der Trend. Die im Rahmen der ersten Evaluation des WissZeitVG erhobenen befristeten Arbeitsverträge an den Universitäten stützten sich zu 8 Prozent auf § 2 (2).[80]

- Die HAW greifen nicht nur stärker auf die Drittmittelbefristung, sondern auch auf die Befristungsvorschriften des TzBfG zurück.[81] Zusammen beruhten die befristeten Arbeitsverträge im Jahr 2020 zu annähernd 60 Prozent auf diesen Möglichkeiten. Im Jahr 2015 lag der Wert sogar darüber. In den beiden Folgejahren ist er auf rund 50 Prozent gesunken, während die Qualifizierungsbefristung zwischenzeitlich stärker genutzt wurde. Diese Beobachtung korreliert mit der Feststellung, dass im Jahr 2017 vermehrt Arbeitsverträge mit einer dreijährigen Laufzeit abgeschlossen wurden (vgl. Abb. 21 und Tab. 12).

Die im Zuge der Gesetzesnovelle konkretisierten bzw. neu eingeführten Erweiterungsoptionen der Höchstbefristungsdauer – aus familiären Gründen gemäß § 2 (1) Sätze 4 und 5 WissZeitVG resp. aus gesundheitlichen Gründen (Satz 6) – haben aufgrund der Fallzahlen für das Befristungsgeschehen insgesamt eine nachrangige Rolle; auch wenn man von einer Untererfassung ausgeht, die durch die Systematik der Dateneingabe in den beteiligten Einrichtungen verursacht ist. Gleichwohl wird der verfügbare Rahmen, sofern von den Optionen Gebrauch gemacht wird, umfänglich ausgeschöpft. Soweit dokumentiert, liefen an den beteiligten Universitäten und AuF zum Stichtag 315 Arbeitsverträge im Rahmen der erweiterten Befristungsdauer wegen der Betreuung von Kindern; davon 40 Prozent mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern resp. – bezogen aus das Geschlechterverhältnis – 63 Prozent mit Männern und 37 Prozent mit Frauen (die damit unterrepräsentiert sind). Die mittlere Vertragslaufzeit beträgt bei den Männern und Frauen gleichermaßen ca. zwei Jahre. Der erweiterte Befristungsrahmen, der aus gesundheitlichen Gründen gewährt wird, scheint bislang erst in wenigen Einzelfällen genutzt zu werden.

Vertragsverlängerungen aufgrund von absolvierter Elternzeit – § 2 (5) Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG – sind ähnlich häufig wie die familienpolitische Komponente (rund 360 Vertragsfälle am Stichtag). Hiervon profitieren Frauen mit 72 Prozent stärker als Männer. Promovierte profitieren mit 27 Prozent weniger stark als die nichtpromovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Vertragslaufzeit der Wissenschaftlerinnen dauert im Mittel ca. 14 Monate, die männlichen Kollegen haben Vertragslaufzeiten von im Mittel acht bis neun Monate.

Darüber hinaus lassen sich bei der Nutzung der verschiedenen Rechtsgrundlagen nur wenige Unterschiede zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf der einen und den Mitarbeitern auf der anderen Seite feststellen. Bei den befristeten Vertragsfällen gemäß TzBfG sind

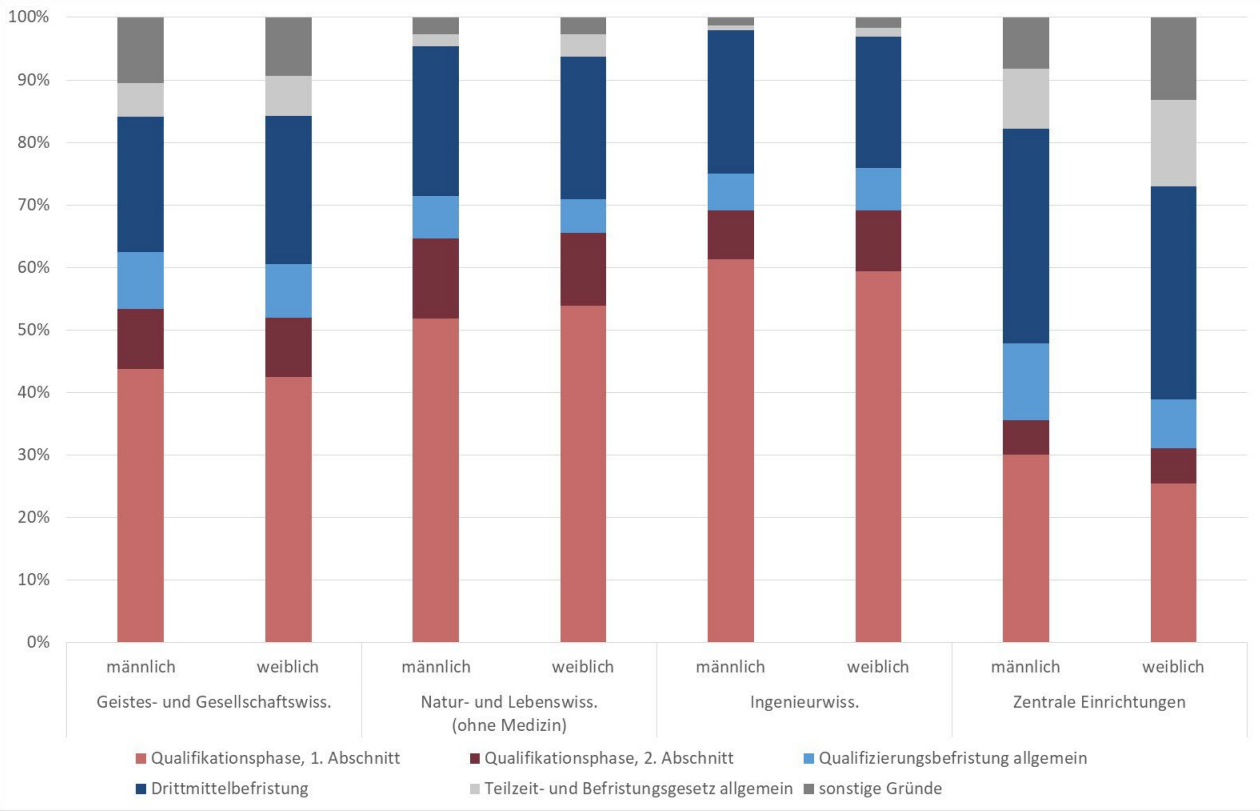
---

80 ebd.

81 Als die Hochschulen angefragt wurden, sich an der Evaluation des novellierten WissZeitVG zu beteiligen, haben einige HAW die Mitwirkung mit der Begründung abgelehnt, dass sie v. a. die Befristungsvorschriften des TzBfG nutzen und dass das WissZeitVG für sie keine entscheidende Relevanz hat.

an den Universitäten die Wissenschaftlerinnen überproportional vertreten. Dies lässt sich auf die Zentralen Einrichtungen der Universitäten sowie auf den im Vergleich höheren Frauenanteil in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zurückführen, bei denen das TzBfG häufiger genutzt wird als z. B. in den Ingenieurwissenschaften (Abb. 16).

Abbildung 16 Befristungsgründe an Universitäten je Fächergruppe (Stichtag 01.12.2020)



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 26.477Vertragsfälle

Dass in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften stärker auf das TzBfG zurückgegriffen wird als in anderen Fächergruppen, deutet darauf hin, dass hier möglicherweise häufiger befristete Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements eingegangen werden. [82]

Auch an den HAW werden Frauen überproportional auf Grundlage des TzBfG befristet, während für Männer die Drittmittelbefristung überproportional häufig genutzt wird. Dieses Verhältnis – TzBfG tendenziell eher für Frauen, Drittmittelbefristung tendenziell eher für Männer – lässt sich auch für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an den Universitäten feststellen.

Wie zu erwarten, werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den jüngeren Altersgruppen insbesondere mittels der ersten Phase der Qualifizierungsbefristung (§ 2 (1) Satz 1

82 Darüber hinaus ist anzumerken, dass in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zum Stichtag auch Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Grundlage des TzBfG befristet beschäftigt waren; sie können in dem Datenbestand, auf dem die Auswertung der Rechtsgrundlagen am Stichtag beruht, nicht gefiltert werden. Gemessen an allen Beschäftigten der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften ist die Zahl der LfbA sehr gering. In der kleinen Gruppe der TzBfG-Befristeten sind ungefähr ein Viertel Lehrkräfte für besonderen Aufgaben. Diese Beschäftigten sind überwiegend weiblich.

WissZeitVG) beschäftigt. An den Universitäten dominiert diese Norm das Befristungsgeschehen bis zu den 32- bis 33-Jährigen; die Arbeitsverträge in dieser Altersgruppe beruhen zu 46 Prozent darauf (Tab. 8).

Tabelle 8 Befristungsgründe je Altersstufe (Stichtag 01.12.2020)

Universitäten

Rechtsgrundlagen	Altersgruppen								
	25 und jünger	26 bis 27	28 bis 29	30 bis 31	32 bis 33	34 bis 37	38 bis 41	42 bis 45	46 und älter
Qualifikationsphase, 1. Abschnitt; § 2 (1) S. 1 WissZeitVG	66%	72%	69%	57%	46%	26%	15%	11%	7%
Qualifikationsphase, 2. Abschnitt; § 2 (1) S. 2 WissZeitVG	0%	1%	2%	7%	14%	24%	23%	19%	9%
Kinderbetreuung; § 2 (1) S. 4 und 5 WissZeitVG				0%	1%	2%	4%	6%	1%
Qualifizierungsbefristung allgemein; § 2 (1) WissZeitVG	4%	7%	8%	9%	7%	8%	7%	7%	3%
Drittmittelbefristung; § 2 (2) WissZeitVG	12%	15%	16%	20%	24%	27%	35%	40%	51%
Verlängerung wg. Elternzeit; § 2 (5) Nr. 3 WissZeitVG		0%	1%	2%	2%	3%	2%	1%	1%
Gesundheitliche Einschränkung; § 2 (1) S. 6 WissZeitVG				0%				0%	
Verlängerung wegen Pandemie; § 7 (3) WissZeitVG			0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%
Teilzeit- und Befristungsgesetz; § 14 TzBfG	2%	2%	2%	3%	3%	5%	6%	8%	16%
sonstige Gründe	16%	3%	2%	3%	3%	5%	8%	8%	12%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 27.653 Vertragsfälle

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Rechtsgrundlagen	Altersgruppen								
	25 und jünger	26 bis 27	28 bis 29	30 bis 31	32 bis 33	34 bis 37	38 bis 41	42 bis 45	46 und älter
Qualifikationsphase, 1. Abschnitt; § 2 (1) S. 1 WissZeitVG	46%	38%	34%	27%	21%	15%	10%	6%	3%
Qualifikationsphase, 2. Abschnitt; § 2 (1) S. 2 WissZeitVG	10%	1%	3%	8%	14%	18%	18%	13%	4%
Kinderbetreuung; § 2 (1) S. 4 und 5 WissZeitVG			1%	0%	1%	2%	2%		
Qualifizierungsbefristung allgemein; § 2 (1) WissZeitVG	30%	51%	51%	51%	45%	36%	36%	29%	15%
Drittmittelbefristung; § 2 (2) WissZeitVG	5%	7%	6%	5%	6%	7%	12%	16%	25%
Verlängerung wg. Elternzeit; § 2 (5) Nr. 3 WissZeitVG	1%		0%	1%	1%	2%	1%	1%	
Gesundheitliche Einschränkung; § 2 (1) S. 6 WissZeitVG									
Verlängerung wegen Pandemie; § 7 (3) WissZeitVG									
Teilzeit- und Befristungsgesetz; § 14 TzBfG	7%	2%	5%	8%	11%	19%	19%	34%	48%
sonstige Gründe	1%	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	4%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 3.521 Vertragsfälle

Ab ca. 34 Jahre überwiegen an den Universitäten die zweite Phase der Qualifizierungsbefristung und die Drittmittelbefristung. Während der Anteil der Arbeitsverträge auf Grundlage der zweiten Qualifizierungsphase bei den 34- bis 37-Jährigen mit einem Viertel bis zu einem Drittel[83] am höchsten ist und bei den älteren Beschäftigten sukzessiv abnimmt, steigt der Anteil der Drittmittelbefristung mit zunehmendem Alter an. Von der Anwendung der familienpolitischen Komponente profitieren die Beschäftigten ab 32 Jahre; am stärksten wirkt sie sich auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab 38 Jahre bis Anfang 40.

An den AuF wird die Drittmittelbefristung für alle Altersgruppen genutzt, mit einer leichteren altersbedingten Zunahme als bei den Universitäten (für ein Viertel der ältesten Altersgruppe

83 Einige Universitäten erfassen die verschiedenen Möglichkeiten der Qualifizierungsbefristung nicht differenziert und nutzen stattdessen die übergeordnete Kategorie „Qualifizierungsbefristung allgemein“. Der dort verzeichnete Anteil liegt bei unter 10 % der Vertragsfälle. Diese Vertragsfälle sind den differenzierteren Rechtsgründen (Qualifikationsphase 1 etc.) zuzurechnen, deren Anteile sich dadurch leicht erhöhen würden.

relevant). Eine stärkere Nutzung mit zunehmendem Alter zeigt sich an den AuF beim Teilzeit- und Befristungsgesetz (für die Hälfte der ältesten Altersgruppe relevant).

An den HAW beläuft sich die Nutzung der Qualifizierungsbefristung bis zum Alter von 30 bis 31 Jahre auf 45 Prozent und mehr der Arbeitsverträge (je Altersgruppe). Ab der Altersgruppe der 32- bis 33-Jährigen überwiegt die Drittmittelbefristung.

Textbox 7 Fallstudie zur Drittmittelbefristung an einer Universität

Die betrachtete Volluniversität ist ein Beispiel für eine Hochschule, die – wenn möglich – § 2 (2) WissZeitVG im Rahmen von Drittmittelprojekten nutzt. Der überwiegende Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird typischerweise über Drittmittel finanziert. Wichtigster Fördermittelgeber ist die DFG. An der Universität gibt es einige Verbundvorhaben wie z. B. Sonderforschungsbereiche. Den größeren Anteil werben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jedoch mit Einzelprojekten (Sachbeihilfen) ein. Weitere Fördermittel stammen u. a. vom BMBF, aus EU-Programmen und von Stiftungen. Die Universität liegt im Mittelfeld des DFG-Förderrankings.
Die Entscheidung, der Drittmittelbefristung den Vorrang vor der Qualifizierungsbefristung zu geben, war in der Universität nicht unstrittig. Schließlich haben sich finanzielle und rechtliche Erwägungen durchgesetzt. Vertragslaufzeiten unter einem Jahr sollen vermieden werden. Aus Sicht der Personal- und der Forschungsverwaltung bietet die Projektlaufzeit in den meisten Fällen eine gute Orientierung für die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge. Die Verwaltung wirkt darauf hin, dass die Projektlaufzeiten voll ausgeschöpft werden, sofern die bewilligten Mittel die prognostizierten Personalkosten decken. Wenn die angestrebte Beschäftigungsdauer nicht der Projektlaufzeit entsprechen soll, muss ein tragfähiger Projektabschnitt bestimmt werden können (vorzugsweise ein in der Projektbewilligung benanntes/definiertes Teilprojekt). Sollte dies nicht möglich sein, wird auf die Qualifizierungsbefristung zurückgegriffen; für den Arbeitsvertrag ist dann ein entsprechendes Qualifizierungsziel festzulegen.

Die folgenden Porträts skizzieren die Beschäftigungsverläufe von sechs Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die überwiegend in Projekten tätig sind. Die Leitthemen der Porträts sind der Wechsel und die Kontinuität.
Die erste Wissenschaftlerin ist promovierte Biochemikerin. Während der Zeit bis zur Promotion im Jahr 2017 hat sie in mehreren Projekten mitgearbeitet. Der Schwerpunkt lag in einem dreijährigen Projekt, in dessen Rahmen sie auch für ihre Promotion gearbeitet hat. Sie hatte einen Arbeitsvertrag mit dreijähriger Laufzeit; ob sie ausschließlich aus diesem Projekt oder auch mit anderen Mitteln finanziert wurde, ist ihr nicht bekannt. Im Anschluss daran hatte die Wissenschaftlerin eine halbjährige Elternzeitvertretung übernommen, gefolgt von einem einjährigen und einem vierjährigen Vertrag. Aus diesem Vertragsverhältnis ist sie auf eine Habilitationsstelle gewechselt. Seit ihrer Promotion arbeitet sie durchgehend im gleichen Institut. Die Wissenschaftlerin hatte die wechselnden Vertragsverhältnisse aufgrund der transparenten Kommunikation im Institut nicht als Belastung empfunden. Rückblickend schätzt sie die Abhängigkeit von aufeinanderfolgenden Projekten jedoch kritischer ein. Dies war ein Grund, sich auf die Habilitationsstelle zu bewerben.
Die zweite Wissenschaftlerin ist promovierte Biologin. Nach dem Studienabschluss war sie drei Jahre lang an der Universität beschäftigt. Sie ist der Arbeitsgruppe, zu der sie gehörte, an eine andere Universität gefolgt, an der sie über zwei Jahre gearbeitet hat. Danach war die Wissenschaftlerin ein Jahr lang arbeitslos. In 2014 ist sie an die aktuelle Universität zurückgekehrt und seitdem ohne Unterbrechung beschäftigt. Sie hat in verschiedenen Projekten gearbeitet, aktuell überwiegend in ihrem ‚eigenen' Projekt, das an das frühere Promotionsthema anschließt. Die Unterstützung anderer Projekte hält sie davon ab, sich auf ihren gegenwärtigen Arbeitsschwerpunkt zu konzentrieren. Darüber hinaus übernimmt sie u. a. Aufgaben beim Schreiben von Förderanträgen, betreut Master-Studierende und hält Vorträge auch außerhalb der Wissenschaft. Die berufliche Perspektive an der Universität schätzt sie negativ ein.

Der dritte promovierte Wissenschaftler blickt auf einen deutlich längeren Beschäftigungsverlauf zurück. Bevor das derzeit geltende Qualifizierungsmodell im Jahr 2002 im Hochschulrahmengesetz eingeführt wurde, war er bereits an der Universität als Beamter auf Zeit tätig. Nach einem Wechsel an eine Universität in einem anderen Bundesland war er dort zunächst befristet und anschließend dauerhaft beschäftigt. Im Jahr 2007 ist der Wissenschaftler an die aktuelle Universität zurückgekehrt. Zunächst hatte er kurz laufende befristete Arbeitsverträge. Nach seiner Beobachtung hatte sich im Jahr 2010 die Befristungspraxis geändert. Seitdem haben seine Arbeitsverträge zwei- bis vierjährige Laufzeiten. Der Wissenschaftler übernimmt in einem materialwissenschaftlichen Institut projektübergreifende Koordinationsaufgaben. Er ist wenig in der Forschung aktiv, übernimmt jedoch Aufgaben in der Lehre und ist ein Ansprechpartner für Promovierende. Nach seiner Einschätzung übt er Daueraufgaben aus. Die geltenden Bedingungen für Drittmittel lassen jedoch keine Dauerbeschäftigung zu. Die Perspektiven seines Arbeitsverhältnisses werden transparent besprochen und in seinem Sinne geklärt. Die Finanzierung speist sich aus Dritt- und aus Haushaltsmitteln.

Der vierte promovierte Wissenschaftler ist ebenfalls seit vielen Jahren befristet beschäftigt. Er ist seit dem Studienabschluss im Jahr 2003 ohne Unterbrechung in Drittmittelprojekten eines großen lebenswissenschaftlichen Instituts tätig. Da die Projekte nach seiner Einschätzung fachlich und thematisch vergleichbar sind, arbeitet er regelmäßig in mehreren Projekten gleichzeitig. Neben der Forschung übernimmt er Aufgaben in der Administration des Instituts, Pflege von Datenbanken, Lehre und Betreuung von Abschlussarbeiten. Er hält Vorträge zu den Themen des Instituts und kümmert sich um das Networking. In seiner Zeit an der Universität hat er alles in allem 37 befristete Arbeitsverträge unterschrieben. Wie sein Kollege aus den Materialwissenschaften hat er die Erfahrung gemacht, dass sich die Laufzeiten der Arbeitsverträge verlängert haben. Der Wissenschaftler konnte berichten, dass er entfristet wird. Er wechselt auf die Stelle eines Kollegen, der in Ruhestand geht. Nach seiner Beobachtung wurde mit den verlängerten Vertragslaufzeiten der Wechsel zwischen den Projekten reduziert. Die klarere Zuordnung zu bestimmten Projekten bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine größere Kontinuität und senkt die Belastungen. Allerdings nimmt auch die Flexibilität des Projektmanagements ab, wodurch das Risiko steigt, dass ggf. eine Einstiegs-, Anschluss- oder Abschlussfinanzierung nicht gewährleistet ist.

Die fünfte wissenschaftliche Mitarbeiterin ist einige Jahre nach dem erziehungswissenschaftlichen Studienabschluss an die Universität zurückgekehrt. Sie war seit 2013 im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre tätig. Während der ersten Förderphase des Projekts hatte sie mehrere Arbeitsverträge, für die zweite Förderphase nur einen Vertrag. Das Projekt hat sie im Jahr 2019 vorzeitig für eine Position verlassen, die über Mittel des Hochschulpaktes finanziert ist. Zwischenzeitlich hat sie den Stellenumfang reduziert, um parallel dazu in ein Projekt zur Lehrerbildung einzusteigen. Sie hat die Leitung des Projekts übernommen, das an einer zentralen Einrichtung der Universität angegliedert ist und dessen Finanzierung aus mehreren Quellen stammt. Neben der Projektleitung gehört es auch zu ihren Aufgaben, weitere Mittel einzuwerben. Eine Promotion ist im Rahmen des Projekts nicht vorgesehen. Die Tätigkeit an der Universität interessiert sie, wichtiger für sie ist jedoch eine dauerhafte Beschäftigung. Diese Perspektive kann sie an der Universität nicht erkennen.

Der sechste wissenschaftliche Mitarbeiter ist ebenfalls in einem erziehungswissenschaftlichen Umfeld tätig. Seit dem Studienabschluss im Jahr 2011 hat er – mit einer Unterbrechung von 1 bis 2 Jahren – in Projekten gearbeitet. Zunächst war er drei Jahre lang an einer anderen deutschen Universität beschäftigt, danach für fünf Jahre in einem EU-Projekt im Ausland. Er ist dem Umzug des Projekts an die aktuelle Universität gefolgt. Zurzeit bearbeitet der Wissenschaftler drei Projekte gleichzeitig, die er selbst eingeworben hat und die unterschiedlich finanziert sind. Seine Vertragslaufzeiten waren durchgängig an die Laufzeit der Projekte resp. Mittel gekoppelt.

Obwohl der Wissenschaftler die thematisch vielfältige Projektarbeit genießt, empfindet er die Abhängigkeit mittlerweile als belastend. In der Vergangenheit hatte sich für ihn aufgrund wechselnder disziplinärer Kontexte nicht die Gelegenheit zur Promotion ergeben. Da sie in einem Projekt vorgesehen ist, holt er sie nun nach. Die Promotion steht vor dem Abschluss. Er hat sich auf eine Dauerstelle beworben, die eine Promotion voraussetzt.

5.4 Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge

Wesentliche Ergebnisse

- In den beiden Jahren nach der Gesetzesnovelle haben sich die Vertragslaufzeiten erkennbar verlängert. An den Universitäten hatten im Jahr 2015 die befristeten Arbeitsverträge der hier betrachteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine mittlere Laufzeit von rund 15 Monaten (nicht promoviert) bzw. 17 Monaten (promoviert). Nach einem Höchstwert im Jahr 2017 (21 bis 22 Monate) lagen diese Mittelwerte im Jahr 2019 bei 20 Monaten. Auch an den AuF, im medizinischen Bereich und an den HAW lassen sich verlängerte Vertragslaufzeiten beobachten, allerdings in geringerem Umfang.
- Maßgeblich für den Anstieg mittlerer Laufzeiten war eine Zunahme dreijähriger Verträge.
- Die mittleren Laufzeiten entwickelten sich nicht kontinuierlich. Je nach Einrichtungsart hatten sie ihren Höhepunkt in den Jahren 2017 oder 2018. Und die mittleren Vertragslaufzeiten sind insbesondere 2020 – möglicherweise pandemiebedingt – gesunken.
- Es gibt einen Sockel von Laufzeiten kürzer als ein Jahr. Bei den Universitäten und HAW erreicht dieser Sockel ein Drittel, bei den AuF und den Universitätskliniken im Minimum ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge, die innerhalb eines Jahres abgeschlossen werden.

Ein wesentliches Untersuchungsziel ist es, die Entwicklung der Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge in der Wissenschaft seit Inkrafttreten des novellierten WissZeitVG beurteilen zu können. Bevor die Ergebnisse präsentiert werden, sind vier Hinweise vorauszuschicken. Erstens lassen sich viele Fallkonstellationen beobachten, wie die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge aufeinanderfolgen bzw. sich überschneiden. Für die Analyse macht es einen Unterschied, ob die Laufzeiten wie arbeitsvertraglich vereinbart betrachtet werden oder ob nur diejenigen befristeten Arbeitsverträge und von diesen Arbeitsverträgen nur diejenigen Laufzeiten zugrunde gelegt werden, die das Beschäftigungsverhältnis faktisch verlängern (effektive Laufzeiten).[84] Zweitens hat das Erhebungsverfahren zur Folge, dass die Datenlage dünner wird, je weiter man zurückblickt. Ergänzend können jedoch Ergebnisse aus einer anderen Untersuchung herangezogen werden, die Datenlücken kompensieren und wichtige Befunde stützen.[85] Der dritte Hinweis betrifft die Darstellungsweise. Die (effektiven) Laufzeiten werden folgendermaßen gestuft:

- Stufe 1: kürzer als sechs Monate
- Stufe 2: sechs Monate bis unter einem Jahr
- Stufe 3: ein Jahr
- Stufe 4: länger als ein Jahr und kürzer als zwei Jahre
- Stufe 5: zwei Jahre bis unter drei Jahre
- Stufe 6: drei Jahre bis unter 5 Jahre
- Stufe 7: fünf Jahre und länger

Viertens kommt es bei der Betrachtung der Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge auch auf die zeitliche Perspektive an. Es ist nicht das Gleiche, ob man die laufenden Verträge an einem

---

84 Zwischenzeitliche Aufstockungen, Änderungsverträge ohne Auswirkung auf die Beschäftigungsdauer oder vorzeitige Verlängerungen sind entsprechend zu bereinigen. Dies war nur in Datensatz 2, Datenbestand D möglich. Soweit es möglich war, effektive Laufzeiten zu berechnen, haben sie für die folgenden Analysen Priorität.

85 Siehe Kap. 5.6 mit einem Exkurs zu den Ergebnissen einer Evaluation, die im Jahr 2021 an den nordrhein-westfälischen Hochschulen durchgeführt wurde.

Stichtag oder in einer Periode (z. B. in einem Kalenderjahr), ob man die in einer Periode beginnenden oder endenden Arbeitsverträge oder ob man bestimmte Beschäftigungsphasen (z. B. das erste Beschäftigungsjahr) untersucht. Bei einer stichtagsbezogenen Betrachtung ist der zeitliche Ausschnitt sehr klein. Wenn man eine Zeitreihe mehrerer Stichtage bildet, erfasst man erstens nicht diejenigen Verträge, die zwischen zwei Stichtagen beginnen und enden. Zweitens erfasst man diejenigen Verträge mehrfach, die länger als der zeitliche Abstand zwischen zwei Stichtagen laufen. Somit werden in der stichtagsbezogenen Betrachtung Verträge mit kürzerer Laufzeit unterrepräsentiert und längere Laufzeiten überrepräsentiert. Bei einer periodenbezogenen Betrachtung umgeht man zwar diese Einschränkungen und erhält ein vollständiges Bild des definierten Zeitraums. Man erzeugt jedoch ‚offene Enden' vor und/oder nach der Periode, bei denen die Vertragslaufzeiten unterschiedlich lang über den Betrachtungszeitraum hinausragen. Von Beschäftigungsphasen auszugehen, ist ein ‚relativistischer' Ansatz aus der Perspektive des Beschäftigungsverlaufs. Die nachfolgenden Untersuchungen berücksichtigen diese verschiedenen zeitlichen Perspektiven.

Vertragslaufzeiten am Stichtag

Bei den Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lassen sich zwischen Universitäten, im medizinischen Bereich[86] und AuF zum Stichtag 01.12.2020 erkennbare, jedoch keine wesentlichen Unterschiede feststellen. Die Laufzeiten an den HAW weichen stärker ab.

Überschlägig lässt sich beobachten, dass ein Fünftel bis ein Viertel der Arbeitsverträge eher kurzfristig angelegt ist und eine Laufzeit bis einschließlich ein Jahr hat, annähernd vier von zehn Arbeitsverträgen haben eine Laufzeit von mindestens drei Jahren. Die Werte im Einzelnen:

- Die Verträge mit unterjähriger[87] Laufzeit haben im medizinischen Bereich und in den AuF einen Anteil in Höhe von zehn bis zwölf Prozent, zusammen mit den Jahresverträgen wird ein Anteil von 20 bis 21 Prozent erreicht.
- An Universitäten sind zum Stichtag 18 Prozent der Verträge unterjährig; zusammen mit den Jahresverträgen liegt der Anteil bei 26 Prozent.
- Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von drei Jahren und mehr sind stichtagsbezogen häufiger: im medizinischen Bereich sind es 41 Prozent. An den Universitäten sowie AuF liegt der Anteil bei 37 bzw. 39 Prozent.
- An HAW entfallen auf die Laufzeitstufen bis einschließlich ein Jahr 30 Prozent der Vertragsfälle; ein kleinerer Anteil der Arbeitsverträge (23 %) hat eine Laufzeit ab drei Jahren.

Diese stichtagsbezogenen Werte geben einen ersten Eindruck. Die weiterführenden Auswertungen zu den Vertragslaufzeiten – im Folgenden zur zeitlichen Entwicklung und in Kapitel 5.7 zu den Beschäftigungsverläufen – differenzieren die Ergebnisse schrittweise aus und zeichnen

---

86 Zur Erinnerung: Zum medizinischen Bereich zählen hier die von den Universitätskliniken gelieferten Vertragsdaten, die Beschäftigungsverläufe des ärztlichen und des nicht-ärztlichen wissenschaftlichen Personals der Kliniken und in einigen Fällen auch der zugehörigen Medizinischen Fakultäten enthalten.

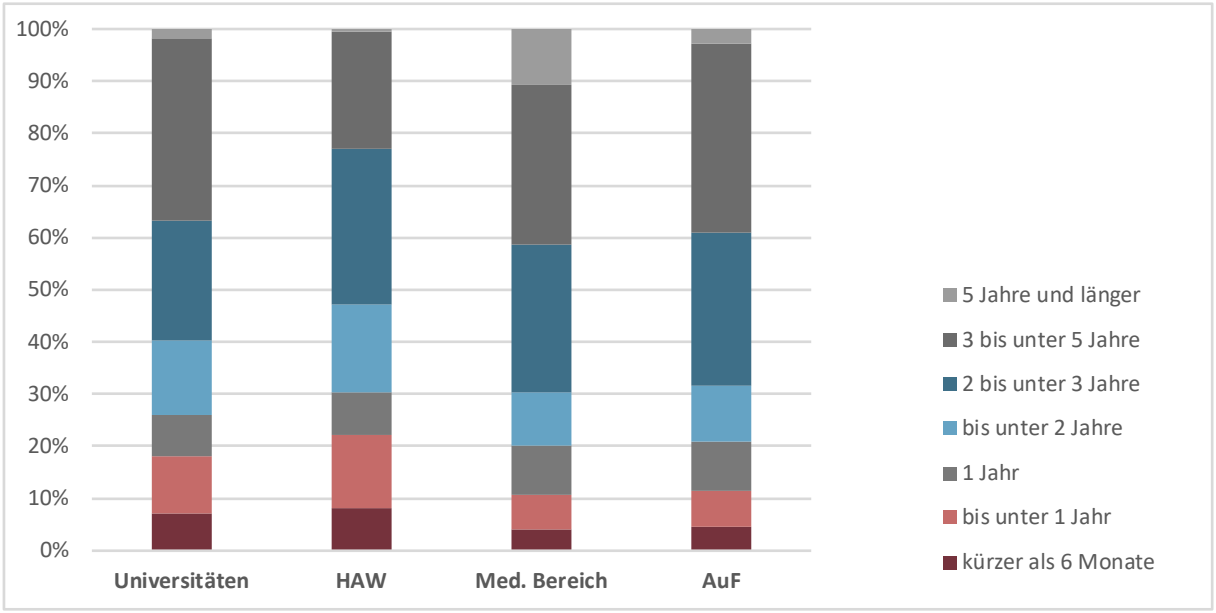
87 Der Begriff „unterjährig" ist im gesamten Bericht einheitlich zu verstehen als „weniger lang als 12 Monate".

ein Bild unterschiedlicher Befristungspraktiken, die Rückschlüsse auf mögliche Ursachen der festgestellten Vertragslaufzeiten zulassen.

Bezogen auf die Altersgruppen (ohne Abbildung) stechen an den AuF die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 30 Jahre hervor, die häufiger von längeren Laufzeiten profitieren (54 % der Verträge laufen zwei Jahre und länger) als die älteren Altersgruppen (hier sind es 31 % der Verträge). Bei den Universitäten sind es die 30- bis 33-Jährigen, bei denen der Anteil der längerfristigen Arbeitsverträge – vielleicht überraschenderweise – tendenziell unterdurchschnittlich ist. Während über alle Altersgruppen 37 Prozent der Verträge zwei Jahre und länger laufen, sind es bei der genannten Altersgruppe 31 Prozent der Arbeitsverträge.[88] Hier verbirgt sich möglicherweise ein Kohorteneffekt, der dadurch entsteht, dass auf zuvor abgeschlossene Verträge mit längerer Laufzeit kürzere Laufzeiten folgen (siehe auch folgender Abschnitt).

Für die HAW lässt sich ein ähnliches Phänomen feststellen, das aufgrund der geringen Fallzahlen in den Altersgruppen jedoch nicht voll belastbar ist. Die Beschäftigten in der Universitätsmedizin haben in der vergleichsweise großen Altersspanne zwischen 30 und 41 Jahren eher einen längeren Arbeitsvertrag als die jüngeren oder älteren Kolleginnen und Kollegen.

Abbildung 17 Vertragslaufzeiten im Vergleich der Einrichtungstypen (Stichtag)



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 34.565 Vertragsfälle

88 Die genannten Werte weichen von den Werten ab, die Abbildung 14 zugrunde liegen. Ursache sind die unterschiedlichen Datenbestände. Datenbestand A mit den Altersangaben enthält aus Gründen des Datenschutzes aggregierte Auswertungen. Datenbestand D enthält differenzierte Daten (ohne Altersangaben), die gemäß verabredeten Erhebungsverfahren nicht auf die einzelnen Einrichtungen rückführbar sind. In Datenbestand D wurden qualitätssichernde Bereinigungen vorgenommen. Dies war in Datenbestand A nicht möglich.

Vertragslaufzeiten in den Jahren 2015 bis 2020

Die Abbildungen 20 bis 23 sowie die Tabellen 8 bis 11 zeigen nach einheitlichem Muster die Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den Universitäten, Universitätskliniken, AuF sowie an den HAW für die Jahre 2015 bis 2020:

- In der Grafik sind erstens die Fallzahlen der Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je Laufzeitstufe (effektive Laufzeiten) und Jahr des originären Laufzeitbeginns abgebildet.
- Da die Fallzahl retrospektiv sinkt und ein Vergleich der Jahre dadurch erschwert wird, werden im Hintergrund ergänzend die prozentualen Anteile je Laufzeitstufe gezeigt.
- In der oberen Tabelle wird dargestellt, wie die Arbeitsverträge der männlichen bzw. der weiblichen Beschäftigten (jeweils 100 %) über die Laufzeitstufen verteilt sind.
- Die untere Tabelle enthält die Mittelwerte der dokumentieren Laufzeiten für die promovierten bzw. die nichtpromovierten Beschäftigten.

Universitäten

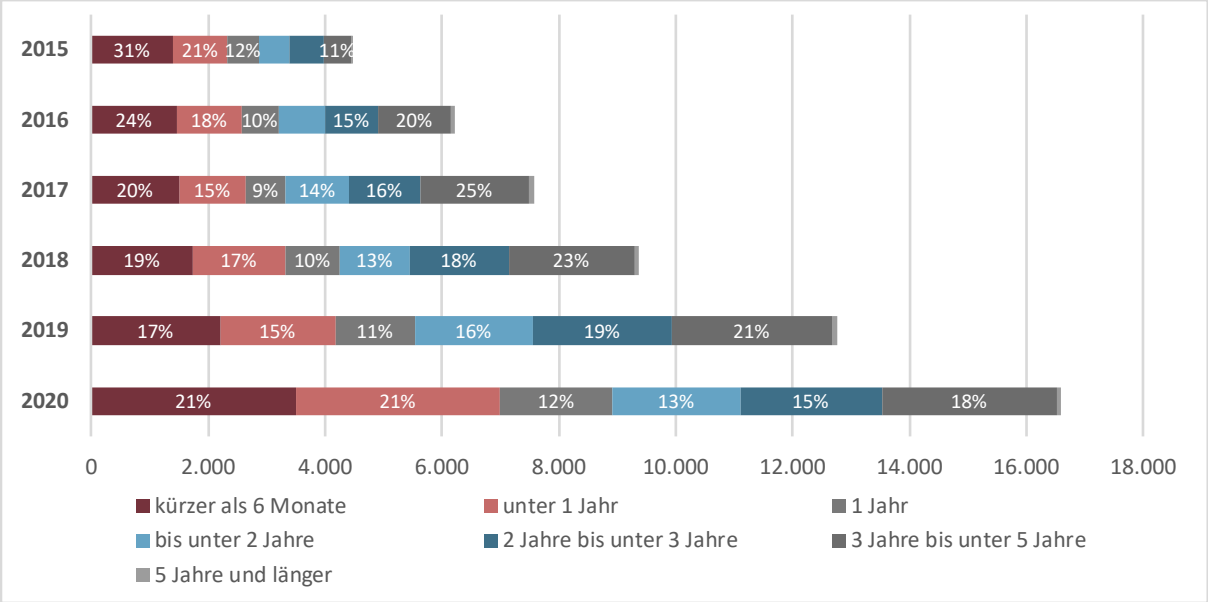
Für die Universitäten lässt sich feststellen, dass die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge – für diejenigen, die am 01.12.2020 dort beschäftigt waren – in den Jahren 2015 bis 2017 verlängert wurden. Dies zeigt sich sowohl bei den unterjährigen Arbeitsverträgen, deren Anteil von der Hälfte (in 2015) auf ein Drittel zurückgegangen ist, als auch bei den Arbeitsverträgen mit einer dreijährigen Laufzeit (und mehr), deren Anteil von rund zehn Prozent auf ein Viertel der im Jahr 2017 abgeschlossenen Arbeitsverträge gestiegen ist. Auch die mittleren Vertragslaufzeiten lassen die Veränderung – bei den Nichtpromovierten stärker als bei den Promovierten – erkennen.

Es muss jedoch konstatiert werden, dass sich der Trend in den Jahren nach 2017 nicht fortgesetzt hat. Zunächst hat sich der Anteil der unterjährigen Laufzeiten stabilisiert, bevor er im Jahr 2020 wieder stark angestiegen ist. Die länger laufenden Arbeitsverträge wurden zuletzt zwar weniger häufig abgeschlossen als unmittelbar nach 2016, sie sind jedoch nicht auf das Niveau des Status quo ante zurückgefallen. Der Anteil dreijähriger Laufzeiten ist von 25 Prozent im Jahr 2017 auf 21 Prozent im Jahr 2019 gesunken, die Arbeitsverträge mit einer Laufzeit über ein Jahr und unter drei Jahren sind im gleichen Zeitraum im gleichen Maße auf 34 Prozent gestiegen. Im Jahr 2020 lag der Anteil der dreijährigen Laufzeiten bei 18 Prozent (Verträge über ein Jahr und unter drei Jahren: 28 %).

Als Ursache für den rückläufigen Trend der längeren Laufzeiten kann man die Überlagerung mehrerer Faktoren vermuten. Erstens ist es wahrscheinlich, dass mit dem Anstieg der Drei-Jahres-Verträge in den Jahren 2016 bis 2018 mehr Beschäftigte in Vertragsverhältnissen gebunden waren, sodass es zwischenzeitlich weniger Anlässe für kürzer laufende Verlängerungen gab. Mit dem vermehrten Auslaufen der Drei-Jahres-Verträge wurden dann wieder mehr Beschäftigungsverhältnisse verlängert, sodass mehr Kurzfristverträge zu erwarten waren (Kohorten-Effekt). Möglicherweise hat sich aufgrund pandemiebedingter Finanzierungsunsicher-

heiten eine größere Zurückhaltung bei den Vertragsabschlüssen eingestellt oder die Kontaktbeschränkungen haben den Qualifizierungsfortschritt verzögert, sodass vermehrt kurz laufende Verlängerungen erforderlich waren, um den Erfolg nicht zu gefährden. Der Einfluss der Pandemie auf die Befristungspraxis kann mit den vorliegenden Daten zwar plausibel angenommen, letztlich jedoch nicht erklärt werden.

Abbildung 18 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den Universitäten



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 56.998 Vertragsfälle

Der Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten an den Universitäten ist nur schwach ausgeprägt. Die Wissenschaftlerinnen haben mit einer schwachen Tendenz eher einen kurz laufenden Arbeitsvertrag als ihre männlichen Kollegen. Auch an den Universitätskliniken bestehen eher schwache Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei der Anteil insbesondere bei den dreijährigen Arbeitsverträgen für die Männer günstiger ist.

Tabelle 9 Laufzeiten an den Universitäten, Geschlecht und Promotionsstatus

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Laufzeitstufe	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
kürzer als 6 Monate	32%	30%	24%	24%	19%	21%	18%	20%	17%	18%	21%	22%
unter 1 Jahr	20%	22%	16%	20%	14%	17%	17%	17%	15%	16%	21%	22%
1 Jahr	12%	11%	11%	9%	9%	9%	10%	9%	11%	10%	12%	11%
bis unter 2 Jahre	11%	13%	12%	13%	14%	14%	13%	13%	15%	16%	13%	13%
2 Jahre bis unter 3 Jahre	14%	13%	16%	13%	17%	14%	19%	17%	19%	17%	15%	14%
3 Jahre bis unter 5 Jahre	10%	11%	20%	19%	25%	24%	24%	22%	21%	22%	18%	19%
5 Jahre und länger	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%

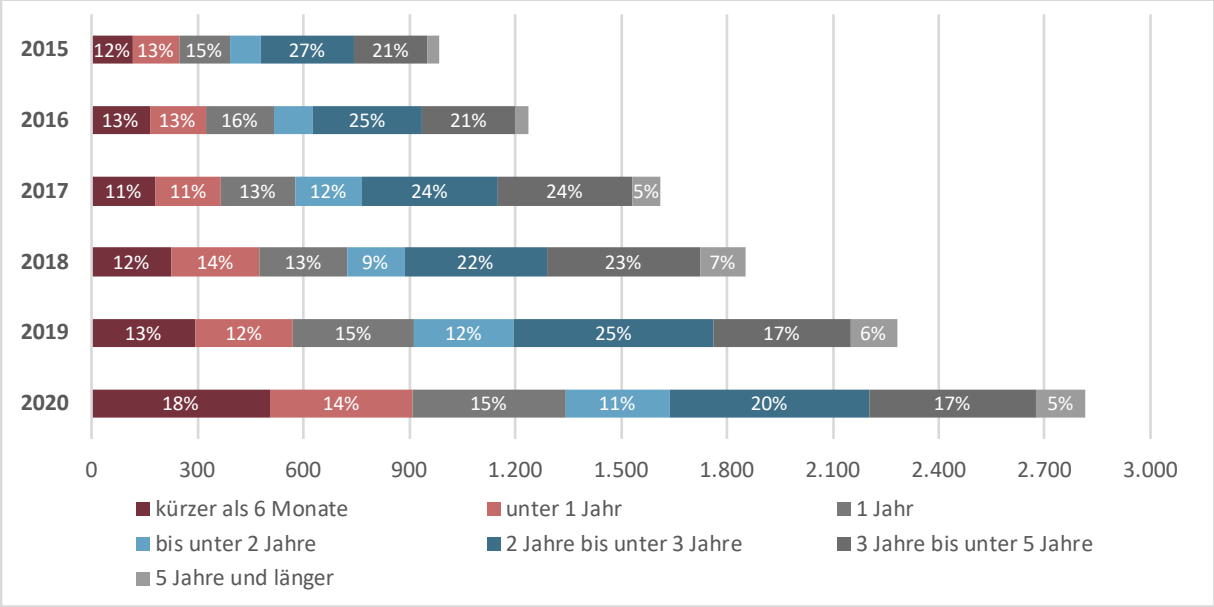
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	prom.	*nicht prom.*	*prom.*	*nicht prom.*	*prom.*	*nicht prom.*	*prom.*	*nicht prom.*	*prom.*	*nicht prom.*	*prom.*	*nicht prom.*
mittlere eff. Laufzeit (Monate)	16,9	14,6	20,1	19,3	21,7	21,2	20,4	20,3	20,4	20,2	17,6	17,6

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 56.998 Vertragsfälle

Medizinischer Bereich

Die für die Universitäten festgestellte Veränderung gilt für die Universitätsmedizin weniger klar. Hier liefen die befristeten Arbeitsverträge seit 2015 (und auch in den Jahren davor) durchgängig länger. Die Zunahme der mittleren Laufzeiten bis zum Jahr 2018 kann auf besonders lang laufende Arbeitsverträge zurückgeführt werden (5 Jahre und mehr), während die anschließende Reduzierung der mittleren Laufzeiten bis 2020 durch einen höheren Anteil der unterjährigen Verträge und einen entsprechenden Rückgang bei den dreijährigen Laufzeiten verursacht zu sein scheint.

Abbildung 19 Entwicklung der Vertragslaufzeiten im medizinischen Bereich



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 10.786 Vertragsfälle

Tabelle 10 Laufzeiten im medizinischen Bereich, Geschlecht und Promotionsstatus

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Laufzeitstufe	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
kürzer als 6 Monate	11%	13%	13%	13%	11%	11%	13%	12%	12%	13%	18%	18%
unter 1 Jahr	12%	14%	11%	14%	10%	13%	14%	13%	11%	13%	13%	15%
1 Jahr	14%	15%	16%	16%	11%	14%	12%	15%	15%	15%	14%	16%
bis unter 2 Jahre	8%	9%	7%	10%	11%	12%	7%	10%	10%	14%	9%	11%
2 Jahre bis unter 3 Jahre	26%	28%	25%	25%	28%	21%	22%	21%	27%	23%	20%	20%
3 Jahre bis unter 5 Jahre	26%	18%	25%	19%	25%	23%	25%	22%	19%	15%	19%	15%
5 Jahre und länger	3%	4%	2%	3%	5%	5%	8%	6%	6%	6%	6%	4%

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.
mittlere eff. Laufzeit (Monate)	23,8	19,1	24,3	18,1	25,7	21,7	28,5	21,0	25,6	20,3	23,4	18,3

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 10.786 Vertragsfälle

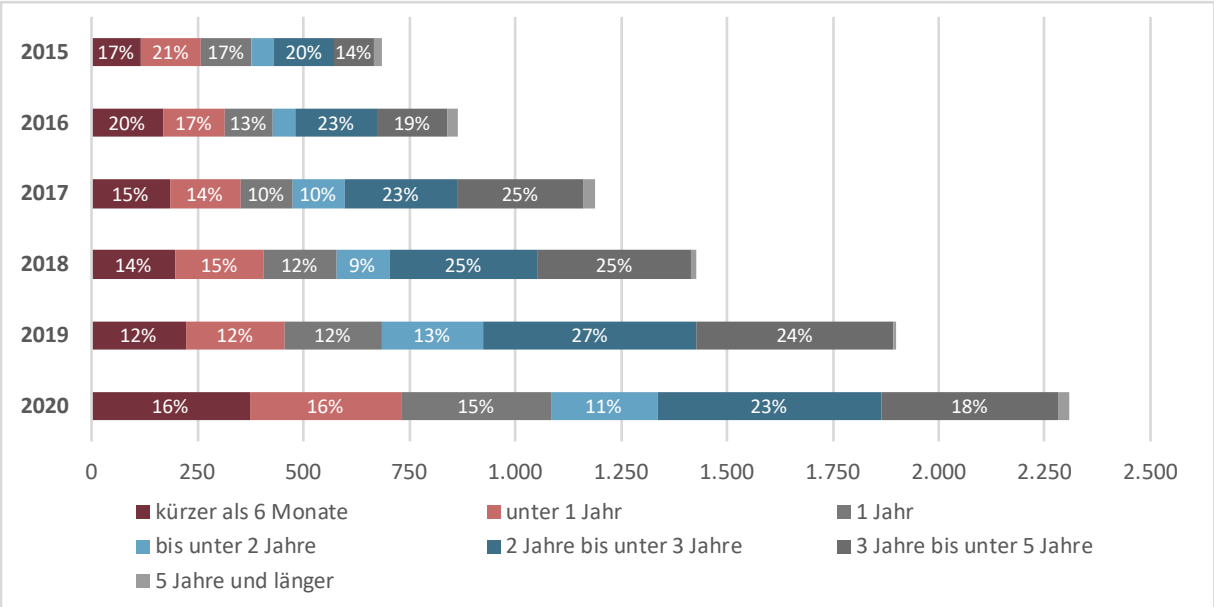
Über den gesamten Betrachtungszeitraum erhalten die männlichen Beschäftigten tendenziell längere Vertragslaufzeiten. Bei den weiblichen Beschäftigten entfallen auf die Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr in einer Größenordnung von 3 bis 5 Prozent mehr Verträge. Umgekehrt liegt der Anteil der Laufzeiten ab 2 Jahre aufwärts bei den Männern um 5 bis 8 Prozent über dem Wert der Frauen. Inwieweit sich hier unterschiedliche Vertragskonditionen der Personalgruppen – ärztliches Personal resp. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus nicht-medizinischen Disziplinen – bemerkbar macht, lässt sich nicht beantworten.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Wie die Universitäten konnten die AuF die Zahl der unterjährigen Arbeitsverträge seit 2015 – ausgehend von einem Anteil in Höhe von 38 Prozent – bis zum Jahr 2019 kontinuierlich senken (24 %); für das Jahr 2020 ist auch bei den AuF wieder eine Zunahme der Kurzbefristungen zu verzeichnen (32 %). Sie ließ sich bereits bei den Universitäten feststellen. Ein Einfluss der Pandemie auf die Befristungspraxis ist naheliegend, kann mit den vorliegenden Daten allerdings nicht erklärt (jedoch auch nicht bestritten) werden. Zudem ist zu beachten, dass die mittlere Laufzeit der Arbeitsverträge der Promovierten bereits im Jahr 2018 rückläufig war.

Mit der Reduzierung der Kurzbefristungen bis 2019 haben die Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von zwei Jahren und mehr an Bedeutung gewonnen. In den Jahren 2018 und 2019 haben sie die Hälfte der abgeschlossenen Arbeitsverträge ausgemacht; in 2020 sank der Anteil auf 41 Prozent. Die mittleren Vertragslaufzeiten spiegeln die Entwicklungen wieder.

Abbildung 20 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den AuF



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 8.372 Vertragsfälle

Die Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten sind nur gering und zeigen keine einheitliche Tendenz. In den Jahren vor 2020 hatten die Männer leicht häufiger (2 bis 3 %) eine Laufzeit von bis zu einem Jahr. Bei den Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit ab 2 Jahren haben die Frauen und Männer im Wechsel einen kaum nennenswerten höheren Anteil.

Betrachtet man nur die dreijährigen Laufzeiten (bis unter 5 Jahre), zeigt sich bei den Frauen ein durchgängig höherer Anteil. Insofern scheinen die weiblichen Beschäftigten von den positiven Entwicklungen bis zum Jahr 2019 stärker profitiert zu haben als die männlichen Kollegen. In 2020 kehren sich die Verhältnisse tendenziell um, sodass die Wissenschaftlerinnen in einem leicht stärkeren Maße von den festgestellten Veränderungen im Jahr der Pandemie betroffen gewesen zu sein scheinen.

Tabelle 11 Laufzeiten an den AuF, Geschlecht und Promotionsstatus

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Laufzeitstufe	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
kürzer als 6 Monate	15%	22%	18%	23%	15%	17%	13%	15%	12%	10%	16%	17%
unter 1 Jahr	22%	18%	17%	16%	15%	13%	15%	14%	12%	12%	15%	16%
1 Jahr	19%	13%	14%	10%	11%	9%	11%	13%	12%	12%	15%	16%
bis unter 2 Jahre	8%	9%	7%	5%	10%	11%	9%	9%	12%	14%	11%	10%
2 Jahre bis unter 3 Jahre	20%	21%	23%	21%	23%	21%	27%	20%	28%	24%	24%	21%
3 Jahre bis unter 5 Jahre	14%	13%	17%	23%	24%	26%	24%	28%	23%	28%	18%	18%
5 Jahre und länger	2%	4%	3%	4%	2%	3%	1%	2%	0%	0%	1%	2%

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.
mittlere eff. Laufzeit (Monate)	21,3	16,1	23,1	18,1	24,9	20,2	22,3	20,5	22,2	20,8	19,6	18,5

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 8.372 Vertragsfälle

Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

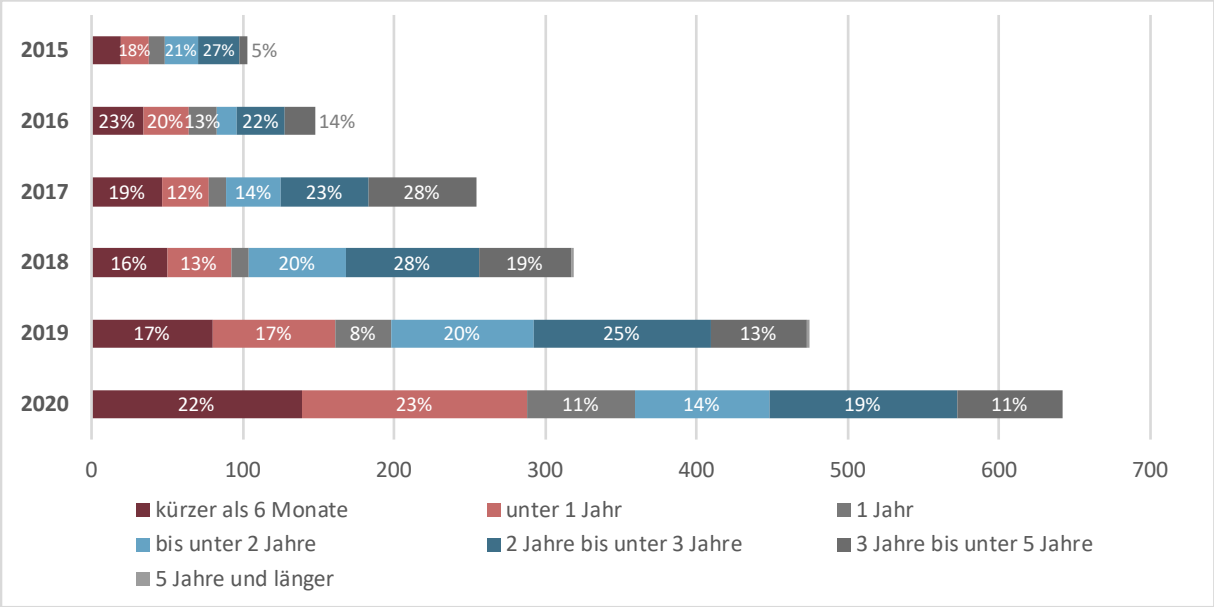
An den HAW sind deutlich weniger wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt als an anderen Einrichtungen. Somit steht auch eine geringere Fallzahl für die Auswertungen zur Verfügung.[89] Nichtsdestotrotz lässt sich auch bei den HAW eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten im Zeitraum nach 2016 feststellen, die v. a. auf einen sprunghaften Anstieg der dreijährigen Laufzeiten zurückzuführen ist. Ihr Anteil geht danach allerdings wieder kontinuierlich auf das Niveau von 2016 zurück. Dementsprechend sind die unterjährigen Laufzeiten nach einem zwischenzeitlichen signifikanten Rückgang auf rund 30 Prozent der im Kalenderjahr abgeschlossenen Arbeitsverträge zuletzt wieder auf das Niveau von 2016 gestiegen (45 %). Die Entwicklung bei den mittleren Vertragslaufzeiten bestätigt den Befund, dass die erreichten Veränderungen nicht durchgehalten werden konnten.

Die Wissenschaftlerinnen an den HAW schließen tendenziell häufiger einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit bis zu einem Jahr ab als ihre männlichen Kollegen. Wie bei den anderen Einrichtungen bewegen sich die Unterschiede auch an den HAW in einer geringen Größenordnung

89 Dies trifft insbesondere auf die Promovierten zu, deren mittlere Vertragslaufzeiten hier nur nachrichtlich genannt werden. Zudem ist zu beachten, dass nur von sechs der acht HAW Daten vorliegen, die für die Analyse der Beschäftigungsverläufe nutzbar sind.

(über den gesamten Betrachtungszeitraum: 4 %). Ähnlich wie bei den AuF erhalten die Wissenschaftlerinnen um wenige Prozentpunkte häufiger einen Arbeitsvertrag mit einer dreijährigen Laufzeit.

Abbildung 21 Entwicklung der Vertragslaufzeiten an den HAW



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 1.941Vertragsfälle

Tabelle 12 Laufzeiten an den HAW, Geschlecht und Promotionsstatus

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Laufzeitstufe	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
kürzer als 6 Monate	12%	29%	25%	18%	17%	22%	15%	17%	16%	19%	21%	24%
unter 1 Jahr	20%	16%	17%	27%	11%	14%	15%	10%	18%	15%	22%	26%
1 Jahr	11%	8%	13%	14%	4%	6%	2%	6%	8%	8%	12%	9%
bis unter 2 Jahre	23%	18%	12%	2%	15%	12%	19%	21%	21%	18%	15%	11%
2 Jahre bis unter 3 Jahre	31%	21%	22%	20%	26%	16%	28%	27%	25%	23%	20%	17%
3 Jahre bis unter 5 Jahre	3%	8%	12%	18%	27%	30%	19%	19%	12%	17%	10%	12%
5 Jahre und länger	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.	prom.	nicht prom.
mittlere eff. Laufzeit (Monate)	23,2	15,9	25,8	17,5	19,7	22,6	21,7	22,2	15,3	19,9	14,8	16,3

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 1.941Vertragsfälle

Einrichtungsübergreifend

Da sich die deutlichen Veränderungen der Befristungspraxis im Jahr 2020 bei allen Einrichtungen zeigen, ist eine übergreifende Ursache wahrscheinlich. Vermutlich lassen sie sich zumindest teilweise mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie erklären. Andere Ursachen können allerdings nicht ausgeschlossen werden. Hinsichtlich des Einflusses der Pandemie wäre zu klären, inwieweit sich aufgrund von z. B. Kontaktbeschränkungen, reduzierten Möglichkeiten des

wissenschaftlichen Arbeitens und Verzögerungen beim Einwerben neuer Mittel auch die Qualifizierungsziele, Projektlaufzeiten oder Finanzierungsbedingungen in dem Maße geändert haben wie die Vertragslaufzeiten. Die Vertragsdaten lassen zu dieser Frage keine Schlüsse zu.

Ein weiterer Grund für die Zunahme der Kurzbefristungen kann z. B. auch in kürzer laufenden Folgeverträgen bestehen, die an mehrjährige Laufzeiten anschließen. Aufgrund der Zunahme länger laufender Arbeitsverträge in den Jahren 2017 und 2018 kann es im Jahr 2020 vermehrt zu kürzer laufenden Verträgen gekommen sein, mit denen die Beschäftigungsverhältnisse aus den Jahren 2017 und 2018 verlängert wurden (Kohorten-Effekt).

5.5 Befristete Arbeitsverträge vor und nach der Gesetzesnovelle

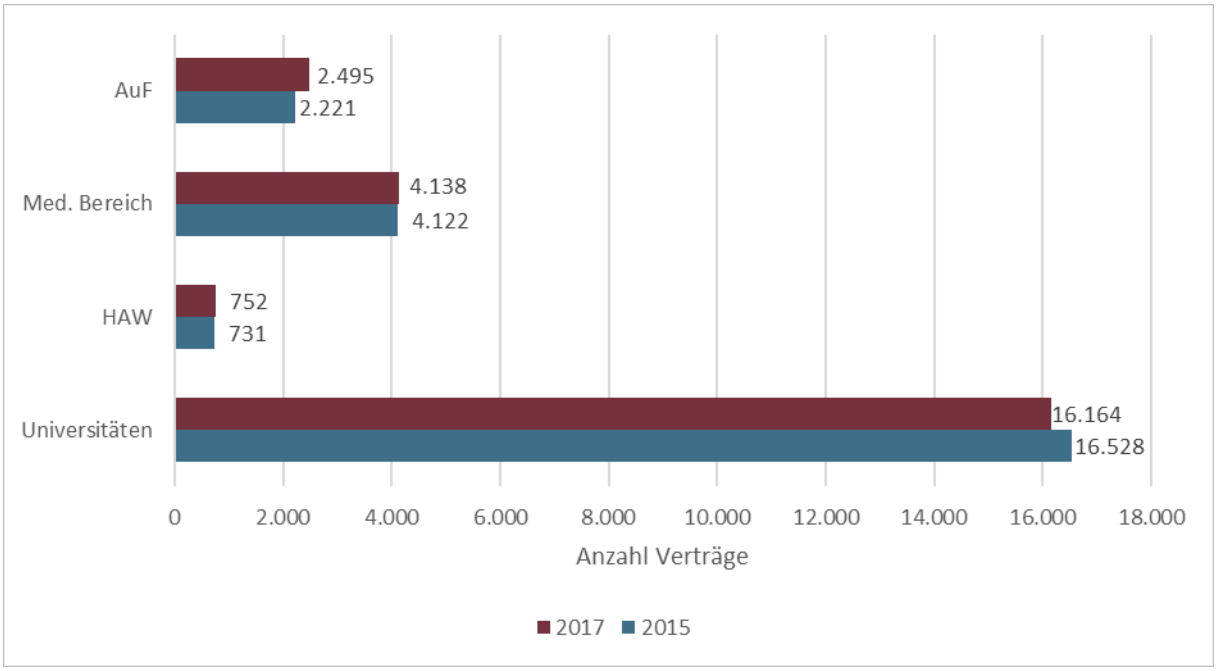
Wesentliche Ergebnisse

- Die im vorangegangenen Kapitel festgestellte Verlängerung der Vertragslaufzeiten (derjenigen, die am Stichtag noch einen befristeten Arbeitsvertrag hatten), bestätigt sich bei der Analyse alternativer Daten. Wenn man alle Vertragsfälle aus den Jahren 2015 und 2017 betrachtet, zeigt sich, dass die kürzeren Laufzeiten reduziert und die längeren Laufzeiten ausgebaut werden konnten. Für diese Analyse liegen keine Daten der Jahre nach 2017 vor.
- Die Veränderungen von 2015 zu 2017 zeigen sich insbesondere bei den Erstverträgen.
- Der Anteil an Kurzbefristungen mit einer Laufzeit unter einem Jahr lag im Jahr 2017 bei allen Einrichtungsarten um die 40 Prozent. Bei den AuF lag der Wert im Jahr 2015 nur geringfügig höher. Bei den Universitäten hatte die Hälfte der im Jahr 2015 abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit kürzer als ein Jahr; dort ist der Wert bis 2017 am stärksten gesunken.

Die vorangegangenen Betrachtungen beruhen auf den Beschäftigungsverläufen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Stichtag 01.12.2020 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Dies führt dazu, dass für die Jahre vor und nach der Gesetzesnovelle nur ein Teil der Arbeitsverträge ausgewertet werden konnte, die die Einrichtungen damals abgeschlossen haben. Um die Veränderungen der Vertragslaufzeiten in den Jahren 2015 bis 2017 auf einer breiteren Datengrundlage untersuchen zu können, wurden ergänzend zu den Beschäftigungsverläufen die Vertragsfälle der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Jahren 2015 und 2017 erhoben.[90]

[90] In diesem Datensatz sind die befristeten Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfasst, deren Laufzeit in 2015 bzw. in 2017 begann. Es ist möglich, kann aber nicht nachvollzogen werden, dass mehrere Arbeitsverträge eines oder einer Beschäftigten erfasst wurden, insofern mehrere Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. In dem Datensatz sind auch die Verträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern enthalten, die im Jahr 2020 nicht mehr an den Einrichtungen beschäftigt waren. Die Daten von vier Universitäten waren für die Analyse nicht geeignet.

Abbildung 22 Erhobene Vertragsfälle der Jahre 2015 und 2017



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N (2015) = 37.714, N (2017) = 36.358

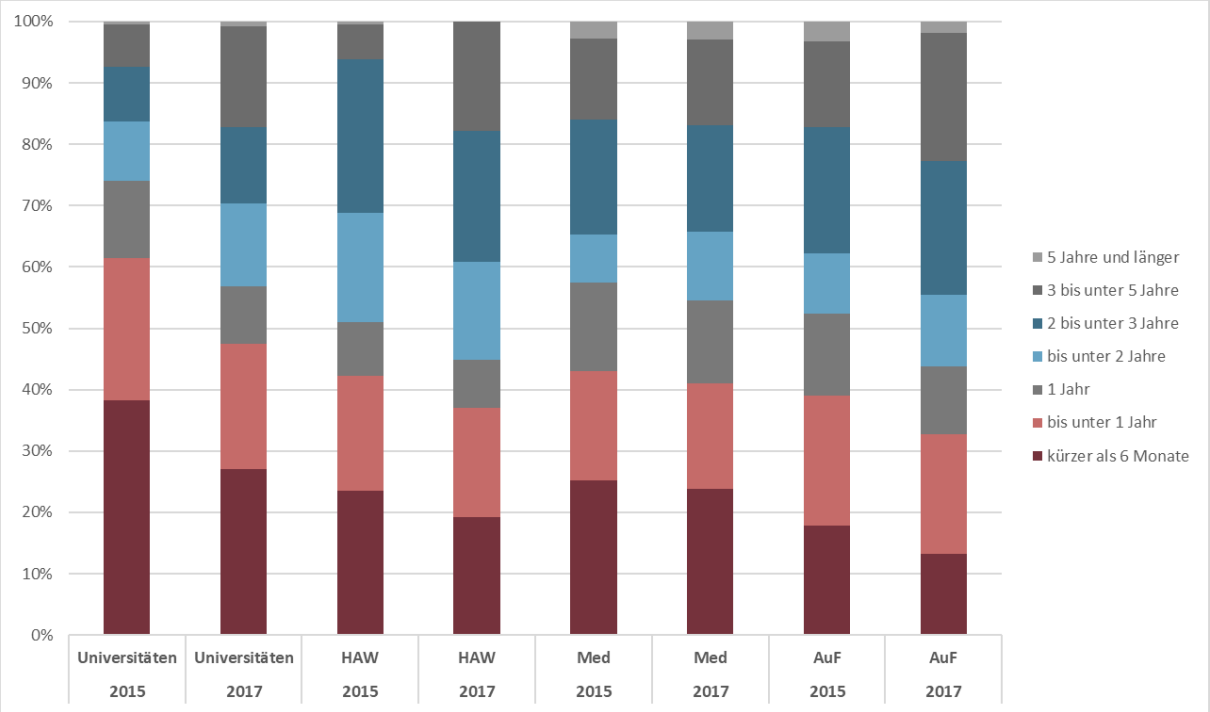
Wie bereits konstatiert, haben die Universitäten im Jahr 2017 deutlich mehr Arbeitsverträge mit dreijähriger Laufzeit abgeschlossen als in den Jahren zuvor (Abb. 23); der Anteil ist von 8 Prozent im Jahr 2015 auf 17 Prozent gestiegen. Auch die Verträge mit zweijähriger Laufzeit haben von elf auf 15 Prozent zugelegt. Im Gegenzug wurden im Jahr 2017 erkennbar weniger unterjährige Laufzeiten realisiert (von 54 auf 40 Prozent gesunken).

Vergleicht man die Auswertung der Beschäftigungsverläufe (Kap. 5.4) mit der vollständigen Erfassung der Vertragsfälle aus den Jahren 2015 und 2017, fällt auf, dass der Anteil der dreijährigen Laufzeiten bei den Beschäftigten, die zum Stichtag 01.12.2020 erhoben wurden, höher liegt als bei allen Vertragsfällen des Jahres 2017 (25 %, vgl. Abb. 18). Entsprechend wurden bei diesen Beschäftigten die Arbeitsverträge mit unterjähriger Laufzeit im gleichen Zeitraum weniger häufig gezählt (35 Prozent der im Jahr 2017 begonnenen Arbeitsverträge). Einen Einfluss auf das Ergebnis kann die Vertragsart haben. Die Daten der Beschäftigungsverläufe konnten bereinigt werden, während im Datensatz der Jahre 2015 und 2017 Vertragsfälle bspw. für eine zwischenzeitliche Aufstockung enthalten sein können, die ggf. zu leichten Verzerrungen des Ergebnisses führen. Insofern kann man annehmen, dass der Anteil der effektiven Kurzfristverträge in der Tendenz leicht unter den berichteten Werten von 54 resp. 40 Prozent liegt. Nichtsdestotrotz bestätigt sich hier für das Jahr 2015 der Befund aus der ersten Evaluation des WissZeitVG, dass die Hälfte der in einem einjährigen Zeitraum abgeschlossenen Arbeitsverträge eine Laufzeit von weniger als ein Jahr hatte.

Bei den HAW zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Universitäten: Die kürzeren Laufzeiten traten im Jahr 2017 weniger häufig auf als im Jahr 2015 (unterjährig: von 48 auf 41 Prozent gesunken) und Verträge mit längeren Laufzeiten wurden häufiger abgeschlossen (dreijährig und mehr: von 5 auf 15 Prozent gestiegen). Ebenso zeigt sich, dass die Veränderung mit Blick

auf alle Vertragsfälle der beiden Jahre weniger stark ausfällt als bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 01.12.2020 noch an den HAW beschäftigt waren (Abb. 23 im Vergleich mit Abb. 21).

Abbildung 23 Vertragslaufzeiten in den Jahren 2015 und 2017

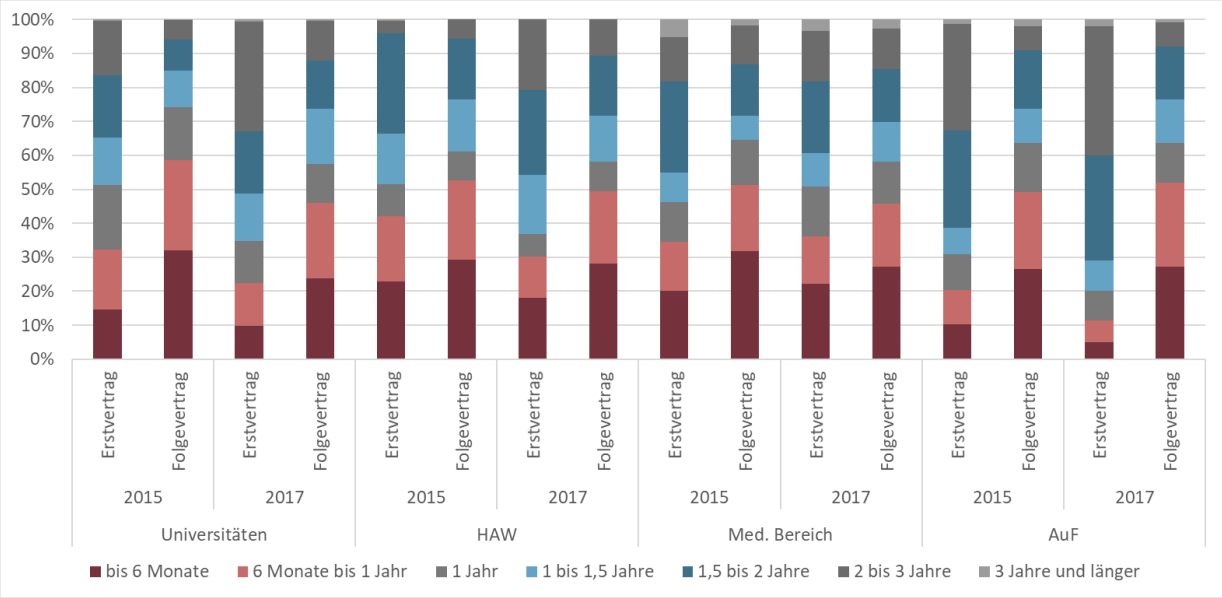


Quelle: Vertragsdatenerhebung; N (2015) = 32.154 Vertragsfälle, N (2017) = 33.682

Im medizinischen Bereich sind nur geringe Veränderungen von 2015 nach 2017 zu erkennen. Die Novelle des WissZeitVG hat sich dort nicht so stark auf die Vertragslaufzeiten ausgewirkt wie bei den anderen Einrichtungen. Allerdings ist die Abweichung zwischen den beiden Datensätzen besonders groß. Während alle Vertragsfälle der Jahre 2015 und 2017 zu 47 bzw. 43 Prozent eine unterjährige Laufzeit hatten (Abb. 23), lagen die Werte bei den Beschäftigten vom 01.12.2020 bei 25 bzw. 23 Prozent (Abb. 19). Dieser Befund beruht möglicherweise auf Unterschieden zwischen denjenigen, die im Jahr 2020 noch an den Einrichtungen beschäftigt waren, und denjenigen, die sie vorher verlassen haben.

Bei den AuF lassen sich die vergleichbaren Effekte mit geringerer Intensität feststellen, wie bei den anderen Einrichtungen. Generell stellt sich der Eindruck ein, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 01.12.2020 noch an den Einrichtungen beschäftigt waren und deren Beschäftigungsverläufe Grundlage der meisten Auswertungen in diesem Kapitel sind, in früheren Jahren günstigere Vertragskonditionen als die Kolleginnen und Kollegen hatten, die in den Jahren 2015 und/oder 2017 einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, zum Stichtag aber nicht mehr.

Abbildung 24 Erst- und Folgeverträge der Jahre 2015 und 2017



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N (2015) = 21.971 Vertragsfälle, N (2017) = 20.956

Wie Abbildung 24 belegt, lassen sich Veränderungen bei den Vertragslaufzeiten insbesondere auf die im Jahr 2017 abgeschlossenen Erstverträge zurückführen (erster Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit der Einrichtung). An den Universitäten, HAW und AuF zeigt sich in den für 2015 und 2017 erfassten Vertragsfällen eine deutliche Verschiebung hin zu längeren Laufzeiten für diejenigen, die an der Einrichtung begonnen haben. Die Zahl der unterjährigen Verträge verringert sich um 10 bis 15 Prozent. Im medizinischen Bereich hat sich im Betrachtungszeitraum scheinbar ein anderer Effekt eingestellt; hier haben sich eher die Konditionen der Folgeverträge leicht verbessert.

Bei den Folgeverträgen – also bei allen Verträgen, die auf einen ersten oder auf einen vorherigen Folgevertrag anschließen – treten durchgängig häufiger Kurzbefristungen auf, auch im medizinischen Bereich. Während sich bei den AuF und an den HAW bei den Folgeverträgen nur wenige Veränderungen zeigen, ist bei den Universitäten eine Abnahme der unterjährigen Folgeverträge erkennbar.

Textbox 8 Statistische Zusammenhänge zu Einflussfaktoren der Personalverwaltungen auf die durchschnittliche Laufzeit der Verträge

Die Entwicklung der Vertragslaufzeiten wird durch die dargestellte Vertragsdatenanalyse valider abgebildet als durch die Einschätzungen der Einrichtungen (Kap. 6 ff.). Die Befragung der Einrichtungen ermöglicht jedoch, Zusammenhänge zu prüfen, bei welcher Anwendungspraxis sich die Laufzeiten eher erhöhten. Hierauf gehen die Analysen in dieser Textbox ein.
Etwas mehr als jede zweite Einrichtung (54,1 %) berichtet, die Laufzeit befristeter Verträge habe sich seit der Novellierung des WissZeitVG im Schnitt erhöht. Bei knapp einem Drittel (31,8 %) seien diese gleichgeblieben und nur bei einzelnen Einrichtungen (4,2 %) im Schnitt gesunken (9,9 Prozent fehlende Angaben). Zur Entwicklung der Laufzeiten ließen sich folgende statistische Zusammenhänge finden:

1. Das Prüfen, inwieweit bei der Drittmittelbefristung Abweichungen von der Vertrags- zur Projektlaufzeit durch sachliche Gründe hinreichend begründet werden können, steht zur Entwicklung der

durchschnittlichen Laufzeit in signifikantem Zusammenhang.[91] Dies kann in diesem Sinn als gute Praxis gelten (vgl. Kapitel 8.2).

2. Statistisch steht die Entwicklung der Laufzeit befristeter Verträge auch im Zusammenhang dazu, inwieweit die Personalverwaltungen prüfen, ob Qualifizierungsziele für Befristungen nach dem § 2 (1) WissZeitVG festgelegt wurden, und ob der individuelle Befristungsrahmen ausgeschöpft ist.[92] Da dies sowieso fast alle Einrichtungen so umsetzen (vgl. Kapitel 7.1), geht der Effekt vor allem auf jene wenigen Einrichtungen zurück, die von dieser üblichen Praxis abweichen.
3. Kein Zusammenhang zeigt sich hingegen dazu, inwieweit Mindestlaufzeiten oder genaue Laufzeiten (übergreifend oder differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele) festgelegt wurden. Ein Grund hierfür könnte sein, dass sich diese Regelungen primär auf die Kurzbefristungen, nicht auf die angestrebten längeren Laufzeiten auswirken (vgl. Kapitel 4.3).
4. Darüber hinaus sind die durchschnittlichen Laufzeiten umso eher gestiegen, je stärker die Personalverwaltungen angaben, sie hätten in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob ein wissenschaftliches Qualifizierungsziel vorliegt – dies scheint der Praxis vorzubeugen, für kurze Vertragslaufzeiten fragwürdige Qualifizierungsziele einzusetzen, um pro forma den Regelungen Genüge zu tun.[93] (Vgl. auch hierzu Kapitel 7.1). Es kann hieraus nicht abgeleitet werden, welche der gefundenen Lösungen besser und welche weniger gut wären. Die hierzu von den Personalverwaltungen konkret angeführten Lösungsansätze weichen voneinander ab, z. B.
   - ein Formular zum Nachweis der wissenschaftlichen Qualifizierung ausgearbeitet zu haben, in welchem verschiedene mögliche Qualifizierungsziele benannt sind und die Fachvorgesetzten müssen in diesem Formular mitteilen, welche Qualifizierungsziele in welcher Zeit erreicht werden sollen und eine kurze Begründung dazu geben,
   - ein Katalog von möglichen Qualifizierungszielen und der entsprechenden Regelbeschäftigungsdauer, teils auch differenziert als Qualifizierungskataloge je Fakultät,
   - teils wurde eine strikte policy vorgegeben, die ausschließlich eine Anlehnung an die formalen Qualifikationsziele Promotion, Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen vorsieht,[94]
   - teils beziehen sich die Ausführungen auch auf Prozessfaktoren, z. B. es wurde „als zwingende Anlage zum Einstellungsauftrag bei geplanten Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG eine Qualifizierungsbegründung erstellt, die sowohl Beispiele für Qualifizierungsziele nennt als auch Raum für eigene Begründungen/andere Qualifizierungsziele lässt, so dass auch Angaben zur aus Sicht der Vorgesetzten damit verbundenen Angemessenheit abgefragt werden. Dieses Formular wird vom wiss. Personal, den direkten Vorgesetzten und der Geschäftsführung der Fakultätsleitung unterzeichnet.“

5.6 Exkurs: Befristete Arbeitsverträge an den nordrhein-westfälischen Hochschulen

Wesentliche Ergebnisse

- Das Untersuchungsergebnis aus NRW bestätigt im Wesentlichen die Befunde der Gesetzesevaluation. An den Universitäten ist der Anteil der Kurzbefristungen rund um das Jahr 2016 gesunken. Die mittleren Vertragslaufzeiten sind von 16,9 Monaten im Jahr 2015 auf 21,9 Monate bis zum Jahr 2019 gestiegen. Die Veränderung ist insbesondere durch die Erstverträge mit einem Trend zu mehr dreijährigen Laufzeiten verursacht. Die mittlere Laufzeit ist im Jahr 2020 gesunken.
- Die mittlere Laufzeit befristeter Arbeitsverträge an den HAW hat sich im Jahr 2017 erhöht (von 17,6 Monaten im Jahr 2015 auf 20,1). In den Folgejahren ist sie wieder gesunken.

---

91 Spearman-Rho = 0,226

92 Spearman-Rho = 0,190 bzw. 0,185.

93 Spearman-Rho = 0,183

94 Für eine solche Praxis kann grundsätzlich gefragt werden, ob sie wissenschaftspolitisch gewünscht ist.

- Sowohl an den Universitäten (knapp über 20 %) als auch an den HAW (knapp über 30 %) zeigt sich ein relativ stabiler Sockel mit Laufzeiten von weniger als einem Jahr.
- Bezogen auf die Finanzierung lassen sich keine wesentlichen Unterschiede der Vertragslaufzeiten erkennen. Die Anteile der überwiegend haushalts- bzw. der überwiegend drittmittelfinanzierten Arbeitsverträge sind für die unterschiedlichen Laufzeiten sehr ähnlich.

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Landespersonalrätekonferenzen und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen haben im Jahr 2016 einen „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ (VgB) abgeschlossen.[95] Darin sind u. a. Bestimmungen zu den Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enthalten. Anlässlich der Evaluation des VgB in den Jahren 2020/21 wurden neben anderen Befragungen auch Vertragsdaten erhoben und analysiert.[96]

Die Vertragsdatenerhebung NRW wurde an allen Universitäten und HAW durchgeführt, für die der VgB gilt. Grundlage der Auswertungen sind alle befristeten Arbeitsverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zum 1. Dezember der Jahre 2015 bis 2020 an den 30 Hochschulen beschäftigt waren. Die nahezu vollständige stichtagsbezogene Zeitreihe[97] bestätigt wesentliche Befunde, die aus den in den Kapiteln 5.1 bis 5.5 beschriebenen Vertragsdaten resultieren.

Exkurs 1: Entwicklung der Vertragslaufzeiten in NRW

In den Jahren 2015 bis 2017 konnten an den Universitäten die Arbeitsverträge mit einer unterjährigen Laufzeit deutlich reduziert werden; der Anteil sank von rund 30 Prozent der am Stichtag laufenden Verträge auf eine Größenordnung von 20 Prozent (Abb. 25); im Gegenzug wurden deutlich mehr Arbeitsverträge mit einer dreijährigen Laufzeit (und mehr) abgeschlossen. [98] Davon haben insbesondere die Erstverträge profitiert. Die Veränderungen bis zum Jahr 2017 haben sich in den folgenden Jahren zunächst stabilisiert. Wie schon in Kapitel 5.4 angedeutet, zeigt sich auch bei der Vollerhebung in Nordrhein-Westfalen ein Anstieg der Kurzbefristungen

---

95 Vertragspartnerinnen sind die 14 Universitäten und 16 HAW in Trägerschaft des Landes. Die Bezeichnung des Ministeriums lautete im Jahr 2016 „Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung“. Für weitere Details zum Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen siehe Kapitel 4.2.

96 Die Evaluation des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen haben HIS-HE und INTERVAL durchgeführt. Der Evaluationsbericht ist unter https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/hochschulen/vertrag-ueber-gute-beschaeftigungsbedingungen abrufbar. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW sowie die Ständige Kommission, die die Umsetzung des VgB begleitet, haben dankenswerterweise zugestimmt, Untersuchungsergebnisse im Rahmen der Evaluation des novellierten WissZeitVG zu verwenden.

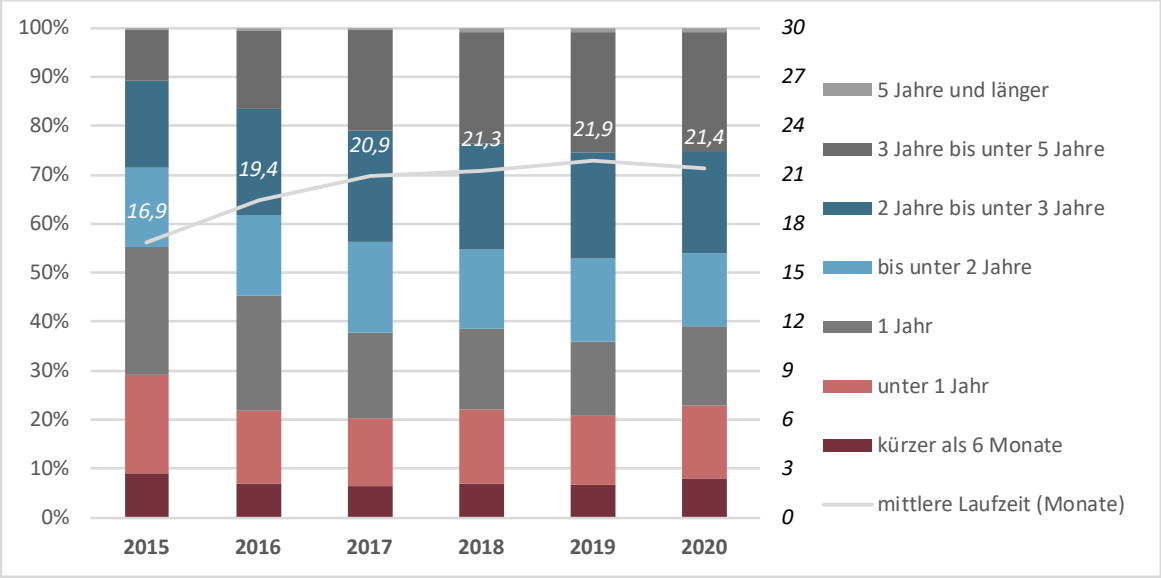
97 Drei Hochschulen konnten u. a. aufgrund eines Wechsels des Personalverwaltungssystems nicht für alle Jahre die abgefragten Daten zur Verfügung stellen. Der resultierende Datensatz enthält insgesamt 148.684 Vertragsfälle. Da die zum jeweiligen Stichtag laufenden Verträge erfasst wurden, sind Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von über einem Jahr mehrfach vorhanden. Für die hier dokumentierten Auswertungen sind die Vertragsfälle relevant, deren Laufzeit im Jahr des jeweiligen Stichtags begann; so wird eine Mehrfachzählung vermieden (bereinigt: 90.590 Vertragsfälle, davon 81.217 an den Universitäten und 9.373 an den HAW). Der Datensatz NRW enthält auch die Vertragsfälle der Beschäftigten, die zum Erhebungszeitpunkt nicht mehr an den Hochschulen tätig waren; allerdings lässt er keinen Bezug zu Beschäftigungsverläufen zu.

98 Bei den unterjährigen Laufzeiten ist zu beachten, dass der tatsächliche Anteil höher liegt als hier ermittelt. Das stichtagsbezogene Erhebungsverfahren führt dazu, dass Arbeitsverträge mit Beginn *und* Ende zwischen zwei aufeinanderfolgenden Stichtagen nicht erfasst werden.

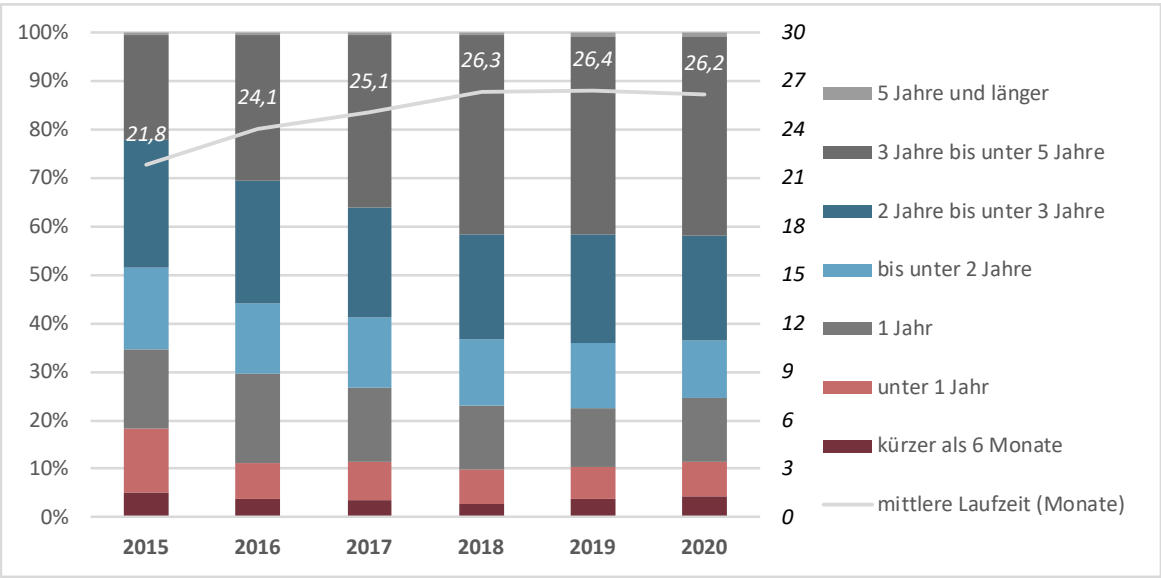
im Jahr 2020. Ob es sich hierbei um einen einmaligen Effekt der Pandemie handelt oder ob weitere Ursachen von Bedeutung sind, die sich möglicherweise auch in den kommenden Jahren auswirken, kann mit den verfügbaren Vertragsdaten allein nicht beantwortet werden.

Abbildung 25 Vertragslaufzeiten an den nordrhein-westfälischen Universitäten

Alle Vertragsfälle mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Erstverträge mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

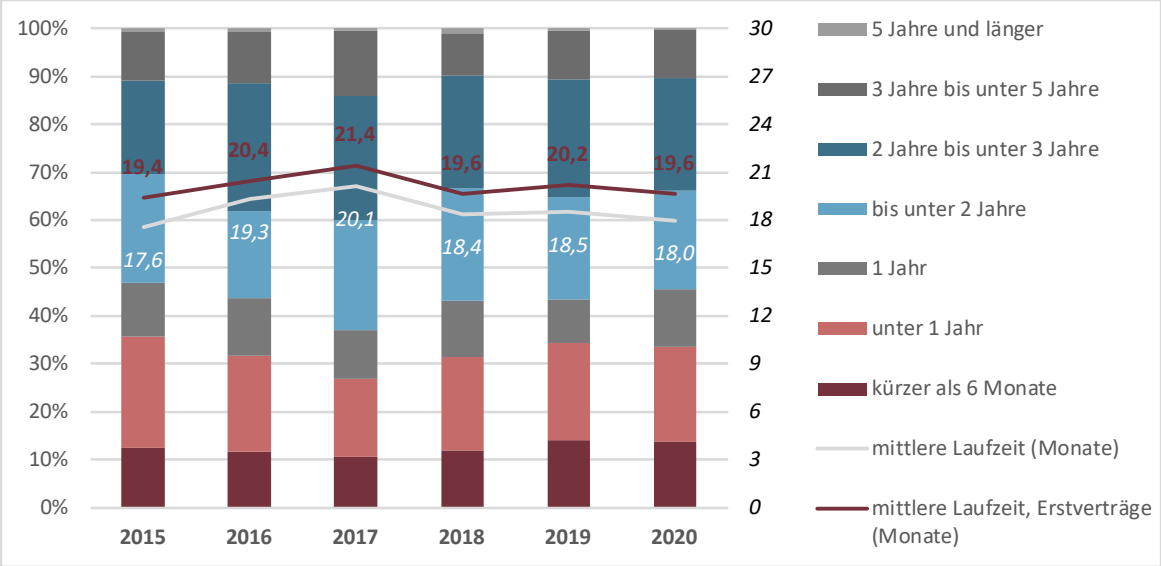


Quelle: Evaluation VgB NRW, 2021

Für die Universitäten kann erstens festgehalten werden, dass sich die Vertragslaufzeiten in einem höheren Maße an mehrjährigen Qualifizierungsprozessen orientieren. Zweitens hat sich ein Sockel unterjähriger Vertragslaufzeiten verfestigt (und zuletzt erhöht), für den zu fragen ist, inwieweit es sich um sachgemäße oder unsachgemäße Kurzbefristungen im Sinne der Gesetzesnovelle handelt.

An den HAW stellt sich die Situation anders dar als an den Universitäten. Wie festgestellt (vgl. Kapitel 5.4) haben auch die HAW in Nordrhein-Westfalen im Übergang von 2015 zu 2017 eine deutliche Reduzierung kurz laufender Arbeitsverträge erreicht (stichtagsbezogen von 36 auf 27 Prozent) und den Anteil länger laufender Arbeitsverträge erhöht (zwei Jahre Laufzeit und mehr: rund 40 Prozent im Jahr 2017). Diese Veränderung hat sich jedoch nicht stabilisiert.

Abbildung 26 Vertragslaufzeiten an den nordrhein-westfälischen HAW



Quelle: Evaluation VgB NRW, 2021

Die Nutzung der geltenden Befristungsvorschriften einschließlich des WissZeitVG an den HAW (siehe Kapitel 5.3) verdeutlicht, dass der Stellenwert der wissenschaftlichen Qualifizierung erst allmählich zunimmt und die Abhängigkeit von Drittmittelprojekten größer ist als an den Universitäten (s. u.). Insofern kann eine nachhaltige Veränderung der Vertragslaufzeiten möglicherweise erst erwartet werden, wenn sich mehrjährige wissenschaftliche Qualifizierungsprozesse noch stärker durchsetzen als bislang und dafür F&E-Projekte[99] mit hinreichenden Laufzeiten zur Verfügung stehen.

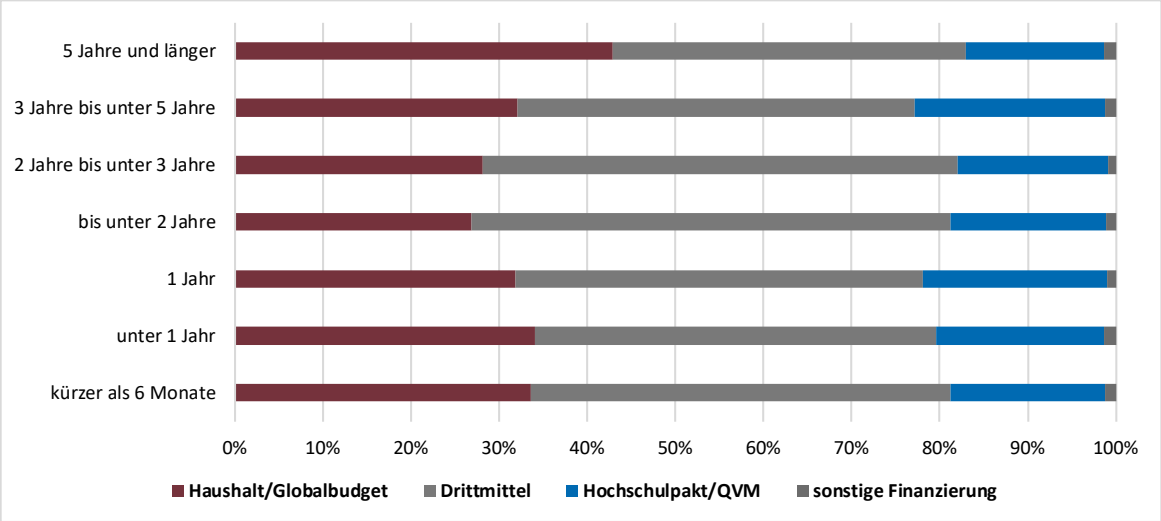
Exkurs 2: Finanzierung der befristeten Arbeitsverträge in NRW

Die Finanzierung der befristeten Arbeitsverträge gibt keine direkten Hinweise für die Ursachen des relativ stabilen Sockels der Kurzfristverträge. Vergleicht man die Finanzierungsquellen miteinander – Haushaltsmittel, Drittmittel und Mittel für die Lehre (Hochschulpakt, Qualitätsverbesserungsmittel) –, lassen sich hinsichtlich der Laufzeiten nur wenige Unterschiede feststellen.

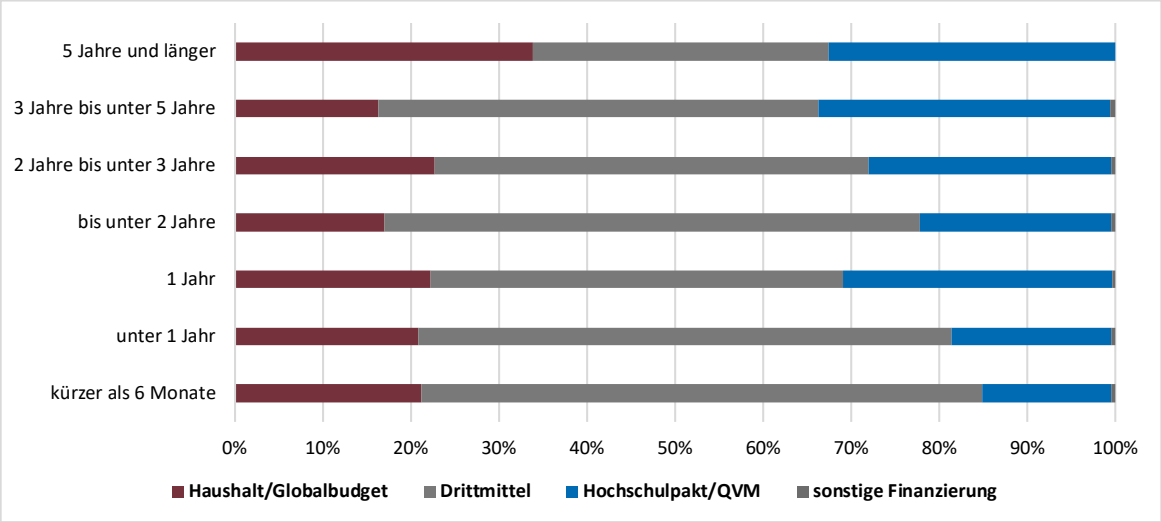
99 Zu den Laufzeiten von Drittmittelprojekten vgl. Kapitel 8.2.

Abbildung 27 Laufzeiten und Finanzierungsanteile (2015 bis 2020 kumuliert)

Universitäten



Hochschulen für Angewandte Wissenschaften



Quelle: Evaluation VgB NRW, 2021

Abbildung 27 stellt die Finanzierungsanteile der befristeten Arbeitsverträge je Laufzeitstufe dar.[100] Demnach waren an den Universitäten rund 50 Prozent der erhobenen Arbeitsverträge der Jahre 2015 bis 2020 ganz oder teilweise drittmittelfinanziert und rund 30 Prozent waren ganz oder teilweise grundfinanziert; die übrigen 20 Prozent entfallen auf die Mittel zum Zwecke von Studium und Lehre. Diese Anteile haben sich über die sechs Jahre nur geringfügig verändert. Die Verteilung zeigt sich – von Schwankungen abgesehen – auch auf den verschiedenen Laufzeitstufen. Insbesondere die Laufzeiten ab fünf Jahren sind überproportional häufig grund-

100 Der Finanzierungsanteil bezieht sich auf den Prozentsatz, zu dem der Beschäftigungsumfang eines Arbeitsvertrags auf eine Finanzierungsquelle entfällt. Der Beschäftigungsumfang selbst und die Personalkosten spielen bei der Berechnung keine Rolle.

finanziert; allerdings ist die Anzahl dieser Fälle für das Befristungsgeschehen kaum von Relevanz (siehe Abb. 25). Bei den kürzeren Laufzeiten dominieren auch nicht – wie man möglicherweise erwarten würde – die Drittmittel. Die Haushaltsmittel werden hier ungefähr im gleichen Maße genutzt wie bei den Verträgen mit einer Laufzeit ab einem bis unter fünf Jahre.

Der Befund, dass auch die Haushaltsmittel für Kurzbefristungen genutzt werden, stützt nicht die verbreitete Annahme, dass die Drittmittel die maßgebliche Ursache für kurz laufende Arbeitsverträge sind. Er widerspricht ihr aber auch nicht. Denn es ist durchaus möglich, dass die strukturellen Finanzierungsbedingungen der Drittmittelprojekte dazu führen, dass auch Haushaltsmittel für kurzfristige Verträge genutzt werden, die z. B. der Kontinuität von Beschäftigungsverläufen dienen (Haushaltsmittel als flexibel einsetzbare Ressource).

Die Finanzierungsanteile an den HAW weichen von den Werten der Universitäten ab. Die Arbeitsverträge der Jahre 2015 bis 2020 waren zu 55 Prozent ganz oder teilweise drittmittelfinanziert. Die Haushaltsmittel machten einen Anteil von 20 Prozent und die lehrbezogenen Mittel einen Anteil von 24 Prozent aus. Die Drittmittel und die Mittel zum Zwecke von Studium und Lehre haben in diesem Zeitraum leicht zugelegt, während die Bedeutung der Haushaltsmittel leicht rückläufig war. Bei den unterjährigen Vertragslaufzeiten dominieren die Drittmittel überproportional.

5.7 Beschäftigungsverläufe

Wesentliche Ergebnisse

- An den Universitäten haben 42,7 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschäftigung in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums – 2019 und 2020 – begonnen; 15 Prozent waren länger als sechs Jahre beschäftigt.
- Bei einem kleinen Teil der Beschäftigten an Universitäten häufen sich überproportional viele Kurzfristverträge (Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr). 45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten bis zum Stichtag keinen Kurzfristvertrag, auf 10 Prozent der Beschäftigten entfallen indes 47 Prozent. Dies bedeutet, dass kurz laufende Arbeitsverträge nicht immer ‚Zwischenfinanzierungen' oder dergleichen sind. Das Ergebnis bedeutet auch, dass nur wenige Beschäftigungsverläufe von vermehrt aufeinanderfolgenden Kurzbefristungen gekennzeichnet sind.
- Beschäftigte mit überproportional vielen Kurzbefristungen haben tendenziell eine längere Zugehörigkeitsdauer. Ebenso gibt es wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit vergleichsweise wenigen Verträgen eine längere Beschäftigungsdauer erreichen.
- Betrachtet man die ersten drei Jahre der Beschäftigungsverläufe, ist der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zunächst eine dreijährige Laufzeit erhalten haben, bis zum Jahr 2017 auf 62 Prozent gestiegen, aber bis zum Jahr 2019 wieder auf 52 Prozent gesunken. Bis 2020 ging der Anteil weiter auf 40 Prozent zurück.
- Medizinischer Bereich: Im Vergleich zu den Universitäten verbleibt das befristete Personal in der Universitätsmedizin länger (über sechs Jahre: 23,8 Prozent). Bis zu zwei Drittel der Beschäftigungsverläufe an den Universitätskliniken haben mit einem Arbeitsvertrag die ersten 24 Monate als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter abgedeckt.
- Die ungleiche Verteilung der Kurzbefristungen auf die Beschäftigten lässt sich auch an den AuF beobachten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in einem geringen Maße von Kurzbefristungen betroffen als die Beschäftigten an den Universitäten und in einem höheren Maße als im medizinischen Bereich. Der Anteil der dreijährigen Laufzeiten zu Beschäftigungsbeginn ist an den AuF wie an den Universitäten von einem Höchstwert im Jahr 2017 bis zum Jahr 2020 wieder gesunken.

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die erhobenen Vertragsfälle zwar mit Bezug zu den persönlichen oder personalen Merkmalen, jedoch nicht mit Bezug zu anderen Arbeitsverträgen der individuellen Beschäftigungsverläufe an der jeweiligen Einrichtung betrachtet. Dies folgt nun.[101] Die Beschäftigungsverläufe an den Universitäten, im medizinischen Bereich, an den AuF und HAW werden nach einem einheitlichen Muster analysiert. Es wird gezeigt,

- wie viele Arbeitsverträge (mit effektiver Laufzeit) die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe ihrer Beschäftigung abgeschlossen haben
- und wie sich die Arbeitsverträge mit kürzerer Laufzeit (bis einschließlich ein Jahr) auf das Personal verteilen.
- In einem weiteren Schritt wird dargestellt, wie viele Arbeitsverträge die Beschäftigten in den ersten 36 Monaten des Beschäftigungsverlaufs hatten – und zwar jeweils ab dem Jahr, in dem sie ihren ersten Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter unterschrieben haben. Auf diesem Wege kann nachvollzogen und verglichen werden, wie sich der Beschäftigungsbeginn für diejenigen, die zum Stichtag an den beteiligten Einrichtungen tätig waren, entwickelt hat.

Im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Beschäftigungsbeginn in den Jahren 2008 bis 2020 lag.[102] Da nur sehr wenige Arbeitsverträge am 01.12.2020 enden, gehen die in die Analysen einbezogenen Beschäftigungszeiten in den allermeisten Fällen über den Stichtag hinaus.

Beschäftigungsverläufe an den Universitäten

Die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals (siehe Kap. 3.1 und 5.2) sowie die festgestellte Zugehörigkeitsdauer (Kap. 5.2) zeigen, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten nur wenige Jahre an einer Einrichtung verbleibt. Abbildung 30 konkretisiert diese Beobachtung und stellt detailliert dar, wie viele Arbeitsverträge sie während des Beschäftigungsverlaufs abgeschlossen haben. 42,7 Prozent der Beschäftigten haben in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums – 2019 und 2020 – als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter begonnen; insgesamt 85,0 Prozent seit 2015. Dies bedeutet, dass 15,0 Prozent bis zum Stichtag länger als sechs Jahre an der jeweiligen Universität tätig waren – mit oder ohne Promotion oder zunächst ohne und im weiteren Beschäftigungsverlauf dann mit Promotion.[103]

Erwartungsgemäß nimmt mit längerer Beschäftigungsdauer auch die Zahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge zu. Der überwiegende Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und

---

101 Den Auswertungen liegen die Arbeitsverträge zugrunde, die die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit der Einrichtung abgeschlossen, an denen sie am 01.12.2020 beschäftigt waren. Beschäftigungszeiten an anderen Einrichtungen wurden nicht erhoben.

102 Berücksichtigt werden auch Beschäftigungszeiten in anderen Personalgruppen, um die Zeit ab dem ersten Arbeitsvertrag (als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter) vollständig erfassen zu können, insofern die Beschäftigten zwischenzeitlich die Personalgruppe gewechselt haben. Unberücksichtigt bleiben Beschäftigungszeiten als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft sowie als nichtwissenschaftliches Personal.

103 Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor 2008 an ihrer Universität eingestiegen sind, sind hier aufgrund der geringen Fallzahl ausgeblendet.

Mitarbeiter (62,2 %) hat bis zum Stichtag nur ein oder zwei Arbeitsverträge abgeschlossen. Annähernd zwei Drittel dieser Personengruppe (65,1 %) haben in den Jahren 2019 oder 2020 begonnen. 5,2 Prozent der Beschäftigten aus diesen beiden Einstiegsjahren haben mehr als ein oder zwei Verträge.

Über alle Beschäftigungsverläufe hinweg liegt die mittlere Vertragszahl bei 2,9.[104] Im ersten Jahr erhält man im Durchschnitt 1,1 Verträge, wenn man acht Jahre und länger dabei ist, steigt die Vertragszahl auf sieben bis acht im Mittel. Dabei ist zu beachten, dass dieses Ergebnis auch die Jahre vor der Gesetzesnovelle im Jahr 2016 betrifft.

Nur ein kleiner Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (12,6 %) hat im Beschäftigungsverlauf mehr als fünf Arbeitsverträge abgeschlossen.[105] Dabei handelt es sich insbesondere um die Beschäftigten mit längerer Zugehörigkeit; fast drei Viertel von ihnen (72,7 %) haben vor 2015 als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter begonnen. Betrachtet man nur diese ältere Beschäftigtengruppe, haben 61,0 % mehr als fünf Verträge – und dementsprechend 39,0 Prozent bis zu fünf Verträge – erhalten.

Abbildung 28 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den Universitäten

	Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn im Jahr …														
Vertragszahl	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**gesamt**	
1	3	13	15	16	15	6	10	15	70	267	1541	3073	4891	**9.935**	*41,2%*
2	3	13	14	14	13	15	37	137	569	1244	1208	1207	607	**5.081**	*21,1%*
3	7	10	26	23	49	68	105	266	610	830	525	311	85	**2.915**	*12,1%*
4	9	18	38	39	72	103	152	279	457	394	231	94	11	**1.897**	*7,9%*
5	8	33	39	54	96	129	149	243	229	176	81	24	4	**1.265**	*5,2%*
6	13	15	52	58	104	120	122	146	140	56	33	6		**865**	*3,6%*
7	18	25	48	60	101	119	110	85	81	33	15	1		**696**	*2,9%*
8	8	23	39	27	75	95	78	51	31	18	5	1		**451**	*1,9%*
9	14	18	29	27	77	52	39	29	21	8				**314**	*1,3%*
10	7	17	27	26	40	38	28	15	10	1				**209**	*0,9%*
11	7	9	30	19	33	19	18	13	4	1	2			**155**	*0,6%*
12	4	10	21	8	20	17	11	5	4	2				**102**	*0,4%*
13	2	10	17	10	9	16	10		3	1				**78**	*0,3%*
14	3	11	18	7	11	10	3	1	2					**66**	*0,3%*
15	3	4	12	2	2		4	1	2					**30**	*0,1%*
16		6	7	4	7	2	1		1					**28**	
17		1	5	2	2	2								**12**	
18			4	2	1	2		1						**10**	
19		2	6	2										**10**	
>19	2	1	6	2	2									**13**	
Summe	**111**	**239**	**453**	**402**	**729**	**813**	**877**	**1287**	**2234**	**3031**	**3641**	**4717**	**5598**	**24.132**	
Anteil	*0,5%*	*1,0%*	*1,9%*	*1,7%*	*3,0%*	*3,4%*	*3,6%*	*5,3%*	*9,3%*	*12,6%*	*15,1%*	*19,5%*	*23,2%*	*100%*	
mittl. V.-zahl	**7,3**	**7,5**	**7,9**	**6,9**	**6,9**	**6,5**	**5,8**	**4,6**	**3,7**	**2,8**	**2,0**	**1,5**	**1,1**	**2,9**	

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 24.132 Beschäftigungsverläufe

Die Anzahl und die mittlere Vertragszahl je Beschäftigungsverlauf drücken nicht aus, in welchem Ausmaß die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von kürzeren Laufzeiten

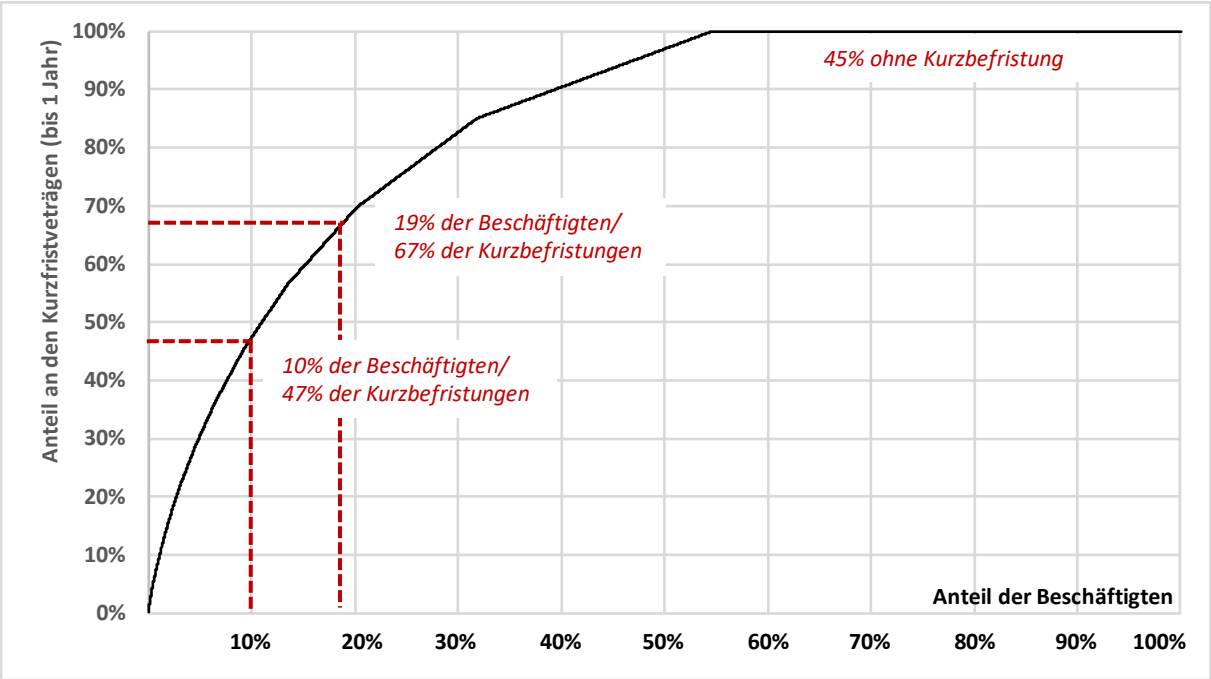
104 Der Median liegt an den Universitäten – wie auch an den anderen Einrichtungstypen – bei zwei Arbeitsverträgen.

105 Zur Erinnerung: Grundlage der Auswertung sind diejenigen befristeten Arbeitsverträge, die das Beschäftigungsverhältnis verlängern (effektive Laufzeiten). Arbeitsverträge mit zwischenzeitlichen Änderungen, die das Beschäftigungsverhältnis nicht verlängern, werden nicht berücksichtigt. Insofern kann die Zahl der faktisch unterschriebenen Verträge höher liegen.

betroffen sind. Die ungleiche Verteilung – viele Beschäftigte mit geringer Fallzahl und ein kleiner Teil mit einer ausgesprochen großen Vertragszahl – wird in Abbildung 29 jedoch deutlich.

Als Kurzfristverträge sollen hier die Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr verstanden werden.[106] Abbildung 29 zeigt, wie sich diese Verträge auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verteilen. Auf 10 Prozent der Beschäftigten entfällt fast die Hälfte (47,3 %), bei knapp einem Fünftel (19,2 %) der Beschäftigten häufen sich zwei Drittel der Kurzfristverträge. Der größte Teil der Beschäftigten (68,1 %, rechter Teil des Graphen) hat lediglich einen oder keinen Kurzfristvertrag abgeschlossen. Die Laufzeiten bis zu einem Jahr sind also keinesfalls gleichverteilt. Betroffen sind insbesondere die in Abbildung 28 gezeigten Beschäftigungsverläufe mit höherer Vertragszahl.

Abbildung 29 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den Universitäten



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N_1 = 24.422 Beschäftigungsverläufe, N_2 = 37.214 Vertragsfälle

Die Ursachen für die Ungleichverteilung lassen sich aus den Vertragsdaten allein nicht ablesen. Kurzfristige Einstiege in Projekte (bevor eine erwartete Finanzierungszusage eintrifft) und gelegentliche Zwischen- oder Abschlussfinanzierungen können möglicherweise 1-3 Kurzfristverträge erklären; dies trifft immerhin auf 41,2 Prozent der Verläufe zu. Bei einem kleinen Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler scheinen sich die Finanzierungs- und Beschäftigungsperspektiven jedoch zumindest phasenweise als sehr kurz getaktet darzustellen.[107] Aus

106 In den Kapiteln 5.4 ff. sind dies die Laufzeitstufen 1 bis 3.

107 In einer anderen Auswertung wurde untersucht, wie häufig Kurzfristverträge in den Beschäftigungsverläufen unmittelbar aufeinanderfolgen; eine solche Abfolge ist ein strukturelles Merkmal. Dabei besteht eine gezählte Folge aus zwei nacheinander abgeschlossenen Kurzfristverträgen. In dieser Untersuchung zeigt sich, dass bei 3,1 % der Beschäftigungsverläufe mehr als fünf Mal der Fall auftritt, dass zwei Kurzfristverträge aufeinander folgen. Zur Veranschaulichung: Fünf solcher Folgen kann bedeuten, dass in fünf unterschiedlichen Phasen des

den Vertragszahlen je Jahreskohorte (Abb. 28) geht hervor, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eher von Kurzfristverträgen betroffen sind, wenn sie länger als 2-3 Jahre beschäftigt sind. Ebenso lässt sich festhalten, dass die Beschäftigungsverläufe mit einer verstärkten Abfolge von Kurzbefristungen nicht die Regel, sondern die Ausnahme sind.

Diese Befunde ergeben sich, wenn man die vollständigen Beschäftigungsverläufe bis zum Stichtag untersucht. Eine andere zeitliche Perspektive auf das Befristungsgeschehen nimmt man ein, wenn man die ersten Beschäftigungsjahre untersucht. Abbildung 30 stellt dar, wie viele Arbeitsverträge die Universitätsbeschäftigten in den ersten drei Jahren erhalten haben – abhängig vom Jahr des Erstvertrags.[108] Im Jahr 2014 haben z. B. 34,3 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn die ersten drei Beschäftigungsjahre mit einem Arbeitsvertrag abgedeckt; 20,5 Prozent haben dafür zwei Arbeitsverträge und 42,6 Prozent haben mehr als zwei Arbeitsverträge benötigt. Auffällig ist, dass sich die Situation seitdem signifikant verändert hat. Die Beschäftigten mit Beginn im Jahr 2017 haben zu 61,6 Prozent nur einen Arbeitsvertrag benötigt, um (mindestens) drei Jahre Beschäftigungsdauer zu erreichen.

Deutlich wird überdies der bereits festgestellte, gegenläufige Trend in den letzten Jahren des Betrachtungszeitraums.[109] Im Jahr 2020 standen die Universitäten mit 40,1 Prozent für den Drei-Jahres-Zeitraum des ersten Vertrags wieder auf dem Niveau des Jahres 2015.

Abbildung 30 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an Universitäten

Vertragszahl in den ersten **36 Monaten** der Beschäftigung		Beschäftigungsbeginn im Jahr vor 2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
kürzer beschäftigt	25,7%	3,4%	2,6%	2,0%	2,7%	2,5%	21,2%	41,0%	58,3%
1 Vertrag	48,7%	38,1%	34,3%	41,8%	55,2%	61,6%	57,7%	51,9%	40,1%
2 Verträge	11,6%	18,4%	20,5%	25,6%	20,3%	18,5%	12,4%	5,1%	1,3%
3 Verträge	6,4%	15,1%	16,2%	13,7%	9,9%	9,9%	5,2%	1,3%	
4 Verträge	3,2%	8,3%	11,8%	6,7%	6,0%	3,9%	1,9%	0,5%	
5 Verträge	1,7%	5,6%	4,7%	4,4%	2,6%	2,1%	0,9%		
6 Verträge	1,0%	3,3%	3,9%	2,3%	1,4%	0,8%			
7 Verträge	0,6%	2,3%	1,9%	1,6%	1,0%				
8 Verträge	0,4%	1,6%	1,4%	1,2%	0,5%				
9 Verträge	0,2%	1,0%	0,6%						
10 Verträge	0,1%	0,8%	0,6%						
mehr	0,4%	2,2%	1,6%						

Vertrag = effektive Verlängerung der Beschäftigungsdauer
Schwellenwert für gezeigte Ergebnisse: > 0,5%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 24.404 Beschäftigungsverläufe

Beschäftigungsverlaufs je zwei Kurzfristverträge aufeinander folgen (= zehn Kurzfristverträge). Sie können jedoch auch in unmittelbarer Abfolge stehen (= sechs Kurzfristverträge).

108 Zur Verdeutlichung: Die Zahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge bedeutet nicht notwendigerweise, dass die erreichte Beschäftigungsdauer *genau* drei Jahre beträgt. Wenn z. B. nach zwei Jahren ein weiterer zweijähriger Vertrag vereinbart wird, geht die faktische Beschäftigungsdauer über den 36-monatigen Zeitraum hinaus.

109 Siehe Kapitel 5.4, Abschnitt „Vertragslaufzeiten in den Jahren 2015 bis 2020".

Beschäftigungsverläufe im medizinischen Bereich

Im Vergleich zu den Universitäten sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im der Universitätsmedizin über einen längeren Zeitraum beschäftigt (siehe. Abb. 31). 34,2 Prozent von ihnen haben das Beschäftigungsverhältnis in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums begonnen – wie berichtet, waren es an den Universitäten 42,7 Prozent. Entsprechend mehr Personal weist eine längere Zugehörigkeit auf. Ungefähr ein Viertel (23,8 %) der hier betrachteten Beschäftigten war mehr als sechs Jahre an der jeweiligen Einrichtung tätig (Universitäten: 15,0 %). Trotz der insgesamt längeren Beschäftigungsverläufe scheint nur eine kleine Minderheit die im Bereich der Medizin mögliche Höchstbefristungsdauer gemäß § 2 (1) WissZeitVG auszuschöpfen – zumindest bezogen auf die Einrichtung, an der das Personal am Stichtag beschäftigt war.

Abbildung 31 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf im medizinischen Bereich

	Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn im Jahr …														
Vertragszahl	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**gesamt**	
1			1	5	1	2	4	6	13	81	266	503	810	**1.692**	*36,9%*
2	2	2	3	5	5	15	24	79	161	305	261	146	49	**1.057**	*23,1%*
3	1	6	18	22	37	65	92	120	100	80	72	30	10	**653**	*14,3%*
4	5	17	28	50	49	44	39	59	61	55	25	13		**445**	*9,7%*
5	10	21	36	36	19	27	27	32	24	20	10	3		**265**	*5,8%*
6	14	10	22	12	24	11	12	14	15	11	6	2		**153**	*3,3%*
7	9	6	12	18	15	13	10	8	7	2				**100**	*2,2%*
8	1	5	12	10	9	6	4	7	4	3				**61**	*1,3%*
9		3	4	14	8	7	2	3	2					**43**	*0,9%*
10	3	4	8	9	7	2	4	1	4					**42**	*0,9%*
11	2	3	3	2	2	2	1		1	1				**17**	*0,4%*
12	1	2	3	1	3		2							**12**	*0,3%*
13		4	3		1		1	1						**10**	*0,2%*
14		3	1	1			1							**6**	*0,1%*
15	1		2	2		1								**6**	*0,1%*
16	1	2	1	2	1			1						**8**	*0,2%*
17			1	1					1					**3**	*0,1%*
18			1		1									**2**	
19				1	1									**2**	
>19		1			1			1						**3**	
Summe	**50**	**89**	**159**	**191**	**184**	**195**	**223**	**332**	**393**	**558**	**640**	**697**	**869**	**4.580**	
Anteil	*1,1%*	*1,9%*	*3,5%*	*4,2%*	*4,0%*	*4,3%*	*4,9%*	*7,2%*	*8,6%*	*12,2%*	*14,0%*	*15,2%*	*19,0%*	*100%*	
mittl. V.-zahl	**6,5**	**6,6**	**6,2**	**5,8**	**5,4**	**4,4**	**4,1**	**3,6**	**3,2**	**2,4**	**1,9**	**1,4**	**1,1**	**3,0**	

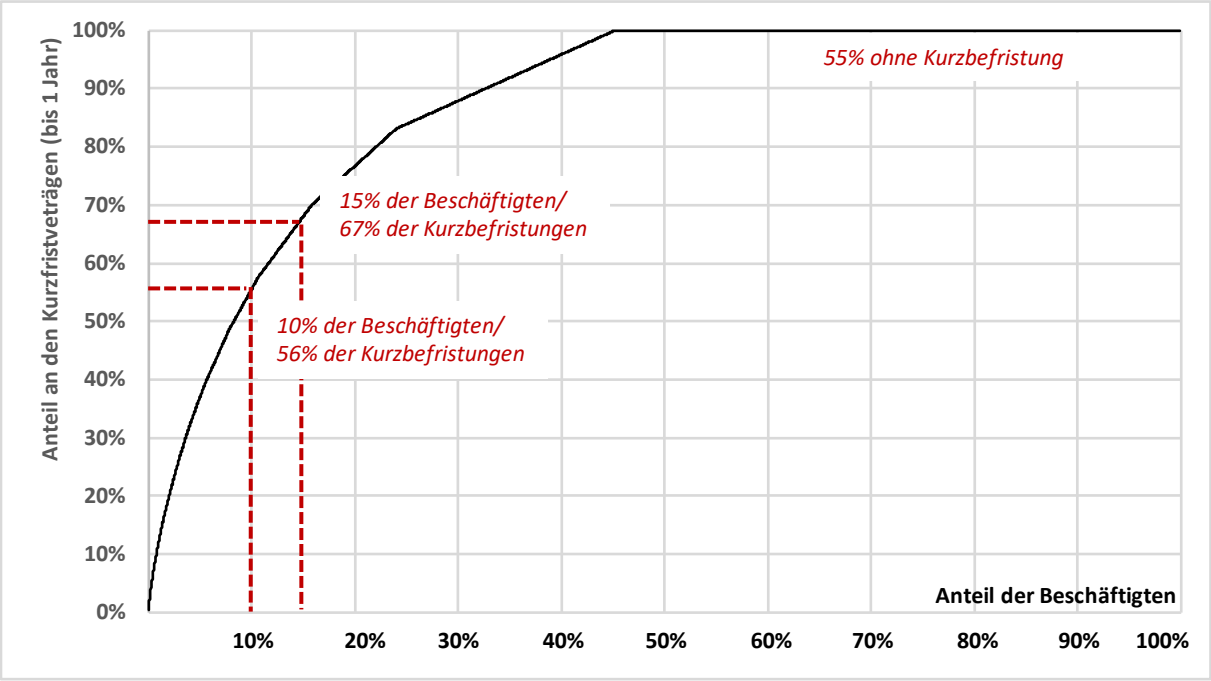
Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 4.580 Beschäftigungsverläufe

Die mittlere Vertragszahl im medizinischen Bereich beträgt 3,0 und liegt über dem Wert der Universitäten. Der Grund dafür ist die längere Beschäftigungsdauer, während der mehr Verträge kumuliert werden. Im Vergleich zeigt sich, dass die mittlere Vertragszahl je Jahreskohorte im medizinischen Bereich durchgängig leicht unter den entsprechenden Zahlen der Universitäten bleibt (Abb. 28 und 31). Erst in der Gesamtbetrachtung mit dem höheren Anteil längerer Verläufe übersteigt der Wert des medizinischen Bereichs den Wert der Universitäten. Weitere Unterschiede sind:

- Trotz der insgesamt höheren mittleren Vertragszahl sind im medizinischen Bereich in einem moderaten Umfang weniger Beschäftigungsverläufe mit mehr als fünf Arbeitsverträgen zu beobachten (10,2 %) als an den Universitäten (12,6 %).

- Die Beschäftigten im Bereich der Universitätsmedizin sind insgesamt in einem geringeren Maße von Kurzbefristungen betroffen (Abb. 32 im Vergleich zu Abb. 29). Während sich für die Kliniken 1,25 Kurzfristverträge (mit einer Laufzeit bis einschließlich ein Jahr) je Beschäftigungsverlauf feststellen lassen, sind es an den Universitäten 1,52.
- Auch die Verteilung stellt sich anders dar. Im medizinischen Bereich verläuft der Graph zunächst steiler und erreicht früher die 100-Prozent-Marke. In Zahlen ausgedrückt: Auf das am stärksten betroffene Zehntel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfallen 55,5 Prozent der Kurzbefristungen (Universitäten: 47,3 %). Zwei Drittel dieser Verträge entfallen auf 14,5 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Universitäten: 19,2 %). Im Binnenverhältnis des medizinischen Bereichs bedeutet dies, dass die stärker betroffenen Beschäftigten proportional mehr Kurzfristverträge auf sich versammeln als an den Universitäten. Umgekehrt bedeutet dies, dass im medizinischen Bereich insgesamt weniger Beschäftigte von Kurzbefristungen betroffen sind (bzw. bis zum Stichtag betroffen waren). Inwieweit sich die Vertragskonditionen des ärztlichen und des nicht-ärztlichen wissenschaftlichen Personals unterscheiden, kann auf Grundlage der erhobenen Daten nicht ermittelt werden.

Abbildung 32 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) im Med. Bereich



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N_1 = 4.740 Beschäftigungsverläufe, N_2 = 5.943 Vertragsfälle

- Für die ersten drei Jahren der Beschäftigung (Abb. 33) sind im medizinischen Bereich die Veränderungen rund um das Jahr 2016 zwar auch deutlich erkennbar, sie sind jedoch nicht so stark ausgeprägt wie bei den Universitäten. Im Vergleichsjahr 2017 ist der Anteil der Beschäftigten, die mit einem Arbeitsvertrag 36 Monate Beschäftigungszeit abdecken (36,6 %), signifikant geringer als an den Universitäten. Zugleich lässt sich für die Universitätsmedizin feststellen, dass der Rückgang dieses Anteils bis ins Jahr 2020 deutlich moderater ausfällt.

- Für die ersten drei Beschäftigungsjahre benötigen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die Ärztinnen und Ärzte in der Mehrheit zwei Arbeitsverträge. Ursächlich sind nicht primär Kurzfristverträge, sondern die Tatsache, dass das Befristungsgeschehen von zweijährigen Laufzeiten geprägt ist. Würde man in Abbildung 33 anstelle der 36 Monate einen 24-monatigen Beschäftigungszeitraum definieren, so würde sich für die Jahrgangskohorten 2014 bis 2018 ergeben, dass zwei Drittel der Beschäftigten dafür lediglich einen Arbeitsvertrag benötigten (mit abnehmender Tendenz in den Kohorten 2019 und 2020).

Die Ergebnisse machen die unterschiedlichen Befristungspraktiken deutlich und spiegeln die institutionellen Unterschiede zwischen dem medizinischen Bereich und den Universitäten wider. Der höhere Anteil der Grundfinanzierung, die klarere Struktur der fachärztlichen Weiterbildung und die kontinuierlichen Aufgaben in der klinischen Versorgung setzen einen stabileren Rahmen für die befristete Beschäftigung.

Abbildung 33 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung im med. Bereich

Vertragszahl in den ersten **36 Monaten** der Beschäftigung		Beschäftigungsbeginn im Jahr vor 2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
kürzer beschäftigt	24,7%	1,2%	1,3%	0,6%	1,8%	4,8%	19,8%	58,8%	67,0%
1 Vertrag	28,3%	18,3%	19,3%	20,5%	20,7%	36,6%	36,9%	34,0%	32,3%
2 Verträge	24,6%	42,0%	44,4%	34,3%	28,8%	31,0%	30,2%	5,7%	0,6%
3 Verträge	11,7%	19,1%	17,5%	23,5%	27,0%	14,0%	8,1%	0,7%	
4 Verträge	5,5%	10,0%	5,8%	11,1%	11,7%	7,7%	2,8%		
5 Verträge	2,6%	4,6%	3,1%	5,1%	5,6%	3,4%	1,6%		
6 Verträge	1,3%	2,1%	4,5%	3,0%	2,3%	0,7%	0,6%		
7 Verträge	0,6%	1,3%	0,9%	1,2%	1,3%	0,9%			
8 Verträge	0,4%	0,6%	2,2%			0,7%			
9 Verträge	0,1%		0,9%						
10 Verträge	0,1%								
mehr	0,1%								

Vertrag = effektive Verlängerung der Beschäftigungsdauer
Schwellenwert für gezeigte Ergebnisse: > 0,5%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 4.739 Beschäftigungsverläufe

Textbox 9 Fallstudie zur Forschung während der fachärztlichen Weiterbildung

Das exemplarische Universitätsklinikum bietet in enger Kooperation mit der Medizinischen Fakultät promovierten Medizinerinnen und Mediziner in der fachärztlichen Weiterbildung eine interne Forschungsförderung an. In dem *Clinician Scientist*-Programm können sie zwei Drittel der Dauer eines dreijährigen Förderzeitraums zu einem Projekt forschen, das sie in ihrem Antrag beschreiben. In der übrigen Zeit gehen sie ihren klinischen Tätigkeiten nach. Zumeist widmen sich die Geförderten im ersten Jahr voll der Forschung, in den beiden Folgejahren forschen sie parallel zur Patientenversorgung weiter. Sie können auch andere Modelle wählen, um die Zeit aufzuteilen. Für nichtärztliche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steht ein Kontingent der geförderten Stellen zur Verfügung. Die Finanzierung des Forschungsanteils am Programm gewährleistet die Medizinische Fakultät.

Das geplante Projekt steht im Fokus bei der Auswahlentscheidung. Das *Clinician Scientist*-Programm eröffnet den geförderten Ärztinnen und Ärzten eine geschützte Forschungszeit neben der Patienten-

versorgung, die im Klinikbetrieb ansonsten – wie ein Oberarzt im Interview verdeutlicht – den Schwerpunkt der Aufgaben bildet und im normalen Betrieb keinen Spielraum für Forschungsaktivitäten während der Arbeitszeit zulässt. Zwischenzeitliche Freistellungen sind – auch unabhängig vom Förderprogramm – ein Weg, in Forschungsvorhaben zu arbeiten. Sie können im laufenden Vertragsverhältnis erfolgen und werden über Drittmittel refinanziert. Ein anderer Oberarzt berichtet von dem Modell, dass sich zwei Kolleginnen oder Kollegen, die auf einem vergleichbaren Ausbildungsniveau sind, eine Stelle in der Patientenversorgung und eine Stelle in der Forschung teilen. In dieser Konstellation gelingt es nach seiner Beobachtung gut, bei der fachärztlichen Weiterbildung Verzögerungen aufgrund von Forschungstätigkeiten zu vermeiden.

Auch für die *Clinician Scientists* besteht zwischen der zweijährigen Forschungszeit und der fachärztlichen Weiterbildung ein Spannungsfeld. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Dauer der Weiterbildung verlängern kann. Die Forschungszeit auf die Weiterbildung anzurechnen, ist bislang nur schwer möglich. Ein Konflikt mit der Höchstbefristungsdauer des WissZeitVG entsteht auf diesem Wege in aller Regel nicht. In anderen Fällen geschieht es jedoch gelegentlich, dass es u. a. aufgrund der Herausforderungen durch die Patientenversorgung nicht gelingt, die Promotion zu beenden, bevor die Höchstbefristungsgrenze erreicht ist.

Die geförderten Ärztinnen und Ärzte sind obligatorisch in eine Forschungsgruppe eingebunden, auf deren Infrastruktur und Ressourcen sie zurückgreifen können. Zu den Forschungsgruppen gehören andere wissenschaftlich tätige Ärztinnen und Ärzte sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler z. B. aus biowissenschaftlichen Fachrichtungen, die sich häufig in der Promotionsphase befinden. Die *Clinician Scientists* erweitern hier ihr methodisches Knowhow und bearbeiten das eigene Projekt, wobei sie von MTAs oder anderem Laborpersonal unterstützt werden. Für das Förderprogramm ist es wichtig, dass die *Clinician Scientists* in der frühen Phase ihrer Qualifizierung und Weiterbildung praktische Erfahrungen in der klinischen und in der Grundlagenforschung gewinnen.

Beschäftigungsverläufe an den Außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Die Beschäftigungsverläufe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den AuF unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht von den Verläufen an den Universitäten. Der erste Aspekt betrifft die Beschäftigungsdauer (Abb. 34). Sowohl bei den Beschäftigten mit kurzer Zugehörigkeit (Beginn in den Jahren 2019 und 2020) als auch bei Gruppe mit längerer Zugehörigkeit (mehr als sechs Jahre) liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den AuF leicht unter den Werten der Universitäten (Beschäftigungsdauer bis zwei Jahre: 40,8 Prozent an den AuF im Vergleich zu 42,7 % an den Universitäten; mehr als sechs Jahre: 12,5 % resp. 15,0 %). Die Unterschiede in den prozentualen Anteilen scheinen zwar gering zu sein. Sie haben jedoch zur Konsequenz, dass in der Beschäftigtengruppe mit einer drei- bis sechsjährigen Zugehörigkeit in Relation mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den AuF tätig sind. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die personelle Fluktuation bei dieser mittleren Gruppe an den AuF weniger stark ausgeprägt ist.

Abbildung 34 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den AuF

	Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn im Jahr …														
Vertragszahl	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**gesamt**	
1					1			20	24	81	280	595	721	**1.722**	*46,2%*
2		1			2	1	11	41	61	248	219	113	37	**734**	*19,7%*
3			2	4	5	10	17	66	127	120	56	22	6	**435**	*11,7%*
4		1	5	6	9	10	33	65	62	45	22	13	1	**272**	*7,3%*
5	2	3	3	6	10	17	40	43	35	34	10	5	1	**209**	*5,6%*
6	1	3	8	4	14	13	19	34	15	9	6	1		**127**	*3,4%*
7	1	5	2	4	12	7	17	10	8	1		3		**70**	*1,9%*
8	3	5	8	1	10	6	11	8	9	3				**64**	*1,7%*
9		5	4	4	3	5	4	3	4	2				**34**	*0,9%*
10	3		1	2	1	3	4	1	2	1				**18**	*0,5%*
11	6		3	1	3	1	3	2						**19**	*0,5%*
12		1		2	1		2		1					**7**	*0,2%*
13		1				2	2							**5**	*0,1%*
14				1		1		1						**3**	*0,1%*
15						1								**1**	*0,0%*
16	1	1												**2**	*0,1%*
17		2												**2**	*0,1%*
18															
19															
>19															
Summe	**17**	**28**	**36**	**35**	**71**	**77**	**163**	**294**	**348**	**544**	**593**	**752**	**766**	**3.724**	
Anteil	*0,5%*	*0,8%*	*1,0%*	*0,9%*	*1,9%*	*2,1%*	*4,4%*	*7,9%*	*9,3%*	*14,6%*	*15,9%*	*20,2%*	*20,6%*	*100%*	
mittl. V.-zahl	9,4	8,4	**6,8**	**6,6**	**6,1**	**6,1**	**5,4**	**4,0**	**3,6**	**2,6**	**1,8**	**1,3**	**1,1**	**2,6**	

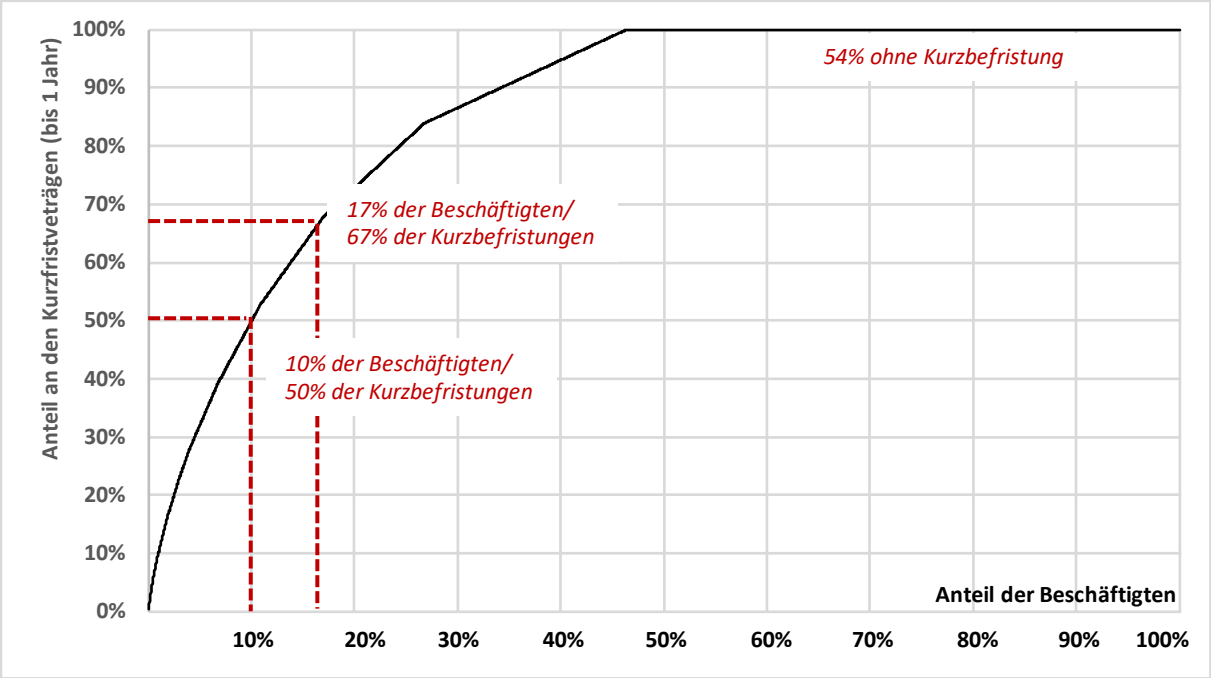
Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 3.724 Beschäftigungsverläufe

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der AuF unterschreiben im Beschäftigungsverlauf tendenziell weniger Arbeitsverträge als die Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten, jedoch mehr als im medizinischen Bereich. Dies ist an der mittleren Vertragszahl je Jahreskohorte zu erkennen, die sich fast durchgängig zwischen den Werten der Universitäten und Universitätsmedizin bewegt. Mehr als fünf Arbeitsverträge hat nur knapp ein Zehntel (9,5 %) des befristeten Personals der AuF erhalten.

Kurzbefristungen spielen auch an den AuF eine Rolle. Sie werden fast genauso häufig wie im medizinischen Bereich und in einem geringeren Umfang als an den Universitäten abgeschlossen. Auf einen Beschäftigungsverlauf entfallen im Mittel 1,22 Kurzfristverträge. Die bereits beschriebene ungleichmäßige Verteilung der Laufzeiten bis einschließlich ein Jahr kann auch an den AuF beobachtet werden. Das am meisten betroffene Zehntel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sammelt ungefähr die Hälfte (49,8 %) der Kurzbefristungen; 16,5 Prozent der Beschäftigten haben zwei Drittel dieser Verträge erhalten. Auch hierbei bewegen sich die AuF zwischen den Universitäten und der Universitätsmedizin.[110] Wie bei den Universitäten ist nur ein kleiner Teil der Beschäftigungsverläufe in einem erhöhten Ausmaß von den Kurzbefristungen betroffen, das durch vermehrt aufeinander folgende Kurzbefristungen verursacht ist. Weder bei den AuF noch bei den anderen Einrichtungen lässt sich anhand der Vertragsdaten klären, unter welchen konkreten Bedingungen solche Konstellationen entstehen. Möglicherweise liegt eine Ursache in einem zumindest phasenweise häufigen Projektwechsel.

110 Bei 2,2 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler lässt sich mehr als fünf Mal der Fall feststellen, dass zwei Kurzbefristungen direkt aneinander anschließen (zur Erläuterung siehe Fußnote 107 in diesem Kapitel im Abschnitt zu den Universitäten).

Abbildung 35 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den AuF



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N_1 = 3.775 Beschäftigungsverläufe, N_2 = 4.596 Vertragsfälle

Ähnlich wie bei den Universitäten zeigt sich auch an den AuF für die Jahrgangskohorten 2015 bis 2018 eine deutliche Zunahme bei den Beschäftigungsverläufen, die mit nur einem Arbeitsvertrag eine dreijährige Beschäftigungsdauer abdecken (Abb. 36). Der überwiegende Teil der Beschäftigten erreicht mit zwei Arbeitsverträgen diese Dauer. In den Jahrgangskohorten 2017 und 2018 sind es sogar drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit dem zweiten Arbeitsvertrag eine in der Summe (mindestens) 36-monatige Beschäftigung vereinbaren.[111] Dementsprechend sinkt der Anteil der Personen, die dafür drei Verträge oder mehr benötigen, auf ein Viertel (von knapp der Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Beschäftigungsbeginn vor 2015); die erhobene Fallzahl für die früheren Jahre des Betrachtungszeitraums ist jedoch gering und die Aussagekraft des Ergebnisses entsprechend eingeschränkt (Abb. 34).

111 Wenn man – wie bei den Universitätskliniken beschrieben – eine zweijährige Beschäftigungsdauer anstelle von drei Jahren veranschlagt, lässt sich ein noch klarerer Trend beobachten. In der Jahrgangskohorte 2015 hat die Hälfte der Beschäftigten mit dem ersten Arbeitsvertrag die zwei Jahre (mindestens) erreicht; bei den Beschäftigten mit Beginn im Jahr 2017 waren es zwei Drittel und weitere zwei Jahre später (in 2019) waren es drei Viertel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Für die Kohorte 2020 ist der Wert wieder auf zwei Drittel gesunken.

Abbildung 36 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an den AuF

Vertragszahl in den ersten **36 Monaten** der Beschäftigung		Beschäftigungsbeginn im Jahr							
		vor 2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
kürzer beschäftigt	24,3%		2,5%	8,8%	2,0%	1,5%	12,3%	45,5%	59,1%
1 Vertrag	38,9%	27,7%	16,6%	26,9%	35,9%	43,9%	46,2%	44,3%	39,6%
2 Verträge	19,2%	23,6%	25,2%	29,9%	33,9%	31,3%	28,8%	7,4%	1,0%
3 Verträge	8,3%	25,2%	22,1%	11,6%	13,8%	11,6%	7,3%	1,2%	
4 Verträge	4,2%	10,5%	19,0%	9,2%	4,0%	5,1%	3,2%	1,1%	
5 Verträge	2,1%	4,5%	5,5%	3,4%	3,2%	4,4%	1,2%		
6 Verträge	1,2%	2,9%	3,1%	1,7%	3,4%	1,5%	0,8%		
7 Verträge	1,1%	2,9%	4,3%	5,1%	2,3%				
8 Verträge	0,4%	1,6%	1,2%	0,7%	1,1%				
9 Verträge	0,3%		0,6%	2,4%					
10 Verträge	0,1%	0,6%							
mehr	0,0%								

Vertrag = effektive Verlängerung der Beschäftigungsdauer
Schwellenwert für gezeigte Ergebnisse: > 0,5%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 3.777 Beschäftigungsverläufe

Beschäftigungsverläufe an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Trotz der geringen Fallzahl ausgewerteter Beschäftigungsverläufe an den HAW lassen sich einige Merkmale der Befristungspraxis festhalten. Zunächst ist zu beobachten, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher für eine vergleichsweise kurze Zeit an der HAW verbleiben. Von denjenigen, deren erster Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Betrachtungszeitraum abgeschlossen wurde, hat die Hälfte in den letzten beiden Jahren des Betrachtungszeitraums begonnen (Abb. 37). Dies ist bezogen auf die Einrichtungstypen der höchste Wert. Zudem hatten insgesamt 90,6 Prozent der Beschäftigten an den HAW den Einstieg im Zeitraum seit 2015. Es gibt folglich vergleichsweise wenige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer befristeten Beschäftigungsdauer über sechs Jahre.

Obwohl die mittlere Vertragszahl für alle Beschäftigungsverläufe bis zum Stichtag 2,5 beträgt – der niedrigste Wert im Feld –, weisen die Jahrgangskohorten 2017 bis 2020 an den HAW die höchsten mittleren Vertragszahlen auf. Bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit längerer Zugehörigkeit steigt die mittlere Fallzahl weniger stark an als an den Universitäten und AuF. Scheinbar haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Einstiegsjahren 2015 und 2016 im Verlauf der Beschäftigung günstigere Konditionen vorgefunden als die Kolleginnen vor und nach ihnen; dies korrespondiert mit dem starken Anstieg der dreijährigen Laufzeiten im Jahr 2017 (vgl. Abb. 21).[112] Daran zeigt sich, dass viele Faktoren auf die Beschäftigungsverläufe einwirken, die sich im Detail nur schwer nachvollziehen lassen.

[112] Die Annahme bestätigt sich, wenn man die ersten vier Jahre der Beschäftigung betrachtet (anstelle von drei Jahren; vgl. Abb. 39). Diesen Beschäftigungszeitraum haben in den Kohorten 2015 und 2016 besonders viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit nur ein bis zwei Arbeitsverträgen erreicht (58,3 % bzw. 47,4 %).

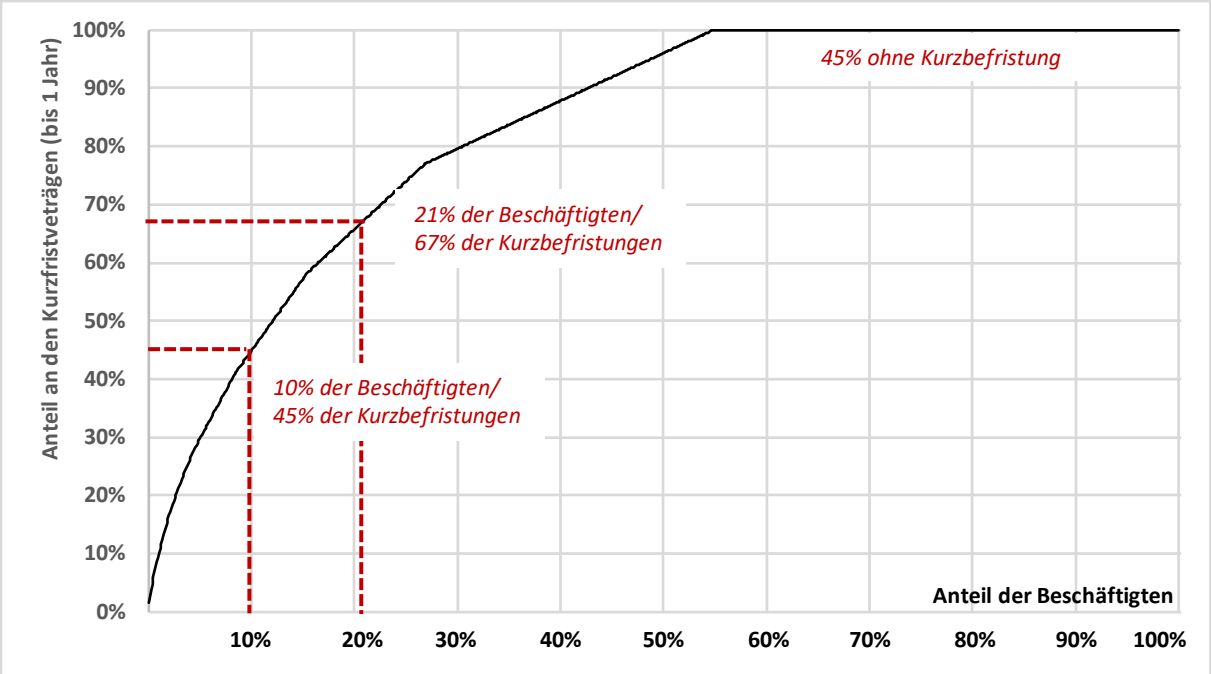
Abbildung 37 Anzahl der Verträge je Beschäftigungsverlauf an den HAW

	Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschäftigungsbeginn im Jahr …														
Vertragszahl	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**gesamt**	
1										9	49	128	183	**369**	*40,9%*
2				1	2	2	2	5	12	30	63	73	27	**217**	*24,1%*
3			1	2	2	4	1	15	20	30	27	24	7	**133**	*14,7%*
4			1	2	4		8	14	14	20	9	4	2	**78**	*8,6%*
5				2	2	2	5	6	7	10	4	2		**40**	*4,4%*
6					3	4	6	5	1	2	1	1		**23**	*2,5%*
7		2	1	1			5	1	1	2	1			**14**	*1,6%*
8		1			2	1			1	1				**6**	*0,7%*
9	1		1		1	3		1		2				**9**	*1,0%*
10				2				1			1			**4**	*0,4%*
11					1									**1**	*0,1%*
12	1					1			1					**3**	*0,3%*
13				1										**1**	*0,1%*
14		2												**2**	*0,2%*
15															
16		1												**1**	*0,1%*
17	1													**1**	*0,1%*
18															
19															
>19															
Summe	**3**	**6**	**4**	**11**	**17**	**17**	**27**	**48**	**57**	**106**	**155**	**232**	**219**	**902**	
Anteil	*0,3%*	*0,7%*	*0,4%*	*1,2%*	*1,9%*	*1,9%*	*3,0%*	*5,3%*	*6,3%*	*11,8%*	*17,2%*	*25,7%*	*24,3%*	*100%*	
mittl. V.-zahl	**12,7**	**11,0**	**5,8**	**6,0**	**5,3**	**5,7**	**5,0**	**4,1**	**3,6**	**3,2**	**2,2**	**1,6**	**1,2**	**2,5**	

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 902 Beschäftigungsverläufe

Die Kurzbefristungen verteilen sich ein wenig anders als bei den anderen Einrichtungen. Zwar entfallen wie an den Universitäten auf rund ein Fünftel der Beschäftigten (20,6 %) zwei Drittel der Kurzfristverträge (Abb. 38).

Abbildung 38 Verteilung der Kurzfristverträge (bis einschl. 1 Jahr) an den HAW



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N_1 = 911 Beschäftigungsverläufe, N_2 = 1.109 Vertragsfälle

Bei den zehn Prozent der Beschäftigten mit den meisten Kurzbefristungen häufen sich jedoch nur 44,7 Prozent dieser Vertragsfälle. Dies ist der niedrigste Wert und bedeutet, dass die

Gruppe mit den meisten Kurzfristverträgen – relativ zu den anderen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den HAW – weniger stark betroffen ist als an den anderen Einrichtungstypen. Umgekehrt bedeutet dies, dass sich Kurzbefristungen gleichmäßiger auf diejenigen verteilen, die mindestens einen solchen Vertrag unterschrieben haben. Eine Ursache ist die insgesamt kürzere Beschäftigungsdauer resp. der geringere Anteil an Beschäftigten, die im Beschäftigungsverlauf eine hohe Zahl an Verträgen ansammeln konnten.

Das identifizierte Muster der Veränderungen rund um das Jahr 2016 und der gegenläufige Trend insbesondere im Jahr 2020 zeigt sich bei den HAW in ausgeprägter Form. Nachdem der Anteil der Beschäftigten, die mit dem ersten Arbeitsvertrag eine (mindestens) dreijährige Beschäftigungsdauer erreicht haben, in der Jahrgangskohorte 2017 auf 54,3 Prozent gestiegen ist, lag er am Ende des Betrachtungszeitraums nur noch bei 21,9 Prozent (Abb. 39).

Abbildung 39 Verträge in den ersten drei Jahren der Beschäftigung an den HAW

Vertragszahl in den ersten **36 Monaten** der Beschäftigung		Beschäftigungsbeginn im Jahr vor 2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
kürzer beschäftigt	37,4%				1,8%	1,9%	26,9%	56,9%	74,0%
1 Vertrag	36,2%	47,6%	37,0%	33,3%	43,9%	54,3%	46,2%	30,2%	21,9%
2 Verträge	11,2%	19,0%	29,6%	31,3%	21,1%	14,3%	12,8%	6,9%	1,8%
3 Verträge	6,9%	14,3%	18,5%	16,7%	15,8%	14,3%	5,1%	2,6%	1,4%
4 Verträge	3,0%	4,8%	3,7%	8,3%	8,8%	2,9%	4,5%	0,9%	0,9%
5 Verträge	2,3%	7,9%	3,7%	4,2%	1,8%	5,7%	1,3%	1,7%	
6 Verträge	1,1%	1,6%		2,1%	5,3%	2,9%		0,9%	
7 Verträge	0,7%			2,1%		2,9%	1,3%		
8 Verträge	0,4%	3,2%	3,7%				0,6%		
9 Verträge	0,2%					1,0%	0,6%		
10 Verträge	0,1%			2,1%					
mehr	0,4%	1,6%	3,7%		1,8%		0,6%		

Vertrag = effektive Verlängerung der Beschäftigungsdauer
Schwellenwert für gezeigte Ergebnisse: > 0,5%

Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 911 Beschäftigungsverläufe

Deutlich wird dieser Rückgang auch durch die Beobachtung, dass in den Jahrgangskohorten bis 2017 immerhin zwei Drittel der Beschäftigten mit bis zu zwei Arbeitsverträgen eine 36-monatige Beschäftigungsdauer erhalten haben, dass dies für die Beschäftigten mit Beginn im Jahr 2019 aber bei Weitem nicht mehr gilt.

Textbox 10 Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung (Nichtpromovierte) an einer HAW

Rahmenbedingungen
Die wissenschaftliche Arbeit an dieser HAW ist stark durch das Einwerben und Umsetzen von Drittmittelprojekten geprägt. Die wissenschaftliche Qualifizierung erfolgt überwiegend im Rahmen von auftragsgebundener Projektbearbeitung und individueller Kompetenzentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Inwieweit eine Qualifizierung verfolgt werden kann, hängt wesentlich von der Unterstützung der Fachvorgesetzten, der Verfügbarkeit von Förderprogrammen bzw. von Fördermitteln des jeweiligen Landes und der Persönlichkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses ab. Wissenschaftliche Qualifizierung wird in diesem Kontext überwiegend mit Blick auf die Akquise und Umsetzung von Drittmittelprojekten verstanden. Das schließt laut den interviewten Promovierenden die individuell initiierte Erkundung von Forschungsfeldern als Bestandteil eines komplexen wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses nicht aus.

Regelungen

Mit der Novellierung des WissZeitVG sind dessen Regelungen an der Hochschule in einem Merkblatt operationalisiert worden, das den Fachvorgesetzten die Vorarbeiten der Vertragsgestaltung erleichtern soll. Hierbei wird zwischen den Befristungsgründen „Promotion“ und unterschiedlichen „Projekten“ und deren Finanzierungsquelle unterschieden. Als Beispiele für Qualifizierungsziele werden z. B. der Transfer von Forschungsergebnissen, der Erwerb von (zusätzlichen/besonderen) Lehrqualifikationen oder die Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule genannt.

Settings wissenschaftlicher Qualifizierungen

Typisch ist der Einstieg in die wissenschaftliche Arbeit im Rahmen eines Drittmittelprojekts bereits parallel zum Masterstudium, wobei das Thema der Masterarbeit nicht zwangsläufig dem Projektgegenstand folgen muss. Fachvorgesetzte sehen in dieser frühzeitigen Einbindung von Studierenden einen Wettbewerbsvorteil der Hochschule bei der Einwerbung von Drittmitteln. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind in den ersten Jahren nach ihrem Studienabschluss Projektarbeit – häufig auch in mehreren, thematisch unterschiedlichen Projekten – und wissenschaftliche Qualifizierung "identisch“.

Über die Projektarbeit hinausgehende Qualifizierungsprozesse, wie z. B. eine Promotion, werden von vielen Fachvorgesetzten nachrangig behandelt. In ihrem Fokus steht die reibungslose Abwicklung der akquirierten Drittmittelprojekte. Für die Realisierung einer Qualifizierung bleibt für die Mitarbeitenden häufig nur der Wechsel in einen anderen Bereich, wo der Fachvorgesetzte das Qualifizierungsziel mittragen, z. B. durch die Anbahnung einer kooperativen Promotion. Auch mit dem Qualifizierungsziel „Promotion“ ist die wissenschaftliche Qualifizierung an der Hochschule im Kontext der drittmittelfinanzierten Projektarbeit angesiedelt. Allerdings versuchen die Fachvorgesetzten, auch andere Finanzierungsmöglichkeiten für eine Qualifizierung zu erschließen, z. B. durch die anteilige Stellenfinanzierungen aus Mitteln des Gleichstellungsfonds.

Qualifizierungsziele und Vertragslaufzeiten

Die ersten zwei bis drei Jahre nach dem Studium sind geprägt durch die Mitarbeit in Drittmittelprojekten. Für diese Zeit gaben die interviewten Beschäftigten an, dass keine Qualifizierungsziele vereinbart wurden. Eine wissenschaftliche Qualifizierung folgte den Anforderungen an die Arbeit in den Drittmittelprojekten. Dabei verwiesen die wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf erlernte Kompetenzen wie z. B. Projektmanagement, Lehrkompetenz oder Anleitungskompetenz bei studentischen Hilfskräften. Die interviewten Beschäftigten gaben an, zwischen sechs und acht Verträgen mit der HAW abgeschlossen zu haben. Zeitweise bestanden drei bis vier Vertragsverhältnisse parallel, da die Mitarbeitenden in verschiedene Drittmittelprojekte gleichzeitig eingebunden waren. Die Laufzeiten der zum Interviewzeitpunkt bestehenden Verträge lagen zwischen drei Monaten und zwei Jahren.

Die Promotion als Qualifizierungsziel ist mit den Fachvorgesetzten häufig nicht konfliktfrei verhandelbar, da eine solche wissenschaftliche Qualifizierung dem Interesse der Fachvorgesetzten entgegenläuft, das Drittmittelprojekt zum Abschluss zu bringen. Die interviewten Promovierenden kritisierten vor diesem Hintergrund die mangelnden Möglichkeiten für die Arbeit am eigenen Qualifizierungsvorhaben, die ihnen die Arbeit in einem Drittmittelprojekt lässt. Die Fachvorgesetzten betonten, dass die Einbindung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Drittmittelprojekte ausschließlich der Bearbeitung der im Rahmen des Projekts anfallenden Aufgaben dient. Eine Beschäftigung von Mitarbeitenden über mehrere Drittmittelprojekte, um z. B. im Rahmen deren wissenschaftliche Qualifizierung zu fördern, ist für die Fachvorgesetzten nur von nachrangigem Interesse. Für die Personen mit dem Qualifizierungsziel „Promotion“ bedeutet dies nicht selten einen internen Wechsel in andere Fachbereiche oder Projekte. Aber auch wenn diese Hürde genommen ist, werden an der Hochschule meist keine Qualifizierungsziele oder Teilziele mit Blick auf die Promotion benannt. Gegenstand von Verträgen ist meist die Arbeit in einem Drittmittelprojekt, so die Fachvorgesetzten. Die Klärung von wissenschaftlichen Qualifizierungszielen folgt damit überwiegend den Abwägungen des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen der Projektarbeit – und auch darüber hinaus. Die Qualifizierungsziele fokussieren dabei nicht immer auf eine formale akademische Qualifikation, sondern auch auf mögliche Verwertungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft.

In den Einzelfällen, bei denen das Erreichen der Promotion absehbar war und die eine weitere wissenschaftliche Karriere anstreben, bekommt die Frage der Qualifizierungsziele mehr Aufmerksamkeit der Fachvorgesetzten. Mit dem Qualifizierungsziel „Berufungseignung“ gewinnen Publikationen, die Entwicklung eigener Lehrkonzepte und das Identifizieren von Forschungsfeldern als Teilziele eine größere Aufmerksamkeit und Akzeptanz an der Hochschule. Manchmal ergeben sich diese wissenschaftlichen Qualifizierungsziele auch durch das Öffnen von Forschungs- oder Lehrfeldern seitens der Hochschule.

6 Beschäftigungs- und Qualifizierungsverläufe nach Angaben der Beschäftigten

Die in Kapitel 5 dargestellte Vertragsdatenanalyse berücksichtigt die Beschäftigungsverläufe an der aktuellen Einrichtung. Die Befragung der Beschäftigten liefert ergänzende Kontextinformationen sowohl in Bezug auf die bisherigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsverläufe als auch in Hinblick auf die angestrebte Beschäftigung.

6.1 Befristungsrahmen

Wesentliches Ergebnis

- Obgleich der Befristungsrahmen großen Einfluss auf die Beschäftigungsperspektiven hat, weiß ein Teil der Beschäftigten (18,7 %) nicht, ob dieser schon ausgeschöpft ist, bei Vertragsende ausgeschöpft sein wird oder ob keines von beidem gilt.

Um die aktuelle vertragliche Situation der Befragten im Beschäftigungsverlauf einordnen zu können, wurden sie gefragt, inwieweit ihr Befristungsrahmen bei Vertragsabschluss bereits ausgeschöpft war, ob er dies zum Vertragsende sein wird oder ob dies auch dann noch nicht der Fall sein wird. Das Wissen über den Befristungsrahmen ist von der bereits absolvierten Dauer im Wissenschaftssystem abhängig. Unter den Promovierenden, die sich noch im ersten Jahr befanden, konnten 26,4 Prozent die Frage, wann ihr Befristungsrahmen auslief oder auslaufen würde, nicht beantworten. Im zweiten Jahr sinkt dieser Wert auf 19 Prozent und dann bis zum sechsten Jahr kontinuierlich auf nur noch 7 Prozent. Nicht zu wissen, ob der Befristungsrahmen bei Vertragsende ausgeschöpft sein wird, kann vielerlei Gründe haben.[113]

18,2 Prozent gaben an, der Befristungsrahmen werde nach Ablauf der aktuellen Vertragslaufzeit voraussichtlich ausgeschöpft sein. Gut die Hälfte (53,8 %) ging davon aus, dass dies dann noch nicht der Fall sein wird. Hierbei ist wie oben beschrieben zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der Befragten dies nach eigenen Angaben nicht weiß (18,7 %) und dass ein weiterer kleinerer Teil der Antworten hierzu unplausibel ist.[114]

In 8,7 Prozent der Fälle wurde angegeben, der Befristungsrahmen sei bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des aktuellen Arbeitsvertrages ausgeschöpft gewesen. In diesen Fällen handelte es sich überwiegend um Drittmittelbefristungen (42,9 %) oder unbefristete Verträge

---

113 Anhand der Daten kann nicht entschieden werden, in welchem Umfang die Unsicherheit auf die fehlende Beschäftigung mit der Frage zurückgeht. Sie kann z. B. auch darin bestehen, dass unsicher ist, inwieweit sich der Befristungsrahmen noch individuell, z. B. durch die Geburt und Betreuung von Kindern, erweitert. Auch wenn unklar ist, ob eine Promotion innerhalb der restlichen Vertragslaufzeit gelingt und sich der persönliche Befristungsrahmen damit wieder um sechs Jahre erhöht, kann dies Befragte dazu veranlasst haben anzugeben, dass sie nicht wüssten, ob bei Vertragsende der Befristungsrahmen ausgeschöpft sei, in dem Sinn, dass sie nicht wissen, ob sie beim Auslaufen weiterhin nach §2 (1) WissZeitVG befristet werden dürfen.

114 Unplausibel ist, dass von jenen, die nach eigenen Angaben nach § 2 (1) WissZeitVG befristet sind, 2,4 % angeben, ihr Befristungsrahmen wäre bereits bei Abschluss des aktuellen Vertrages ausgeschöpft gewesen. Ist der Befristungsrahmen ausgeschöpft, kann nicht nach § 2 (1) WissZeitVG befristet werden.

(27,1 %) sowie Befristungen nach TzBfG (10,8 %). Zur Verteilung der rechtlichen Grundlagen der Verträge insgesamt vgl. die Vertragsdatenanalyse im Kapitel 5.[115]

6.2 Arbeiten am Qualifizierungsvorhaben vor dem aktuellen Arbeitsvertrag

Wesentliche Ergebnisse

- 50,7 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG Beschäftigten haben aktuell den ersten Arbeitsvertrag, mit dem sie ihr aktuelles Qualifizierungsziel verfolgten.
- Bei entsprechenden vorangehenden Verträgen starteten die Arbeiten an den Qualifizierungszielen im Median gut drei Jahre (40 Monate) vor dem aktuellen Vertrag.
- Bei 28,1 Prozent aller Befragten bestand jedoch keine durchgehende Beschäftigung. 71,6 Prozent der Befragten mit einer Unterbrechung haben währenddessen an ihrem Qualifizierungsvorhaben weitergearbeitet.
- 22,0 Prozent der Beschäftigten mit einem Qualifizierungsziel haben bereits vor ihrem ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen sie diese Qualifizierung anstreben, an diesem gearbeitet. Ein Drittel dieser Fälle (33,5 %) geht auf Stipendien zurück.

Unter allen Befragten mit einer Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG gaben 50,7 Prozent [116] an, bei ihrem aktuellen Arbeitsvertrag handele es sich um den ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen sie ihr aktuelles oder langfristiges Qualifizierungsziel verfolgen. Die andere Hälfte hatte entsprechend einen oder mehrere Vorverträge zu diesem Qualifizierungsziel.[117] Von jenen, die ihr Qualifizierungsziel bereits im Rahmen mehrerer Verträge verfolgen, handelte es sich in der deutlichen Mehrheit der Fälle um Verträge mit nur einer Einrichtung (64,2 % insgesamt, 77,7 % der Nichtpromovierten, 46,6 % der Promovierten). Knapp ein Viertel von ihnen (23,6 %) hatte dieses Qualifizierungsziel auch schon an einer anderen Einrichtung verfolgt, knapp elf Prozent an drei oder vier Einrichtungen, rund ein Prozent an fünf oder sechs Einrichtungen und einzelne Fälle auch an deutlich mehr.

Bei entsprechenden vorangehenden Verträgen starteten die Arbeiten an den Qualifizierungszielen im Median bereits gut drei Jahre (40 Monate) vor dem aktuellen Vertrag.[118] Dies muss bei der Untersuchung, inwieweit die Laufzeiten bei einer Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG

---

115 Zu den Rechtsgrundlagen der Verträge befragter Beschäftigter vgl. darüber hinaus Anhang A, 15.1, Tabelle 20.

116 56,7 % der Nichtpromovierten geben an, es handele sich um den ersten Arbeitsvertrag, in dessen Rahmen sie (meist) das Ziel der Promotion verfolgen. 39,6 % der Promovierten arbeiten mit dem ersten Arbeitsvertrag an ihrem aktuellen Qualifizierungsziel – wobei dort dann Verträge aus der Promotionsphase hinzukämen.

117 Diese Zählung berücksichtigt nicht Beschäftigungen zu anderen Qualifizierungszielen. So finden sich unter jenen, die ihr Qualifizierungsziel im aktuellen Arbeitsvertrag erstmalig verfolgen, z. B. auch 11,3 %, die eine Habilitation anstreben – unabhängig davon, wie viele Beschäftigungsverträge sie als Promovierende hatten – oder z. B. 12,9 %, deren Befristungsrahmen nach Ablauf des aktuellen Vertrags ausgeschöpft sein wird, obgleich deren Verträge überwiegend deutlich kürzer als sechs Jahre laufen.

118 Wenn es in diesem Sinn vorangehende Verträge zu dem aktuell verfolgten Qualifizierungsziel gab, lag der Beginn des ersten Arbeitsvertrags, in dem an diesem Qualifizierungsziel gearbeitet worden war, in 14,7% der Fälle bis zu 12 Monaten vor dem aktuellen Vertrag. In 13,1 % der Fälle 13-24 Monate vorher, 17,9 % 25-36 Monate, 13,9 % 37-48 Monate, 8,4 % 49-60 Monate, 7,9 % 61-72 Monate, 24,1 % mehr als 72 Monate – wobei im Extremfall bis zu 32 Jahre angegeben wurden.

der angestrebten Qualifizierung angemessen sind, berücksichtigt werden.[119] Kurze Laufzeiten können einer Qualifizierung angemessen sein, wenn es sich um Folgeverträge handelt.

Allerdings waren nicht alle Befragten seit Start ihres ersten Arbeitsvertrags, in dessen Rahmen sie am Qualifizierungsziel arbeiteten, auch durchgehend beschäftigt. Unter allen Befragten gaben 28,1 Prozent an, dass es seit Beginn ihrer Tätigkeit im Wissenschaftssystem Zeiten gab, in denen sie keinen Arbeitsvertrag zur Beschäftigung als wissenschaftliches Personal an einer Universität, HAW, AuF oder einem Universitätsklinikum hatten und in denen auch kein Dienstverhältnis als Beamtin oder Beamter bestand. Als Gründe für solche Unterbrechungen werden insbesondere fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft (66,8%) angegeben, teils auch Beschäftigungsangebote außerhalb der Wissenschaft (18,5 %). In 18,9 Prozent der Fälle mit einer solchen Unterbrechung handelte es sich um Phasen, die über Stipendien finanziert wurden.[120] Offene Ausführungen verweisen auf zahlreiche andere Gründe, z. B.

- dass die Promotion erst nach Ausschöpfen des Befristungsrahmens erreicht wurde und erst danach wieder eine nach dem WissZeitVG befristete Beschäftigung möglich war,
- dass die Promotion unabhängig vom WissZeitVG nicht in der Vertragslaufzeit abgeschlossen werden konnte und die Einrichtung dafür keine Vertragsverlängerung anbot (bzw. erst nach Abschluss der Qualifizierungsarbeit),
- Verwaltungsprobleme, um einen Folgevertrag nahtlos dem Erstvertrag anzuschließen,
- Zeiten zwischen zwei Drittmittelprojekten,
- selbstgewählte Auszeiten zwischen Verträgen (kürzere z. B. für Urlaube oder längere für ein Zweitstudium, Neuorientierung, psychisch-gesundheitliche Gründe) oder
- Erziehungszeiten.

Die Wahrscheinlichkeit einer Unterbrechung im Beschäftigungsverlauf steigt mit der Dauer, die der erste Arbeitsvertrag mit dem aktuellen Qualifizierungsziel zurückliegt und auch mit der Zahl der Einrichtungen, an denen jemand zuvor beschäftigt war.

71,6 Prozent der Befragten mit einer Unterbrechung der Beschäftigung haben währenddessen an ihrem Qualifizierungsvorhaben weitergearbeitet.[121]

Vorqualifizierungen für ein Qualifizierungsvorhaben ergeben sich nicht nur aus Beschäftigungsverhältnissen. Mehr als ein Fünftel (22,0 %) der Beschäftigten mit einem Qualifizierungsziel hat

---

119 Es zeigt sich ein sehr ähnliches Bild, wenn man nur die Fälle berücksichtigt, die aktuell ein Promotionsvorhaben verfolgen. Wenn es vorangehende Verträge zu dem aktuell verfolgten Qualifizierungsziel der Promotion gab, lag der Beginn des ersten Arbeitsvertrags, in dem an diesem Qualifizierungsziel gearbeitet worden war, in 18,8 % der Fälle bis zu 12 Monaten vor dem aktuellen Vertrag. In 15,9 % der Fälle 13-24 Monate vorher, 25,4 % 25-36 Monate, 16,2 % 37-48 Monate, 7,7 % 49-60 Monate, 6,8 % 61-72 Monate, 9,0 % mehr als 72 Monate – wobei im Extremfall bis zu 23 Jahre angegeben wurden.

120 Überwiegend erfolgte die Finanzierung dieser Unterbrechungszeiten jedoch durch Ersparnisse und private Zuwendungen (37,3 %) oder durch Sozialleistungen (28,7 %).

121 In welchem Umfang und wie kontinuierlich die Befragten während solcher Unterbrechungszeiten am Qualifizierungsvorhaben weitergearbeitet haben, wurde nicht erhoben.

bereits vor ihrem ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen sie ihre Qualifizierung anstreben, an ihrem Qualifizierungsvorhaben gearbeitet. Ein Drittel dieser Fälle (33,5 %) geht auf Stipendien zurück. Die anderen zwei Drittel haben die Arbeit am Qualifizierungsvorhaben in diesen Zeiten vor einer wissenschaftlichen Beschäftigung anders finanziert, z. B. durch Ersparnisse und private Zuwendungen (34,1 %) oder eine Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft (24,8 %). Sozialleistungen zur Finanzierung der vorhergehenden Arbeit am Qualifizierungsziel sind hingegen seltener (6,1 %).

Hinsichtlich der Frage, ob die Beschäftigten bereits am Qualifizierungsvorhaben gearbeitet hatten, bevor sie ihren ersten Arbeitsvertrag zu diesem Qualifizierungsziel erhielten, gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Weibliche Beschäftigte hatten jedoch häufiger Unterbrechungen im Beschäftigungsverlauf als männliche (31,2 % vs. 24,8 %). Wenn es eine Unterbrechung gab, arbeiteten beide Gruppen gleich häufig am Qualifizierungsvorhaben weiter.

Signifikant sind diesbezüglich auch Unterschiede nach Fachrichtungen. Insbesondere in Geisteswissenschaften sind Arbeiten am Qualifizierungsvorhaben vor einem ersten Arbeitsvertrag dazu häufiger (28,7 %), ebenso wie Unterbrechungen der Beschäftigung (39,7 %). In Ingenieurwissenschaften ist beides seltener (15,1 % bzw. 16,5 %) und die Naturwissenschaften entsprechen annähernd dem Durchschnitt (22,8 %) bzw. (27,8 %).[122]

6.3 Perspektiven der Beschäftigten auf ihre weitere Beschäftigung

Wesentliche Ergebnisse

- 74 Prozent der Promovierten streben mittelfristig eine Beschäftigung in der Wissenschaft an.
- Eine Beschäftigung in der Wissenschaft wird aus anderen Gründen als eine außerhalb der Wissenschaft angestrebt. Für die Wissenschaft sprechen eher die inhaltlich-persönliche Motivation oder Gestaltungsfreiheiten, weniger die Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Wer in der Wissenschaft bleiben will, schaut eher kritisch auf den Qualifizierungsprozess. Der Wunsch nach Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft lässt positiver darauf blicken.

Unter den befristet Beschäftigten mit Promotion liegt der Anteil jener, die auch mittelfristig eher eine Beschäftigung im Wissenschaftssystem anstreben, fast doppelt so hoch wie unter den Nichtpromovierten (74,0 % vs. 40,1 %) (Abb. 40).[123]

Insgesamt gab etwas mehr als die Hälfte der befristet Beschäftigten (52,6 %) an, in den nächsten zehn Jahren eher eine berufliche Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und/oder Lehre anzustreben, zzgl. 16,7 % für die das teilweise zutraf. Bei den Beschäftigten auf Dauer

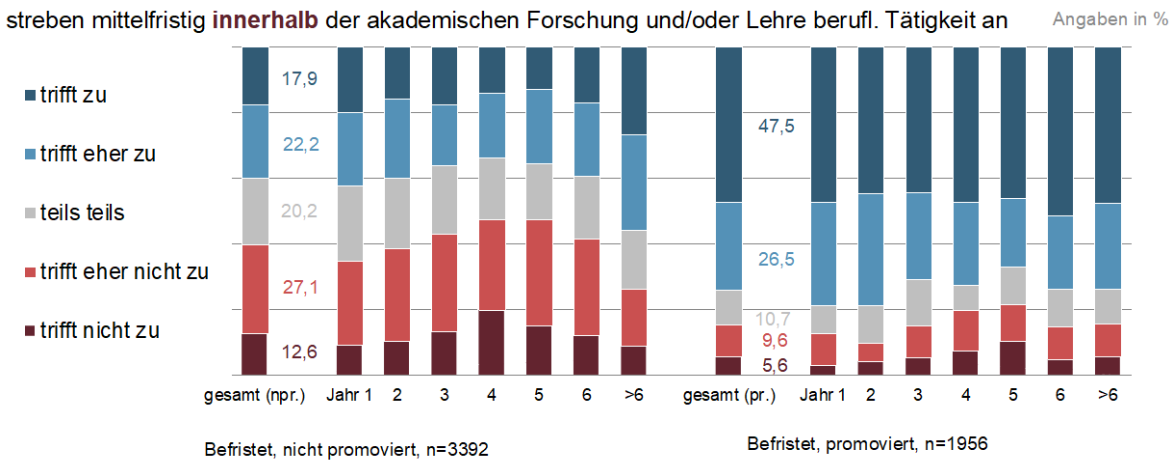
---

122 In der Medizin sind Arbeiten am Qualifizierungsvorhaben vor einem ersten Arbeitsvertrag dazu am häufigsten (30,7 %), dafür liegen Unterbrechungen im Beschäftigungsverlauf im Durchschnitt. In den Sozialwissenschaften liegt der Anteil der Arbeit vor dem Arbeitsvertrag im Durchschnitt, der Anteil der Unterbrechungen bei 25,7 % leicht unterdurchschnittlich. In den Lebenswissenschaften liegen beide Werte überdurchschnittlich (25,7 % bzw. 36,5 %).

123 Befristet Beschäftigte an den AuF und den Universitätskliniken gaben seltener an, mittelfristig eine Beschäftigung in der Wissenschaft anzustreben, als Beschäftigte an Universitäten und HAW. Diese einrichtungsspezifischen Unterschiede sind stärker ausgeprägt, wenn zwischen befristet beschäftigten Promovierten und Nichtpromovierten differenziert wird (siehe hierzu auch Anhang A, 15.3, Tabelle 24).

liegt dieser Anteil verständlicherweise deutlich höher, doch auch 15,8 Prozent von ihnen erklärten, dass dies eher nicht zutreffe.

Abbildung 40 Perspektiven auf weitere Beschäftigung in akademischer Forschung bzw. Lehre



Quelle: Befristet Beschäftigte

Der Wunsch in der Wissenschaft zu bleiben unterscheidet sich innerhalb der Nichtpromovierten deutlich danach, seit wie vielen Jahren sie im Rahmen einer Beschäftigung dieses Qualifizierungsziel verfolgen. Auffällig ist, dass unter den Nichtpromovierten das Interesse an einer Beschäftigung in der Wissenschaft in den ersten vier Jahren ab- und danach wieder zunimmt. Eine Hypothese hierfür wäre, dass die Erfahrungen mit dem Wissenschaftssystem in den ersten Jahren teils zu einer realistischeren Chancenbewertung, teils zu einer Enttäuschung führt. In späteren Jahren sind dann zunehmend jene, die gar nicht im Wissenschaftssystem bleiben wollten (ggf. auch mit schnelleren Promotionen) ausgeschieden.[124]

Signifikante Unterschiede nach Fächergruppen zeigen sich dahingehend, dass Nichtpromovierte in den Geistes- (Ø 3,5)[125] und Sozial- und Verhaltenswissenschaften (Ø 3,4) stärker eine Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben als in den Lebens- (Ø 2,9), Ingenieur- (Ø 2,9) oder Naturwissenschaften (Ø 2,8). Die Beschäftigungswünsche in der Medizin weichen hier nicht signifikant vom Durchschnitt ab. Unterschiede bestehen auch unter den Promovierten. Hier ist der Wunsch nach einer Beschäftigung in der Wissenschaft in den Geistes- (Ø 4,2) und Sozial- und Verhaltenswissenschaften (Ø 4,1) wieder am höchsten ausgeprägt. Allerdings liegt er hier bei den Medizinerinnen und Medizinern am niedrigsten (Ø 3,6).

124 D. h., in der wieder steigenden Tendenz unter den Befragten zeigt sich dann zunehmend ein Selektionseffekt, dass zunehmend nur jene weiter beschäftigt sind, die sich im Wissenschaftssystem halten wollen und mit höherer Wahrscheinlichkeit auch können.

125 Mittelwert der Skala 1=trifft nicht bis 5=trifft voll zu

Eine Beschäftigung in der Wissenschaft wird aus anderen Gründen als eine außerhalb der Wissenschaft angestrebt. Je eher die Befragten als Grund für ihre Wünsche angaben, die Tätigkeiten würden inhaltlich besser zu ihnen passen oder die angestrebte Beschäftigung böte größere Möglichkeiten, die Arbeit selbst zu planen und einzuteilen, umso eher wurde eine Beschäftigung in der Wissenschaft angestrebt.[126] Je stärker eine attraktive Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Freizeit oder Aufstiegschancen eine Rolle spielen, umso seltener wird eine Beschäftigung in der Wissenschaft angestrebt.[127]

Die Aspiration einer Beschäftigung in der Wissenschaft zeigt insgesamt keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Geschlechtsspezifisch unterscheiden sich aber die Gründe, welche die Befragten für die angestrebte Beschäftigung anführten. Männer führen signifikant häufiger als Frauen Vergütung, Arbeitsplatzsicherheit, Freizeit und Aufstiegschancen als Gründe an – Angaben zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterscheiden sich nicht signifikant.[128]

Einige Erfahrungen der Beschäftigten mit ihrem Qualifizierungsprozess stehen in signifikantem Zusammenhang zur angestrebten Beschäftigung. Diejenigen, die längerfristig in der Wissenschaft bleiben wollen, schauen eher kritisch auf den Qualifizierungsprozess. Und der Wunsch, außerhalb der Wissenschaft eine Beschäftigung zu finden, lässt positiver darauf blicken.[129] Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Qualität einer Qualifizierung zumindest aus Sicht der Beschäftigten nicht vollständig durch wissenschaftliche Kriterien determiniert ist, sondern auch durch den Verwendungszusammenhang. Dieses statistische Ergebnis kann durch ein qualitatives Interview mit einer Beschäftigten einer Fallstudie veranschaulicht werden. Eine promovierende Wirtschaftswissenschaftlerin brachte zum Ausdruck, dass ihr und den meisten ihrer Kollegen die Qualität der Promotion wenig wichtig sei, weil sich für deren Qualität außerhalb der Wissenschaft kaum jemand interessiere. Priorität habe es, schnell zu promovieren und dann als Promovierte schnell in der Wirtschaft mehr Geld zu verdienen.[130]

In kaum einem Zusammenhang steht das Streben nach einer mittelfristigen Beschäftigung in der Wissenschaft mit den Erfahrungen der Beschäftigten mit der Befristungspraxis der Einrichtung. Ob die Einrichtung bzw. Fachvorgesetzte sich bemühten, z. B. eine Beschäftigung mit einer für die angestrebte Qualifizierung angemessenen Laufzeit zu ermöglichen oder z. B. bestimmte Regelungen des WissZeitVG zu Gunsten der Beschäftigten auszulegen, zeigt keinen

---

126 Pearson-Korrelationen von 0,508 und 0,517.

127 Pearson-Korrelationen von -0,394, -0,499, -0,166, -0,286 und -0,473.

128 Vgl. Anhang A, 15.3, Tabelle 24 Zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Arten der Einrichtungen ließen sich keine signifikanten Unterschiede der angestrebten Beschäftigung (innerhalb bzw. außerhalb der Wissenschaft) finden.

129 Je eher sie angaben, eine Tätigkeit in der Wissenschaft anzustreben, umso eher stimmten sie den Aussagen zu, „die Befristung meiner aktuellen Beschäftigung beeinträchtigt die Arbeit an meinem Qualifizierungsvorhaben“ (Pearson-Korrelationen von 0,126) oder „die Befristung meiner aktuellen Beschäftigung wirkt sich negativ auf meine Forschung aus“ (0,140). Und umso niedriger war die Zustimmung zur Aussage „Ich habe innerhalb meiner vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit genug Raum, um an meinem aktuellen Qualifizierungsvorhaben zu arbeiten“ (-0,058). p=0,000.

130 Vgl. die Auswertung der Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung an einer Universität in Textbox 3

Einfluss. Signifikant ist allerdings der Zusammenhang zwischen dem Bestreben der Einrichtung oder der Fachvorgesetzten, eine Beschäftigung an der Einrichtung nach Ende des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen, mit dem Beschäftigungswunsch. Der Zusammenhang ist signifikant, aber nur schwach.[131] Dass der Zusammenhang so schwach ist, spricht dafür, dass Beschäftigte die Aspiration einer Tätigkeit in der Wissenschaft von den Erfahrungen mit der konkreten Einrichtung entkoppeln.

Die im Rahmen der Fallstudien geführten qualitativen Interviews veranschaulichten zumindest, wie unterschiedlich befristet Beschäftigte ihre Situation wahrnehmen. Teils erlebten sie die Befristungen individuell nicht als Problem, weil sie darauf vertrauten, unterstützt von Fachvorgesetzten irgendwelche Anschlussverträge zu erhalten. Teils führte jedoch auch die Aufeinanderfolge befristeter Verträge und die Erfahrung, dass Anschlüsse bislang immer unsicher gewesen waren, dazu, das Vertrauen in eine absehbar sichere Beschäftigung in der Wissenschaft zu verlieren.[132]

131 Pearson-Korrelationen von 0,041, p=0,000. Denkbar sind beide Richtungen des schwachen Zusammenhangs. Positive Offerten seitens der Einrichtung für eine dortige Beschäftigung könnten manche Personen motivieren, eher eine Beschäftigung in der Wissenschaft anzustreben. Und umgekehrt kann es sein, dass sich eine Einrichtung weniger darum „bemüht“, jemandem eine solche Beschäftigung anzubieten, wenn dieser oder diese im Vorfeld signalisierte, eher eine außerhalb der Wissenschaft anzustreben.

132 Vgl. die Auswertung der Fallstudie zur wissenschaftlichen Qualifizierung an einer Universität in Textbox 3

7 Ziele und Vertragslaufzeiten bei Qualifizierungsbefristungen

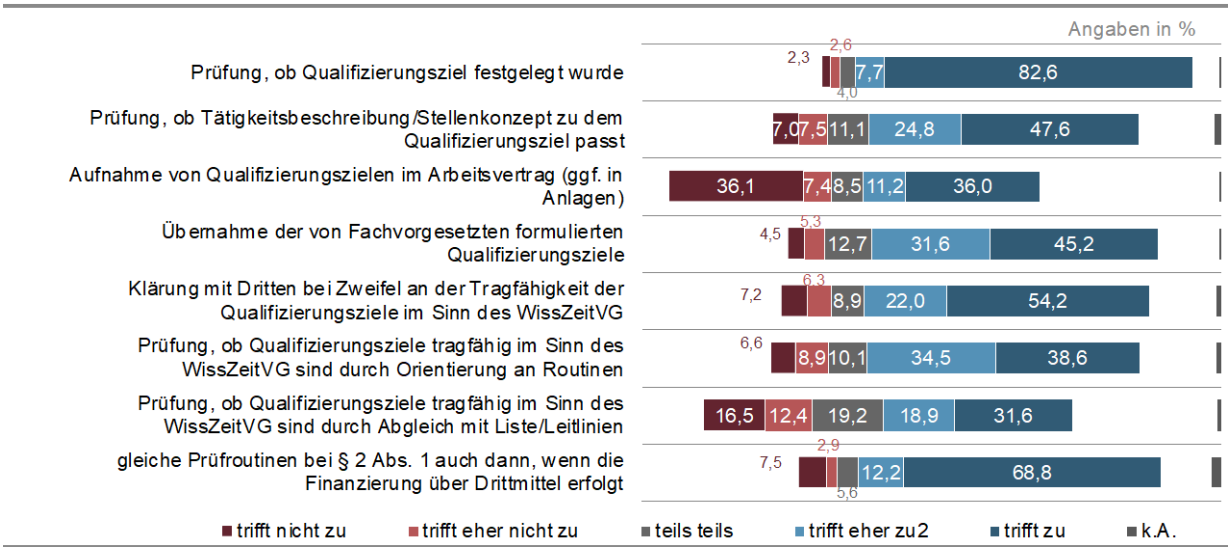
7.1 Qualifizierungsziele in der Qualifizierungsbefristung aus der Perspektive der Personalverwaltungen

Wesentliche Ergebnisse

- Bis auf wenige Ausnahmen prüfen Personalverwaltungen für Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG, ob ein Qualifizierungsziel festgelegt wurde (90,3 %).
- 50,5 Prozent der Personalverwaltungen gleichen Qualifizierungsziele mit einer Liste oder mit Leitlinien zu zulässigen Qualifizierungszielen ab.

Auch wenn eine schriftliche Dokumentation von Qualifizierungszielen für eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG rechtlich nicht erforderlich ist und sie auch nur bei rund der Hälfte der Einrichtungen in die Arbeitsverträge aufgenommen werden, prüfen fast alle Personalverwaltungen, ob ein Qualifizierungsziel festgelegt wurde (Abb. 41). Dies ist verständlich, da nur in Bezug auf das Qualifizierungsziel geprüft werden kann, ob die Vertragslaufzeit angemessen ist.[133]

Abbildung 41 Prüfung von Zielen, ob nach § 2 (1) WissZeitVG befristet werden kann



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Jeweils etwa drei Viertel der Personalverwaltungen übernehmen die im jeweiligen Einzelfall von Fachvorgesetzten formulierten Qualifizierungsziele, prüfen, ob die Tätigkeitsbeschreibung oder das Stellenkonzept zu dem angegebenen Ziel passt, orientieren sich bei der Prüfung der rechtlichen Tragfähigkeit der Qualifizierungsziele an eingespielten Routinen und Erfahrungswerten zu üblichen Qualifizierungszielen und führen bei Zweifeln eine Klärung mit Dritten (i. d. R. mit Fachvorgesetzten) herbei. Gut die Hälfte gab an, die Qualifizierungsziele durch einen Abgleich mit einer Liste oder mit Leitlinien zu zulässigen Qualifizierungszielen abzugleichen (vgl. Kapitel

133 Nur fünf Prozent der Personalverwaltungen gaben an, nicht zu prüfen, ob ein Qualifizierungsziel festgelegt wurde. Im Einzelfall werden die vom Fachvorgesetzten genannten Qualifizierungsziele übernommen oder es wird geprüft, ob die Tätigkeitsbeschreibung zum Qualifizierungsziel passt.

4.3).[134] Bzgl. der Prüfroutinen lassen sich nach Einrichtungsart keine größeren Unterschiede beobachten.[135]

Die Bewertung der Unbestimmtheit des Begriffs der angestrebten Qualifizierung durch die Einrichtungen streut hingegen breit. Zu annähernd gleichen Teilen bewerten sie diesen (eher) negativ (31,4 %), neutral (34,5 %) oder (eher) positiv (32,8 %). HAW bewerten sie signifikant negativer als Universitäten und AuF. Auffällig ist, dass trotz dieser heterogenen Bewertung die Mehrheit der Einrichtungen (58 %) einen Bedarf in der näheren gesetzlichen Bestimmung des Qualifizierungsbegriffs sieht.[136]

Knapp die Hälfte der Einrichtungen (46,5 %) gab an, eigene Lösungen für die Beurteilung entwickelt zu haben, ob es sich um ein wissenschaftliches Qualifizierungsziel handelt. Einrichtungen mit solchen Lösungen bewerten die Unbestimmtheit des Qualifizierungsbegriffs tendenziell positiver. Die offenen Angaben der Personalverwaltungen zu den Lösungen sind vielfältig. So führten einige bspw. an, dass sie sich hierzu mit anderen Einrichtungen abstimmen. In anderen Fällen wird eine enge Abstimmung mit den Fachvorgesetzten angestrebt bzw. bei Unklarheiten werden detaillierte Begründungen der betreffenden Fachvorgesetzten eingeholt. Auch die Auswertung der Kommentierung zum WissZeitVG und der vorhandenen Rechtsprechung wurde genannt. In einigen Fällen wird mit einem Katalog an Qualifizierungszielen gearbeitet, der als Grundlage für die Prüfung von im Einzelfall genannten Zielen dient.

7.2 Qualifizierungsziele aus der Perspektive der Beschäftigten

Wesentliche Ergebnisse

- Der Großteil (89,7 %) der vereinbarten Qualifizierungsziele entfällt auf die Promotion und die Habilitation. Für 87,9 Prozent der Nichtpromovierten ist die Promotion das aktuelle Ziel, für 56,9 Prozent der Promovierten ist es die Habilitation.
- 15,0 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten verfolgen aktuell kein Qualifizierungsziel. 5,7 % verfolgen weder aktuell noch langfristig eines, davon sind 69,8 Prozent bereits promoviert.
- Wer langfristig weitere Qualifizierungsziele hat, empfindet die aktuell verfolgten i. d. R. als sinnvollen Baustein, den langfristigen näher zu kommen (bes. für Promovierende, dort 78,4 %).

---

134 Keine wesentlich darüberhinausgehenden Prüfroutinen in Bezug auf § 2 (1) WissZeitVG lieferte die offene Abfrage hierzu. Vier Fünftel der Einrichtungen wenden diese Prüfroutinen in gleicher Weise an, wenn die Finanzierung der Qualifikationsstelle aus Drittmitteln erfolgt. Zur Frage, inwieweit es bei einer Drittmittelfinanzierung überhaupt zu Qualifizierungsbefristungen kommt, wenn diese möglich sind, vgl. Kapitel 8.1.

135 HAW gaben allerdings signifikant seltener als Universitäten und AuF an, dass die Prüfroutinen für eine Befristung nach § 2 (1) auch dann zur Anwendung kommen, wenn die Stellenfinanzierung über Drittmittel erfolgt. Bei der näheren Untersuchung der Universitäten mit medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken zeigt sich, dass hier das Qualifizierungsziel signifikant seltener in den Arbeitsvertrag (oder seine Anlagen) aufgenommen wird. Gut die Hälfte der medizinischen Einrichtungen gab an, dass dies nicht geschehe (im Gegensatz zu 37 % der nicht-medizinischen Einrichtungen). Die weiteren, in Abbildung 4 dargestellten Prüfroutinen unterscheiden sich nicht von denen der nicht-medizinischen Einrichtungen.

136 Deutlich mehr HAW (81,4 %) als Universitäten (50 %) und AuF (49,2 %) sehen diesbezüglich einen gesetzlichen Regelungsbedarf.

86,1 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten wurde mündlich oder schriftlich ein Qualifizierungsziel für die aktuelle Beschäftigung genannt. Obgleich das WissZeitVG keine Einschränkung der Qualifizierungsziele enthält, entfällt der Großteil der vereinbarten Ziele nach Angaben der Beschäftigten auf die beiden klassischen Ziele Promotion (67,4 %) und Habilitation (22,3 %) sowie für die Medizin die Fachärztin/den Facharzt. Für die Nichtpromovierten dominiert klar das Ziel einer Promotion. Für die Promovierten steht die Habilitation im Vordergrund, allerdings als weniger dominantes Ziel gegenüber den Nichtpromovierten – die Streuung ist breiter (vgl. Tabelle 13).

Nur jeweils wenige Prozent entfallen auf die weiteren standardisiert abgefragten Ziele Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes (2,0 %), Einwerben eines Forschungsprojektes (1,9 %), Qualifizierung in der Lehre (1,2 %) oder Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft (0,5 %). Weitere 3,7 Prozent offen genannte Ziele umfassen z. B.

- „Professur durch habilitationsäquivalente Leistungen“ oder „Berufbarkeit“,
- Vorbereitungen, wahlweise für die Promotion oder die Habilitation, teils nicht weiter bestimmt, teils konkretisiert, z. B. als Themenfindung oder thematische Einarbeitung,
- Erlernen bestimmter Methoden oder Entwicklung neuer Methoden, Erlernen fachbezogener Spezialfähigkeiten/Umgang mit Geräten,
- Projektmanagement, Projektleitung,
- Wissenschaftsmanagement,
- Ausbau und Leitung einer Abteilung, Personalführung, Entwicklung als Führungskraft,
- künstlerische Qualifikationen,
- spezifische medizinische Qualifikationen[137] oder
- nicht weiter spezifizierte „Wissenschaftliche Weiterbildung“ oder „Wissenschaftlicher Kompetenzerwerb“.

Die Angaben der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten, inwiefern sie im Rahmen ihrer aktuellen Beschäftigung ein Qualifizierungsziel verfolgen, haben eine weitgehend ähnliche Verteilung wie die vereinbarten Ziele. Fallbezogen decken sie sich jedoch nicht immer. In 75,9 Prozent der Fälle decken sich vereinbarte und aktuell verfolgte Ziele. Fälle, in denen aktuell andere Ziele als die vereinbarten verfolgt werden, sind selten (2,7 %). Dies umfasst z. B. Konstellationen, in denen eine Promotion vereinbart wurde, in der aktuellen Beschäftigung jedoch „nur“ die Qualifizierung in der Lehre, das Einwerben eines Forschungsprojekts oder die Publikation eines wiss. Aufsatzes angestrebt wird – ebenso wie Fälle, in denen die Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes vereinbart wurde, aber die Promotion angestrebt wird. Die Grenzen sind hier in beide Richtungen fließend. Hinzu kommen Fälle, in denen nichts vereinbart, faktisch aber etwas verfolgt wird (5,8 %), Fälle, in denen trotz einer Vereinbarung aktuell

[137] Dies sind z. B. Medizinphysikexperte, Neuropsychologin, Psychologische Psychotherapeutin oder training in medical engineering

faktisch kein Qualifizierungsziel angestrebt wird (6,9 %) und Fälle, in denen ein Qualifizierungsziel weder vereinbart noch im Rahmen der aktuellen Beschäftigung verfolgt wird (8,1 %).

Letztere verdienen Aufmerksamkeit: Nach § 2 (1) WissZeitVG Befristete, die in der aktuellen Beschäftigung kein Qualifizierungsziel verfolgen, geben zum größten Teil (61,1 %) an, langfristig ein Qualifizierungsziel zu haben. Dies sind annähernd zu gleichen Teilen eine Promotion, Habilitation oder andere Qualifizierung. Sie halten es jedoch meist (73,7 %) kaum für realistisch, innerhalb der aktuellen Vertragslaufzeit ihre langfristig angestrebte Qualifizierung zu erreichen.[138] Dabei stehen die Befragten überwiegend noch am Anfang ihres Qualifizierungsvorhabens oder haben noch zahlreiche Arbeitsschritte vor sich (51,8 %). Oder ihnen ist die Beurteilung kaum möglich, wie weit sie sind, weil der Weg zur Qualifizierung für sie wenig konkret und strukturiert erscheint (26,9 %). Unter den nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten beträgt der Anteil jener, die weder aktuell noch langfristig ein Qualifizierungsziel verfolgen, 5,7 Prozent, davon sind zwei Drittel (69,8 %) bereits promoviert.

Für den Vergleich der Qualifizierungsziele nach Gruppen werden die Angaben zu den vereinbarten oder aktuell verfolgten Qualifizierungszielen wie in Tabelle 13 zusammengefasst.

Tabelle 13 Verteilung von Qualifizierungszielen nach Gruppen

	ver-ein-bart	aktuell verfolgt	vereinbart oder aktuell verfolgt, falls kein Qualifizierungsziel vereinbart wurde									
			gesamt	männ-lich	weib-lich	Uni-versität	HAW	AuF	Uni-klini-kum	mehrere Einrich-tungen	nicht promo-viert	pro-mo-viert
Promotion	57,9	55,8	59,2	59,0	59,3	60,6	71,9	56,5	23,1	41,0	87,9	4,6
Habilitation	19,2	16,0	19,9	20,5	19,4	21,9	3,1	5,4	21,5	24,6	0,4	56,9
Fachärztin, Facharzt	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	0,6			21,5	3,3	0,8	1,7
Qualifizierung in der Lehre	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1	1,0	3,1		3,1	1,6	0,5	2,2
Einwerben Forschungsprojekt	1,6	2,5	2,2	2,3	2,1	1,8	6,3	5,4	3,1		0,6	5,2
Publikation wiss. Aufsatz	1,7	2,2	2,0	1,8	2,1	1,6	6,3	5,0	3,1	1,6	0,7	4,5
Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3		1,9			0,2	0,8
Anderes Qualifizierungsziel	3,2	6,0	6,0	6,1	5,9	5,3	3,1	11,2	12,3	8,2	3,6	10,7
keines	13,9	15,0	8,1	7,8	8,5	6,9	6,3	14,6	9,2	19,7	5,4	13,2
k. A.	0,1	0,2	0,1		0,1				3,1		0,1	0,2

Beschäftigte mit Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG, n=2770, Angaben in %

[138] Zu den Gründen der Beschäftigten, weshalb sie davon ausgehen, das Ziel nicht in der Laufzeit des Vertrags zu erreichen, siehe weiter unten. Die unten aufgeführten qualitativen Ausführungen unterscheiden sich nicht zwischen den beiden Gruppen, die aktuell ihre Qualifizierung verfolgen bzw. die das aktuell nicht tun.

Zwischen beiden Geschlechtern unterscheiden sich die Qualifizierungsziele der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten kaum, der Anteil angestrebter Habilitationen ist unter Männern gut einen Prozentpunkt höher als unter Frauen.[139] Im Vergleich der Einrichtungstypen werden Habilitationen an Universitäten und Universitätskliniken annähernd gleich häufig angestrebt, aber auch an AuF und HAW fallen noch 3 bis 5 Prozent der Qualifizierungsziele hierauf. An HAW ist der Anteil der Promotionen an den Qualifizierungszielen am häufigsten. Die Qualifikation eines Facharztes oder einer Fachärztin wird verständlicherweise primär an Universitätskliniken angestrebt. Auffällig ist darüber hinaus, dass der Anteil jener, die trotz einer Qualifizierungsbefristung kein Qualifizierungsziel verfolgen, an den AuF mehr als doppelt so hoch ist wie an Universitäten oder HAW. Auch ist das Spektrum der Qualifizierungsziele an HAW und Universitäten enger (bzw. weniger groß ist der Anteil der nicht standardisiert erfassten Ziele), während an den AuF ein breiteres Spektrum vereinbart oder verfolgt wird.

Die aktuellen Qualifizierungsziele stellen nicht immer die letzte Stufe in der angestrebten Qualifizierungslaufbahn dar. Z. B. will von jenen nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Promotion anstreben, rund jeder/jede Fünfte habilitieren. Und unter jenen, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Habilitation anstreben, will langfristig rund ein Drittel noch andere Ziele erreichen, z. B. sich in der Lehre, zum wissenschaftlichen Publizieren oder zum Einwerben von Forschungsprojekten qualifizieren (Tab. 14).

Tabelle 14 Beziehung aktueller und langfristiger Qualifizierungszielen

von jenen, die in aktueller Beschäftigung das Qualifizierungsziel … verfolgen,	N	**verfolgen langfristig (oder aktuell) auch das Qualifizierungsziel …**								
		kein weiteres	Promotion	Habilitation	Facharzt/-ärztin	Qualif. In der Lehre	Einwerben Projekt	Publikation	Vorb. Ausser-Wiss.	Anderes
Promotion	1546	62,5	100,0	20,8	0,7	14,0	15,3	23,3	0,0	2,1
Habilitation	444	64,6	0,7	100,0	1,1	14,0	30,0	23,2	0,0	2,9
Facharzt/-ärztin	30	13,3	30,0	63,3	100,0	23,3	26,7	43,3	0,0	3,3
Qualifizierung in Lehre	25	24,0	32,0	32,0	0,0	100,0	20,0	24,0	4,0	4,0
Einwerben eines Forschungsprojekts	68	14,7	17,6	45,6	0,0	20,6	100,0	38,2	0,0	16,2
Publ. Wiss. Aufsatz	60	23,3	23,3	30,0	0,0	21,7	38,3	100,0	0,0	1,7
Vorbereitungen auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft	10	60,0	0,0	10,0	0,0	10,0	10,0	20,0	100,0	10,0
Anderes Ziel	88	43,2	23,9	22,7	0,0	15,9	21,6	20,5	0,0	100,0

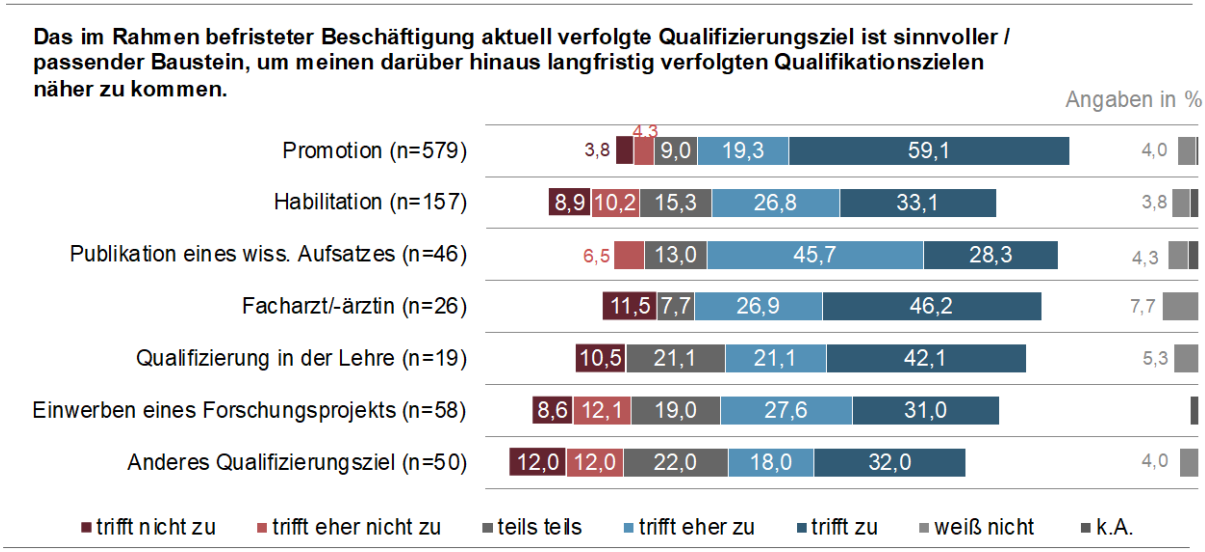
Beschäftigte mit Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG, Angaben in %

Für die meisten (jeweils knapp zwei Drittel der Fälle), die aktuell eine Promotion oder Habilitation anstreben, ist dies jedoch auch das letztangestrebte Qualifizierungsziel. Für die Qualifizierungsziele „Qualifizierung in der Lehre“, „Einwerben eines Forschungsprojekts“ oder „Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes“ gilt dies in weniger als jedem vierten Fall. Diese Ziele stellen offensichtlich eher einen Zwischenschritt in Hinblick auf die langfristigen Ziele dar.

139 Auf Analysen zum Geschlecht „divers“ wird aufgrund der geringen Fallzahl n=7 verzichtet.

Von jenen nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten, die über ihr aktuelles hinaus noch langfristig weitere Qualifizierungsziele haben, gaben mehr als zwei Drittel (68,1 %) an, das im Rahmen der befristeten Beschäftigung aktuell verfolgte Qualifizierungsziel sei (eher) ein sinnvoller/passender Baustein, um ihre langfristig verfolgten Qualifikationszielen näher zu kommen. 13,3 Prozent sehen dies eher nicht so. Die restlichen Befragten sahen sich nicht in der Lage, dies zu beurteilen, oder stimmten dem teilweise zu. Diese Einschätzung differiert deutlich nach Art des aktuell verfolgten Qualifizierungsziels (Abb. 42). Die Promotion wird am stärksten als ein passender Baustein empfunden, für das Einwerben von Forschungsprojekten oder die heterogenen „anderen Qualifizierungsziele“ gilt dies am wenigsten stark.[140]

Abbildung 42 Aktuelles Ziel als sinnvoller Baustein



Quelle: Beschäftigte mit Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG, mit weiteren Zielen

Die Einschätzung, ob die aktuell verfolgten Qualifizierungsziele ein passender Baustein für die langfristigen Ziele sind, steht in keinem signifikanten Zusammenhang zu den Fächergruppen, dem Geschlecht oder der Art der Einrichtung.

7.3 Angemessenheit der Laufzeiten

Wesentliche Ergebnisse

- Personalverwaltungen prüfen die Angemessenheit der Laufzeit meist über Routinen (72,7 %), seltener über Listen von Qualifizierungen (42,8 %). 54,0 % können die Angemessenheit fachlich nicht bewerten, was bei 45,0 Prozent zu Unsicherheit über die rechtliche Wirksamkeit führt.
- 64,7 Prozent der Personalverwaltungen geben an, dass die Novelle des WissZeitVG den Abschluss von Verträgen mit kürzeren Laufzeiten erschwert, die z. B. zur Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder für den Abschluss einer bislang verfolgten Qualifizierung dienen.

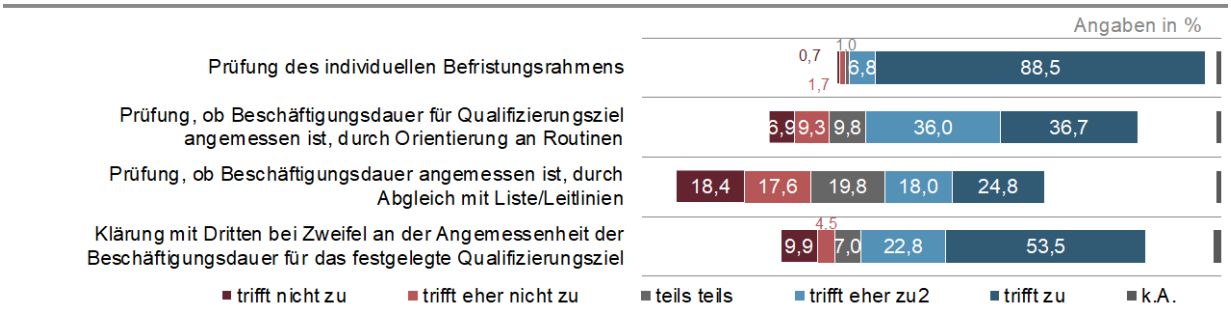
140 Aus den erhobenen Kombinationen verschiedener Qualifizierungsziele können die kritischen Einschätzungen nur bedingt erklärt werden. Beispielsweise sind unter den wenigen Fällen, die ihre Promotion nicht als passenden Baustein ansehen, relativ viele, die langfristig habilitieren wollen (42,6 %). Hier kann angenommen werden, dass es eher die konkrete thematische oder methodische Ausrichtung der aktuellen Promotion ist, die auf dem Weg zur angestrebten Habilitation als nicht hilfreich eingeschätzt wird.

- Unter jenen, welche ihre aktuelle Beschäftigung ohne Vorarbeiten am Qualifizierungsziel aufnahmen, sind kurze Verträge deutlich seltener. Unter Promovierenden beträgt der Anteil von Vertragslaufzeiten bis zu einem Jahr bei Ausschluss der Vorqualifizierten 3,7 Prozent statt 15,8 Prozent.
- 39,5 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten halten es für realistisch, innerhalb der Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags das vereinbarte bzw. verfolgte Qualifizierungsziel zu erreichen.
- Die Einschätzung, das Qualifizierungsziel innerhalb der Laufzeit zu erreichen, hängt neben der aktuellen Laufzeit, dem verfolgten Ziel und den Vorarbeiten daran maßgeblich davon ab, wieviel Raum die Beschäftigung für die Arbeit am Qualifizierungsziel lässt.

Perspektive der Einrichtungen auf die Laufzeiten

Etwa drei Viertel (74,1 %) der Einrichtungen gaben an, die Angemessenheit von Vertragslaufzeiten in Orientierung an eingespielten Routinen und Erfahrungswerten zu prüfen. Etwa 43 Prozent prüfen die Angemessenheit durch einen Abgleich mit Listen oder Leitlinien zu Laufzeiten (vgl. Kapitel 4.3). Universitäten und AuF gaben dies signifikant häufiger als HAW an. Drei Viertel der Einrichtungen führen bei Zweifeln bezüglich der Angemessenheit eine Klärung mit Dritten (i. d. R. mit Fachvorgesetzten) herbei (Abb. 43).[141]

Abbildung 43 Prüfung von Laufzeiten zu Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG

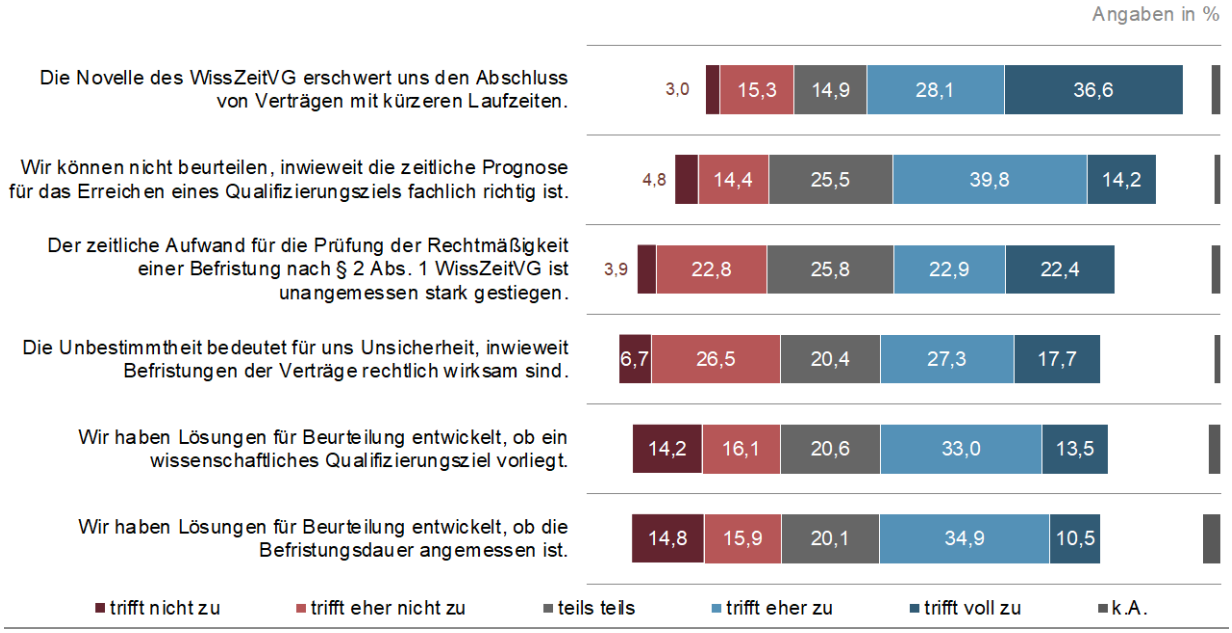


Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Die Bewertungen der Unbestimmtheit, unter welchen Bedingungen Vertragslaufzeiten als angemessen gelten, streuen so stark wie die Bewertungen des unbestimmten Qualifizierungsbegriffs (vgl. Kapitel 7.1). HAW bewerten die Unbestimmtheit signifikant negativer als die Universitäten und AuF.

141 Keine systematischen Unterschiede zeigen sich für die medizinischen Einrichtungen.

Abbildung 44 Bewertung zu unbestimmten Begriffen Qualifizierung und angemessene Laufzeit



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Die meisten Personalverwaltungen (64,7 %) führen als Grund für ihre Bewertung an, dass der Abschluss von Verträgen mit kürzeren Laufzeiten, die z. B. zur Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder für den Abschluss einer bislang verfolgten Qualifizierung dienen, mit der Novelle des WissZeitVG erschwert wurde (Abb. 44). Etwas mehr als jede zweite Personalverwaltung gab an, nicht beurteilen zu können, inwieweit die zeitliche Prognose für das Erreichen eines Qualifizierungsziels fachlich richtig ist. Aus Sicht knapp jeder zweiten Einrichtung ist der Zeitaufwand für eine Befristung nach § 2 (1) unangemessen stark gestiegen. Zudem führt die Unbestimmtheit für 45,0 Prozent der Einrichtungen zu Unsicherheit, inwieweit Befristungen solcher Verträge rechtlich wirksam sind.[142] Personalverwaltungen der HAW führten dabei Rechtsunsicherheit, Schwierigkeiten die angemessene Dauer zu beurteilen und gestiegenen Aufwand signifikant häufiger als Herausforderungen an als Personalverwaltungen der Universitäten und AuF.[143]

Personalverwaltungen in Einrichtungen, die Lösungen zur sachlichen Beurteilung der Angemessenheit von Laufzeiten entwickelt hatten, bewerten die Unbestimmtheit des Kriteriums positiver. Von den Personalverwaltungen wurden hierfür verschiedene Lösungen genannt, z. B.:

142 In den wenigen offenen Angaben zu den Gründen für die Bewertung gab es auch positive Rückmeldungen. So eröffnet die Unbestimmtheit der Begriffe Qualifizierungsziel und angemessene Dauer einen größeren Spielraum bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen. Diese Flexibilität wird als notwendig angesehen, um der Unterschiedlichkeit der wissenschaftlichen Einrichtungen und Fachdisziplinen gerecht zu werden. Eine Einrichtung führte zudem an, dass durch die Offenheit des Qualifizierungsbegriffs öfter die sozialverträglichere Beschäftigung nach § 2 (1) angewendet werden könne, da es keine Beschränkung auf Promotion und Habilitation gibt.

143 Vgl. Anhang A, 15.4, Tabelle 26. Die medizinischen Einrichtungen bewerten die Unbestimmtheit dieser Rechtsbegriffe nicht signifikant anders. Auch bei den weiteren in Abbildung 44 aufgeführten Bewertungen zum § 2 (1) WissZeitVG weichen die medizinischen Einrichtungen nicht signifikant ab.

- Ermittlung von Durchschnittslaufzeiten für bestimmte Qualifizierungsziele (z. B. die Promotion) als Richtwerte für die Beurteilung der Angemessenheit von Laufzeiten,
- Verpflichtung zu einer Vereinbarung oder Einigung zwischen Fachvorgesetzten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden über die angemessene Befristungsdauer,
- Abstimmung mit anderen Einrichtungen, Orientierung an Leitlinien,
- hochschulübergreifende Leitlinien/Grundsätze der Beschäftigung wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, welche auch Regelungen zur Befristungsdauer enthalten,
- konkrete Laufzeiten für die Qualifizierungsziele Promotion oder Habilitation (z. B. dass der erste Vertrag drei Jahre und der zweite z. B. zwei oder drei Jahre umfasst).

Ungeachtet der heterogenen Bewertung des Kriteriums der Angemessenheit sehen fast zwei Drittel der Personalverwaltungen – HAW dabei häufiger als Universitäten oder AuF – den Bedarf einer näheren gesetzlichen Bestimmung der Bedingungen, unter denen eine Befristungsdauer angemessen ist.

Wenngleich die Personalverwaltungen Verfahren anwenden, die Angemessenheit der Laufzeit bzgl. der Qualifizierungsziele zu prüfen, heißt dies nicht in jedem Fall, dass die Vertragslaufzeiten dem Qualifizierungsvorhaben angepasst werden. Qualitative Interviews mit Fachvorgesetzten im Rahmen der Fallstudien zeigten Beispiele, wo die finanziellen Rahmenbedingungen nur Vertragslaufzeiten zuließen, die für das Qualifizierungsziel einer Promotion nicht ausreichend waren. Obwohl Beschäftigte und Fachvorgesetzte sich darüber einig waren, dass das faktische Qualifizierungsziel nur die Promotion sein sollte, wurden andere, kürzer zu realisierende Qualifizierungsziele vereinbart, um pro Forma den Vorgaben des § 2 (1) WissZeitVG Genüge zu tun. Deutlich war in der Fallstudie, dass dies auch innerhalb einer Hochschule sehr unterschiedlich praktiziert wurde, je nachdem wie finanzstark die Institute waren (vgl. Textbox 3).

Perspektive Beschäftigter auf die Angemessenheit der berichteten Laufzeiten

Anders als die in Kapitel 5 dokumentierte Vertragsdatenanalyse erlaubt die Befragung der Beschäftigten, Angaben zur Dauer der Verträge zu den jeweiligen Qualifizierungszielen in Beziehung zu setzen. Hierbei ist jedoch auf eine Abweichung der Befragungsergebnisse von der Vertragsdatenanalyse hinzuweisen. Die Beschäftigten geben im Schnitt rund 1,5-mal längere Laufzeiten ihrer aktuellen Verträge an, als es den Laufzeiten nach der Vertragsdatenanalyse entsprechen würde (vgl. Textbox 11). Ein Großteil der Beschäftigten hatte die Verträge nicht zur Hand, aus diesem Grund sind die Ergebnisse der Vertragsdatenanalyse als valider einzuschätzen. Ein Grund für die systematische Abweichung könnte sein, dass ein Teil der Befragten die Angaben nicht nur auf den aktuellen Vertrag, sondern im Fall eines Anschlussvertrages auf das gesamte Beschäftigungsverhältnis an der Einrichtung bezogen hat.[144] Diese Vermutung

[144] Die Beschäftigten wurden gebeten, Änderungsverträge zur Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit zusammen mit dem primären Arbeitsvertrag wie einen Vertrag zu behandeln. Dies wurde so auch bei der Vertragsdatenanalyse gehandhabt. Es ist nicht auszuschließen, dass ein Teil der Beschäftigten hier - anders als intendiert - nicht zwischen „Aufstockung“ (nicht zählen) und „Anschlussvertrag“ (zählen) unterschied.

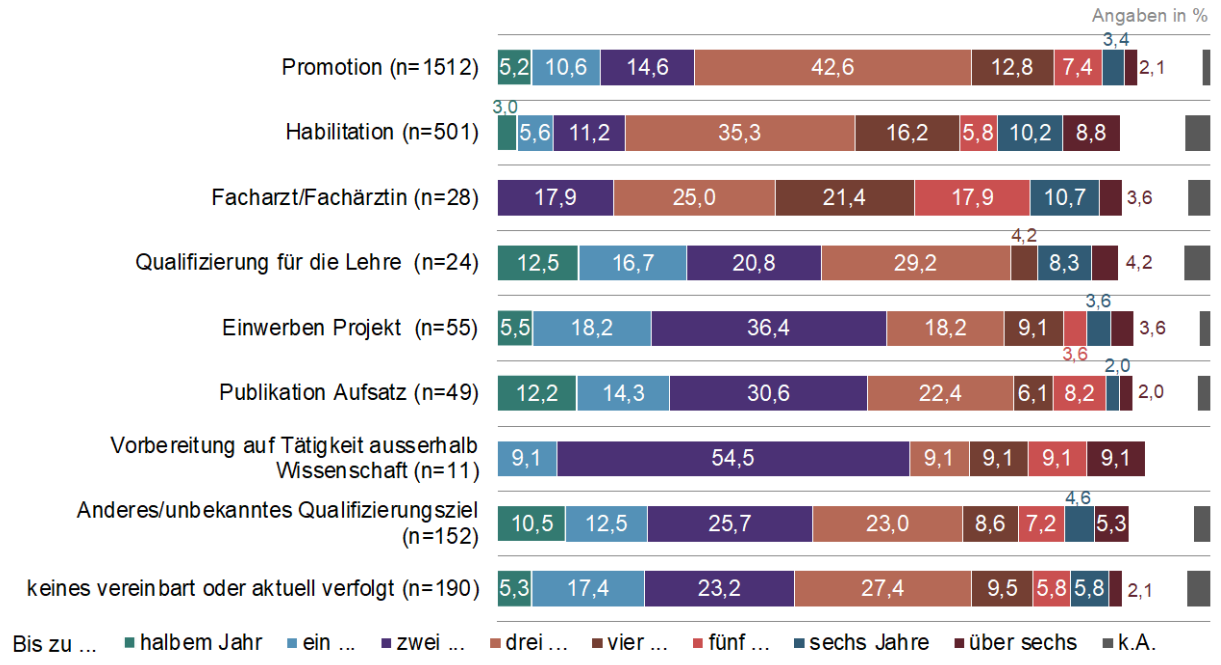
wird dadurch bestärkt, dass die Beschäftigten auch weniger Vorverträge an der Einrichtung nennen, als es nach der Vertragsdatenanalyse sein müsste. Damit der Unterschied zu Ergebnissen der Vertragsdatenanalyse erkennbar bleibt, werden die Angaben Beschäftigter zu den Laufzeiten durchgängig als „berichtete“ Laufzeit bezeichnet.

Textbox 11 Hinweis zu Abweichungen der Vertragslaufzeiten nach Ergebnissen der Vertragsdatenanalyse und Angaben der Beschäftigten

In Kapitel 5 sind die Vertragslaufzeiten oftmals differenziert nach Jahren oder Art der Einrichtung differenziert. In den nachfolgenden Beschreibungen zu Beschäftigtenbefragung stehen andere Differenzierungen im Vordergrund, speziell die Differenzierung nach Qualifizierungszielen. Um den Vergleich zu erleichtern, erfolgt hier eine spezifische Gegenüberstellung:
Über alle Rechtsformen der Befristung hinweg liegt in der Beschäftigtenbefragung die berichtete Vertragslaufzeit bei Beschäftigten an Universitäten im Mittel bei 33,7 Monaten (bei nur den nach § 2 (1) Befristeten bei 35,4 Monaten). Die Laufzeiten der Vertragsdatenanalyse für die Universitäten variieren je nach Jahr leicht, die mittleren Laufzeiten liegen hier jedoch ungefähr bei 20 Monate. Das heißt, die Angaben der Beschäftigten sind im Schnitt rund 50 Prozent länger als die der Vertragsdatenanalyse.

Für nach § 2 (1) WissZeitVG Befristete, die in Rahmen des aktuellen Vertrags eine Promotion anstreben, ebenso wie für jene mit einer Habilitation als Ziel sind Verträge mit einer berichteten Laufzeit von über zwei bis zu drei Jahren typisch (Median). Der Anteil längerer Verträge unter den Habilitierenden ist dennoch deutlich größer. Für die Ziele der Qualifizierung für die Lehre, das Einwerben eines Projektes, der Publikation eines Aufsatzes oder andere nicht standardisiert erfragte Ziele sind die berichteten Laufzeiten kürzer (Median bei bis zu zwei Jahren).

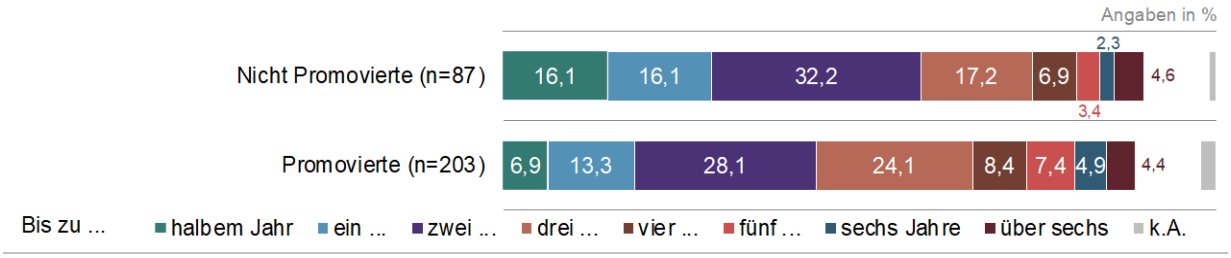
Abbildung 45 berichtete Laufzeiten aktueller Verträge nach Qualifizierungsziel



Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur § 2 (1) WissZeitVG

Wenn man dabei die Qualifizierungsziele außer denen der Promotion, Habilitation und Facharzt/-ärztin zusammen betrachtet, unterscheidet sich die berichtete Laufzeit überdies deutlich danach, ob die Beschäftigten schon promoviert sind oder nicht (Abb. 46).

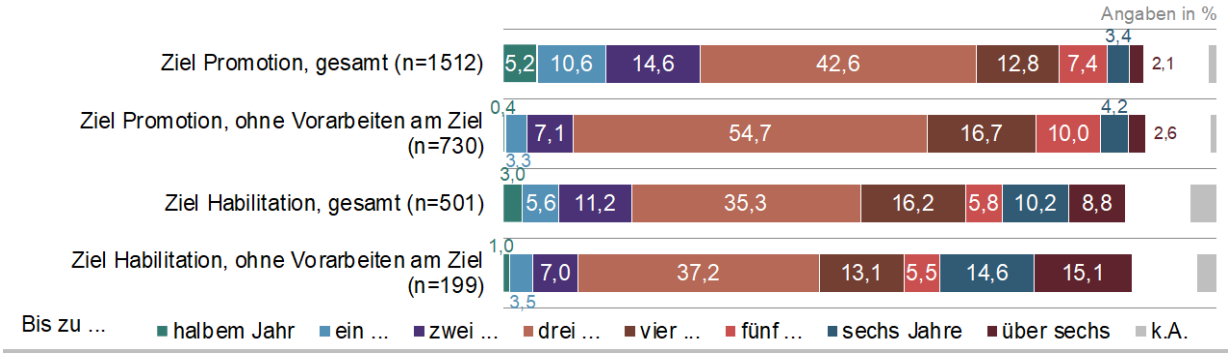
Abbildung 46 berichtete Laufzeiten spezieller Qualifizierungsziele im Vergleich Prä- und Postdocs



Quelle: Beschäftigte, nur § 2 (1) WissZeitVG, Qualifizierungsziele außer Promotion, Habilitation, Facharzt/-ärztin

Für die Bewertung der berichteten Laufzeiten ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Beschäftigten die Arbeit an dem Qualifizierungsziel nicht erst mit dem aktuellen Arbeitsvertrag begonnen hat – sei es, dass sie einen Folgevertrag haben oder dass sie ihre Arbeit am Qualifizierungsziel außerhalb eines nach § 2 (1) WissZeitVG befristeten Beschäftigungsverhältnisses begannen (vgl. Kapitel 6.2). Unter jenen, welche ihre aktuelle Beschäftigung ohne Vorarbeiten am Qualifizierungsziel aufnahmen, sind Verträge mit kurzer berichteter Laufzeit deutlich seltener. Wenn das Ziel die Promotion ist, beträgt der Anteil von Vertragslaufzeiten bis zu einem Jahr unter Ausschluss der Vorqualifizierten nur noch 3,7 Prozent statt 15,8 Prozent. Wenn das Ziel die Habilitation ist, beträgt der Anteil der berichteten Laufzeiten von bis zu einem Jahr unter Ausschluss der Vorqualifizierten nur noch 4,5 statt 8,6 Prozent (Abb. 47).

Abbildung 47 berichtete Laufzeiten je nach Vorarbeit am Qualifizierungsziel



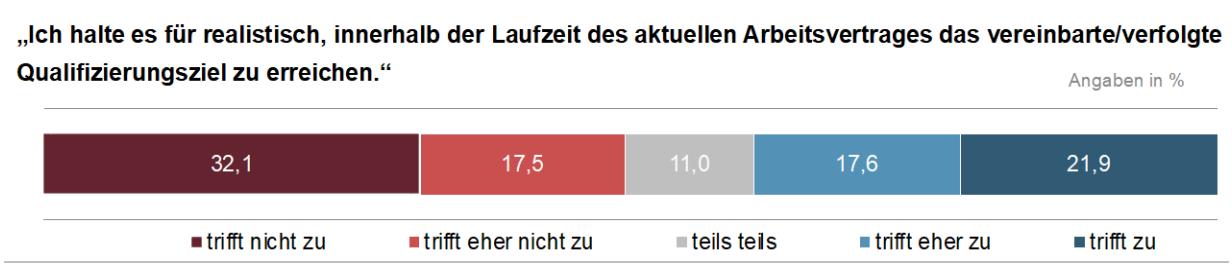
Quelle: Beschäftigte, nur § 2 (1) WissZeitVG

Die durchschnittlichen berichteten Vertragslaufzeiten unterscheiden sich zwischen den Fächergruppen wenig, wenn man sie nach Qualifizierungszielen differenziert. Über alle Fächergruppen hinweg liegt z. B. die durchschnittliche berichtete Vertragsdauer bei einem Promotionsziel zwischen 38,7 (Lebenswissenschaften) und 41,1 Monaten (Ingenieurswissenschaften). Bei einem Habilitationsziel ist die Spreizung etwas breiter und reicht von 44,8 (Naturwissenschaften) bis 53,5 Monaten (Sozialwissenschaften). Auch nach Art der Einrichtung sind die Unterschiede der berichteten Vertragslaufzeiten gering, differenziert man sie nach Qualifizierungszielen (vgl. Anhang A, 16.4, Tab. 22 und 23).

Die Untersuchungsfrage, ob die Vertragslaufzeit dem Qualifizierungsvorhaben angemessen ist, wurden in der Befragung der Beschäftigten aufgegriffen. Beschäftigte wurden hierzu gefragt,

inwieweit sie es für realistisch halten, innerhalb der Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrages das vereinbarte bzw. verfolgte Qualifizierungsziel zu erreichen. Die Einschätzung variiert je nach Qualifizierungsziel, Vorarbeiten daran und den Vertragslaufzeiten. Über alle nach § 2 (1) WissZeitVG Beschäftigten, die aktuell ein Qualifizierungsziel verfolgen, streut diese Bewertung deutlich (Abb. 48).

Abbildung 48 Einschätzung zur Angemessenheit der Vertragslaufzeit

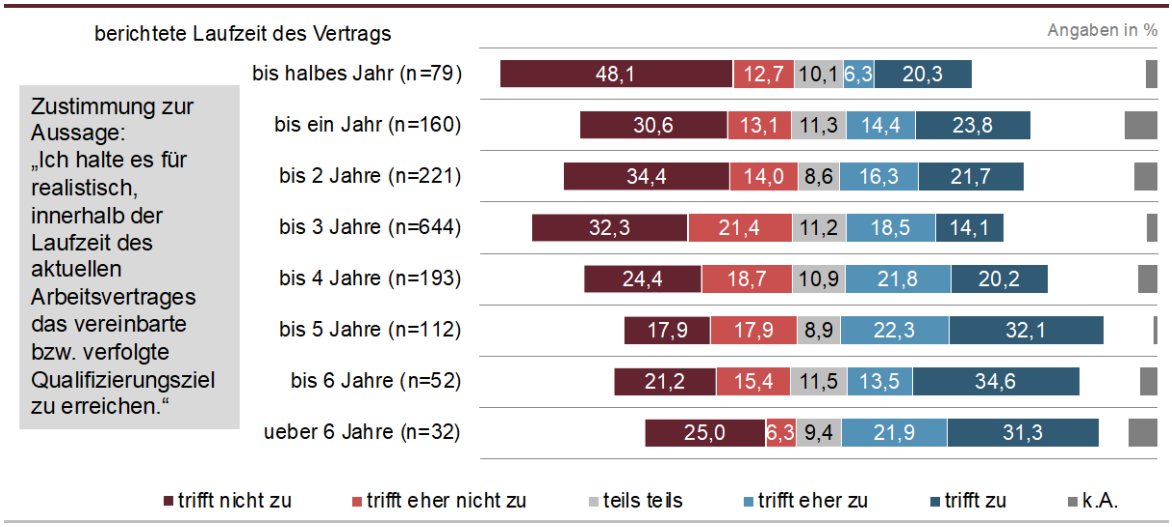


Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur § 2 (1) WissZeitVG mit aktuell verfolgtem Qualifizierungsziel, n= 2.143, Angabe gültiger %

Signifikant sind die Unterschiede dieser Einschätzung je verfolgtem Qualifizierungsziel. Die Einschätzung ist für die Ziele Facharzt/-ärztin (Ø 3,4), Qualifizierung für Lehre (Ø 3,6), Einwerben eines Projektes (Ø 3,9) oder Publikation eines Aufsatzes (Ø 4,0) eher positiv, für das Ziel einer Habilitation eher negativ (Ø 2,4), für das Ziel der Promotion ambivalent (Ø 2,8).[145]

Verständlicherweise steht die Einschätzung zur Angemessenheit der Laufzeit in Zusammenhang mit der Dauer des aktuellen Vertrags. Ein Teil der Befragten geht auch bei relativ kurzen Vertragslaufzeiten davon aus, innerhalb der Laufzeit das Qualifizierungsziel zu erreichen. Dies ist signifikant häufiger der Fall, wenn bereits vor Beginn des Vertrages am Qualifizierungsziel gearbeitet wurde (Abb. 49 und 50).

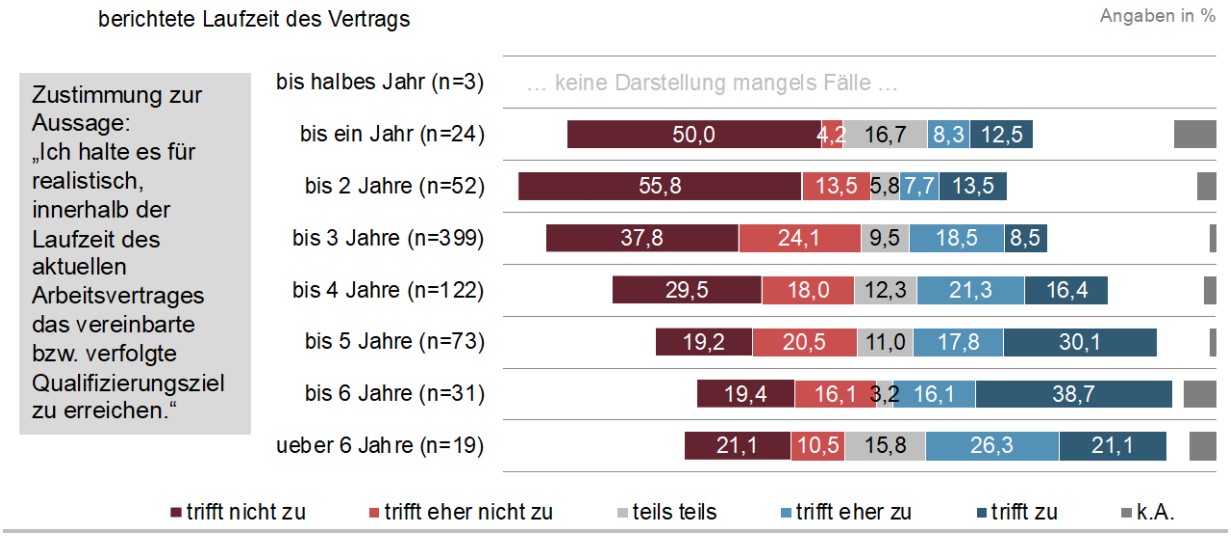
Abbildung 49 Einschätzung zur Angemessenheit differenziert nach Vertragslaufzeit (Promovierende gesamt)



Quelle: Beschäftigte, nur § 2 (1) WissZeitVG, mit Ziel Promotion

145 Mittelwerte beziehen sich auf die 5er-Skala 1=trifft nicht zu 5=trifft voll zu.

Abbildung 50 Einschätzung zur Angemessenheit differenziert nach Vertragslaufzeit (Promovierende ohne Vorarbeit am Qualifizierungsziel bei Beginn der Beschäftigung)



Quelle: Beschäftigte, nur § 2 (1) WissZeitVG, mit Ziel Promotion, ohne Vorarbeiten am Qualifizierungsziel

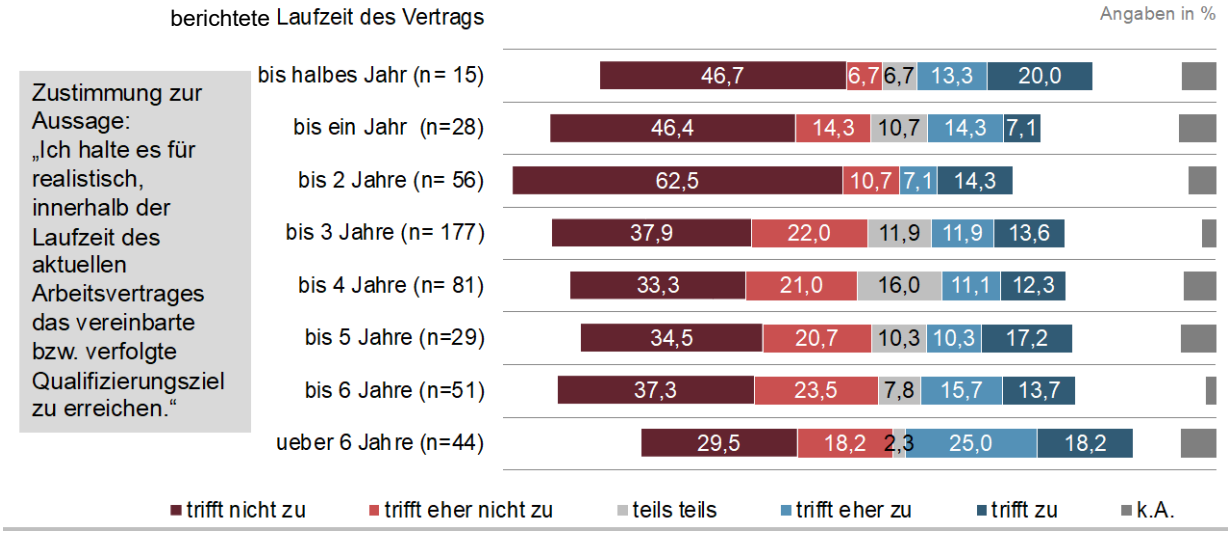
Doch die Länge der Laufzeit erklärt nicht vollständig, inwieweit die Befragten die Laufzeit für angemessen halten (auch dann nicht, wenn man zusätzlich nach den verschiedenen Qualifizierungszielen differenziert). Selbst unter jenen, die die Arbeit an einer Promotion erst mit Beginn eines halbjährigen Vertrags aufnahmen, gibt es einige Fälle, welche die Laufzeit als eher ausreichend betrachten. Dies sind wenige Fälle, die signifikant häufiger angeben, innerhalb ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit genug Raum zu haben, um an ihrem Qualifizierungsvorhaben zu arbeiten.[146] Ebenso gibt es auch unter jenen Promovierenden mit Verträgen von fünf, sechs oder mehr Jahren Dauer einen Sockel von rund 30 Prozent, welche eher nicht davon ausgehen, die Promotion in dieser Zeit abschließen zu können – selbst wenn sie vor Beginn des Vertrags schon daran gearbeitet hatten. Gemeinsam ist ihnen dann vor allem, dass sie relativ wenig Zeit pro Woche an ihrem Qualifizierungsvorhaben arbeiten (im Ø 11,9 Std./Woche)[147] und ihnen die Beschäftigung dazu nach eigenen Angaben auch wenig Raum lässt.

Der Zusammenhang zwischen der berichteten Vertragslaufzeit und der Einschätzung, innerhalb dieser Zeit das Ziel einer Habilitation zu erreichen, ist noch weniger stark (Abb. 51). Habilitierende sind insgesamt pessimistischer, ihr Qualifizierungsziel in der Laufzeit des Vertrags zu erreichen, als Promovierende.

146 Im Durchschnitt wenden diese Fälle 28,5 Stunden pro Woche für ihr Qualifizierungsvorhaben auf. Im Vergleich aller Beschäftigten mit einem Qualifizierungsziel verfügen diese Fälle über überdurchschnittlich viel Zeit für ihr Qualifizierungsvorhaben (siehe Tabelle 16 in Kapitel 8.1). Auf die Lehre entfallen bei ihnen laut eigenen Angaben im Mittel 7,8 Stunden. Diese Fälle lassen sich hingegen nicht einer bestimmten Fachgruppe zuordnen.

147 Die Angabe gilt für Promovierende, die das Erreichen des Qualifizierungsziels in der Laufzeit des Vertrags als nicht realistisch einschätzen, die überdies Vertragslaufzeiten von über fünf Jahren hatten und schon vor dem aktuellen Vertrag an dem Qualifizierungsziel arbeiteten.

Abbildung 51 Einschätzung zur Angemessenheit nach Vertragslaufzeit, Habilitierende



Quelle: Beschäftigte, nur § 2 (1) WissZeitVG, mit Ziel Habilitation

Übergreifend über die verschiedenen Qualifizierungsziele schätzen weibliche Beschäftigte die Erreichung des Qualifizierungsziels während der Laufzeit des Vertrags signifikant kritischer ein als männliche (w: Ø 2,7 vs. m: Ø 2,9). Keinen signifikanten Unterschied gibt es nach Art der Einrichtung oder im Vergleich Medizin/Nicht-Medizin.

Die Erreichung des Qualifizierungsziels innerhalb der Laufzeit erscheint den Befragten realistischer, je weniger Std./Woche sie für die Lehre oder für die Administration/Gremien arbeiteten und je mehr am Qualifizierungsvorhaben,[148] bzw. je mehr Raum sie innerhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit haben, um am Qualifizierungsvorhaben zu arbeiten.[149] Nicht signifikant ist hingegen der Zusammenhang zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit oder zur im Durchschnitt tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.[150]

Mehr als ein Drittel (37,2 %) der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten gab an, für sie sei schon zum Zeitpunkt des Abschlusses ihres aktuellen Vertrags klar gewesen, dass zum Erreichen des vereinbarten Qualifizierungsziels eine längere Vertragslaufzeit notwendig gewesen wäre. Unter den hierfür standardisiert abgefragten Gründen wurde vor allem forschungslogischen Gründen, wie z. B. zeitlichen Anforderungen bei der Durchführung notwendiger Messreihen, zugestimmt (85,5 % trifft voll oder eher zu) und, dass mit der Beschäftigung Aufgaben verbunden seien, die für die Arbeit an der Qualifizierung nicht genug Zeit ließen (66,6 %).[151] Familiäre Gründe, z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, sich der Qualifizierung nicht in dem erforderlichen Maße widmen zu können, waren deutlich seltener (18,6 %). Gesundheitliche Gründe

148 Spearman-Rho -0,115, -0,105 und 0,163, p=0,000

149 Spearman-Rho 0,253, p=0,000

150 Ebenso wenig besteht ein Zusammenhang zur Aussage, dass die familienpolitische oder inklusionspolitische Komponente gilt.

151 Einzelne offene Angaben führten aus, dass die Befristung das Problem verschärfe, wenn der „überwiegende Teil der Arbeitszeit für Bewerbungen oder Drittmittelanträge“ verwendet würde.

(2,7 %) oder Behinderungen (0,8 %) spielten hingegen nur in geringem Umfang eine Rolle. Rund 150 Angaben zu weiteren Gründen, warum die Vertragslaufzeiten nicht ausreichten, umreißen ein weites Feld. Hierzu zählen z. B.

- die COVID-19-Pandemie, die den wissenschaftlichen Zugang zum Untersuchungsgegenstand verhindert,
- defekte oder fehlende Geräte, die zur Bearbeitung des Vorhabens nötig waren,
- fehlende Unterstützung durch Fachvorgesetzte („Abwesenheit des Doktorvaters“) oder abweichende Vorstellungen der Vorgesetzten über Inhalt und Ausführung der Qualifikationsarbeit – aber auch Druck von Vorgesetzten sich gegen Ende stärker um weitere Publikationen statt um die Qualifizierungsarbeit i. e. S. zu kümmern,
- Teilzeitbeschäftigungen mit geringem Umfang, die dann aus finanziellen Gründen Nebentätigkeiten erforderten, welche vom Qualifizierungsvorhaben abhielten oder
- unklare Qualifizierungsziele bzw. wechselnde Ziele, die an mehrere kürzere Verträge angepasst wurden, statt direkt auf ein Promotionsziel zuzuführen (auch wenn letztlich dann die Promotion angestrebt wurde).

Einzelne Angaben verweisen jedoch auch darauf, dass nicht nur die Rahmenbedingungen der Beschäftigung und des Forschungsvorhabens für das Erreichen des Qualifizierungsziels innerhalb der Vertragslaufzeit entscheidend sind. Es können auch „individuelle Krisen“ oder individuelle Entscheidungen der Beschäftigten ausschlaggebend sein (Zitate hierfür lauten z. B.: „Ein junger Mensch soll wenigstens auch etwas leben dürfen“ oder „die Arbeit an anderen Projekten ist spannender als die Qualifizierung selbst“).

Darüber hinaus betonten mehrere der Befragten, dass sie sich nicht auf einen schnellen Abschluss des Qualifizierungsvorhabens fokussieren könnten, wenn sie nach der Qualifizierung im Wissenschaftssystem verbleiben wollten. Notwendig sei vielmehr, zeitaufwändig Forschungsnetzwerke zu knüpfen oder zu pflegen, sich an anderen Forschungsprojekten zu beteiligen oder sich in der Gremienarbeit zu positionieren.

Nur für weniger als ein Viertel (22,7 %) der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten gilt, dass die Befristung sie motiviert, ihr aktuelles Qualifizierungsvorhaben zügig umzusetzen. Der Zusammenhang hierzu zur Laufzeit der Verträge ist uneindeutig.[152] Hingegen geben 41,1 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten an, dass die Befristung ihrer Beschäftigung die Arbeit an ihrem Qualifizierungsvorhaben beeinträchtige. Diese Aussage gilt allgemein in dem Sinn, dass sie in keinem signifikanten Zusammenhang zur Laufzeit der Verträge steht.

[152] Der Zusammenhang zwischen dieser Angabe und der Laufzeit der Verträge ist über alle Qualifizierungsziele hinweg nicht signifikant. Gesondert für die Promovierenden betrachtet ist ein Anova-Vergleich signifikant p=0,039. Die geringste Motivationswirkung gibt es unter den sehr kurzen, maximal bis zu einem halben Jahr laufenden Verträgen (Ø 2,3) sowie unter den langen über 5 bis zu 6-jährigen (Ø 2,5). Relativ hohe Motivationswirkungen sind unter den Verträgen über 3 und bis zu 5 Jahren Dauer zu finden (Ø 2,8). Darüber hinaus sind die Gruppenunterschiede allerdings nicht kontinuierlich gerichtet.

Darüber hinaus wurde der Zusammenhang zwischen den Qualifizierungszielen und der Vertragslaufzeit nicht nur in die Richtung untersucht, ob die Laufzeit für ein gegebenes Ziel angemessen erscheint. Ebenfalls erfragt wurde der Zusammenhang in die andere Richtung, ob das Qualifizierungsziel so gewählt worden sei, dass es zur Vertragslaufzeit angemessen war. Dem stimmte nur knapp mehr als ein Drittel (35,7 %) der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten eher oder voll zu. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass ein großer Teil von ihnen die Laufzeit des Vertrags sowieso als dem Qualifizierungsziel nicht angemessen betrachtet.[153] Signifikant ist hier jedoch der Zusammenhang zu den Qualifizierungszielen. Der Aussage, dass das Ziel der Laufzeit angepasst wurde bzw. dass das aktuell verfolgte Qualifizierungsziel so gewählt wurde, dass es innerhalb der Vertragslaufzeit auch erreichbar ist, wird signifikant stärker zugestimmt, wenn es sich um die Ziele der Qualifizierung für die Lehre, das Einwerben eines Projektes, die Publikation eines Aufsatzes oder die Vorbereitung auf eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft handelte. Deutlich seltener ist die Zustimmung unter den Promovierenden und am geringsten unter den Habilitierenden.

Die beschriebenen Analysen spiegeln sich in der Aufmerksamkeit, welche die Beschäftigten der Frage der angemessenen Dauer des Vertrags nach § 2 (1) WissZeitVG beimessen. Wie in Textbox 2 (Kapitel 3) beschrieben, konnten sie am Ende des Fragebogens ihre Erfahrungen oder Einschätzungen zu Änderungsbedarfen des WissZeitVG in offenen Angaben ausführen. Von den rund 2700 Ausführungen ist nach der Kritik an Befristungen generell der am nächsthäufigsten thematisierte Punkt die angemessene Dauer der Verträge, die den konkreten Qualifizierungszielen in der Praxis nicht angemessen seien. Teils sind diese Urteile pauschal in dem Sinne, dass z. B. weder zwei noch drei Jahre für eine Promotion ausreichten. Teils werden diese Urteile auch durch Bezug auf die Rahmenbedingungen differenziert. Z. B. sei die Dauer nicht angemessen unter Berücksichtigung der umfangreichen nicht zur Qualifizierung beitragenden, aber von den Fachvorgesetzten erwarteten Tätigkeiten. Oder die Dauer sei z. B. nicht angemessen angesichts einer Teilzeitstelle. Mehrfach wird hierzu ausgeführt, dass die Laufzeiten nur pro forma angemessen seien, da die faktischen Qualifizierungsziele (wie die einer Promotion) künstlich in wissenschaftlich nicht anerkannte Qualifikationen gegliedert würden, nur um der vorgegebenen Vertragslaufzeit entsprechen zu können.

[153] Der Aussage wird unterdurchschnittlich zugestimmt, wenn die Vertragslaufzeit bei maximal bis zu 3 Jahren lag und überdurchschnittlich bei den längeren Verträgen.

8 Beschäftigung im Kontext von Drittmitteln

Die überwiegende Finanzierung einer Beschäftigung über Drittmittel ermöglicht eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG, erzwingt sie jedoch nicht. Aus diesem Grund werden nachfolgend die drei Fragen behandelt,

1. welche Rechtsgrundlagen gewählt werden, wenn sowohl Befristungen nach § 2 (2) als auch nach § 2 (1) WissZeitVG möglich sind,
2. wie sich die Bedingungen für die Qualifizierung je nach Rechtsgrundlage und Drittmittelkontext unterscheiden und
3. inwieweit sich Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen entsprechen.

8.1 Aufeinandertreffen von Qualifizierungsvorhaben und Drittmittelfinanzierung

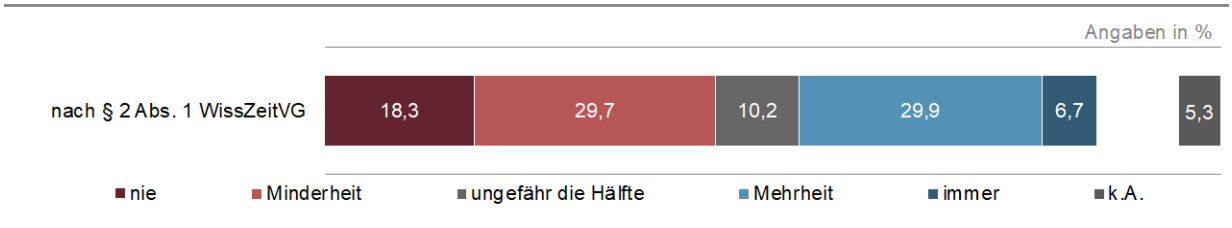
Wesentliche Ergebnisse

- Zwischen den Einrichtungen gibt es erhebliche Abweichungen, welche Rechtsgrundlage gewählt wird, wenn sowohl die Qualifizierungs- als auch die Drittmittelbefristung möglich ist. 18,3 Prozent der Einrichtungen wählen trotz der Möglichkeit nie die Qualifizierungsbefristung. 6,7 Prozent wählen bei einer Drittmittelfinanzierung immer die Qualifizierungsbefristung.
- Bei einer Drittmittelfinanzierung erhalten Beschäftigte zweieinhalbmal so häufig Befristungen nach § 2 (2) WissZeitVG wie nach § 2 (1). Die Wahrscheinlichkeit, in diesem Kontext eine Qualifizierungsbefristung zu erhalten, ist an einer Universität fünfmal höher als an einer HAW.
- Die Bedingungen für die Arbeit an einem verfolgten Qualifizierungsziel werden je nach rechtlichem Rahmen der Befristung und je nach Drittmittelkontext deutlich unterschiedlich bewertet – die Bewertungen sind im Drittmittelkontext signifikant positiver.

Perspektive der Einrichtungen

In der Tendenz greifen die Einrichtungen, wenn im Rahmen eines Drittmittelprojekts eine Qualifizierung angestrebt wird, eher auf die Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG zurück. Hier sind jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Einrichtungen festzustellen. Es gibt sowohl Einrichtungen, die in solchen Fällen immer § 2 (2) WissZeitVG wählen, wie solche, die sich immer für § 2 (1) WissZeitVG entscheiden (Abb. 52). Universitäten greifen in solchen Fallkonstellationen signifikant häufiger auf § 2 (1) WissZeitVG zurück.[154]

Abbildung 52 Wie häufig wählen Personalverwaltungen Qualifizierungsbefristung, wenn auch Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG möglich ist?



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

[154] Vgl. Anhang A, 15.5, Tabelle 29

116 Einrichtungen führten in offenen Angaben zum einen aus, unter welchen Bedingungen welche Befristungsgrundlage zur Anwendung kommt. Zum anderen erläuterten einige Einrichtungen, welche Rechtsgrundlage aus welchen Gründen in solchen Fällen priorisiert werden. Eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG erfolgt in solchen Fällen dann, wenn

- die Arbeit am Qualifizierungsvorhaben im Drittmittelprojekt im Vordergrund steht,
- eine Qualifizierung vom Drittmittelgeber gestattet oder vorgesehen ist,
- die mögliche Beschäftigungsdauer im Drittmittelprojekt für die angestrebte Qualifizierung angemessen ist,
- es sich um restliche Finanzmittel eines Drittmittelprojekts handelt oder
- eine Finanzierung bei einer Vertragsverlängerung nach § 2 (5) WissZeitVG im Rahmen der Drittmittelfinanzierung sichergestellt ist.
- Einige Einrichtungen gaben auch an, § 2 (1) WissZeitVG zu priorisieren, da die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten für sie im Vordergrund steht und diese Befristungsnorm die Möglichkeit eröffnet, die familienpolitische Komponente anzuwenden oder einen Vertrag auf Basis von § 2 (5) WissZeitVG zu verlängern.

Einige Einrichtungen gaben an, die Drittmittelbefristung in Hinblick auf die Vermeidung möglicher Vertragsverlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG bevorzugt anzuwenden. Über die Einrichtungen hinaus, die in solchen Fällen nie nach § 2 (1) WissZeitVG befristen, nennen einige andere Einrichtungen Fallkonstellationen, bei denen sie primär eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG wählen. Gründe dafür sind insbesondere, wenn

- die Arbeit in dem Drittmittelprojekt im Vordergrund steht,
- die Befristungsmöglichkeiten nach § 2 (1) WissZeitVG ausgeschöpft sind oder
- der Drittmittelgeber keine Qualifizierung in dem betreffenden Projekt vorsieht.

HAW wenden in solchen Fallkonstellationen signifikant häufiger die Drittmittelbefristung als Universitäten und AuF an. Einige HAW und einzelne AuF gaben dabei an, dass sie eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG als rechtssicherer erachten, da sie keine haushaltsfinanzierten Stellen oder in eigenen Worten „über keine originären Qualifikationsstellen“ verfügen. Die medizinischen Einrichtungen gaben im Vergleich dazu deutlich häufiger an, das in Drittmittelprojekten beschäftigte wissenschaftliche Personal, welches eine wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt, nach § 2 (1) WissZeitVG zu befristen.[155] Dies deckt sich allerdings nicht mit den Ergebnissen aus der Befragung Beschäftigter (vgl. Tab. 12).

Perspektive der Beschäftigten

Nach Angaben der 6062 Befragten hatten 2754 (45,4 %) ein Beschäftigungsverhältnis, welches im Rahmen eines Drittmittelprojektes erfolgte. Ihre 2871 Verträge waren zweieinhalbmal so

[155] Von 21 Einrichtungen mit Angaben hierzu gaben zehn an, dies immer oder in der Mehrheit der Fälle zu tun. Jeweils fünf Einrichtungen wählten diese Rechtsgrundlage in rund der Hälfte ihrer Fälle bzw. bei der Minderheit ihrer Fälle. Ansonsten wird nach § 2 (2) WissZeitVG befristet. Nur eine medizinische Einrichtung gab an, in solchen Fällen ebenfalls § 1 ÄArbVtrG zu nutzen.

häufig nach § 2 (2) WissZeitVG befristet wie nach § 2 (1) (44,9 % vs. 17,2 %[156]). Hierbei gibt es deutliche Unterschiede nach Art der Einrichtung. Die Wahrscheinlichkeit, in einem solchem Rahmen eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG zu erhalten, ist an einer Universität fünfmal höher als in einer HAW (Tab. 15).

Tabelle 15 Rechtsrahmen der Beschäftigung im Drittmittelkontext nach Art der Einrichtungen

	Universität	HAW	AuF	Universitäts-klinikum
Qualifizierungsbefristung (§ 2 (1) WissZeitVG)	20,9	4,1	12,3	3,2
Drittmittelbefristung (§ 2 (2) WissZeitVG)	44,5	48,5	40,4	44,1
WissZeitVG, unklar ob (1) oder (2).	4,8	5,8	10,1	16,1
TzBfG, mit Sachgrund	1,6	5,8	3,5	3,2
TzBfG, Sachgrundlose Befristung	,5	3,5	1,3	3,2
TzBfG, unklar ob mit oder ohne Sachgrund	1,0	2,3	1,3	1,1
unbefristeter Vertrag	1,1	2,9	2,2	2,2
Anderes	1,0	2,3	3,9	2,2
unbekannt	24,6	24,6	25,0	24,7
n	2037	171	228	93

Quelle: Beschäftigte 2021, nur mit Beschäftigung im Drittmittelkontext

Zu berücksichtigen ist hier, dass im Rahmen eines Drittmittelprojektes nicht immer eine Qualifizierung angestrebt wird. Von jenen, die nur[157] im Rahmen eines Drittmittelprojektes beschäftigt waren, verfolgten knapp zwei Drittel (64,5 %) in der aktuellen Beschäftigung ein Qualifizierungsziel. 17,9 Prozent hatten die Arbeit am Qualifizierungsziel zurückgestellt, d. h., dass sie ein langfristiges Qualifizierungsziel hatten, aktuell aber nicht daran arbeiteten. 17,6 Prozent strebten weder langfristig noch aktuell eine wissenschaftliche Qualifizierung an.

- Dies ist nach dem Promotionsstatus zu differenzieren: Innerhalb der nach § 2 (2) WissZeitVG Befristeten arbeiten drei Viertel der Nichtpromovierten und nur 44,3 Prozent der Postdocs aktuell an ihrer Qualifizierung. In zwei Drittel der Fälle wurde eine Promotion angestrebt.
- Auch hier sind Unterschiede zwischen der Art der Einrichtung deutlich. An Universitäten wird im Drittmittelkontext deutlich häufiger an der Qualifizierung gearbeitet.[158]
- Geschlechtsspezifisch zeigen sich keine Unterschiede.

Die Bewertung der Bedingungen für die Arbeit an einem verfolgten Qualifizierungsziel unterscheidet sich deutlich je nach rechtlichem Rahmen der Befristung und je nach Drittmittelkontext – sie ist im Drittmittelkontext signifikant positiver. Dies ist auch für gleichstellungspolitische Fragen relevant, da im Kontext von Drittmitteln – wenn ein Qualifizierungsziel verfolgt wird – der

156 In 24,5 % der Fälle sind der Evaluation die Rechtsgrundlagen ganz unbekannt. In 5,5 % der Fälle ist bekannt, dass es eine Befristung im Rahmen des WissZeitVG ist, nicht aber nach welchem Paragraphen. 1,8 % der Fälle waren unbefristet, 6,1 % hatten andere Rechtsgrundlagen. Ausgehend von den auswertbaren Angaben der Beschäftigten finden bei einer Drittmittelfinanzierung 65,8 % der Befristungen über § 2 (2) WissZeitVG statt, 25,2 % über § 2 (1) und 8,9 % nach anderen Rechtsgrundlagen.

157 D. h. abzüglich Fälle mit parallelen Verträgen, von denen nur einer einen Drittmittelkontext hatte (n=2494).

158 An Universitäten verfolgten im Drittmittelkontext 68,2 % aktuell ein Qualifizierungsziel, 16,4 % hatten es zurückgestellt. Dies weicht von den Verhältnissen an HAW 46,5 % zu 29,6 %), AuF (49,6 % zu 20, 1 %) und Universitätskliniken (46,5 % zu 29,1 %) sehr ab.

Frauenanteil niedriger ist.[159] Am positivsten für das Qualifizierungsvorhaben ist eine Qualifizierungsbefristung im Drittmittelkontext. In diesem Fall stimmen die Befragten z. B. der Aussage signifikant häufiger zu, innerhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit genug Raum zu haben, um am Qualifizierungsvorhaben zu arbeiten. Und das im Rahmen der befristeten Beschäftigung aktuell verfolgte Qualifizierungsziel erscheint ihnen häufiger ein sinnvoller/passender Baustein, um ihren langfristig verfolgten Qualifikationszielen näher zu kommen. Bei einer Qualifizierungsbefristung ohne Drittmittel geben die Befragten hingegen häufiger an, dass die Wahrnehmung von über die Qualifizierung hinausgehenden Tätigkeiten innerhalb der Beschäftigung dazu führt, Abstriche an der Qualität des Qualifizierungsvorhabens machen zu müssen. Schließlich entfällt im Drittmittelkontext auch mehr der Wochenarbeitszeit auf das Qualifizierungsvorhaben[160] (Tab. 16).

Tabelle 16 Rahmenbedingungen der Qualifizierung je nach Drittmittelkontext

Arbeit am Qualifizierungsvorhaben in Std./Woche	§ 2 (1) WissZeitVG ohne Drittmittelkontext	§ 2 (1) WissZeitVG mit Drittmittelkontext	§ 2 (2) WissZeitVG
n	1748	362	612
Median	15,0	20,0	20,0
Mittelwert	17,1	19,8	19,3

Quelle: Beschäftigte 2021, aktuell mit Qualifizierungsziel

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die positiven Ergebnisse zur Drittmittelfinanzierung nicht implizieren, die Beschäftigten würden auch die Drittmittelbefristung gegenüber der Qualifizierungsbefristung besser bewerten. In offenen Angaben kritisieren Beschäftigte teils sehr deutlich, dass nicht von allen Einrichtungen durchweg § 2 (1) WissZeitVG als Befristungsgrund gewählt wird (bzw. auch nicht gewählt werden muss), wenn in Drittmittelprojekten eine Qualifizierung aus inhaltlich-fachlichen Gründen erfolgt. Dies ist für die Beschäftigten insbesondere in Hinblick auf die möglichen Verlängerungen der Vertragslaufzeiten nach § 2 (5) WissZeitVG von Belang, auf die nur bei der Qualifizierungsbefristung ein Anspruch besteht, nicht jedoch bei der Drittmittelbefristung. Beschäftigte mit einer Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG sagen überdies signifikant seltener, die Einrichtung oder die Fachvorgesetzten hätten sich bemüht, eine Beschäftigung mit einer für die angestrebte Qualifizierung angemessenen Laufzeit oder auch eine möglichst unterbrechungsfreie Beschäftigung zu ermöglichen.

159 Wenn ein Qualifizierungsziel verfolgt wird, ist der Frauenanteil 49,9 % bei einer Befristung nach §2 (1) WissZeitVG ohne Drittmittelkontext; bei einer Befristung nach §2 (1) WissZeitVG mit Drittmittelkontext liegt der Frauenanteil bei 43,7 %; bei Befristungen nach §2 (2) WissZeitVG sind es 45,6 %.

160 Nicht berücksichtigt sind hier Fälle, in denen die Arbeit am Qualifizierungsvorhaben im Drittmittelkontext ganz zurückgestellt wird, d. h. in denen ein langfristiges Qualifizierungsziel besteht, welches aktuell nicht verfolgt wird.

8.2 Entsprechung von Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen

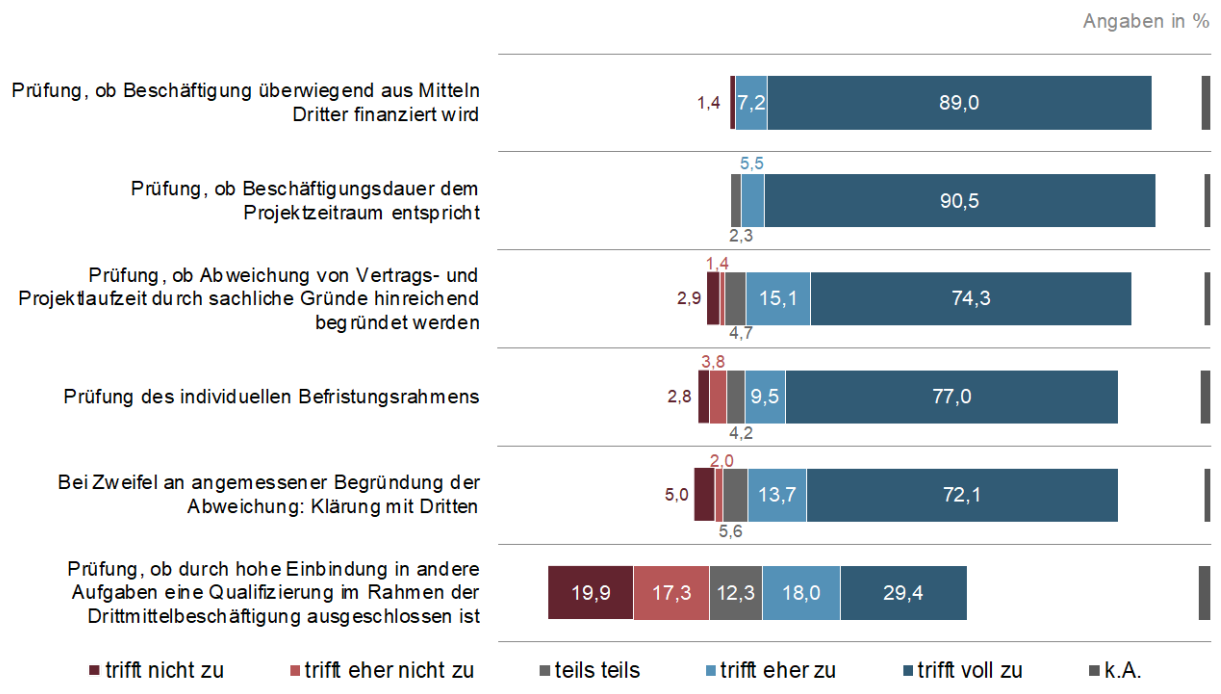
Wesentliches Ergebnis

- Sowohl die Angaben der Personalverwaltungen als auch Ergebnisse aus der Befragung der Beschäftigten bestätigen, dass die Soll-Vorschrift überwiegend umgesetzt wird, nach der bei Befristungen nach § 2 (2) WissZeitVG die Vertragslaufzeit der Projektlaufzeit entsprechen soll.
- In 69,9 Prozent der Fälle stimmen nach Angaben der Beschäftigten Projekt- und Vertragslaufzeiten überein. Wenn es zu Abweichungen kommt, sind sie mehrheitlich durch spätere Eintritte ins Projekt begründet oder dadurch, dass die Beschäftigung nur für einen Projektabschnitt erfolgt.
- Vergleicht man die Vertrags- und Projektlaufzeiten an den Universitäten miteinander (Einrichtungsebene, nicht individuelle Ebene), ist eine starke Orientierung der Arbeitsverträge an dreijährigen Projektlaufzeiten zu beobachten. Projekte mit längerer Laufzeit werden tendenziell nicht voll für Vertragslaufzeiten ausgenutzt. Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von einem Jahr und kürzer kommen proportional deutlich häufiger vor als Drittmittelprojekte mit entsprechender Laufzeit.

Perspektive der Einrichtungen

Für eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG werden an fast allen Einrichtungen die Kriterien überprüft, die bei der Anwendung dieser Rechtsnorm zu prüfen sind. Auch die Übereinstimmung von Projekt- und Vertragslaufzeit und die Prüfung der Gründe für eine ggf. auftretende Abweichung zählen hierzu (Abb. 53).

Abbildung 53 Prüfung von Kriterien bei Drittmittelbefristungen



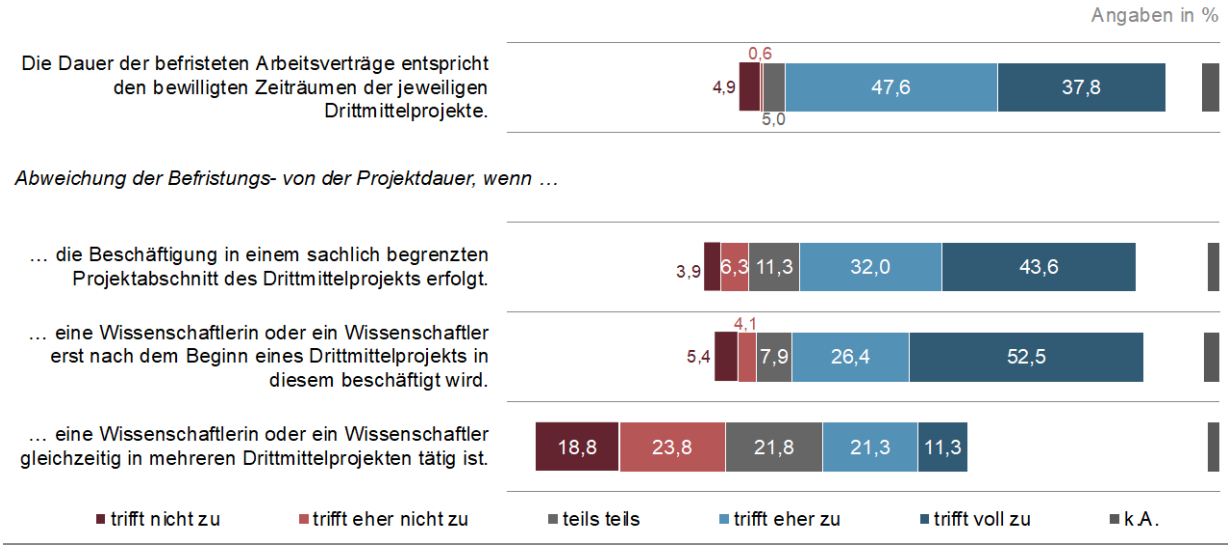
Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Da nur an einigen Einrichtungen bei einer angestrebten Qualifizierung im Rahmen eines Drittmittelprojekts die Qualifizierungsbefristung angewendet wird, prüft auch nur knapp jede zweite Einrichtung für eine Drittmittelbefristung, ob durch die hohe Einbindung in andere Aufgaben eine Qualifizierung im Rahmen der Drittmittelbeschäftigung ausgeschlossen ist (siehe Kap.

8.1). Wenige Einrichtungen führten in offenen Angaben aus, dass geprüft wird, ob Befristungsmöglichkeiten nach § 2 (1) bereits ausgeschöpft sind oder ob das zu beschäftigende wissenschaftliche Personal gemäß der Zweckbestimmung der Drittmittel eingesetzt wird.

Laut den Angaben der meisten Personalverwaltungen stimmen die Vertrags- mit den Projektlaufzeiten i. d. R. überein (Abb. 54). Zu Abweichungen der Vertrags- von der Projektlaufzeit kommt es nach Angaben von drei Viertel der Personalverwaltungen dann, wenn die Beschäftigung in einem sachlich begrenzten Abschnitt des Drittmittelprojekts erfolgt oder eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler erst nach Beginn des Drittmittelprojekts beschäftigt wird. Etwa jede dritte Einrichtung führte als Grund für eine Abweichung an, dass eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler in mehreren Drittmittelprojekten gleichzeitig beschäftigt ist.[161] In den wenigen offenen Nennungen wurden als weitere Gründe z. B. die Zwischenfinanzierung bis zum nächsten Projekt, der Verbrauch von Restmitteln in einem Drittmittelprojekt oder der finanzielle Rahmen, der eine Befristung bis zum Projektende nicht zulässt, angeführt.

Abbildung 54 Übereinstimmung von Vertrags- und Projektlaufzeiten bei Drittmittelbefristungen

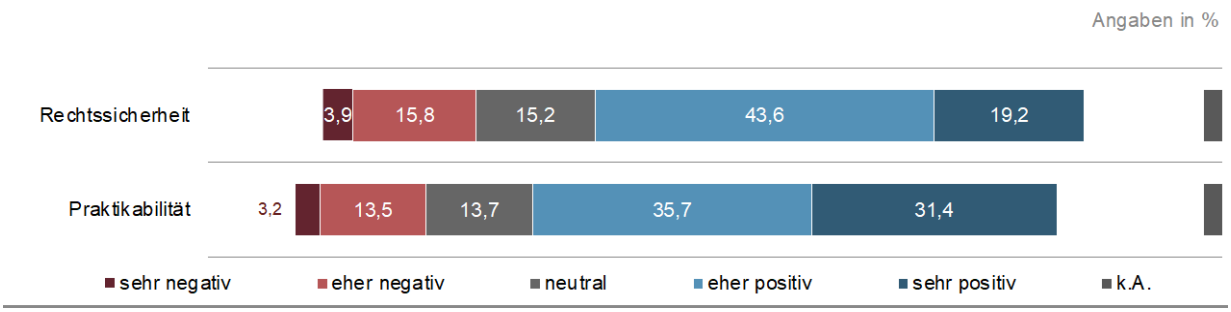


Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Die Regelung, dass die Projekt- und die Vertragslaufzeit übereinstimmen sollen, wird von der Mehrheit der Personalverwaltungen in Hinblick auf Rechtssicherheit und Praktikabilität positiv bewertet (Abb. 55). HAW bewerten die Sollregelung dabei signifikant positiver als Universitäten und AuF.

161 Diesbezüglich lassen sich keine größeren Unterschiede in der Handhabung der Drittmittelbefristung nach Einrichtungstyp beobachten. HAW und AuF gaben lediglich etwas häufiger als Universitäten an, Abweichungen zwischen Vertrags- und Projektlaufzeit rührten daher, dass eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler in mehreren Drittmittelprojekten gleichzeitig tätig ist. Auch die Angaben der medizinischen Einrichtungen unterscheiden sich bzgl. dieser Punkte nicht signifikant.

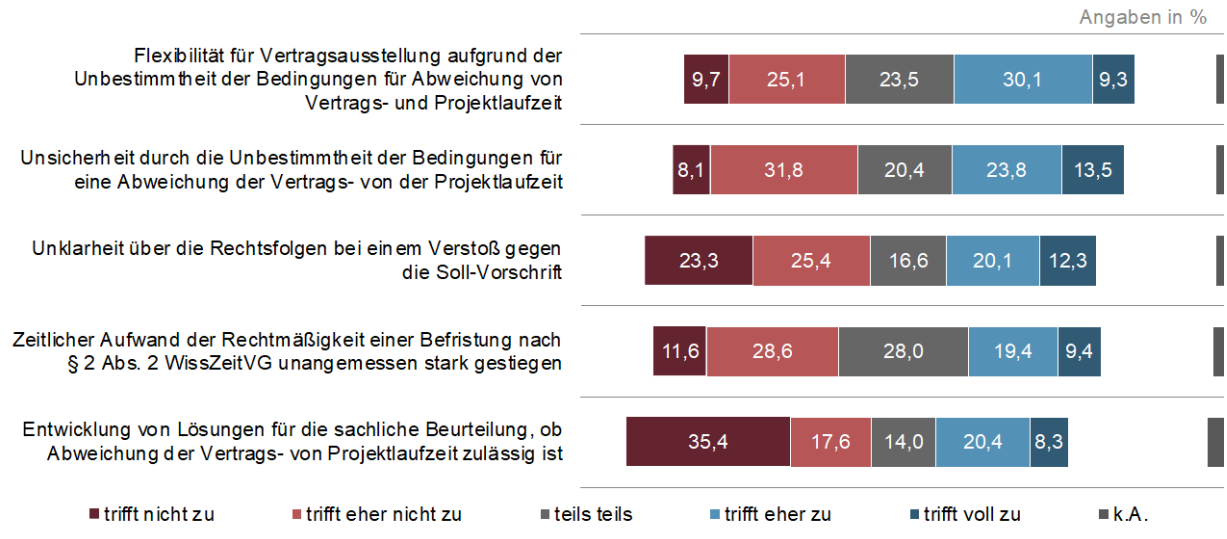
Abbildung 55 Bewertung der Übereinstimmungsregelung von Vertrags- und Projektlaufzeiten



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Etwa 40 Prozent der Personalverwaltungen gaben an, dass die Unbestimmtheit der Bedingungen für die Abweichung der Vertrags- von der Projektlaufzeit ihnen Flexibilität bei der Vertragsausstellung verschafft. Rund jede vierte Einrichtung hat für die Beurteilung, ob eine Abweichung der Vertrags- von der Projektlaufzeit zulässig ist, Lösungen entwickelt. Aber etwa jede dritte Einrichtung führte verschiedene Herausforderungen im Umgang mit dieser Sollregelung an (Abb. 56).[162]

Abbildung 56 Gründe für die Bewertung der Übereinstimmungsregelung



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Zwischen Universitäten, HAW, AuF und Universitätskliniken ließen sich diesbezüglich keine Unterschiede in den Einschätzungen beobachten. Jedoch bewerteten die medizinischen Einrichtungen die Praktikabilität der Regelung zu den Vertragslaufzeiten signifikant negativer. Medizinische Einrichtungen haben auch seltener eigene Lösungen dafür entwickelt sachlich zu

162 In den wenigen offenen Angaben wird z. B. die Unklarheit aufgeführt, inwieweit es einen legitimen Grund für die Abweichung von der Sollregelung darstellt, dass die bewilligten Personalmittel nicht bis zum Projektende ausreichen. Eine andere Hochschule kritisierte, dass die Kopplung von Projekt- und Vertragslaufzeit die Abschlussfinanzierung von Beschäftigten erschwert, bei denen die Befristungsmöglichkeiten nach § 2 (1) jedoch ausgeschöpft sind, aber sie selbst nur noch wenig Zeit für das Erreichen ihrer Qualifizierung benötigen.

beurteilen, ob eine Abweichung der Vertrags- von der Projektlaufzeit zulässig ist (10 Prozent der medizinischen Einrichtungen vs. 30 Prozent außerhalb der Medizin).

Obwohl die Sollregelung von knapp zwei Dritteln der Personalverwaltungen als positiv eingeschätzt wird, sehen 60 Prozent von ihnen – signifikant mehr an HAW als an Universitäten und AuF – einen Bedarf für eine nähere gesetzliche Bestimmung, unter welchen Bedingungen die Befristungs- von der Projektdauer abweichen kann.

Laufzeiten der Drittmittelprojekte

Von den an der Evaluation beteiligten Institutionen liegen zu 25 Einrichtungen Daten zu Drittmittelprojekten vor.[163] Für einen einjährigen Beobachtungszeitraum wurden insgesamt 8.904 Projekte erhoben (davon 91 Prozent an Universitäten).[164] Die monatlichen Personalausgaben dieser Projekte betragen im Mittel 7.250 €. Dies entspricht einem Personalvolumen von ungefähr 1,2 Vollzeitäquivalenten[165] und einer mittleren Beschäftigtenzahl von 1,6 (bei einer angenommenen regelmäßigen Arbeitszeit von 75 Prozent).

Vergleicht man die Laufzeiten einerseits der Drittmittelprojekte und andererseits der befristeten Arbeitsverträge des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an den Universitäten miteinander, lassen sich einige Entsprechungen und einige Unterschiede feststellen. Dabei werden nur solche Verträge herangezogen, deren Laufzeiten zumindest partiell in den gleichen Beobachtungszeitraum fallen und deren Arbeitsverhältnisse mindestens zu 50 Prozent über Drittmittel finanziert werden.

Abbildung 57 stellt diese Arbeitsverträge und die Drittmittelprojekte auf Einrichtungsebene gegenüber, sie stellt *nicht* die Arbeitsverträge der jeweiligen Projekte gegenüber. Gut zu erkennen sind die Spitzen bei einer Laufzeit von 12, 24, 36 und 48 Monaten. Die meisten Projekte laufen drei Jahre (27 %). Auch die in den gleichen Betrachtungszeitraum fallenden drittmittelfinanzierten Arbeitsverhältnisse haben zu einem hohen Anteil eine dreijährige Laufzeit (20 %). Es lässt sich jedoch auch feststellen, dass bei den kürzeren Laufzeiten – insbesondere bis zwölf Monate – proportional mehr Arbeitsverträge als Projekte auftreten. Bei den Laufzeiten über 36 Monate liegen die Projekte proportional über den Arbeitsverträgen. Dies bedeutet zunächst, dass es eine starke Orientierung der Arbeitsverträge an den dreijährigen Projektlaufzeiten gibt, dass längere Projektlaufzeiten tendenziell nicht voll für Vertragslaufzeiten ausgenutzt werden und

---

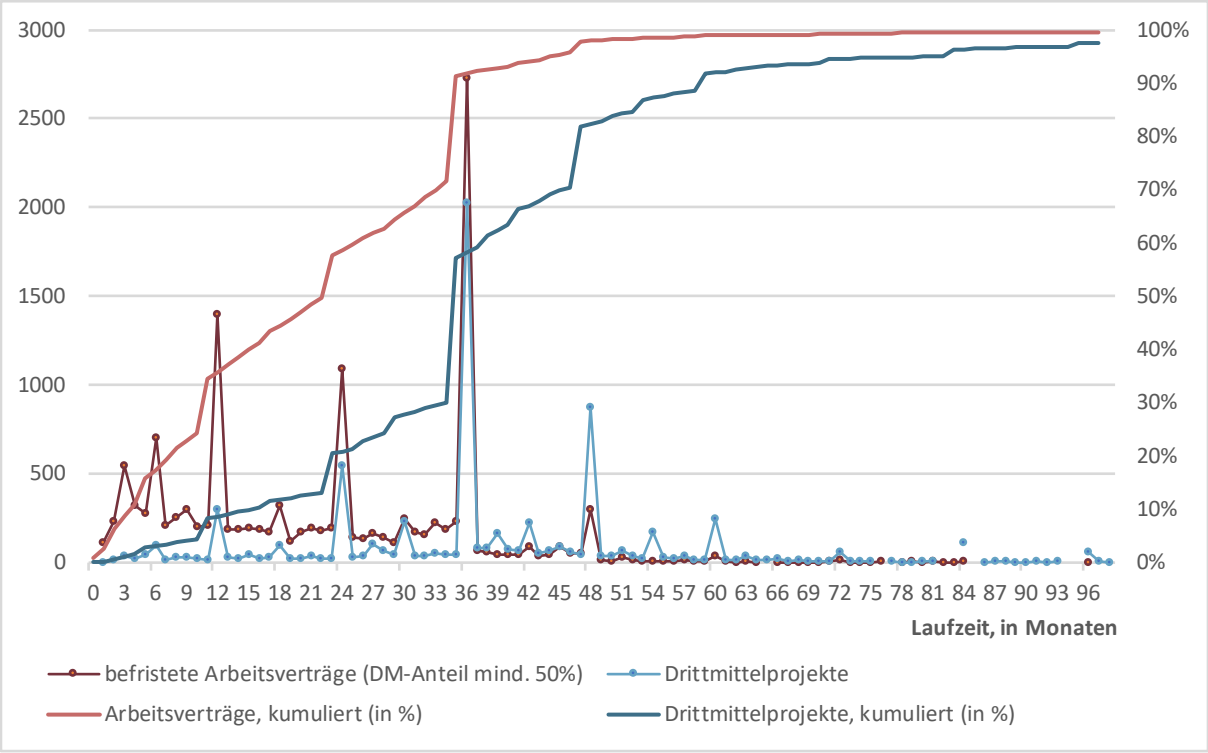
163 Elf der 25 Einrichtungen sind Universitäten; hieraus lassen sich bedingt verallgemeinerbare Schlussfolgerungen ableiten. Darüber hinaus liegen Projektdaten aus drei HAW, einem Universitätsklinikum und zehn Instituten der AuF vor.

164 Erhoben wurden Projekte, die ganz oder teilweise in den Zeitraum Dezember 2019 bis Dezember 2020 fallen. Sie sollen grundsätzlich für eine Befristung gemäß § 2 (2) in Frage kommen und eine finanzielle Ausstattung haben, die für einen Beschäftigungsumfang von mindestens ca. 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit genügt. Würde man Projekte mit einem kleineren Volumen hinzurechnen, ergäbe sich ein geringerer Wert für die mittleren monatlichen Personalausgaben. Zudem ist zu beachten, dass die Projektausgaben bei den Universitäten und HAW je Fach (Lehr- und Forschungsbereich gemäß Hochschulpersonalstatistik) angegeben wurden. Dies führt dazu, dass größere Vorhaben in vielen Fällen in Teilprojekte aufgeteilt werden.

165 Der Umrechnung liegen die folgenden Annahmen zugrunde: TV-L Entgeltgruppe 13 Stufe 3, zzgl. Jahressonderzahlung und AG-Anteil zur Sozialversicherung in Höhe von 23,5 %.

dass es für die kürzeren Vertragslaufzeiten keine entsprechende Anzahl kurzfristiger Projekte gibt. Zwölf Monate und kürzer sind 34,5 Prozent der Vertrags- und 8,3 Prozent der Projektlaufzeiten.[166] Hier zeigt sich deutlich der festgestellte Sockel unterjähriger Laufzeiten (vgl. Kap. 5.4 bis 5.6).

Abbildung 57 Laufzeiten der Projekte und Arbeitsverträge im Jahr 2019/20 an Universitäten



Quelle: Vertragsdatenerhebung, Datensätze 2 und 4; $N_{Projekte}$[167]= 7501; $N_{Arbeitsverträge}$= 13.747

Die hier in Betracht gezogenen befristeten Arbeitsverträge wurden zu 61,4 Prozent auf Grundlage von § 2 (1) WissZeitVG abgeschlossen (Qualifizierungsbefristung); 35,3 Prozent beruhen auf § 2 (2) (Drittmittelbefristung). Dieser Anteil ist bei fast allen Laufzeitstufen konstant – mit zwei Ausnahmen: Erstens wurden die Arbeitsverträge mit einer einjährigen Laufzeit überproportional häufig mittels Qualifizierungsbefristung abgeschlossen (78,5 %; hingegen nur 19,1 % Drittmittelbefristung). Zweitens wurde die Drittmittelbefristung für drei Viertel der insgesamt wenigen, jedoch besonders lang laufenden Arbeitsverträge (ab fünf Jahre) genutzt. Es scheint (a) einen Zusammenhang zwischen den Abweichungen von Projektlaufzeiten und der Qualifizierungsbefristung zu bestehen – wobei hier nicht geklärt werden kann, ob die Qualifizierungsbefristung Anlass oder Mittel ist, um unterhalb der Projektlaufzeiten zu bleiben, oder ob die Projekte bzw. verfügbaren Projektmittel in der jeweiligen Situation für eine Drittmittelbefristung nicht

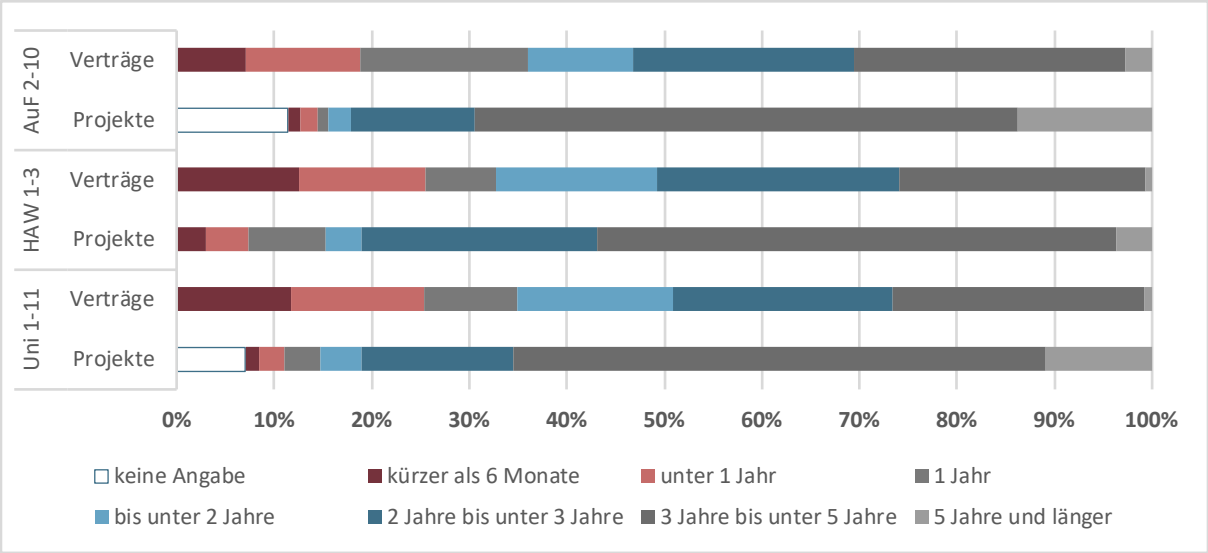
166 Zum besseren Verständnis: Angenommen, in einem universitären Institut werden zehn Projekte mit einer dreijährigen Laufzeit und jeweils einer Beschäftigungsposition eingeworben. In fünf Projekten können die Positionen mit dreijährigen Vertragslaufzeiten vergeben werden. Die anderen Projekte werden aus unterschiedlichen sachlichen, personellen oder finanziellen Gründen zeitlich zweigeteilt, wobei jeweils ein Arbeitsvertrag eine Laufzeit von nicht mehr als zwölf Monaten hat. So erhält man 15 Arbeitsverträge, von denen ein Drittel höchstens ein Jahr läuft.

167 Ausgeblendet: 568 Projekte mit unvollständigen Angaben zu Laufzeit.

gut geeignet sind und § 2 (1) der Vorzug gegeben wird (Restmittel, Vorlauf eines noch nicht begonnenen Projekts etc.).

Die Datengrundlage der anderen Einrichtungstypen ist für einen Vergleich der Laufzeiten nur eingeschränkt belastbar. Bei den drei HAW, die Projektdaten zur Verfügung gestellt haben, ist die Situation ähnlich wie bei den Universitäten (Abb. 58). Die zweijährigen Projekte haben an den HAW ein größeres Gewicht, Projekte mit Laufzeiten ab fünf Jahren sind selten. Die Laufzeiten der Arbeitsverträge an den HAW sind fast identisch mit den Laufzeiten an den Universitäten. Auch die Verhältnisse an den AuF ähneln stark den universitären Bedingungen. Bei den Arbeitsverträgen schlagen an den Universitäten die unterjährigen sowie die ein- bis zweijährigen Laufzeiten stärker zu Buche, während die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AuF eher einen Jahresvertrag erhalten.

Abbildung 58 Laufzeiten der Projekte und Arbeitsverträge im Jahr 2019/20



Quelle: Vertragsdatenerhebung, Datensätze 2 und 4; N (Projekte)[168] = 8.670; N (Arbeitsverträge) = 14.730

Perspektive der Beschäftigten

Nach Angaben der Beschäftigten stimmten im Falle einer Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG in 69,9 Prozent der Fälle die Projekt- und die Vertragslaufzeiten überein. In gut einem Fünftel der Fälle (21,3 %) war die Vertragslaufzeit kürzer als die Projektlaufzeit, seltener auch länger (2,5 %).[169] Die Abweichungen von der Projektlaufzeit sind überwiegend kürzer oder maximal ein Jahr (ca. 12 %), seltener größer als ein Jahr (ca. 8 %). Auch in den wenigen Fällen, in denen die Vertragslaufzeit länger ist als das Projekt, geht es i. d. R. um maximal einjährige Abweichungen.

168 Von einem Institut der AuF sind nur Arbeitsvertragsdaten zum Stichtag 01.12.2020 verfügbar, insofern können die Vertrags- und Projektlaufzeiten hier nicht miteinander verglichen werden.

169 6,3 % weiß nicht oder k.A.

Die Angaben, dass es zum Teil zu kürzeren Vertrags- als Projektlaufzeiten kommt, decken sich mit den Ergebnissen aus dem vorangehenden Abschnitt (Abb. 57). Die Angaben der Beschäftigten machen dabei deutlich, dass diese Abweichungen meist gut begründet sind. Als Grund für die Abweichung wurde überwiegend genannt, dass die Beschäftigung erst nach Beginn des Drittmittelprojekts begann (38,4 %) oder dass die Beschäftigung nur für einen bestimmten Abschnitt im Drittmittelprojekt erfolgte (25,1 %).[170] Ergänzende offene Angaben zu den Gründen bei kürzeren Laufzeiten verweisen z. B. mehrfach

- auf Konstellationen einer kostenneutralen Verlängerung des Projekts,
- auf eine Beschäftigung in Stellenvertretung,
- darauf, dass die beantragten Personalkosten unzureichend kalkuliert waren und entsprechend nicht für die gesamte Laufzeit des Projekts ausreichten
- oder auf eigene Wünsche (z. B. aufgrund von alternativen Beschäftigungs- oder Finanzierungsmöglichkeiten, Elternzeiten oder dem Erreichen des Ruhestands).

Längere Vertragslaufzeiten wurden z. B. mit der Nutzung von Restmitteln oder Verlängerung aufgrund von Unterbrechungen (Elternzeit, Übernahme einer Vertretungsprofessur) begründet.

Bei Beschäftigten aus Universitäten und HAWs entsprechen sich die Angaben zum Verhältnis der Vertrags- und Projektlaufzeiten. An AuF und Universitätskliniken (und auch in der Fachgruppe Medizin insgesamt) ist hingegen die Spreizung größer. Hier gibt es im Vergleich zu Universitäten und HAWs sowohl mehr Fälle, deren Verträge kürzer als die Projektlaufzeit sind, als auch mehr Fälle, deren Verträge länger sind. Gleichlange Verträge sind dort seltener. Frauen nennen häufiger kürzere Vertrags- als Projektlaufzeiten (23,5 %) als Männer (20,6 %).

Textbox 12 Fallstudie zur Beschäftigung in Drittmittelprojekten an einer HAW

Die exemplarische HAW hat ein typisches Fächerspektrum, das durch Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften sowie durch Informatik geprägt ist. Sie zählt sich zu den forschungsstärkeren Hochschulen. Wie andere HAW hat sie mehrere Institute, in denen sich die forschungsaktiven Professorinnen und Professoren zu profilbildenden Schwerpunkten zusammengeschlossen haben.
Um die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befristen, werden in einem stärkeren Maße die Drittmittel- und weniger häufig die Qualifizierungsbefristung genutzt (im Verhältnis von ungefähr 4:1). Wenn eine Professorin oder ein Professor die Einstellung oder Weiterbeschäftigung beantragt, gibt sie/er an, ob sie/er eine Drittmittel- oder Qualifizierungsbefristung bevorzugt. Dementsprechend wird die angestrebte Qualifizierung beschrieben bzw. die Laufzeit der Projekte notiert. Falls ein Qualifizierungsziel vorliegt und der zeitliche Rahmen plausibel ist – das auszufüllende Formular enthält Richtgrößen, die innerhalb der Hochschule entwickelt wurden –, wird § 2 (1) WissZeitVG genutzt. Wenn eine kooperative Promotion angestrebt wird, sollte das Projekt, in dessen Rahmen die Beschäftigung und die Qualifizierung stattfinden, eine Laufzeit von mindestens drei Jahren haben. Die Entscheidung über die Rechtsgrundlage trifft letztlich die Personal- in Abstimmung mit der Finanzverwaltung.

Die interviewten Professorinnen und Professoren möchten ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Dauer einiger Projekte eine kontinuierliche Beschäftigung ermöglichen. Sie

[170] Mehrere Angaben von Beschäftigten lauteten, dass die kürzere Vertragslaufzeit von der Projektlaufzeit abwich, weil weitere Drittmittel erst bewilligt würden, wenn ein Abschnitt evaluiert würde. Dies wird seitens der Evaluation so interpretiert, dass die Vertragslaufzeiten der Laufzeit des Projektabschnitts entspricht, für den schon Mittel bewilligt wurden.

dient dazu, für die Beschäftigten ein Kompetenzprofil zu entwickeln und die Kontinuität der Projektbearbeitung zu gewährleisten. Die Kontinuität ist für den Forschungserfolg wichtig; sie ist gefährdet, wenn nur einzelne aufeinander folgende Projekte beantragt werden und aufgrund von nicht bewilligten Förderanträgen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Hochschule verlassen muss.
Die interviewten Professorinnen und Professoren haben diesen Punkt überschritten. Die erste Professorin leitet ein Institut in der Aufbauphase und hat mehrere Projekte eingeworben bzw. ist an mehreren Projekten beteiligt. Der zweite Professor ist in einem anderen Institut mit insgesamt ca. 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv, von denen drei dem Professor zugeordnet sind. Er wirbt Forschungsprojekte ein und akquiriert Auftragsprojekte, die einen finanziellen Spielraum für eine kontinuierliche Beschäftigung eröffnen. Der dritte Professor leitet eine Gruppe mit einem Personalvolumen von 7 Vollzeitäquivalenten.
Zweijährige Vertragslaufzeiten scheinen eine gewisse Orientierung zu bieten. Ein Professor bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern i.d.R. zwei aufeinanderfolgende zweijährige Vertragslaufzeiten an. Der andere Professor bietet ebenfalls zweijährige Laufzeiten an, und zwar auch dann, wenn die entsprechenden Projekte eine kürzere Laufzeit haben. Allerdings lässt sich dieser Grundsatz nicht kontinuierlich durchhalten. Die Professorin hat bisher keine Projekte mit einer zweijährigen Laufzeit eingeworben und verfügt nicht über die Mittel, um bei der Vertragsgestaltung über die Projekte hinauszugehen. Insofern kommen nur kürzere Vertragslaufzeiten zustande.

Die Beschäftigungsverläufe von vier wissenschaftlichen Mitarbeitern zeigen, inwieweit die zweijährigen Laufzeiten durchgehalten werden können. Der erste Mitarbeiter war bereits während des Master-Studiums an der Hochschule beschäftigt und hat danach über annähernd 4 Jahre in mehreren Projekten gearbeitet. Dies hat dazu geführt, dass er mehrere auch kurz laufende Vertragsverlängerungen in teils parallel laufenden Projekten bekommen hat. Mittlerweile ist er entfristet. Der zweite Mitarbeiter hat ebenfalls während des Master-Studiums gearbeitet, ist danach für kurze Zeit in ein auslaufendes Projekt gewechselt und arbeitet seitdem in einem zweijährigen Projekt. Das Folgeprojekt ist in Aussicht gestellt; es hat einen starken Bezug zur Lehre.
Auch der dritte Mitarbeiter war bereits während des Master-Studiums beschäftigt, hat anschließend die Hochschule verlassen und ist mit der Perspektive einer Promotion zurückgekehrt. Die Finanzierung speiste sich aus Haushalts- und aus Drittmitteln. Seitdem die Finanzierung ausgelaufen ist, arbeitet er nur noch in Projekten. Die kooperative Promotion ist noch nicht abgeschlossen, die Höchstbefristungsdauer jedoch ausgeschöpft. Der Beschäftigungsverlauf ist teils von mehrjährigen Projekten und teils vom Wechsel zwischen Projekten geprägt. Der Wechsel ermöglicht es einerseits, die Kompetenzen in mehrere Projekte einzubringen; andererseits gestattet er es, Restmittel zu verbrauchen. Da im aktuellen Projekt die Anwendung etablierter Technologien im Vordergrund steht, kann sich der Mitarbeiter nur nebenher um die Promotion kümmern.
Der vierte Mitarbeiter hat, nachdem er zur Hochschule zurückgekehrt ist, zunächst in einem halbjährigen, grundfinanzierten Projekt gearbeitet (mit Qualifizierungsziel), ist danach in ein einjähriges Forschungsprojekt eingestiegen, für das kurzfristig ein Folgeprojekt mit einer 18-monatigen Laufzeit gewonnen werden konnte. Eine Promotion käme für ihn unter bestimmten Bedingungen in Frage. Sie müsste v.a. in drei Jahren zum Abschluss gebracht werden können. Weitere vier bis fünf Jahre in wechselnden Projekten tätig zu sein, hält der Mitarbeiter für wenig attraktiv. Das direkte Arbeitsumfeld bietet die notwendigen Voraussetzungen, das passende Projekt muss jedoch erst eingeworben werden.

9 Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens

Wesentliche Ergebnisse

- In 42,0 Prozent der Einrichtungen wird keine der Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens genutzt. An diesen Einrichtungen gibt es keine befristen Verträge mit Personen, die schon länger als sechs bzw. bei Promovierten zwölf Jahre beschäftigt waren.
- Wenn solche Fälle vorkommen, wird überwiegend die familienpolitische Komponente genutzt.
- Die familienpolitische Komponente ist bei zwei Dritteln der Beschäftigten bekannt, die inklusionspolitische und COVID-19-Komponente deutlich seltener.

Verschiedene Regelungen im WissZeitVG ermöglichen die Erweiterung des Befristungsrahmens über sechs bzw. bei Promovierten über zwölf Jahre hinaus (bzw. länger für Medizinerinnen und Mediziner). Dies sind die familienpolitische Komponente nach § 2 (1) Satz 4 bzw. 5 WissZeitVG, die inklusionspolitische Komponente nach § 2 (1) Satz 6 WissZeitVG sowie die Regelungen zur COVID-19-Pandemie nach § 7 (3) Satz 1 WissZeitVG. Die Erweiterungen des Befristungsrahmens erfolgen qua Gesetz, Untersuchungsfrage war hier, inwieweit sie auch genutzt werden. Nutzung heißt in diesem Sinn, dass eine Qualifizierungsbefristung ohne diese Sonderregelungen nicht oder nur mit kürzerer Vertragsdauer möglich gewesen wäre (bzw. dass alternativ eine Drittmittelbefristung oder unbefristete Beschäftigung gewählt werden müsste).

Da diese Sonderregelungen im individuellen Fall auch parallel gelten können, wurden die Personalverwaltungen zunächst gefragt, wie hoch die Zahl der befristet Beschäftigten war mit einem Vertrag, welcher den regulären Befristungsrahmen von sechs (bei Nichtpromovierten) oder zwölf Jahren (bei Promovierten) überschreitet. 42 Prozent antworteten, dass es diese Fälle bei ihnen nicht gebe.[171] Der hohe Wert überrascht. Lediglich für eine der AuF ergab sich aus der Beschäftigtenbefragung (über offene Angaben), dass sie aus Sorge vor Entfristungsklagen grundsätzlich keine befristeten Verträge nach Erreichen von zwölf Jahren Beschäftigung in der Wissenschaft ausstellen würde, auch wenn durch die familienpolitische Komponente der Befristungsrahmen erweitert sei.

Nur wenn es diese Fälle gab, wurde in der Befragung vertieft, in welchem Umfang hierfür welche Komponente griff. Die Größenordnung der Angaben der Einrichtungen deckt sich weitgehend mit denen aus der Vertragsdatenanalyse (vgl. Kap. 5). Es wird hierfür primär die familienpolitische Komponente genutzt (pro Einrichtung im Schnitt 12 Fälle, gemessen am befristeten wissenschaftlichen Personal rund 2 % der Fälle). Die Regelung zur COVID-19-Pandemie wird im Schnitt bei drei Personen (rund 0,5 %) genutzt. Nur in wenigen Einzelfällen kommt es zur Nutzung der inklusionspolitischen Komponente (im Schnitt ein Fall bzw. 0,1 %). Die Ergebnisse der Einrichtungsbefragung werden nachfolgend auch an Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung gespiegelt.

---

171 Die Frage wurde mehrstufig gestellt (vgl. Fragebogen im Anhang). Die ersten Stufe ließ zu, hier noch Personen mitzuzählen, die nach §2 (2) WissZeitVG befristet waren und zumindest einige Einrichtungen haben das auch so gehandhabt. In der folgenden Frage wurde jedoch differenziert, wie viel Prozent von diesen unter Nutzung des erweiterten Befristungsrahmens beschäftigt wurden – Drittmittelbefristungen sind hier nicht mehr dabei.

9.1 Die familienpolitische Komponente

Perspektive der Einrichtungen

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich ausgehend von den Angaben der Einrichtungen, dass die familienpolitische Komponente eher von Frauen als von Männern genutzt wurde. Im Schnitt der Einrichtungen lag der Frauenanteil hier bei ca. 60 Prozent. Dieser Befund widerspricht den in Kapitel 5.3 ausgewerteten Vertragsdaten zur familienpolitischen Komponente, wonach das geschlechtsspezifische Verhältnis umgekehrt ist. Eine gesicherte Aussage zur geschlechtsspezifischen Nutzung der familienpolitischen Komponente ist daher nicht möglich.

Ein größerer Teil der betrachteten Einrichtungen machte keine Angaben zur Dauer, mit der die reguläre Höchstbefristungsdauer aufgrund der familienpolitischen Komponente überschritten wird. Deshalb können die folgenden Ergebnisse nur Tendenzen wiedergeben. Überschreitungen des Befristungsrahmens mit weniger als sechs Monaten sind in diesen Fällen die seltene Ausnahme. Sechs bis 24 Monate sind die Regel, längere Überschreitungen (ggf. auch in Kombination mit anderen Komponenten) kommen ebenfalls vor. Die Einrichtungen gaben für weibliche Beschäftigte, bei denen die familienpolitische Komponente genutzt wurde, in der Tendenz einen höheren zeitlichen Umfang der Überschreitung der Höchstbefristungsdauer an als für männliche Beschäftigte.[172]

Obgleich 42 Prozent der Personalverwaltungen angaben, an der Einrichtung würden derzeit keine Fälle unter Nutzung des erweiterten Befristungsrahmens beschäftigt, gaben etwa drei Viertel an, aktiv auf die Möglichkeit zur Erweiterung der Höchstbefristungsdauer durch die familienpolitische Komponente hinzuweisen. Die genutzten Wege zur Informierung über diese Möglichkeit sind dabei verschieden und reichen von Rundschreiben durch die Personalabteilung, Informationen im Intranet der Einrichtung über die Informierung von Führungskräften bis hin zu Beratungsangeboten des Gleichstellungsbüros oder der gezielten Ansprache von Beschäftigten in Mutterschutz bzw. Elternzeit.

Aus Sicht von rund 78 Prozent der Einrichtungen hat sich die Rechtssicherheit im Umgang mit der familienpolitischen Komponente durch die Konkretisierung des Kindesbegriffs erhöht. Für knapp jede fünfte Einrichtung ist mit der Novelle kein Zuwachs, aber auch keine Reduzierung der Rechtssicherheit verbunden, da es bereits vor der Novelle aus ihrer Sicht keine Schwierigkeiten im Umgang mit der familienpolitischen Komponente gab. Nur noch 22 Prozent sehen den Bedarf einer näheren gesetzlichen Präzisierung, unter welchen Bedingungen die familienpolitische Komponente Anwendung findet. Unterschiede in diesen Einschätzungen differenziert nach Einrichtungstyp oder differenziert für die medizinischen Einrichtungen zeigen sich nicht.

Beschäftigtenbefragung

Ein Viertel der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten kennt die Regelung der familienpolitischen Komponente genau. 43,6 Prozent haben von der Regelung schon einmal gehört

---

[172] Bei Frauen liegt der Median bei 18 bis 24 Monaten, bei Männern beträgt er 12 bis 18 Monate.

und 30,6 Prozent geben an, sie nicht zu kennen. Unter jenen, auf die diese Regelung zutrifft, sind rund zwei Drittel mit den Details vertraut und nur knapp ein Drittel hat lediglich davon gehört – nur wenige Prozent (6,1 %) von ihnen kannten sie gar nicht (bzw. hatten in der Befragung zum ersten Mal davon gehört). Von dieser oder den anderen Komponenten zur Erweiterung des Befristungsrahmens haben Beschäftigte vor allem durch Kontakte an ihrer Einrichtung erfahren, z. B. durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten (46,0 %), seltener durch Kommunikationsmedien der Einrichtung, z. B. Flyer, Rundschreiben oder die Homepage – oder durch Kontakte außerhalb der Einrichtung (jeweils knapp 20 %). In 16,5 Prozent der Fälle kamen die Informationen durch den Personal- oder Betriebsrat.

Auf knapp ein Fünftel der Befragten trifft die familienpolitische Komponente nach eigenen Angaben zu, d. h. ihr Befristungsrahmen hat sich durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren erweitert – häufiger bei Frauen als bei Männern (22,1 % vs. 17,6 %). In 37,5 Prozent dieser Fälle wurde diese Komponente (oder eine andere[173]) in dem Sinn genutzt, dass ohne diese Sonderregelung eine Qualifizierungsbefristung nur mit kürzerer Vertragsdauer möglich gewesen wäre. Auch hier ist eine Nutzung unter Frauen häufiger als unter Männern (39,4 % vs. 35,5 %). Dieses Ergebnis weicht deutlich von dem der Vertragsdatenerhebung ab (7,4 % vs. ca. 1 %). Für diese Abweichung lassen sich drei mögliche Erklärungsansätze anführen:

- Erstens ist wahrscheinlich, dass ein Teil der Befragten eine Vertragsverlängerung nach § 2 (5) WissZeitVG anstatt nach § 2 (1) Satz 4 und 5 meint.[174]
- Zweitens haben manche Einrichtungen familienpolitische Praktiken, die über die Regelungen des WissZeitVG hinausgehen, z. B. dass sie für Zeiten der Kinderbetreuung möglichst auch drittmittelbefristete Verträge verlängern (vgl. die Fallstudie in Textbox 13). Die Angaben der Beschäftigten könnten sich auf solche Praktiken beziehen, denn ein Teil der Fälle, die angaben, dass für sie die familienpolitische Komponente beim aktuellen Vertrag zur Anwendung kam, nannten eine Drittmittelbefristung als Rechtsgrundlage ihres Vertrags. Solche Fälle können in den Vertragsdaten nicht abgebildet sein, da das WissZeitVG nicht ihre Grundlage bildet.
- Ein dritter Erklärungsansatz bezieht sich darauf, dass im Rahmen der Vertragsdatenanalyse die Nutzung von § 2 (5) WissZeitVG systematisch untererfasst sein könnte, wenn für diese Verträge im System nur dokumentiert wird, dass es sich um eine Qualifizierungsbefristung handelt. Dass auch Befristungen unter Nutzung von § 2 (1) Satz 4 und 5 systematisch in der Vertragsdatenerhebung untererfasst wurden, ist hingegen unwahrscheinlich, da sich das Ergebnis der Vertragsdatenanalyse in der Größenordnung mit den Angaben der Einrichtungsbefragung deckt.

---

173 Die Komponenten zur Erweiterung des Befristungsrahmens können parallel gelten, Dann lässt sich bei einem Vertrag, der z. B. über den üblichen sechsjährigen Befristungsrahmen hinausgeht, nicht bestimmen, ob er „wegen“ z. B. der familienpolitischen oder z. B. „wegen“ der COVID-19-Komponente geschlossen werden konnte.

174 Dafür spricht u. a., dass knapp ein Drittel derjenigen, bei denen laut eigenen Angaben diese Komponente (oder eine andere) genutzt wurde, angab, einen Erstvertrag zu haben. Eine Anwendung der familienpolitischen Komponente auf einen Erstvertrag ist jedoch unwahrscheinlich.

Verständlicherweise ist eine Nutzung der Komponente umso häufiger, je länger die Beschäftigung im Befristungsrahmen schon dauert.

Textbox 13 Fallstudie zur familienpolitischen Komponente an einer Universität

Für die Personalverwaltung[175] gilt die informelle Orientierung der Universitätsleitung, mit der familienpolitischen Komponente „wohlwollend umzugehen". Laut dem Personaldezernat konnte bisher in allen Fällen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für die familienpolitische Komponente erfüllen, die erweiterte Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft werden. Die Sicherstellung der Finanzierung für eine Vertragsverlängerung gelang dabei bisher in jedem Fall.
Zudem ist die Universität bemüht, drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeitende – sofern der Drittmittelgeber dies zulässt – nach § 2 (1) WissZeitVG zu befristen, um somit die Anspruchsberechtigung auf die familienpolitische Komponente herzustellen. Auch hier hängt eine solche Vertragsverlängerung von der positiven Prognose zur Erreichung des Qualifizierungsziels und der Sicherstellung der Finanzierung ab.
Um die Nutzung der erweiterten Höchstbefristungsdauer zu ermöglichen, bemüht sich das Personaldezernat in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen um verschiedene Finanzierungsformen bzw. um die frühzeitige Planung von Finanzierungsbedarfen. Während bei haushaltsfinanzierten Stellen die Mittel für eine Vertragsverlängerung im Kontext der familienpolitischen Komponente vorhanden sind, besteht bei einer drittmittelfinanzierten Beschäftigung stets ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf, der vor allem in den Fachbereichen geplant werden muss. Dies gilt dann unabhängig davon, ob im Rahmen der Drittmittelfinanzierung auf eine Qualifizierungs- oder Drittmittelbefristung zurückgegriffen wird. Finanzierungsquellen hierfür (unabhängig von der gewählten Rechtsgrundlage und dem daraus resultierenden Anspruch des Beschäftigten) ergeben sich aus frei werdenden Mitteln bei Schwangerschaften und der Inanspruchnahme von Elternzeiten sein: „Die durch Schwangerschaften und Elternzeit freiwerdenden Mittel lassen sich ja planen! Auch beim Wiedereinstieg erstmal in Teilzeit können Personalmittel verfügbar werden." Auch durch eine Umwidmung von Drittmittel kann eine (kostenneutrale) Vertragsverlängerung ermöglicht werden.
Besondere Informationen, Hinweise oder Werbung in Bezug auf die familienpolitische Komponente gibt es an der Universität nicht. Aufgrund der vielfachen Anwendung dieser Komponente erscheint das aus Sicht des Personaldezernats auch nicht notwendig.

Für mit der familienpolitischen Komponente begründete Vertragsverlängerungen gelten ebenfalls alle Regelungen zur wissenschaftlichen Qualifizierung wie auch für Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG innerhalb von sechs Jahren. Die schriftlich festgehaltenen Regelungen treffen zur Orientierung exemplarische Aussagen zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und Qualifizierungszielen. Als Ziele werden z. B. die Promotion, die Mitarbeit in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten oder die Übernahme von Lehraufgaben genannt. Einzelne Qualifizierungsziele sind mit Vorschlägen für eine angemessene Laufzeit unterlegt. So beträgt die Vertragslaufzeit für Neueinstellungen mit dem Qualifizierungsziel „Promotion" drei Jahre. Diese Laufzeit kann verlängert werden, wenn vom Fachbereich eine positive Prognose zur Erreichung des Qualifizierungsziels vorliegt und ausgehend von dieser Prognose die Finanzierung für die Weiterbeschäftigung sichergestellt ist. Diese Bedingungen gelten laut Personaldezernat auch für Vertragsverlängerungen, mit denen die durch die familienpolitische Komponente erweiterte Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft werden kann.

Mit Blick auf die Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente gibt es an der Universität keine speziellen Settings wissenschaftlicher Qualifizierung. Alle Settings wissenschaftlicher Qualifizierung sind auch bei Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente denkbar. Bei der Arbeit in einem Forschungsprojekt handelt es sich aus Sicht der Personalverwaltung per se um eine wissenschaftliche Qualifizierung. Das spiegelt sich auch in der oben beschriebenen Richtlinie wider.

Die Ausschöpfung der erweiterten Befristungsdauer im Kontext der familienpolitischen Komponente setzt immer ein Qualifizierungsziel voraus, das mit einer angemessenen Vertragslaufzeit untersetzt ist.

175 Im Rahmen dieser Fallstudie wurden Vertreterinnen und Vertreter der Personalverwaltung interviewt. Aus Zeit- und Umfangsgründen konnten keine Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden und mit Fachvorgesetzten durchgeführt werden.

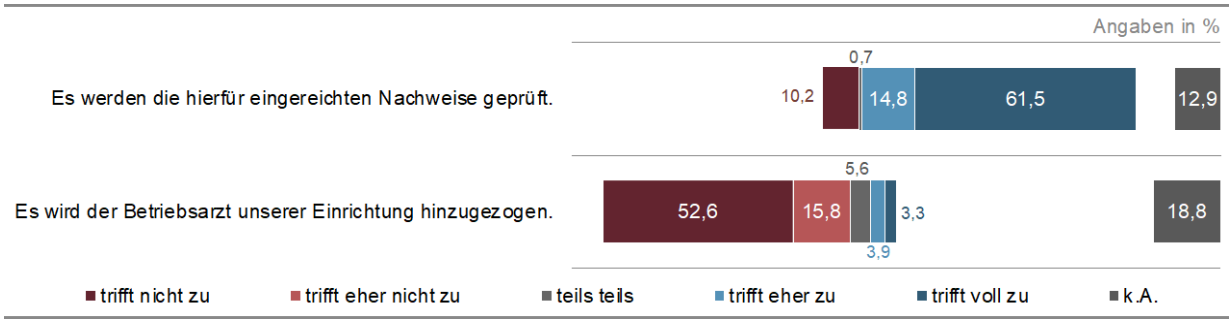
Spezielle, auf die Ausschöpfung der erweiterten Höchstbefristungsdauer ausgerichtete, Qualifizierungsziele gibt es an dieser Universität nicht. Diese sind aus Sicht der Interviewten auch nicht notwendig. Die Nutzung der familienpolitischen Komponente stellt in der Regel einen Bestandteil laufender wissenschaftlicher Qualifizierungsprozesse dar, die im Rahmen der Vertragsverlängerungen erfolgreich zum Abschluss gebracht werden sollen – daher auch die Regelung, dass auch bei solchen Vertragsverlängerungen eine positive Prognose des Fachbereichs zum Erreichen des Qualifizierungsziels vorliegen muss.
Aus dem Zusammenspiel von Vertragsverlängerungen zur Ausschöpfung der erweiterten Höchstbefristungsdauer und der in § 2 (5) Satz 1, Nr. 1 und 3 WissZeitVG geregelten Ansprüche auf Vertragsverlängerung (Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit) resultieren laut Aussagen der Personalverwaltung Vertragsbiografien, welche eine Laufzeit von acht Jahren überschreiten.
Die Universität sieht in der familienpolitischen Komponente ein nützliches Instrument zur Gestaltung von wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen. Sie weist aber auch darauf hin, dass mit der familienpolitischen Komponente aus ihrer Sicht die Zielstellung des WissZeitVG – die Begrenzung der Beschäftigungsdauer an der Universität bzw. die Steuerung der Durchlässigkeit zwischen dem wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Bereich– formal und praktisch konterkariert wird.

9.2 Die inklusionspolitische Komponente

Perspektive der Einrichtungen

Für die Klärung, ob sich die Höchstbefristungsdauer aufgrund der inklusionspolitischen Komponente verlängert, prüfen etwas mehr als drei Viertel der Einrichtungen entsprechend eingereichte Nachweise (Abb. 59).

Abbildung 59 Prüfprozess für die inklusionspolitische Komponente



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Einzelne Einrichtungen ziehen im Rahmen der Prüfung den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin hinzu.[176] Universitäten gaben dabei häufiger als AuF an, eingereichte Nachweise zu prüfen. HAW tun dies seltener.

Als zu prüfende Nachweise verlangen rund 78 Prozent der Einrichtungen einen Schwerbehindertenausweis, 57 Prozent ein ärztliches Attest. Knapp jede fünfte Einrichtung fordert eine

176 Nur fünf Einrichtungen machten zum Prüfprozess im Kontext der inklusionspolitischen Komponente offene Angaben, wobei zwei Einrichtungen angaben, dass die inklusionspolitische Komponente bei ihnen noch nicht zur Anwendung kam. Eine andere Einrichtung arbeitet im Zuge der Prüfung, ob die inklusionspolitische Komponente greift, mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen. An einer Einrichtung wird eine formlose Erklärung verlangt, inwieweit die Behinderung oder Erkrankung das Erreichen des Qualifizierungsziels verzögert und daher eine verlängerte Höchstbefristungsdauer notwendig ist.

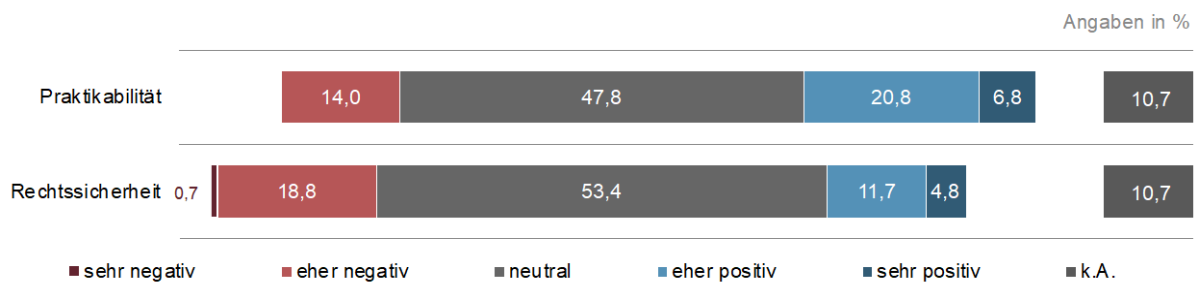
Krankenkassenbescheinigung oder in einzelnen Fällen auch ein betriebsärztliches Gutachten an.[177]

Rund 54 Prozent aller befragten Einrichtungen weisen ihre Beschäftigten aktiv auf die Möglichkeit hin, die die inklusionspolitische Komponente eröffnet. Jedoch wird diese Komponente nur an sehr wenigen Einrichtungen und wenn, dann nur bei sehr wenigen Fällen genutzt. So gab es zum Befragungszeitpunkt nur an 13 Prozent der befragten Einrichtungen Fälle, deren Vertrag aufgrund der inklusionspolitischen Komponente die reguläre Höchstbefristungsdauer überschritt. Und in keiner der medizinischen Fakultäten wurde die Komponente genutzt.[178]

An der Mehrheit der Einrichtungen mit Fällen, bei denen die inklusionspolitische Komponente genutzt wurde, überschritten die Verträge dann die reguläre Höchstbefristungsdauer um mehr als 18 Monate.

Die meisten Einrichtungen haben zu der inklusionspolitischen Komponente hinsichtlich ihrer Praktikabilität und Rechtssicherheit eine neutrale Haltung (Abb. 60).

Abbildung 60 Bewertung der inklusionspolitischen Komponente



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

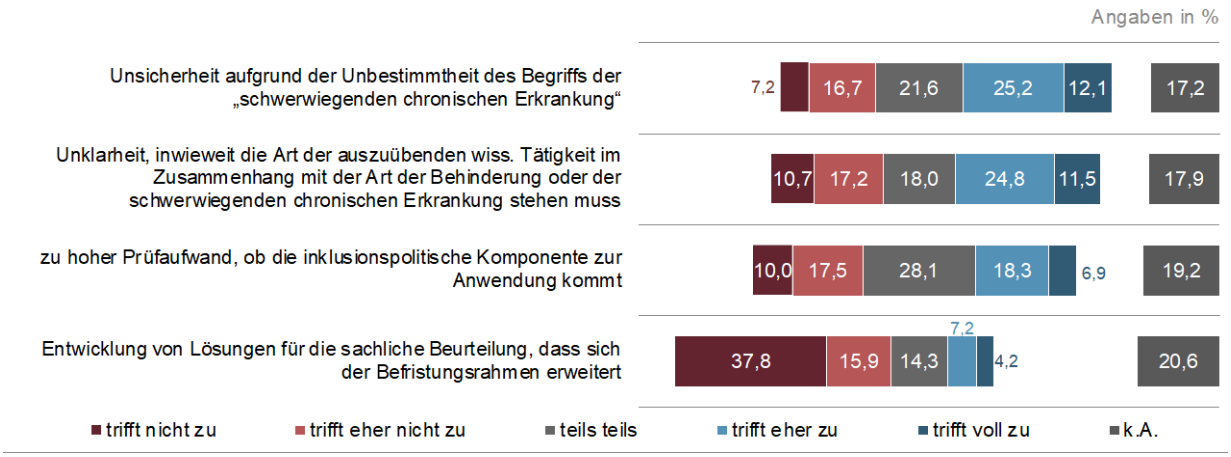
Dieses Ergebnis ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass die inklusionspolitische Komponente nur an sehr wenigen Einrichtungen und da nur bei sehr wenigen Fällen genutzt wird. Auch geht aus den wenigen offenen Angaben zur Bewertung dieser Regelung hervor, dass es im Umgang mit der inklusionspolitischen Komponente kaum Erfahrungen gibt.

Etwas mehr als jede dritte Einrichtung sieht in der Unbestimmtheit des Begriffs der „schwerwiegenden chronischen Erkrankung“ eine rechtliche Unsicherheit. Auch ist etwa jeder dritten Einrichtung nicht klar, ob bzw. inwieweit die Art der wissenschaftlichen Tätigkeit im Rahmen der Beschäftigung in Zusammenhang mit der Art der Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung stehen muss (Abb. 61).

177 Diese Praktiken unterschieden sich zwischen den medizinischen Einrichtungen und den Angaben zu nichtmedizinischen Bereichen nicht signifikant.

178 Unbekannt ist, wie viele Personen es gab, die sich unter Ausnutzung der Komponente um ein Beschäftigungsverhältnis beworben haben.

Abbildung 61 Gründe für die Bewertung der inklusionspolitischen Komponente



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Nur wenige Einrichtungen gaben an, für die Beurteilung, ob die inklusionspolitische Komponente zutrifft, Lösungen entwickelt zu haben. Die einzelfallbezogene Bearbeitung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin, die Anforderung entsprechender Nachweise oder die Orientierung an der Chroniker-Richtlinie[179] werden hierbei genannt.

Rund 38 Prozent der Einrichtungen sehen einen Bedarf zur näheren gesetzlichen Klärung, unter welchen Bedingungen die inklusionspolitische Komponente zur Anwendung kommt.

Mit Blick auf die Bewertung der inklusionspolitischen Komponente lassen sich nach Art der Einrichtung keine systematischen Unterschiede beobachten (auch nicht im Vergleich der medizinischen Einrichtungen mit den Angaben außerhalb der Medizin).[180]

Beschäftigtenbefragung

Die inklusionspolitische Komponente ist unter den nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten deutlich seltener bekannt als die familienpolitische Komponente. Rund die Hälfte (48,0 %) hat noch nie von dieser Regelung gehört, nur neun Prozent geben an, die Regelung genau zu kennen. Unter jenen, auf die die Regelung zutrifft, ist die Informiertheit deutlich höher. Hier gibt über die Hälfte (51,7 %) an, die Regelung sei ihnen genau bekannt. Doch auch unter diesen bleibt ein Viertel, welches im Rahmen der Befragung zum ersten Mal davon hörte (23,3 %). Zu den Informationswegen vgl. die Ausführungen zur familienpolitischen Komponente in Kapitel 9.1, sie wurden nicht nach Komponenten differenziert erfragt.

Auf nur wenige Prozent (1,4 %) der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten trifft die inklusionspolitische Komponente nach eigenen Angaben zu – häufiger bei Frauen als bei Männern (1,8 % vs. 1,1 %). In rund einem Drittel dieser Fälle (35,0 %) wird diese Komponente (oder eine andere) auch genutzt. Die familienpolitische und die inklusionspolitische Komponente

179 Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Umsetzung der Regelungen in § 62 für schwerwiegend chronisch Erkrankte, veröffentlicht im Bundesanzeiger AT 05.03.2018 B4, in Kraft getreten am 6. März 2018

180 Universitäten gaben seltener als HAW und AuF an, dass für sie unklar sei, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der auszuübenden Beschäftigung und der Behinderungs- oder Erkrankungsart bestehen müsse.

überlagern sich dabei: Galt neben der inklusionspolitischen zusätzlich auch die familienpolitische, wurde die Erweiterung des Befristungsrahmens in 44,0 Prozent der Fälle auch genutzt. Galt lediglich die inklusionspolitische Komponente, waren es nur 28,6 Prozent der Fälle.[181]

Textbox 14 Fallstudie zur inklusionspolitischen Komponente

Die inklusionspolitische Komponente besitzt in den untersuchten Einrichtungen nur eine nachrangige Bedeutung. So zeigen die Interviews, dass nur sehr wenige Personen einen Rechtsanspruch auf eine erweiterte Höchstbefristungsdauer besitzen und die inklusionspolitische Komponente für Vertragsverlängerungen nur selten herangezogen wird. Dass es für Menschen mit einer Behinderung oder schwerwiegenden, chronischen Erkrankung bei der Ausgestaltung von Qualifizierungsprozessen zu keiner Benachteiligung kommt, wird an den Einrichtungen von verschiedenen Gremien, wie z. B. der Schwerbehindertenvertretung, der oder des Behinderten- bzw. Inklusionsbeauftragten oder des Betriebs- bzw. Personalrats verfolgt. Die mit der inklusionspolitischen Komponente sich eröffnenden Möglichkeiten werden innerhalb der untersuchten Einrichtungen nicht so offensiv kommuniziert, wie dies bei anderen Regelungen der Fall ist. Die Interviewpartner haben die Evaluation allerdings zum Anlass genommen, die inklusionspolitische Komponente zukünftig stärker in den Einrichtungen zu kommunizieren. Als Grund wird auf einen möglichen wachsenden Bedarf infolge zunehmender psychischer Langzeiterkrankungen verwiesen.

Die Interviewten der wissenschaftlichen Einrichtungen haben seit der Novellierung des WissZeitVG unterschiedlich differenzierte Richtlinien und Maßnahmenkataloge für die Umsetzung der Novelle erarbeitet. Diese Richtlinien beziehen sich u. a. auf die einrichtungsinterne Gestaltung von wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen und auf die Abstimmung zwischen den fachlichen Struktureinheiten und der Personalverwaltung. Sie treffen hierbei Regelungen zu Qualifizierungszielen und angemessenen Laufzeiten unabhängig vom Behindertenstatus. So ist für das Qualifizierungsziel „Promotion“ eine Vertragsverlaufzeit von drei Jahren vorgesehen, mit der Option einer Verlängerung um zwei Jahre.
Für den Fall, dass jemand in den Geltungsbereich der inklusionspolitischen Komponente fällt, geben die Interviewten übereinstimmend an, dass dieser Rechtsanspruch von den Betroffenen nachgewiesen werden muss. Für den Nachweis gelten in den Einrichtungen unterschiedliche Regelungen (z. B. Vorlage eines ärztlichen Attests, Nachweis einer anerkannten Schwerbehinderung).

Die Settings wissenschaftlicher Qualifizierungsprozesse sind von der inklusionspolitischen Komponente grundsätzlich nicht berührt. Die Regelung bezieht sich nur auf die Möglichkeit, das Zeitfenster, in der eine befristete Beschäftigung zum Erreichen einer wissenschaftlichen Qualifizierung verfolgt werden kann, für Menschen mit einer Behinderung oder schwerwiegenden chronischen Erkrankung zu erweitern. Die Interviews zeigen auf, dass sich die konkrete Einbindung von Betroffenen in die wissenschaftlichen Arbeitsprozesse an deren Stärken orientiert.

Grundsätzlich gelten die an den Einrichtungen formulierten Richtlinien zu Qualifizierungszielen und Laufzeiten auch für Menschen, die in den Geltungsbereich der inklusionspolitischen Komponente fallen. In allen Interviews wurde deutlich, dass nur sehr wenige Personen in den Geltungsbereich der inklusionspolitischen Komponente fallen bzw. auf Grundlage dieser Komponente Verträge im Rahmen der erweiterten Höchstbefristungsdauer verlängert wurden. Teilweise griffen die Interviewten auf Fallbeispiele zurück, die vor 2016 eingestellt wurden. Aus der Perspektive der Interviewten ist die Anwendung des WissZeitVG bei Menschen mit einer körperlichen oder einer Sinnesbeeinträchtigung relativ unproblematisch. Die Chancen und Risiken bei der Erreichung der wissenschaftlichen Qualifizierungsziele sind bei dieser Personengruppe abwägbar. Die größere Herausforderung besteht für die Einrichtungen dann, wenn in laufenden Qualifizierungsprozessen eine gesundheitliche Beeinträchtigung auftritt oder sich der bereits beeinträchtigte Gesundheitszustand deutlich verschlechtert und somit das Erreichen von Qualifizierungszielen erschwert wird. In einem geschilderten Fall promovierte die Person

[181] Inwieweit hier die Ausweitung des Befristungsrahmens noch zusätzlich durch die Regelungen zur COVID-19-Pandemie begründet waren, ließ sich nicht differenzieren. Aufgrund der geringen Fallzahlen war eine Differenzierung der Anwendung dieser Komponente nach Dauer der Beschäftigung nicht sinnvoll auszuwerten.

nach einjähriger Krankschreibung und anschließender Wiedereingliederung. In einem anderen berichteten Fall wurde hingegen das Qualifizierungsziel trotz vielfältiger Unterstützungsleistungen auf Grundlage des SGB IX und der Tolerierung der individuell schwierigen Lage durch den Fachvorgesetzten das Qualifizierungsziel nicht erreicht. Ein anderer skizzierter Fall war nach einem Unfall erwerbsunfähig.
Die Möglichkeit, Verträge unter Anwendung der inklusionspolitischen Komponente zu verlängern, stößt aus Sicht der Interviewten in Drittmittelprojekten an Grenzen, da sich Bearbeitungszeiträume und Projektabschluss einer Flexibilisierung meist entziehen und für eine Vertragsverlängerung keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.
Ob auf Basis der inklusionspolitischen Komponente ein Vertrag verlängert wird, hängt im Einzelfall wesentlich von einer positiven Prognose zur Erreichung des Qualifizierungsziels ab. Fachvorgesetzte und Inklusions- bzw. Behindertenbeauftragte weisen allerdings auch abseits der Möglichkeiten einer Vertragsverlängerung auf eine besondere soziale Verantwortung für diese Menschen und deren beruflicher Entwicklung hin. Dies kann sich in einer Reduzierung des Lehrdeputats oder in der Begleitung dieser Personen durch einen Paten äußern, wenn die Einrichtung hierfür über Ressourcen verfügt und das Erreichen des Qualifizierungszieles somit unterstützt werden kann
Auch wenn die Anwendung der inklusionspolitischen Komponente relativ selten ist, betonen die Einrichtungen deren Notwendigkeit. So wurde darauf verwiesen, dass der Bedarf für eine Erweiterung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre sowohl in der ersten als auch zweiten Qualifizierungsphase besteht.

9.3 Die Regelung im Kontext der COVID-19-Pandemie

Rund 35 Prozent der Einrichtungen gaben an, dass die Regelung zur COVID-19-Pandemie in § 7 (3) Satz 1 WissZeitVG schon genutzt wurden. In den Fällen, bei denen dies zutraf, überschritten die Verträge im Schnitt sechs bis einschließlich zwölf Monate die reguläre Höchstbefristungsdauer. Bei jeder Vierten dieser Einrichtungen betrug die Überschreitung der regulären Höchstbefristungsdauer durch die Anwendung der Regelung weniger als sechs Monate.

Etwa 70 Prozent der Einrichtungen weisen nach eigenen Angaben aktiv auf die Corona-Komponente hin. Rund ein Drittel (35,6 %) der nach dem WissZeitVG befristet Beschäftigten gab jedoch an, diese Regelung nicht zu kennen. 41,0 Prozent hatten schon einmal von ihr gehört, rund einem Fünftel (22,8 %) war sie genau bekannt.

Beschäftigte mit einem Qualifizierungsziel beschrieben ganz überwiegend Einschränkungen an ihrem Qualifizierungsvorhaben durch die COVID-19-Pandemie. Nur in 7,4 Prozent der Fälle gab es keine, 21,4 Prozent geringe oder 27,8 Prozent teilweise Einschränkungen. Große (20,6 %) oder sehr große Einschränkungen (20,3 %) galten für jeweils jeden fünften Fall. Rund zwei Drittel waren mit pandemiebedingten Einschränkungen bei der Arbeit an ihrem Qualifizierungsvorhaben konfrontiert (teilweise / eher große / sehr große Einschränkungen). Einschränkungen wurden häufiger von Frauen genannt (was der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung entspricht, wenn Kitas und Schulen geschlossen wurden[182]), häufiger bei Beschäftigten an Universitäten, seltener bei Beschäftigten an Universitätsklinika und an HAW, häufiger bei Beschäftigten der Geistes-, Sozial- und Verhaltenswissenschaften. Als Gründe für die Einschränkungen

[182] Zum Zusammenhang zwischen negativen Folgen der Pandemie und geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der innerfamiliären Lastenverteilung vgl. OECD (2021).

wurden vor allem genannt: Einschränkungen im Fachaustausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (trifft voll / eher zu 73 %), Mehrbelastung durch die pandemiebedingte Umstellung auf digitale Lehre (56 %), Einschränkungen beim Zugang zu Forschungsinfrastruktur (49 %) oder zum Feld (34 %), Mehrbelastung durch Kinderbetreuung, z. B. aufgrund von Home-Schooling (27 %). Offene Angaben zu weiteren Gründen umfassen z. B. psychische Belastungen durch die soziale Isolation oder Einschränkungen durch die Arbeit im Home-Office.

Rund zwei Drittel der von pandemiebedingten Einschränkungen Betroffenen benötigten nach eigenen Angaben über ihre ursprünglich vereinbarte Vertragsdauer hinaus mehr Zeit, um ihr aktuelles Qualifizierungsziel zu erreichen. Knapp ein Fünftel dieser Fälle mit Bedarf nach einer längeren Vertragsdauer haben bereits eine Vertragsverlängerung oder einen neuen Vertrag hierzu erhalten.[183] Mit einer kontinuierlichen Erhöhung dieser Zahl ist zu rechnen, denn die Verträge jener, die (noch) keine Verlängerung erhielten, laufen im Schnitt auch noch länger.[184]

[183] Seltener (9,5 %) war dies, wenn die Beschäftigten dazu für die Erreichung des Qualifizierungsziels keinen Bedarf sahen.

[184] Wer eine Verlängerung oder einen neuen Vertrag erhalten hat, dessen Verträge enden im Schnitt Mitte Februar 2022. Diejenigen, die keine Verlängerung oder einen neuen Vertrag erhielten, haben aktuelle Arbeitsverträge, die im Schnitt erst Anfang September 2022 enden.

10 Vertragsverlängerungen und Regelungen zu Anrechnungen

Von den im vorangegangenen Kapitel behandelten Regelungen nach § 2 (1) WissZeitVG zur Erweiterung des Höchstbefristungsrahmens sind die Regelungen zu unterscheiden, bei denen bestimmte Zeiten nach § 2 (5) WissZeitVG auf den Höchstbefristungsrahmen nicht angerechnet werden. Hierzu zählen z. B. Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren ebenso wie Elternzeiten oder Freistellungen für die Personal- oder Schwerbehindertenvertretung. Anders als die Regelungen nach § 2 (1) WissZeitVG beinhalten jene nach § 2 (5) WissZeitVG bei einer Qualifizierungsbefristung einen Anspruch auf Vertragsverlängerung.

10.1 Vertragsverlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG

Wesentliche Ergebnisse

- Nach eigenen Einschätzungen haben 23,9 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG Befristeten Anspruch auf eine Vertragsverlängerung nach § 2 (5) WissZeitVG. Da ein Teil der Beschäftigten hier nicht zwischen § 2 (1) und § 2 (2) WissZeitVG unterscheidet, ist diese Angabe unsicher.
- Wenn Vertragsverlängerungen beantragt wurden, berichtet ein Teil der Beschäftigten davon, dass dafür der Stundenumfang reduziert wurde oder diese Zeiten von der Dauer der üblichen Anschlussverträge wieder abgezogen wurden.

Knapp ein Viertel (23,9 %) der nach § 2 (1) WissZeitVG befristeten Personen haben nach eigenen Angaben im Rahmen der aktuellen Beschäftigung Anspruch auf eine Vertragsverlängerung nach § 2 (5) WissZeitVG. Dies gilt stärker für Frauen als für Männer (25,8 % vs. 22,2 %). Innerhalb der Fachgruppe Medizin ist der Anteil an Personen mit einem Anspruch auf Vertragsverlängerung größer als in allen anderen Fachgruppen (35,2 % vs. 23,4 %). Und in der Fachgruppe Naturwissenschaften ist der Anteil an Personen mit einem Anspruch auf Vertragsverlängerung geringer als in allen anderen Fachgruppen (17,8 % vs. 25,4 %).

Wenn ein Anspruch bestand, waren vor allem Beurlaubungen oder Arbeitszeitermäßigungen um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen der Grund (71,6 %) und die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Mutterschutz (63,1 %). Andere Gründe waren seltener, z. B. Beurlaubungen für die Wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung (11,2 %), die Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats (4,3 %) oder krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, in der ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht bestand oder besteht (3,6 %).

Rund ein Drittel (35,8 %) der nach eigener Wahrnehmung Anspruchsberechtigten gab an, der Vertrag verlängerte sich in vollem Umfang der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung. In einem Drittel war dies nicht der Fall (31,2 %). Ein Drittel wusste nicht, ob die Verlängerung vollumfänglich war (32,3%). Und von jenen, die angegeben hatten, dass sich der Vertrag nicht in

vollem Umfang verlängert hatte, konnten 44 Prozent die Gründe dafür nicht nennen. Warum einem so großen Teil der Betroffenen zu diesem Punkt Wissen fehlt, ist der Evaluation unbekannt. Aus offenen Angaben lässt sich jedoch auch entnehmen, dass sich die Beschäftigten zum Teil über ihre Ansprüche irrten. Teils fielen die scheinbaren Zeiten nach § 2 (5) in die Laufzeit früherer drittmittelbefristeter Verträge – dort gibt es den Anspruch nicht. Aus offenen Angaben lässt sich überdies entnehmen, dass Verträge aus finanziellen Gründen nicht immer mit der gleichen Stundenzahl verlängert wurden oder bewilligte Verlängerungen des aktuellen Vertrags von der üblichen Laufzeit der Anschlussverträge (auf die kein Anspruch besteht) abgezogen wurden.

Nur wenige Fälle nannten als Grund eines nicht oder nicht vollumfänglich verlängerten Vertrags, dass der Gesamtumfang der Verlängerung zwei Jahre übersteigt (7,1 %) oder dass das Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der verlängerten Laufzeit beendet wurde (4,0 %). Etwa die Hälfte derjenigen, deren Vertrag nicht im vollen Umfang verlängert wurde, nannte darüber hinaus in offenen Angaben hierfür Gründe, zu ungefähr gleich großen Gruppen sind dies:

- Befragte, die eine solche Verlängerung noch nicht beantragt hatten, oder die dies erst kürzlich getan hatten und die Antwort der Einrichtung steht diesbezüglich noch aus,
- Befragte, die angaben, diese Verlängerung nicht zu benötigen, da sie sich z. B. bereits in Verhandlungen für eine Professur befinden oder sie bereits ihr Qualifikationsziel erreicht haben und freiwillig auf Verlängerung verzichten,
- Befragte, die ausführten, es habe von Seiten der Einrichtung oder des Fachvorgesetzten Widerstand gegeben, der Vorgesetzte wünschte dies nicht oder es wären im Institut keine Mittel dafür da gewesen. Wie oben beschrieben ist für die Evaluation nicht immer sicher, ob der von den Beschäftigten angenommene Anspruch tatsächlich bestand.

Darüber hinaus gaben Einzelfälle an, darauf verzichtet zu haben, eine Verlängerung des bestehenden Vertrags zu beantragen, um Anschlussverträge nicht zu gefährden.[185]

10.2 Anrechnungen auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 (1) (3) (5) WissZeitVG

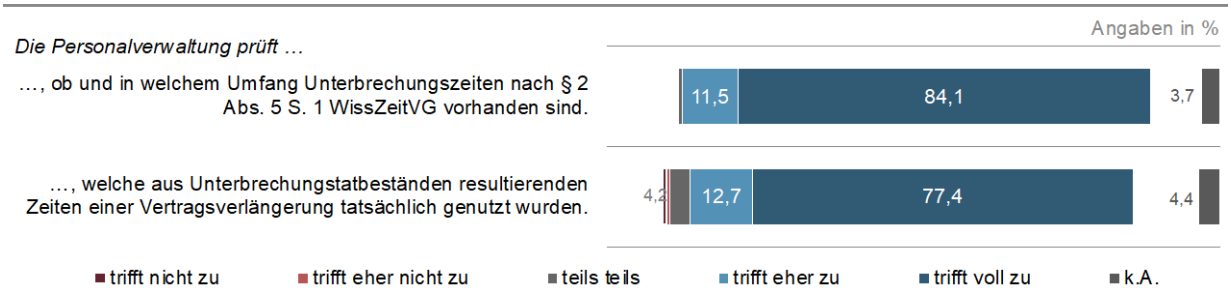
Wesentliche Ergebnisse

- Die Personalverwaltungen prüfen durchweg, ob und in welchem Umfang Zeiten nach § 2 (5) WissZeitVG bestehen, die nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind.
- Bei der Frage der Anrechnung/Nichtanrechnung anderer Zeiten auf die Höchstbefristungsdauer, z. B. Promotionszeiten ohne Beschäftigung, sieht ein Teil der Personalverwaltungen Schwierigkeiten.

[185] In einem Fall hieß es: „an meiner Universität wurde mir davon abgeraten, Verlängerungen zu beantragen. Hochschulintern wird ein harter Kurs gefahren, der (…) jede Form der Verlängerung zu unterbinden sucht."

Zeiten, die nach § 2 (5) zu einer Verlängerung befristeter Arbeitsverträge führen können, sind nicht auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen. Nach Angaben der Personalverwaltungen wird dies i. d. R. voll geprüft (Abb. 62).

Abbildung 62 Prüfprozess für Anrechnungen von Beschäftigungszeiten



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Fragen der Anrechnung beziehen sich darüber hinaus auch auf andere Sachverhalte, wie z. B. die nach § 2 (1) genannten Promotionszeiten ohne Beschäftigung oder studienbegleitende Tätigkeiten, die nicht nach § 6 WissZeitVG befristet waren. Ein Teil der Einrichtungen gab an, Schwierigkeiten bei der Anrechnung von Qualifizierungszeiten zu haben, da es keine einheitliche Definition zum Beginn und Abschluss solcher Zeiten gibt (Abb. 63).[186] Andere Herausforderungen werden seltener genannt.[187] Auch qualitative Angaben von Beschäftigten sprechen dafür, dass es hier zum Teil Rechtsunsicherheit gibt. Einzelne Ausführungen verweisen darauf, dass Regelungen zur Verlängerung des Befristungsrahmens oder zu Anrechnungen von verschiedenen Einrichtungen unterschiedlich ausgelegt wurden (was für Rechtsunsicherheit spricht). Dies erzwang in Einzelfällen den Wechsel der Einrichtung (weil die ursprüngliche Einrichtung den Befristungsrahmen für ausgeschöpft erklärte, die nachfolgende Einrichtung hingegen nicht). In einem anderen Fall führte es zu einer unnötigen Unterbrechung der Beschäftigung beim Wechsel zwischen Einrichtungen.[188] Knapp jede fünfte Einrichtung gab an, Lösungen zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer entwickelt zu haben, wie z. B. die Arbeit mit einem Berechnungsformular zur Ermittlung der restlichen individuellen Höchstbefristungsdauer oder mit einem Personalfragebogen zur Ermittlung von Vorbeschäftigungs- und Unterbrechungszeiten, der von Einzustellenden auszufüllen ist.[189]

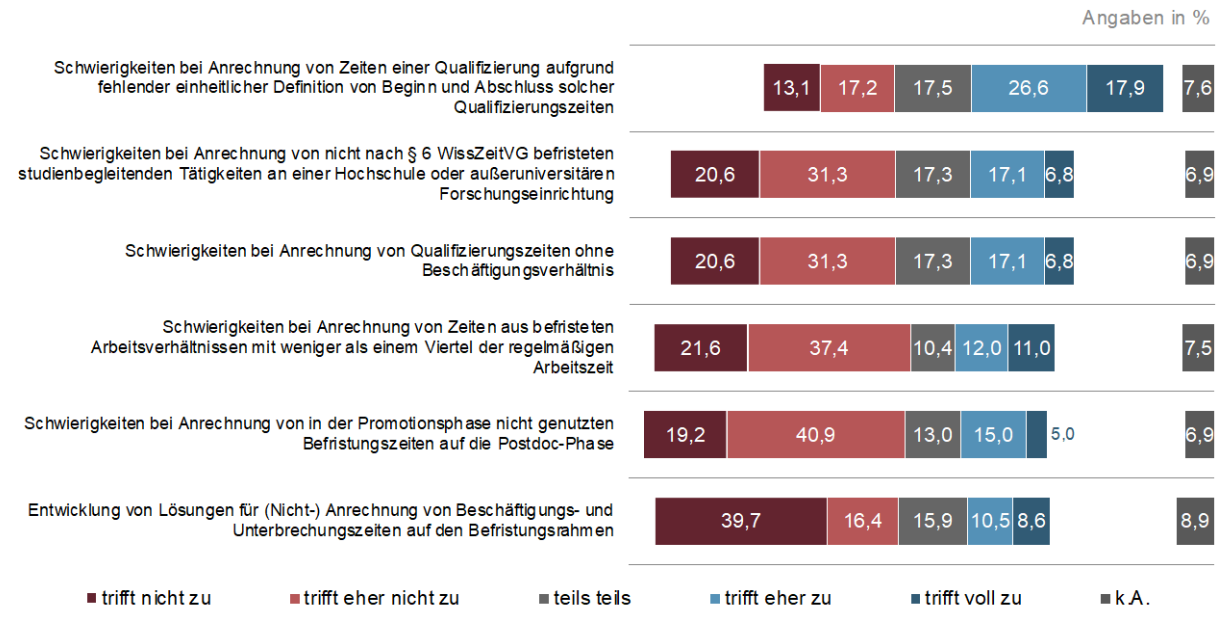
186 Die Angaben der medizinischen Einrichtungen unterscheiden sich hiervon nicht signifikant.

187 Nur wenige Einrichtungen führten in offenen Angaben weitere Schwierigkeiten an, wie z. B. einen erheblichen Prüfungs- und Zeitaufwand für die Berechnung der noch zur Verfügung stehenden Höchstbefristungsdauer.

188 Die neue Personalverwaltung wartete aufgrund von Unsicherheit mit der Einstellung bis zum Abschluss der Promotion, erst im Nachhinein klärte sich, dass dies nicht nötig gewesen wäre.

189 Ob eine Einrichtung Lösungen zur Bestimmung von anzurechnenden Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten entwickelt hat, besitzt keinen Effekt auf die Bewertung der Anrechnungsregelungen.

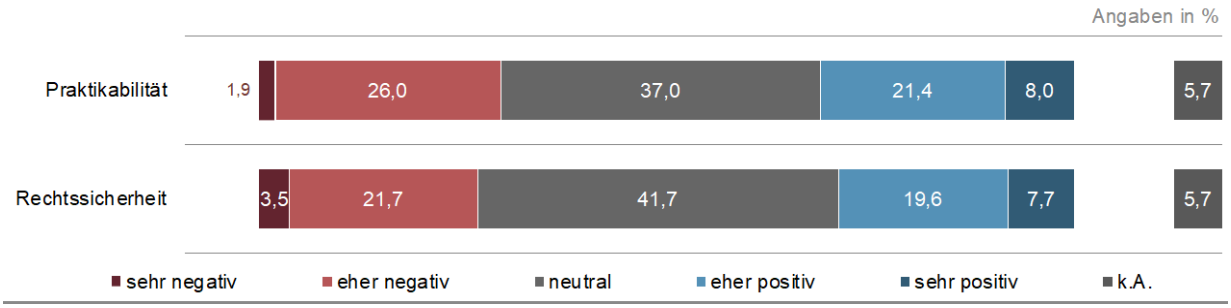
Abbildung 63 Gründe für die Bewertung der Regeln zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Es lässt sich keine positive oder negative Tendenz feststellen, wie die Einrichtungen die Regeln zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf die Höchstbefristungsdauer bewerten (Abb. 64). Zwischen den Universitäten, HAW und AuF zeigen sich dabei keine Unterschiede und auch die Angaben für die medizinischen Einrichtungen weichen nicht von den anderen ab.

Abbildung 64 Bewertung der Regelung zur Anrechnung von Beschäftigungszeiten



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

11 Studienbegleitende Beschäftigung

Wesentliche Ergebnisse

- Die studienbegleitende Beschäftigung als studentische Hilfskraft an einer Universität dauert im Mittel rund 20 Monate. Dieses Ergebnis gilt für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Stichtag der Evaluation einen befristeten Arbeitsvertrag hatten und die an dieser Universität zuvor als SHK tätig waren.
- Die Arbeits- und Dienstverträge der studienbegleitenden Beschäftigung laufen zum weit überwiegenden Teil nicht länger als sechs Monate und der Arbeitsumfang beläuft sich zum weit überwiegenden Teil auf maximal zehn Stunden je Woche. Ein tendenziell höherer Arbeitsumfang lässt sich an den AuF beobachten.
- Für die studienbegleitende Beschäftigung dominiert § 6 WissZeitVG. Es gibt mehrere Einrichtungen, die § 6 WissZeitVG gar nicht und nur das TzBfG oder überwiegend die Drittmittelbefristung anwenden.
- Die Praktikabilität und Rechtssicherheit der Neuregelung der studienbegleitenden Beschäftigung wird von der Mehrheit der Einrichtungen positiv bewertet.

In der Novelle des WissZeitVG wird die Befristung der studienbegleitenden Beschäftigung mit § 6 in einer eigenständigen Rechtsgrundlage geregelt (vgl. Kap. 2). Die neu gefasste Rechtsgrundlage beinhaltet zwei wesentliche Aspekte: Erstens ist eine Befristung nach § 6 WissZeitVG nicht an eine konkrete Personalkategorie, sondern an einen tätigkeitsbezogenen Begriff der „Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten“ gekoppelt (vgl. Bundestag, 2015a: 13). Dabei handelt es sich laut Gesetzesbegründung um Tätigkeiten, die nicht zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung dienen (vgl. ebd. 14). Zweitens fallen in den Anwendungsbereich der Rechtsgrundlage Personen, die an einer deutschen Hochschule für ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, immatrikuliert sind. Der Gesetzgeber stellt mit dem Zusatz „Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt“ klar, dass die Regelung z. B. auch für Masterstudierende gilt (vgl. ebd.).

Beschäftigung nach § 6 WissZeitVG aus der Perspektive der Personalverwaltungen

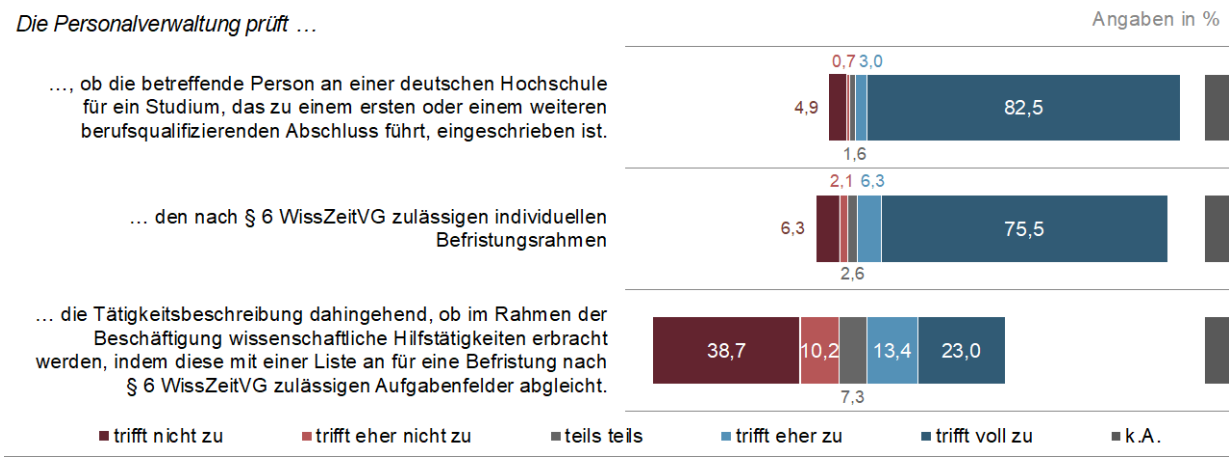
112 Einrichtungen lieferten valide Angaben zur Anzahl der nach § 6 WissZeitVG befristet Beschäftigten. Im Schnitt waren zum Stichtag 01. bzw. 31. Dezember 2019 pro Einrichtung 516 Personen nach § 6 WissZeitVG befristet beschäftigt.[190] Aufgrund der Art und Größe der Einrichtungen variiert die Zahl der nach § 6 WissZeitVG befristet Beschäftigten stark und liegt bei einigen Einrichtungen im niedrigen zweistelligen Bereich (bis zu 50 Beschäftigte), bei anderen Einrichtungen bei über 1.000 Personen. Die Angaben der Personalverwaltungen zur Anzahl der nach § 6 befristeten Beschäftigten bewegen sich in einer ähnlichen Größenordnung wie die Ergebnisse einer Vertragsdatenanalyse (auf die weiter unten noch eingegangen wird).

[190] Für zehn Einrichtungen sind die Angaben nicht plausibel, da die Zahl der insgesamt beschäftigten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte z. T. erheblich geringer ist als die angegebene Zahl der nach § 6 WissZeitVG befristeten Studierenden. Für rund zwölf Prozent der Einrichtungen fehlen die Angaben zur Anzahl an Hilfskräften bzw. zu den nach § 6 WissZeitVG befristeten Studierenden.

Die Befragung der Personalverwaltung zeigte, dass sich § 6 WissZeitVG deutlich als Rechtsgrundlage für Befristungen der studienbegleitenden Beschäftigung durchgesetzt hat (insgesamt rund 90 % aller Fälle). Es ergab sich hier aber eine größere Varianz zwischen den Einrichtungen. Hiernach gab es insbesondere unter den AuF und HAW mehrere Einrichtungen (aber auch eine Universität), die § 6 WissZeitVG gar nicht und nur das TzBfG oder überwiegend die Drittmittelbefristung anwenden.[191]

Bei der Anwendung von § 6 WissZeitVG prüft fast jede Einrichtung die hierfür zulässige Höchstbefristungsdauer und ob die betreffende Person an einer deutschen Hochschule für ein Studium immatrikuliert ist (Abb. 65). Etwa jede dritte Einrichtung gleicht die Tätigkeitsbeschreibung mit einer Liste an für eine Befristung nach § 6 WissZeitVG zulässigen Aufgabenfeldern ab.[192]

Abbildung 65 Prüfprozess für die studienbegleitende Beschäftigung



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Nur wenige Einrichtungen lieferten Angaben zu Fallkonstellationen, in denen die studienbegleitende Beschäftigung nach § 2 (1) oder (2) anstatt nach § 6 WissZeitVG befristet wird. Diese Rechtsgrundlagen kommen dann zur Anwendung, wenn die für die studienbegleitende Beschäftigung zulässige Höchstbefristungsdauer ausgeschöpft ist. Vereinzelt wurde zudem angegeben, dass Personen, die parallel das Master- oder ein zweites Bachelorstudium absolvieren, ebenfalls nach § 2 (1) oder (2) befristet beschäftigt werden. Auch findet eine Befristung auf Basis dieser Grundlagen statt, wenn die Tätigkeiten dem Verständnis der Einrichtung nach derjenigen eines bzw. einer wissenschaftlichen Mitarbeitenden entsprechen, z. B. wenn Tätigkeiten eines wissenschaftlichen Assistenten oder einer wissenschaftlichen Assistentin übernommen werden, eine Promotion verfolgt wird oder es sich um Lehrunterstützungs- oder erste Forschungstätigkeiten handelt.

---

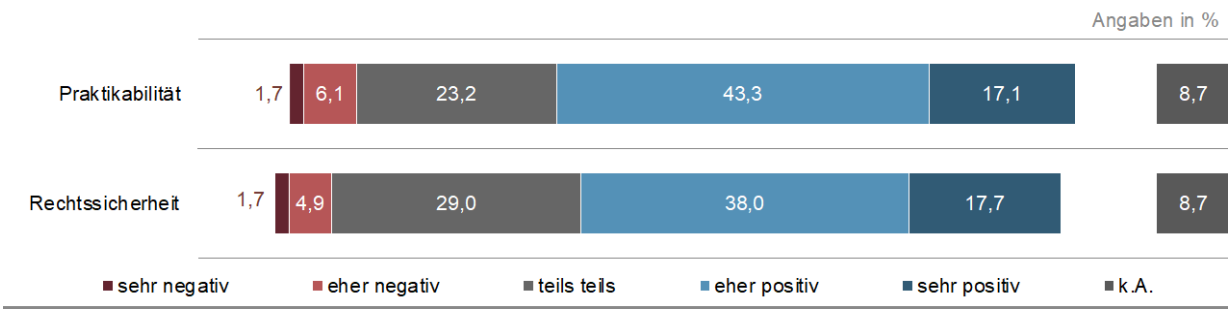
191 Die Verteilung der Einrichtungen bezüglich der Größenklassen zur studienbegleitenden Beschäftigung differenziert nach Rechtsgrundlagen ist im Anhang A, 15.6 Tabelle 30 dokumentiert.

192 In den wenigen offenen Angaben wurden noch andere Prüfroutinen genannt wie z. B. die Prüfung, in welcher Organisationseinheit der Einrichtung die studienbegleitende Beschäftigung angesiedelt ist. In anderen Fällen bestätigt der oder die verantwortliche Vorgesetzte bzw. zu beschäftigende Organisationseinheit, dass im Rahmen der Beschäftigung wissenschaftliche Hilfstätigkeiten ausgeübt werden. In einzelnen Fällen wird auch geprüft, ob das Studium für die angestrebte Beschäftigung fachlich einschlägig ist.

Universitäten prüfen dabei etwas häufiger als HAW und AuF, inwieweit die Höchstbefristungsdauer für die studienbegleitende Beschäftigung ausgeschöpft ist und ob die betreffende Person für ein Studium an einer Hochschule immatrikuliert ist. HAW gaben indes häufiger als Universitäten und AuF an, die Tätigkeitsbeschreibung in Abgleich mit einer Liste an nach § 6 WissZeitVG zulässigen Aufgabenfeldern zu prüfen. Auch an medizinischen Einrichtungen wird dies signifikant häufiger durch Abgleich mit einer Liste geprüft (nur 15 % trifft nicht zu).

Die Praktikabilität und Rechtssicherheit der Neuregelung der Befristung studienbegleitender Beschäftigungen wird von der Mehrheit der Einrichtungen positiv bewertet (Abb. 66).

Abbildung 66 Bewertung der Neuregelung zur Befristung studienbegleitender Beschäftigungen

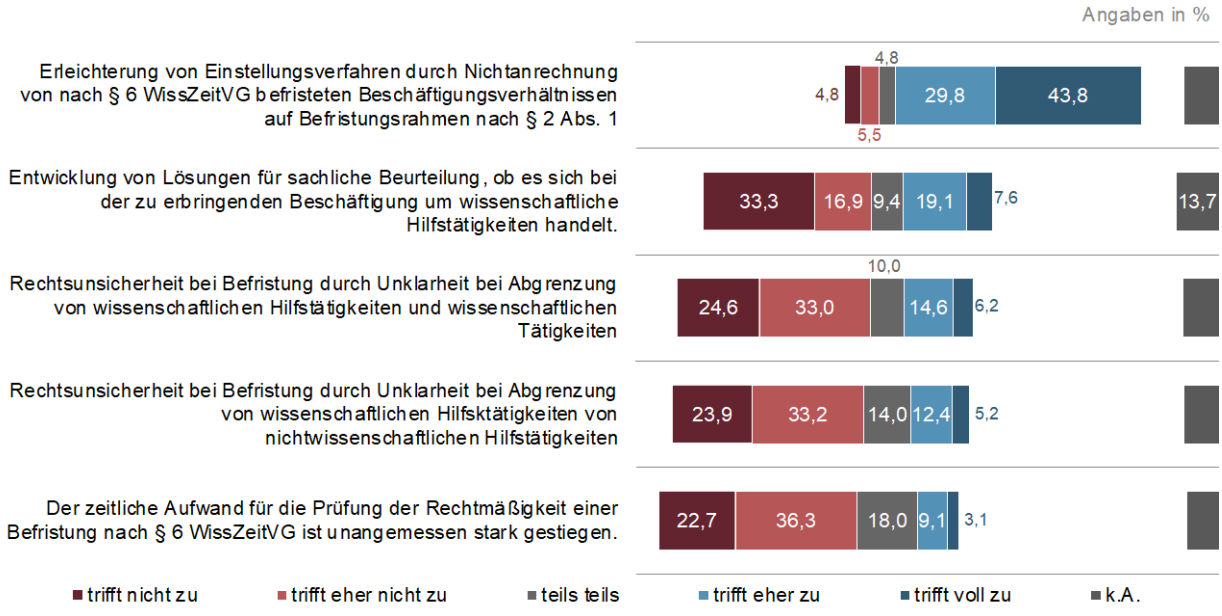


Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Drei Viertel der Einrichtungen gaben an, dass die Nichtanrechnung von studienbegleitenden Beschäftigungsverhältnissen ihnen die Ermittlung der verbleibenden Höchstbefristungsdauer bei der Einstellung von nach WissZeitVG befristeten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erleichtert (Abb. 67). Nur knapp jede zehnte Einrichtung gibt an, dass der Prüfaufwand für eine Befristung nach § 6 WissZeitVG unangemessen stark gestiegen ist. Und nur eine Minderheit führt an, Rechtsunsicherheit bei einer Befristung nach § 6 WissZeitVG zu sehen, weil die Abgrenzung hilfswissenschaftlicher Tätigkeiten von wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten unklar sei. Rund 46 Prozent der Einrichtungen sehen den Bedarf einer näheren gesetzlichen Bestimmung des in § 6 WissZeitVG verankerten Begriffs der „wissenschaftlichen Hilfstätigkeit“ und seiner Abgrenzung von wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten.[193] Zwischen den Einrichtungstypen ließen sich bezüglich der Bewertung der Regelungen, zu den Gründen sowie zum Regelungsbedarf keine signifikanten Unterschiede feststellen. Aber fast der Hälfte der medizinischen Einrichtungen ist die Abgrenzung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten von nichtwissenschaftlichen Hilfstätigkeiten eher unklar, während dies nur für etwa jede fünfte außerhalb der Medizin gilt.

193 Nach Abschluss der Befragung der Personalverwaltungen erfolgte ein Urteil hierzu durch das BAG (30. Juni 2021, Az: 7 AZR 245/20), in dem exemplarisch dargelegt wird, wie wissenschaftliche von nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten abgegrenzt werden.

Abbildung 67 Gründe für die Bewertung der Regeln zur studienbegleitenden Beschäftigung



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Etwas mehr als jede vierte Einrichtung hat Lösungen für die Beurteilung entwickelt, ob es sich bei der zu erbringenden Beschäftigung um eine wissenschaftliche Hilfstätigkeit handelt.[194] Bei einem Teil der Einrichtungen erfolgt die Abgrenzung orientiert an den Tätigkeiten. Bei einem anderen Teil orientiert sich dies an der Zugehörigkeit der Beschäftigung zu einer Organisationseinheit, dort stellen z. B. Tätigkeiten für die Bereiche der Verwaltung oder IT keine hilfswissenschaftlichen Tätigkeiten dar. Einige Einrichtungen gaben an, eine Tätigkeitsbeschreibung für die studienbegleitende Beschäftigung anzufordern, in denen Führungskräfte erläutern bzw. ankreuzen, welche Tätigkeiten in der beantragten Beschäftigung ausgeübt werden. Bei Zweifeln an der Tätigkeitsbeschreibung wird laut Angaben einiger Einrichtungen eine Klärung mit dem entsprechenden Fachvorgesetzten oder der beschäftigenden Organisationseinheit herbeigeführt.

Vertragsdatenanalyse zur studienbegleitenden Beschäftigung im Studienjahr 2019/2020

Um den Umfang der studienbegleitenden Beschäftigung besser einschätzen zu können, wurden die Arbeits- resp. Dienstverträge der studienbegleitenden Beschäftigung im Studienjahr 2019/20 erhoben.[195] Die Datenerhebung bezog sich explizit auf die studienbegleitende Beschäftigung. So ist davon auszugehen, dass die von manchen Einrichtungen hierzu gelieferten

194 Dabei bewerten Einrichtungen, die angaben, hierfür Lösungen entwickelt zu haben, die Regelungen zur studienbegleitenden Beschäftigung hinsichtlich ihrer Praktikabilität und Rechtssicherheit nicht systematisch anders als Einrichtungen, die hierfür keine Lösungen entwickelt haben.

195 Von 46 Einrichtungen wurden insgesamt 84.387 Vertragsfälle zur studienbegleitenden Beschäftigung aus der Zeit von Oktober 2019 bis September 2020 erfasst. Die Vertragsdaten von zwei weiteren Einrichtungen können für die Auswertungen nicht genutzt werden (in einem Fall aus technischen Gründen; im zweiten Fall, weil nur wissenschaftliche Hilfskräfte erfasst wurden). Grundlage der Datenerfassung sind die Personalgruppen gemäß

Angaben über wissenschaftliche Hilfskräfte auch nur studienbegleitende Beschäftigungszeiten wissenschaftlicher Hilfskräfte einbezogen haben.

Tabelle 17 Fallzahlen und Geschlecht in der studienbegleitenden Beschäftigung

	Universität	HAW	AuF	Med. Bereich
Einrichtungen	15	6	21	4
Vertragsfälle	70.098	8.846	2.727	2.716
männlich	35.319	4.615	1.531	880
weiblich	34.779	4.224	1.099	1.836
Anteil weibliche Beschäftigte, gesamt	50 %	48 %	42 %	68 %
in den Geistes- und Gesellschaftswiss.	63 %	60 %	--	--
in den Ingenieurwissenschaften	24 %	31 %	--	--
in den Natur- und Lebenswissenschaften	44 %	62 %	--	--
in den Zentralen Einrichtungen	59 %	58 %	--	--

Quelle: Vertragsdatenerhebung WissZeitVG,

Der größte Teil der studienbegleitenden Beschäftigung findet an den Universitäten statt (Tab. 17). Dort sind ebenso wie an den HAW ungefähr gleich viele Männer und Frauen in der studienbegleitenden Beschäftigung tätig, wobei die Fächergruppen deutlich voneinander abweichen. Im medizinischen Bereich überwiegen mit 68 Prozent die Studentinnen, an den AuF sind mit geringerem Abstand mehr Studenten tätig (58 %).

Tabelle 18 Vertragsfälle der SHK und WHK an Hochschulen: Fächer- und Personalgruppen

	Universität			HAW		
	SHK	WHK	SHK/ WHK	SHK	WHK	SHK/ WHK
Geistes- und Gesellschaftswiss.	17.811	6.916	2,6	1.517	150	10,1
Ingenieurwissenschaften	11.418	3.127	3,7	3.074	923	3.3
Natur- und Lebenswissenschaften	9.409	4.280	2,2	1.215	214	5,7
Zentrale Einrichtungen	7.806	1.794	4,4	1.549	85	18,2
gesamt	46.444	16.117	2,9	7.355	1.372	5,4

Quelle: Vertragsdatenerhebung WissZeitVG,

An den Universitäten entfallen die meisten Vertragsfälle auf die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, bei denen auf einen Vertrag mit einer WHK ungefähr zweieinhalb Verträge mit studentischen Hilfskräften kommen (Verhältnis von 2,6; siehe Tab. 18).[196] Bei den Naturwissenschaften sind im Verhältnis mehr wissenschaftliche (2,2), bei den Ingenieurwissenschaften

amtlicher Hochschulpersonalstatistik: einerseits die wissenschaftlichen Hilfskräfte, andererseits die studentischen Hilfskräfte sowie die Tutorinnen und Tutoren, die hier zusammengefasst werden. In einem geringen Umfang wurden Vertragsfälle mit anderen Personalgruppen erfasst (z. B. Verwaltungspersonal). An den Universitätskliniken fallen zudem Praktikantinnen und Praktikanten unter die studienbegleitende Beschäftigung. Zur Datenerhebung siehe auch Kap. 2.3, Seite 11; zur Personalgruppe der Wissenschaftlichen Hilfskräfte siehe auch Kap 3, Seite 23 f.

196 Die unterschiedlichen Fallzahlen der Hochschulen in den Tabellen 17 und 18 ergeben sich durch teils fehlende Datenmerkmale (insbesondere Fächergruppen).

im Verhältnis mehr studentische Hilfskräfte (3,7) beschäftigt. Auch in den Zentralen Einrichtungen bilden die studentischen Hilfskräfte eine überproportional große Gruppe (Verhältnis von 4,4).

Im Vergleich zu den Universitäten spielen die wissenschaftlichen Hilfskräfte an den HAW eine geringere Rolle; auf einen Vertrag mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft entfallen fünf bis sechs SHK-Verträge. Die Ingenieurwissenschaften stechen dabei in doppelter Weise hervor: Erstens beschäftigen sie die meisten Studierenden, zweitens sind dort die verhältnismäßig meisten wissenschaftlichen Hilfskräfte tätig (3,3 SHK je einem WHK). Möglicherweise zeigt sich hier, dass die Beschäftigung von Master-Studierenden als ein Einstieg in die weitere Mitarbeit z. B. in F&E-Projekten genutzt wird.

Die maßgebliche rechtliche Grundlage für die studienbegleitende Beschäftigung ist § 6 WissZeitVG. Soweit die Einrichtungen die Rechtsgrundlage dokumentiert haben, lässt sich feststellen, dass an den Universitäten fast 90 Prozent der Arbeitsverträge auf dieser Grundlage abgeschlossen werden; an den AuF sind es drei Viertel.[197] Während an den Universitäten in einem nennenswerten Umfang auch landesrechtliche Regelungen eine Rolle spielen (rund 10 %), werden § 14 TzBfG sowie § 2 WissZeitVG nur ausnahmsweise für die studienbegleitende Beschäftigung genutzt. An den AuF findet für ein Viertel der Arbeitsverträge auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung. Insofern zeigen die erhobenen Vertragsdaten, dass sich § 6 WissZeitVG voll etabliert hat. Die Befunde aus der bundesweiten Befragung der Einrichtungen weisen ähnliche Größenordnungen zur Anzahl der studienbegleitend Beschäftigten differenziert nach Rechtsgrundlagen auf.[198]

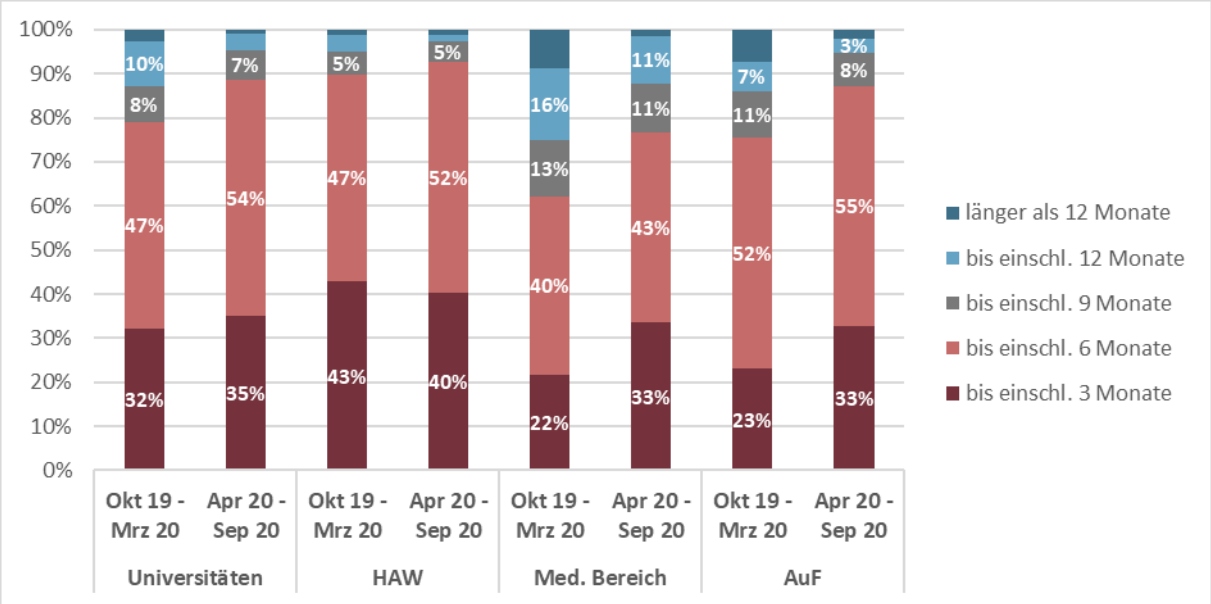
Die studienbegleitende Beschäftigung orientiert sich zeitlich stark an den Semestern und ist kurz getaktet. Die Arbeits- und Dienstverträge für die studienbegleitende Beschäftigung laufen – je nach Einrichtungstyp – zu 70 bis 90 Prozent höchstens ein halbes Jahr. Länger laufende Verträge machen sich insbesondere an den Universitätskliniken bemerkbar. Wie Abbildung 68 zeigt, werden im Wintersemester tendenziell mehr Verträge mit längeren Laufzeiten abgeschlossen als im Sommersemester. Dabei ist jedoch zu beachten, dass im Sommersemester 2020 die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen galten, sodass nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, inwieweit die Unterschiede zwischen den beiden Semestern turnusmäßig sind oder auf Sondereffekten beruhen.

---

197 An den HAW sind nur Einzelfälle nicht mit § 6 WissZeitVG begründet. Für die Universitätskliniken werden auch das TzBfG, landesrechtliche Regelungen sowie § 2 WissZeitVG herangezogen. Allerdings sind die Ergebnisse für die HAW und die Universitätskliniken aufgrund der geringen Zahl der Einrichtungen, die die Rechtsgrundlage dokumentiert haben, nur nachrichtlich zu verstehen.

198 In der Einrichtungsbefragung wurde nicht die konkrete Anzahl der studienbegleitend Beschäftigten, differenziert nach Rechtsgrundlagen erhoben, sondern es wurden stattdessen Größenkategorien in Prozent abgefragt.

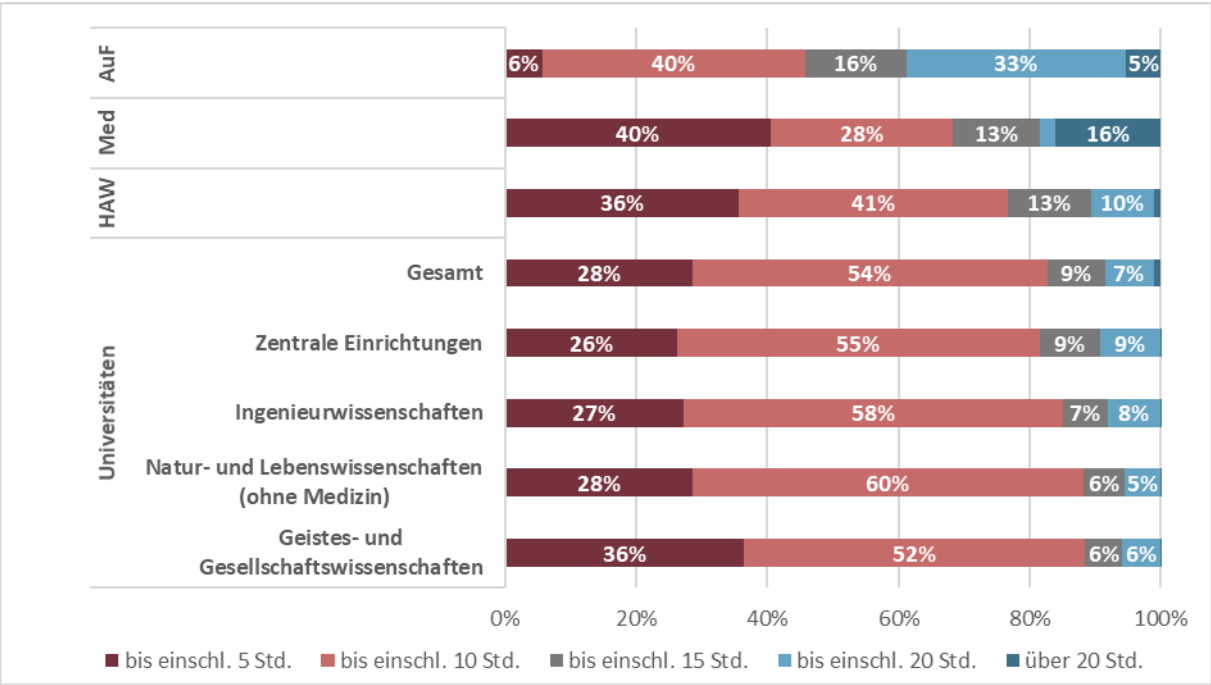
Abbildung 68 Vertragslaufzeiten der studienbegleitenden Beschäftigung



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 81.659 Vertragsfälle

In den Arbeits- resp. Dienstverträgen der studienbegleitenden Beschäftigung werden überwiegend bis zu zehn Wochenarbeitsstunden vereinbart (Abb. 69).

Abbildung 69 Stundenumfang der studienbegleitenden Beschäftigung



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 83.565 Vertragsfälle

An den Universitäten haben 28 Prozent der Verträge bis zu fünf und weitere 54 Prozent der Verträge bis zu zehn Stunden je Woche.[199] Die Verträge mit geringem Umfang sind in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit 36 Prozent am stärksten vertreten, während die anderen Fächergruppen eher unauffällige Unterschiede aufweisen.

Im Vergleich zu den Universitäten werden an den HAW sowohl im unteren Segment (bis zu fünf Stunden) als auch im oberen Segment (über zehn bis zu 20 und mehr Stunden) häufiger Verträge abgeschlossen. Die meisten Verträge entfallen wie bei den Universitäten auf das mittlere Segment (41 %). Stärker noch als die HAW weichen die Universitätskliniken von den Universitäten ab, bei denen noch häufiger geringe resp. höhere Stundenumfänge zu beobachten sind. Die AuF verzichten fast vollständig darauf, den Studierenden einen geringen Stundenumfang anzubieten; über die Hälfte der Arbeitsverträge liegt über zehn Arbeitsstunden pro Woche.

Vertiefung der Vertragsdatenanalyse zu Dauer und Volumen der Beschäftigung als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft (überwiegend studienbegleitend)

Zum Teil liegen von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Beschäftigungsverläufe in den Kapiteln 5.4 und 5.7 untersucht werden, auch Vertragsdaten zur Beschäftigung als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte vor.[200] Dabei ist zu beachten, dass bei der Erhebung der Beschäftigungsverläufe nicht erfasst ist, ob die Zeiten als wissenschaftliche Hilfskraft studienbegleitend absolviert wurden. Insofern gibt die folgende Auswertung die Beschäftigungszeiten als Hilfskraft wieder, **nicht allein** die studienbegleitenden Beschäftigungszeiten. Der Anteil der WHK-Verträge, die nicht studienbegleitend sind, scheint jedoch deutlich in der Minderheit zu sein.[201] Auf dieser Grundlage wird zunächst die Beschäftigungsdauer als Hilfskraft ermittelt, um die Größenordnungen zu zeigen, in der sich die Beschäftigungszeiten bewegen.

Von den Beschäftigten, die vor der Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter einer Hilfskrafttätigkeit nachgegangen sind, haben drei Viertel zuvor als studentische Hilfskraft (75 %) und knapp die Hälfte (46 %) als wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) gearbeitet; ungefähr ein Fünftel (21 %) waren sowohl SHK als auch WHK. Vergleicht man die Beschäftigungszeiten[202]

---

199 Die Erhebung der Vertragsdaten zur studienbegleitenden Beschäftigung stellt keinen Bezug zu Personen oder Beschäftigungsverläufen her. Es ist also möglich, dass Studierende mehrere gleichzeitig laufende Verträge abgeschlossen haben.

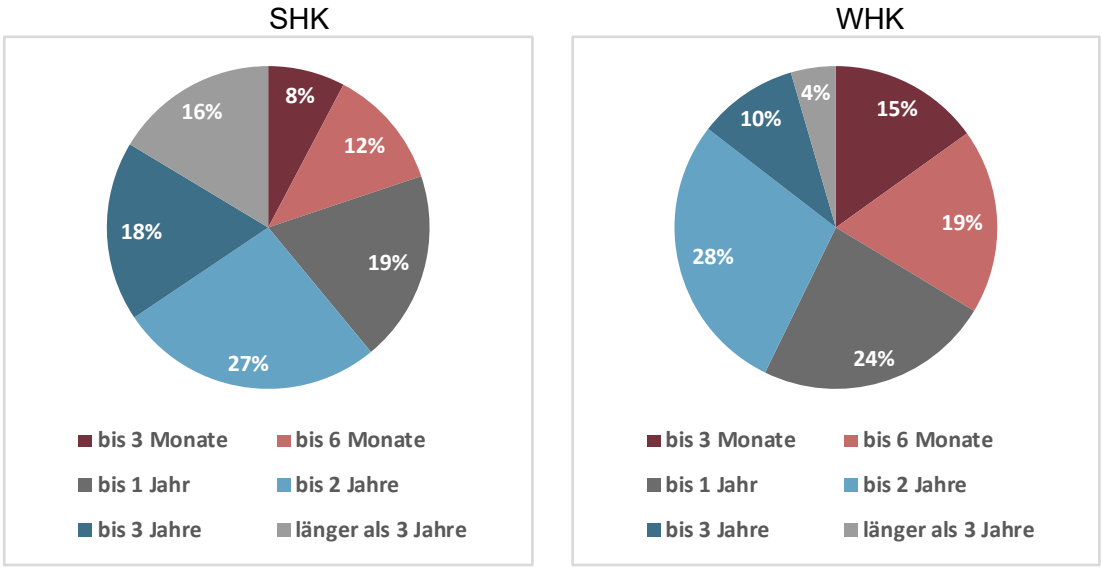
200 Ein Teil der Einrichtungen hat die Beschäftigungszeiten als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft erhoben. An den Universitäten, die dies getan haben, waren zum Stichtag 01.12.2020 insgesamt 27.300 Personen beschäftigt, die mindestens einen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten hatten. Von dieser Beschäftigtengruppe waren 7.402 Personen (27,1 %) zuvor an ihrer Universität als studentische (SHK) und/oder wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) tätig.

201 Die Erhebung nutzt die Klassifikation der Hochschulpersonalstatistik, die bei den wissenschaftlichen Hilfskräften nicht zwischen Beschäftigung während des bzw. nach vollständig abgeschlossenem Studium unterscheidet. Insofern können die WHK nur einen Bachelor- oder auch einen Master-Abschluss haben. Zur Orientierung: Für 23 % der erhobenen WHK-Verträge haben die Universitäten die Qualifizierungsbefristung als Rechtsgrundlage angegeben. 58 % beruhen auf Bestimmungen zur studienbegleitenden Beschäftigung.

202 Berechnet als Summe der effektiven Vertragslaufzeiten.

beider Personalgruppen (Abb. 70), ist festzustellen, dass die Beschäftigungsdauer als SHK länger dauert als die Beschäftigungsdauer als WHK. Während die betrachteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum größeren Teil (57 %) zuvor höchstens ein Jahr lang als WHK gearbeitet haben, dauerten die SHK-Beschäftigungszeiten überwiegend (61 %) länger als ein Jahr. Im Mittel dauerte die WHK-Zeit 13,5 Monate und die SHK-Zeit 20,5 Monate.

Abbildung 70 Beschäftigungsdauer als SHK und WHK (auch über das Studium hinaus)



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N (SHK) = 5.334 Verläufe; N (WHK) = 3.439 Verläufe

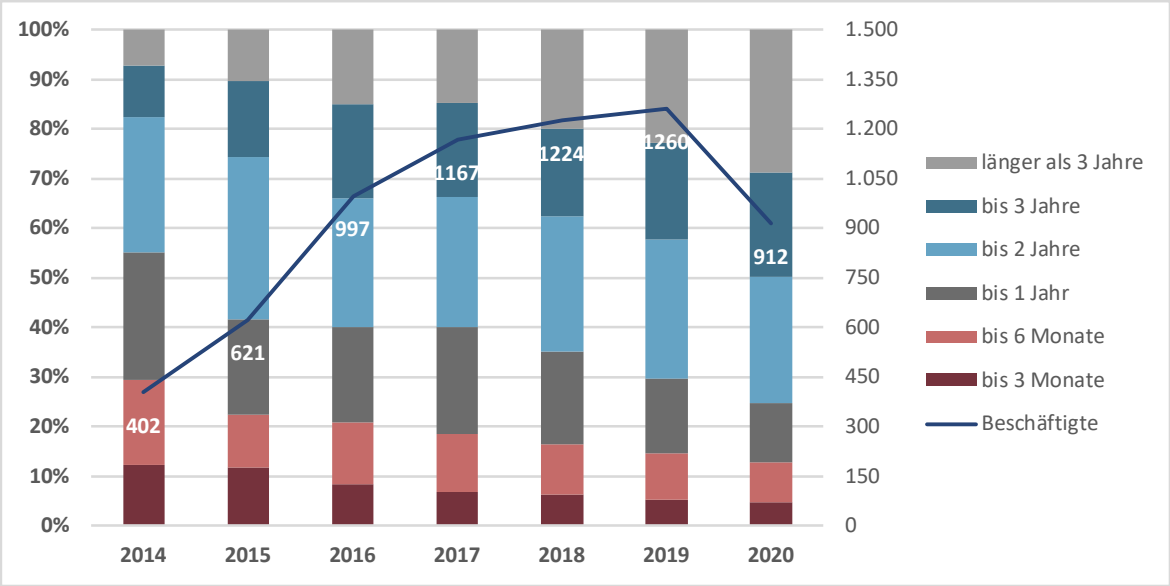
Bei diesen Ergebnissen ist zu beachten, dass der Einstieg als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Mitarbeiter unterschiedlich lange zurückliegt. Abbildung 71 zeigt, dass die größte Beschäftigtenzahl mit vorgängiger Hilfskrafttätigkeit auf das Jahr 2019 entfällt (gezeigt wird das letzte Jahr der Tätigkeit als Hilfskraft). Die jährliche Fallzahl nimmt aufgrund des Personalschwunds retrospektiv kontinuierlich ab.

Auffällig sind zwei Beobachtungen. Erstens haben im Jahr 2020 offensichtlich deutlich weniger studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte einen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter erhalten als im Jahr 2019. Zweitens nimmt die beobachtete Beschäftigungsdauer als Hilfskraft seit 2014 kontinuierlich zu.[203] Die Vermutung liegt nahe, dass der Rückgang übernommener Hilfskräfte auf die Pandemie zurückzuführen ist. Dies könnte z. B. bedeuten, dass die Beschäftigung einer größeren Zahl der Hilfskräfte fortgesetzt wurde anstatt die Personalgruppe zu wechseln, dass aufgrund einer einsetzenden Fluktuation weniger Hilfskräfte für eine Weiterbeschäftigung zur Verfügung standen oder dass insgesamt weniger Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neu eingestellt wurden als ohne Pandemie geschehen wäre. Die kontinuierliche Zunahme der Beschäftigungsdauer als Hilfskraft kann ebenfalls diverse Ursachen haben, die sich aus den Vertragsdaten allein nicht herleiten lassen: Erstens kann man annehmen, dass sich die Beschäftigungsdauer tatsächlich erhöht hat – aus welchen Gründen auch immer. Zweitens haben möglicherweise diejenigen Hilfskräfte, die in den früheren Jahren

[203] In Abb. 71 werden die Stufen der Beschäftigungsdauer über die Summe der SHK- und WHK-Zeiten gebildet.

eine längere Beschäftigungsdauer hatten, die Universität eher verlassen. Drittens könnte angenommen werden, dass sich das Rekrutierungsverhalten an den Universitäten geändert hat und vermehrt Hilfskräften mit längerer Zugehörigkeit ein weitergehender Arbeitsvertrag angeboten wird.

Abbildung 71 Beschäftigungsdauer und letztes Jahr der Tätigkeit als Hilfskraft



Quelle: Vertragsdatenerhebung; N = 6.441 Verläufe

12 Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG

Wesentliche Ergebnisse

- Nach Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG wird diese Gruppe nun überwiegend nach dem TzBfG mit Sachgrund beschäftigt.
- Rund jede zehnte Einrichtung gibt an, bei ihr sei der Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe infolge der Novelle gestiegen. Häufiger ist eine verstärkte Fluktuation oder eine Abnahme der Beschäftigung dieser Personengruppe.
- Die Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG wird von den Einrichtungen überwiegend negativ bewertet.

Eine Frage der Evaluation lautet, wie die Abgrenzung zwischen dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal in der Praxis erfolgt. Für fast alle Einrichtungen stellt hier das für die Beschäftigung vorgesehene Aufgabenfeld das maßgebliche Kriterium dar, für ca. zwei Drittel der Einrichtungen überdies die zu erfüllenden Qualifikationsanforderungen.[204]

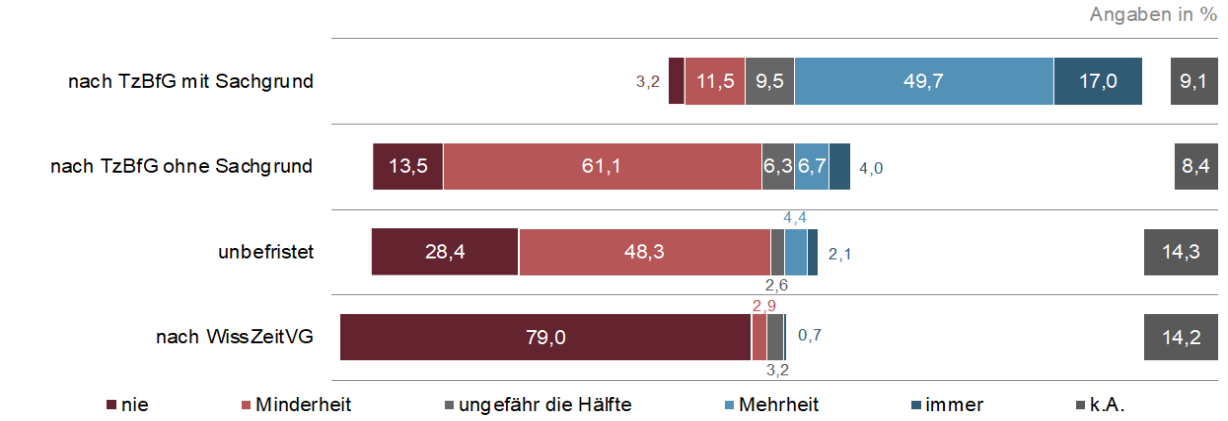
Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG spiegelt sich in den von den Einrichtungen angewendeten Befristungsgrundlagen für das in Drittmittelprojekten beschäftigte nichtwissenschaftliche Personal wider. Dominant ist hierbei die Befristung nach TzBfG mit Sachgrund, mit weitem Abstand gefolgt von der Befristung nach TzBfG ohne Sachgrund oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. An einzelnen Einrichtungen findet für wenige Fälle das WissZeitVG Anwendung.[205] Dabei zeigen sich in der Anwendung der verschiedenen Rechtsgrundlagen Unterschiede zwischen den Einrichtungen (Abb. 72). An ca. zwei Dritteln der Einrichtungen werden alle bzw. wird die Mehrheit der Fälle nach TzBfG mit Sachgrund befristet. Es gibt aber auch Einrichtungen, die mehrheitlich oder immer auf das TzBfG ohne Sachgrund zurückgreifen oder Angehörige dieser Personalgruppe unbefristet beschäftigen. Dies kommt jedoch selten vor.

---

204 Nur vier Einrichtungen führten in offenen Angaben noch andere Unterscheidungskriterien an, wie z. B. die Zuordnung der Beschäftigung zu einer bestimmten Organisationseinheit der Einrichtung.

205 Seitens der betreffenden Einrichtungen liegen keine Angaben vor, wieso es in dieser Gruppe noch zu Befristungen nach dem WissZeitVG kommt. Einige Beschäftigte haben jedoch in offenen Angaben (die sich nicht sinnvoll quantifizieren lassen) darauf hingewiesen, dass sie ihre Befristung nach dem WissZeitVG für unpassend halten, da sie keine oder nur nachrangig einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen würden. Einzelfälle aus Unikliniken beschreiben ihre Situationen in einer Weise, die im Hinblick auf die praktische und rechtliche Abgrenzung zwischen Patientenversorgung und wissenschaftlicher Tätigkeit erhebliche Fragen aufwirft. Exemplarisch kann hierfür der Fall einer/eines nichtpromovierten Beschäftigten in einem Klinikum stehen, die/der nach eigener Aussage in keiner Weise wissenschaftlich arbeitet, eine Promotion nicht anstrebt (und auch keine andere Qualifizierung), Daueraufgaben in der medizinischen Arbeit mit Patienten/-innen übernimmt und deren/dessen Beschäftigung durch § 2 (1) WissZeitVG ungerechtfertigt befristet sei. Andere Fälle klingen vergleichbar, ohne dass die Evaluation Details überprüfen oder durch die Einrichtung spiegeln lassen könnte.

Abbildung 72 Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

HAW greifen etwas häufiger auf das TzBfG mit Sachgrund zurück als Universitäten und AuF. AuF gaben etwas häufiger als Universitäten und HAW an, diese Personalgruppe entweder nach TzBfG ohne Sachgrund zu befristen oder unbefristet zu beschäftigen.[206]

Die Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG hatte nach Einschätzung jeder vierten bis fünften Einrichtung die Auswirkungen, dass nun weniger nichtwissenschaftliches Personal in Drittmittelprojekten beschäftigt wird oder dass es in dieser Personalgruppe nun mehr Fluktuation gibt. Nur an rund jeder zehnten Einrichtung ist der Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe gestiegen.[207] AuF gaben etwas häufiger einen Anstieg unbefristeter Beschäftigungen in dieser Personalgruppe infolge der Novelle an.[208]

Die Herausnahme des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftliche Personals aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG wird von den Einrichtungen in Hinblick auf die Praktikabilität und Rechtssicherheit überwiegend negativ bewertet (Abb. 73).[209]

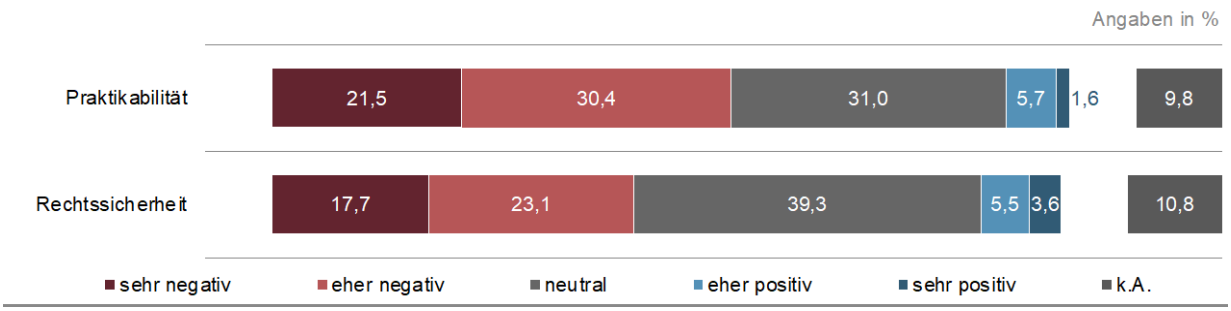
206 Vgl. Anhang A, 15.7, Tabelle 32

207 Die wenigen offenen Angaben zu den Auswirkungen beziehen sich v. a. auf Schwierigkeiten der Personalverwaltung, die mit dieser Novellierung einhergehen. So bestehe für einzelne Einrichtungen die Unsicherheit, ob befristete Arbeitsverträge für diese Personalgruppe rechtlich wirksam sind, da Drittmittel kein hinreichend belastbarer Sachgrund für eine Befristung nach TzBfG darstellen würden. Eine andere Schwierigkeit bestehe darin, dass man sich aufgrund des gestiegenen Befristungsrisikos von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern habe trennen müssen, die man jedoch in dem Drittmittelprojekt gern weiterbeschäftigt hätte.

208 Vgl. Anhang A, 15.7, Tabelle 31

209 Die Bewertungen der medizinischen Einrichtungen weichen davon nicht signifikant ab.

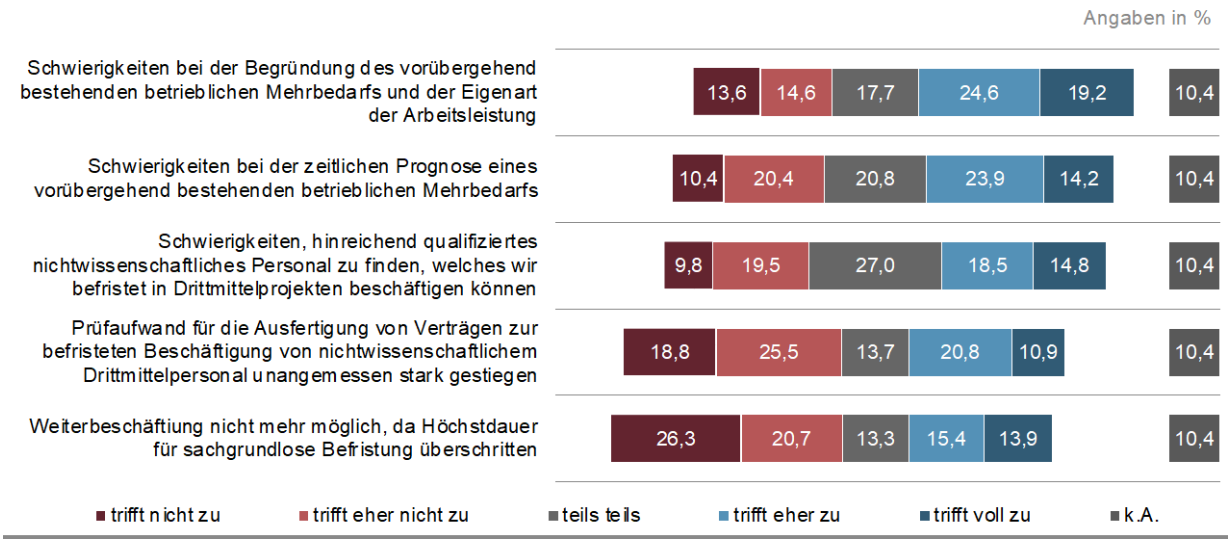
Abbildung 73 Bewertung der Regelung zur Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

Die von den Einrichtungen am häufigsten genannte Schwierigkeit bei der befristeten Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten besteht darin, den vorübergehend bestehenden betrieblichen Mehrbedarf und die Eigenart der Arbeitsleistung zu begründen (Abb. 74). Die zeitlich korrekte Prognose eines vorübergehend bestehenden betrieblichen Mehrbedarfs, die Rekrutierung hinreichend qualifizierten nichtwissenschaftlichen Personals oder der unangemessen stark gestiegene Prüfaufwand für die Ausstellung drittmittelbefristeter Verträge für das nichtwissenschaftliche Personal wurden von ca. jeder dritten Einrichtung als Schwierigkeit angeführt.[210]

Abbildung 74 Gründe für die Bewertung der Regelung zur Beschäftigung des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals



Quelle: Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), n = 142, gewichtet

[210] Erfragt wurde, ob eine Einrichtung für die Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten Lösungen entwickelt hat. Dies besitzt keinen Einfluss auf die Bewertung dieser novellierten Regelung. Die von rund jeder sechsten Einrichtung angeführten Lösungen gehen dabei nicht über die standardisierten Antworten zu den nun angewendeten Befristungsgrundlagen hinaus (z. B. Befristung nach dem TzBfG).

Nach Einrichtungsart zeigen sich keine Unterschiede in der Bewertung dieser Regelung (auch nicht im Vergleich zwischen den medizinischen Einrichtungen und den Angaben zum außermedizinischen Bereich). AuF führten tendenziell häufiger als Kritikpunkt an dieser Neuregelung an, dass sie Personen nicht mehr weiter beschäftigen können, weil die Höchstdauer für eine sachgrundlose Beschäftigung überschritten ist.

Textbox 15 Fallstudie zum wissenschaftsunterstützenden Personal an einer AuF

Der Wegfall des wissenschaftsunterstützenden Personals aus § 2 (2) WissZeitVG hat zu Konsequenzen geführt, die sich besser einschätzen lassen, wenn man den betrieblichen Zusammenhang und nicht einzelne Beschäftigungsverhältnisse betrachtet. Das Beispiel des Instituts einer großen Forschungsorganisation zeigt die Bedingungen und Grenzen seiner Handlungsmöglichkeiten sowie die Folgewirkungen der Konsequenzen auf, die es aus der Novelle gezogen hat.

Das Institut ist stark technologiegetrieben und hängt von einer komplexen technischen Infrastruktur mit aufwendigen Arbeits- und Produktionsprozessen ab. 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen für den Betrieb der Anlagen. In den umliegenden Laboren sind weitere 15 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.
Das Forschungsprofil reicht von den materialwissenschaftlichen Grundlagen bis zur Entwicklung und Erprobung von Systemanwendungen. Jährlich werden 80 bis 100 Projekte durchgeführt, bei denen es sich zum größeren Teil um öffentliche Forschungsförderung und zum kleineren Teil um Forschungsservice für wissenschaftliche Institutionen und Industriepartner handelt. Die Personalausgaben werden jeweils ungefähr zur Hälfte mit den Einnahmen aus der institutionellen Förderung und mit Drittmitteln gedeckt. Die Vorgaben der übergeordneten Forschungsorganisation limitieren den Umfang des Personals, das das Institut dauerhaft beschäftigen darf. Insofern ist ein verbindlicher Rahmen für die möglichen Schlussfolgerungen aus der Novelle des WissZeitVG gesetzt.

Das technische Personal hat ein differenziertes Aufgabenspektrum. Nicht dazu gehören die Wartungsaufgaben für die Raum- und Lüftungstechnik, die von externen Firmen erledigt werden. Basal sind die Montage und die Instandhaltung, für die aufgrund der vorauszusetzenden detaillierten Kenntnis der technischen Anlagen eine langfristige Bindung des Personals besonders wichtig ist. Die operative Bedienung erfolgt im Schichtbetrieb, um die erforderliche Auslastung zu erreichen. Da die unterschiedlichen Projekte und Vorhaben parallel erledigt werden, ist eine Zuordnung dieser Tätigkeiten zu bestimmten Projekten nicht möglich. Für die technischen Prozesse sind Ingenieure zuständig. Sie übernehmen eine Schnittstellenfunktion mit teils technischen und teils wissenschaftlichen Aufgaben. Für sie ist eine befristete Beschäftigung im Rahmen bestimmter Projekte resp. auf Grundlage von sachlichen Gründen zwar prinzipiell möglich; die Personalgewinnung wird dadurch jedoch nicht erleichtert. Ein Schwerpunkt der Aufgaben in den Laboren, die die zentrale Infrastruktur ergänzen, liegt in der Messtechnik. Die verschiedenen wissenschaftlich-technischen Personalgruppen arbeiten mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammen, die die technische Entwicklung verantworten und die Projekte fachlich durchführen.
Die technische Infrastruktur wurde in jüngerer Vergangenheit mit öffentlichen Mitteln deutlich erweitert. Die neuen Anlagen können zwar eingerichtet und die technischen Prozesse entwickelt werden, weil es sich um vorübergehende Aufgaben handelt und weil das wissenschaftliche Personal einen Teil übernimmt. Für den dauerhaften Betrieb fehlen jedoch die erforderlichen personellen Kapazitäten.

Vor der Novelle im Jahr 2016 hat das Institut § 2 (2) WissZeitVG für die Befristung des wissenschaftlich-technischen Personals genutzt. Mit dem Wegfall stand es vor der Herausforderung, eine belastbare Lösung zu finden, die dem technischen Betrieb, der finanziellen Entwicklung, den rechtlichen Bedingungen, den Anforderungen an das Personalmanagement und dem Ausgleich innerhalb der Belegschaft gerecht wurde. Für eine Übergangszeit wurden die befristeten Arbeitsverträge auf Grundlage

des TzBfG (mit und ohne Sachgrund) abgeschlossen. Die Anhaltspunkte dafür hat eine Prognose künftiger Projekte geliefert. Die rechtliche Einschätzung des Instituts hat sich in der Folgezeit allerdings geändert. In der Konsequenz hat es mehr als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im technischen Bereich eine dauerhafte Beschäftigung angeboten.

Mit dieser Initiative hat das Institut sein Limit dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse ausgeschöpft. Dies bedeutet, dass weder den teils langjährig beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern noch dem künftigen Personal, das die neuen Anlagen betreibt, ein entsprechendes Angebot gemacht werden kann. Mit den Veränderungen der zurückliegenden Jahre und mit dieser noch nicht gelösten Situation haben sich die Anforderungen an das Personalmanagement deutlich erhöht.

13 Fazit

Die wissenschaftliche Qualifizierung[211] ist eine wichtige Funktion der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die mit den Aufgaben in Forschung, Lehre und Transfer – sowie an den Universitätskliniken mit der Patientenversorgung – verwoben ist. Das im WissZeitVG kodifizierte Sonderbefristungsrecht hat insbesondere den Zweck, einen rechtlichen Rahmen für die wissenschaftliche Qualifizierung während eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung zu stellen, das für sie förderlich ist (§ 2 (1) WissZeitVG). Die wissenschaftliche Qualifizierung erfolgt mithin im unmittelbaren Zusammenhang der anderen Leistungsdimensionen des Wissenschaftssystems. Mit der Novelle des WissZeitVG hat der Gesetzgeber im Jahr 2016 diesen Zweck konkretisiert, indem er klargestellt hat, dass ein befristeter Arbeitsvertrag eine Laufzeit haben muss, die der angestrebten eigenen Qualifizierung angemessen ist. Insofern besteht nicht nur ein wissenschaftlich-fachlicher, sondern auch ein zeitlicher Zusammenhang.

Das erklärte Ziel der Novelle war es, unsachgemäße Kurzbefristungen zu vermeiden. Aus Sorge, dass ein hohes Maß an Kurzbefristungen die Möglichkeit zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung untergräbt, wurde der Zweck nicht nur des verfügbaren Befristungsrahmens, sondern des einzelnen Arbeitsvertrags betont. Die grundsätzlichen Ziele des Gesetzes ändern sich nicht, jedoch die Bedingungen für den auf Grundlage von § 2 (1) abzuschließenden Vertrag. Neben dieser auf die förderlichen Bedingungen der Qualifizierung abzielenden Veränderung sollten Kurzbefristungen auch im Rahmen von Drittmittelprojekten vermieden werden. Hier besteht der sachgemäße Umgang in der Orientierung des befristeten Arbeitsvertrags an der Laufzeit des Drittmittelprojekts (§ 2 (2) WissZeitVG).

13.1 Empirische Befunde zu den Auswirkungen der Novelle

Diese Eckpunkte definieren den normativen Bezugsrahmen der durchgeführten Evaluation. Die Leistungsbeschreibung bestimmte entsprechend, dass „im Hinblick auf das mit der Novelle verfolgte Kernanliegen, unsachgemäße Kurzbefristungen zu unterbinden, […] Erkenntnisse über die Vertragslaufzeiten sowie über die Gestaltung der individuellen Vertragsdauer in der Praxis gewonnen werden [sollten]. Dabei [sollten] nicht nur isoliert die Entwicklung der reinen Befristungsdauer von Einzelverträgen betrachtet, sondern möglichst auch die Befristungsverläufe untersucht werden. Es [sollte] nachvollzogen werden, wie sich die gesetzlichen Änderungen in diesem Bereich insgesamt auswirken.“ Die empirischen Befunde hierzu lauten wie folgt:

1) Vertragslaufzeiten

Die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten haben sich zwischen 2015 und 2017 erhöht, insbesondere an den Universitäten. Maßgeblich dafür war eine Zunahme dreijähriger Arbeitsverträge. In den Jahren 2018 bis 2020 sanken die mittleren Laufzeiten wieder. Der Rückgang war

[211] Das WissZeitVG bezieht sich auf die wissenschaftliche und auf die künstlerische Qualifizierung. Da die Evaluation keine spezifischen Aspekte der künstlerischen Qualifizierung thematisiert, wird hier nur die wissenschaftliche Qualifizierung genannt. Dementsprechend ist nur vom wissenschaftlichen Personal die Rede.

im Jahr 2020 besonders stark, wobei dies im Zusammenhang mit der Pandemiesituation stehen könnte. Zugleich besteht ein persistenter Sockel an Verträgen mit einer unterjährigen Laufzeit, der bisher bei den Hochschulen ein Drittel sowie bei den AuF und im medizinischen Bereich ein Viertel der befristeten Arbeitsverträge nicht unterschritten hat – im Gegenteil hat er sich im Jahr 2020 erhöht.

Veränderungen der Vertragslaufzeiten können nicht ausschließlich der Novellierung des WissZeitVG zugerechnet werden, da umfangreiche Regelungen der Länder parallel von Einfluss sind.

In Hinblick auf die Angemessenheit der Vertragslaufzeiten in der Qualifizierungsbefristung halten es 40 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten für realistisch, innerhalb der Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags das vereinbarte bzw. verfolgte Qualifizierungsziel zu erreichen. Rund 50 Prozent gehen nicht davon aus. Die Einschätzung, das Qualifizierungsziel innerhalb der Laufzeit zu erreichen, hängt neben der aktuellen Laufzeit, dem verfolgten Ziel und den Vorarbeiten daran maßgeblich davon ab, wieviel Zeit die Beschäftigung für die Arbeit am Qualifizierungsziel lässt.

2) Gestaltung der individuellen Vertragsdauer in der Praxis

Mit Blick auf die Befristungspraxis der Wissenschaftseinrichtungen zeigt die Befragung der Personalverwaltungen umfangreiche Prüfroutinen zu Qualifizierungszielen, zum Befristungsrahmen (und Anrechnungen) sowie zur Angemessenheit der Laufzeiten in der Qualifizierungsbefristung bzw. der Entsprechung von Vertrags- und Projektlaufzeiten in der Drittmittelbefristung. Doch etwa jede zweite Personalverwaltung gab an, die Angemessenheit fachlich nicht bewerten zu können, so dass diesbezüglich nicht selten Unsicherheit über die rechtliche Wirksamkeit eines abgeschlossenen Vertrags besteht.

Wird im Kontext einer überwiegend drittmittelfinanzierten Beschäftigung eine Qualifizierung angestrebt, ist sowohl eine Qualifizierungs- als auch eine Drittmittelbefristung möglich. Überwiegend wird in solchen Fällen die Drittmittelbefristung gewählt (nach Angaben der Beschäftigten finden 66 Prozent der Befristungen über § 2 (2) WissZeitVG statt, 25 Prozent über § 2 (1) und 9 Prozent auf anderen Rechtsgrundlagen). Allerdings gibt es zwischen den Einrichtungen erhebliche Unterschiede, für welche Rechtsgrundlage sie sich entscheiden.

Die Laufzeiten von drittmittelfinanzierten Arbeitsverträgen stimmen in rund 70 Prozent der Fälle mit den Projektlaufzeiten überein. Abweichungen sind mehrheitlich durch spätere Eintritte der Beschäftigten ins Projekt oder durch eine Beschäftigung nur für einen Projektabschnitt begründet.

Die Vertragslaufzeiten unterscheiden sich deutlich, je nachdem, ob die Arbeit am Qualifizierungsziel erst mit dem Vertrag oder bereits vorher beginnt. Der Anteil an Beschäftigten mit kurzen Verträgen fällt bei denjenigen ohne Vorarbeiten am jeweiligen Qualifizierungsvorhaben deutlich geringer aus als bei Beschäftigten, die bereits im Vorfeld (z. B. in vorangehenden Vertragsverhältnissen) an dieser Qualifizierung gearbeitet haben.

42 Prozent der Personalverwaltungen gaben an, dass bei ihnen die Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens nicht genutzt werden – an diesen Einrichtungen gibt es keine befristen Verträge mit Personen, die schon länger als sechs (bzw. mit Promotion zwölf) Jahre beschäftigt waren. Insgesamt liegt der Anteil der Verträge, die den erweiterten Befristungsrahmen nutzen, bei ca. einem bis zwei Prozent der befristeten Arbeitsverträge. Das heißt, wenn die Beschäftigten nicht schon vor Ausschöpfen des Befristungsrahmens ausscheiden, erhalten sie danach eher einen unbefristeten Vertrag oder eine Drittmittelbefristung. Von den verschiedenen Komponenten wird am häufigsten noch die familienpolitische Komponente genutzt.

3) Beschäftigungsverläufe

43 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten haben ihre Beschäftigung an der Einrichtung in den letzten beiden Jahren begonnen, 15 Prozent waren länger als sechs Jahre beschäftigt. 45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten bis zum Stichtag keinen Kurzfristvertrag. Bei einem kleinen Teil (10 %) der Beschäftigten an Universitäten häufen sich überproportional viele (47 %) Kurzfristverträge. An den AuF hat ein höherer Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Zugehörigkeit von drei bis sechs Jahren als an den Universitäten und die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an AuF sind in einem geringeren Maße von Kurzbefristungen betroffen als an Universitäten. Bezüglich der starken Konzentration der Kurzbefristungen auf wenige Beschäftigte ähneln die AuF jedoch den Universitäten. An den HAW ist die Fluktuation höher, die Hälfte der Beschäftigten wurde in den letzten zwei Jahren neu eingestellt und weniger als zehn Prozent verbleiben länger als sechs Jahre an der HAW. Der Einstieg mit einem Dreijahresvertrag ist an HAW seltener als an anderen Einrichtungen.

Obgleich das WissZeitVG keine Einschränkung der Qualifizierungsziele enthält und insbesondere nicht auf Promotion und Habilitation (oder äquivalente Leistungen) beschränkt ist, entfällt der Großteil (89,7 %) der vereinbarten Qualifizierungsziele auf diese beiden klassischen Ziele. Für ca. 88 Prozent der Nichtpromovierten ist die Promotion das aktuelle Ziel, für ca. 57 Prozent der Promovierten ist es die Habilitation. Wer langfristig weitere Qualifizierungsziele hat, empfindet die aktuell verfolgten i. d. R. als sinnvollen Baustein, den langfristigen Zielen näher zu kommen. Dies gilt besonders für Promovierende, dort sind es ca. 78 Prozent. 51 Prozent der nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten haben aktuell den ersten Arbeitsvertrag, in dem sie ihr gegenwärtiges Qualifizierungsziel verfolgen. 22 Prozent der Beschäftigten mit einem Qualifizierungsziel haben bereits vor ihrem ersten Vertrag, im Rahmen dessen sie diese Qualifizierung anstreben, an diesem gearbeitet. Bei den vorangehenden Verträgen starteten die Arbeiten an den Qualifizierungszielen im Median gut drei Jahre vor dem aktuellen Vertrag.

Hinsichtlich der gewünschten Beschäftigungsperspektiven zeigt die Befragung, dass 74 Prozent der Promovierten mittelfristig eine Beschäftigung in der Wissenschaft anstreben. Bei den Nichtpromovierten sind es rund 40 Prozent, wobei ihr Interesse an einer Beschäftigung in der Wissenschaft in den ersten vier Jahren abnimmt.

4) Weitere Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen

Das drittmittelbefristete nichtwissenschaftliche Personal wird seit der Novelle überwiegend nach dem TzBfG mit Sachgrund beschäftigt. Rund jede zehnte Einrichtung gibt an, bei ihr sei der Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in dieser Personalgruppe infolge der Novelle gestiegen. Häufiger ist eine verstärkte Fluktuation oder eine Abnahme der Beschäftigung dieser Personengruppe. Die Herausnahme der o. g. Personengruppe aus dem WissZeitVG wird von den Einrichtungen überwiegend negativ bewertet.

Für die Befristung einer Beschäftigung während des Studiums wird überwiegend auf § 6 WissZeitVG zurückgegriffen. Insbesondere unter den AuF und HAW gibt es jedoch mehrere Einrichtungen, welche § 6 gar nicht und nur das TzBfG oder überwiegend die Drittmittelbefristung anwenden. Die Praktikabilität und Rechtssicherheit der Neuregelung der studienbegleitenden Beschäftigung wird von der Mehrheit der Einrichtungen positiv bewertet.

13.2 Empirische Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden und Besonderheiten der Medizin

Darüber hinaus soll in diesem Fazit noch einmal übergreifend auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Besonderheiten der Medizin eingegangen werden, da sich die Vielzahl der Einzelbefunde hierzu im Bericht auf viele unterschiedliche Kapitel verteilt.

Die Auswertung der verschiedenen Datenquellen förderte an einigen Stellen z. T. schwach ausgeprägte **geschlechtsspezifische Unterschiede** zutage.

- So haben Frauen an den Universitäten in der schwachen Tendenz eher einen kurz laufenden Arbeitsvertrag als ihre männlichen Kollegen. Weibliche Beschäftigte an den AuF profitierten von der Verlängerung der Laufzeiten bis zum Jahr 2019 stärker als männliche Beschäftigte.
- Unabhängig von der Einrichtungsart gaben Frauen bei drittmittelbefristeten Verträgen etwas häufiger kürzere Vertrags- als Projektlaufzeiten an.
- Bezüglich der Angemessenheit der Laufzeiten für die eigene Qualifizierung schätzen weibliche Befragte die Erreichung des Ziels während der aktuellen Vertragslaufzeit signifikant kritischer ein als männliche Befragte.
- Frauen profitieren stärker von den Vertragsverlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG aufgrund absolvierter Elternzeit. Zudem sind die Laufzeiten der Verlängerungen nach § 2 (5) WissZeitVG bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Durchschnitt höher als bei ihren männlichen Kollegen. Mit Blick auf die geschlechtsspezifische Nutzung der familienpolitischen Komponente liefern verschiedene Quellen der Evaluation widersprüchliche Ergebnisse.
- Hinsichtlich der pandemiebedingten Auswirkungen auf die eigene Qualifizierung nannten Frauen häufiger Einschränkungen.

Die in der Leistungsbeschreibung formulierten Fragestellungen wurden für den **medizinischen Bereich** gesondert untersucht, da sich hier die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Befristungen durch den längeren Befristungsrahmen unterscheiden. Während sich bei der Verteilung der Qualifizierungsziele Unterschiede finden lassen, zeigen sich in der Praxis zur Gestaltung

der Vertragslaufzeiten nur wenige signifikante Unterschiede zwischen dem medizinischen und dem nicht-medizinischen Bereich.

- Mit Blick auf die Qualifizierungsziele nannte knapp jeder fünfte befragte Beschäftigte an einer Universitätsklinik die Fachärztin oder den Facharzt als Qualifizierungsziel – etwa gleichrangig neben den Zielen Promotion und Habilitation.
- Die Befristungsquote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fällt im medizinischen Bereich im Vergleich zu anderen Fächergruppen geringer aus. Das befristete Personal verbleibt in diesem Bereich im Vergleich zu den anderen Einrichtungsarten länger. Im medizinischen Bereich haben zweijährige Laufzeiten eine größere Bedeutung.
- Hinsichtlich der Befristungspraxis der Personalverwaltungen ist zu beobachten, dass nur wenige Einrichtungen des medizinischen Bereichs eigene Leitlinien hierfür entwickelt haben. Diese Leitlinien betreffen insbesondere die Laufzeiten befristeter Arbeitsverträge oder Qualifizierungsziele.
- Einrichtungen des medizinischen Bereichs gaben deutlich häufiger als die anderen Einrichtungen an, bei dem Aufeinandertreffen von Drittmittelfinanzierung und angestrebter Qualifizierung die Qualifizierungsbefristung zu verwenden. Dieser Befund deckt sich jedoch nicht mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung.
- Die Vorschrift in § 2 (2) WissZeitVG, wonach die Vertrags- der Projektlaufzeit entsprechen soll, wird von den medizinischen Einrichtungen hinsichtlich ihrer Praktikabilität signifikant negativer beurteilt. Sie gaben auch seltener an, eigene Lösungen für eine sachliche Beurteilung entwickelt zu haben, ob eine Abweichung der Vertrags- von der Projektlaufzeit zulässig ist.

Bei der Befristung nach § 6 WissZeitVG lag der Anteil an Einrichtungen, für die die Abgrenzung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten von nichtwissenschaftlichen Hilfstätigkeiten eher unklar war, im medizinischen Bereich deutlich höher als im nicht-medizinischen Bereich.

13.3 Diskussion

Den einleitend beschriebenen Eckpunkten des novellierten WissZeitVG liegen Unterscheidungen zugrunde, die für die vorgelegte Evaluation wichtig sind. Im Folgenden werden die Untersuchungsergebnisse in eine analytische Betrachtung der systematischen Aspekte des WissZeitVG eingeordnet.

Die erste Unterscheidung betrifft das Verhältnis von befristeter und unbefristeter Beschäftigung. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist vorauszuschicken, dass das WissZeitVG die befristete Beschäftigung zu bestimmten Zwecken ermöglicht, sie aber nicht erzwingt. In welchem Ausmaß befristete statt unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden, ist nicht Gegenstand der Evaluation. Sie untersucht vielmehr bestimmte Aspekte der Anwendung des WissZeitVG. Im Mittelpunkt stehen die Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge. Der hohe Anteil der befristeten Beschäftigung in der Wissenschaft lässt sich zwar nicht unabhängig vom WissZeitVG verstehen, weil es das extensive Mittel der Wahl ist; dieser Anteil lässt sich jedoch nicht auf das Gesetz allein zurückführen.

Dies führt zur zweiten Unterscheidung, die den doppelseitigen Charakter der wissenschaftlichen Qualifizierung betrifft. Sie impliziert, sich zu qualifizieren *und* qualifiziert zu werden. Eine Qualifizierung durchzuführen, ohne dass die Betroffenen sie aktiv betreiben oder gar Kenntnis von ihr haben, scheint wenig zielführend zu sein. Ebenso wenig zielführend scheint es zu sein, die wissenschaftliche Qualifizierung in einem Arbeitskontext durchzuführen, der dafür nicht geeignet ist. In diesem Sinne spricht das WissZeitVG einerseits von der *eigenen* Qualifizierung, andererseits von ihrer *Förderung*. Diese Unterscheidung spiegelt sich im Kern im Verhältnis zwischen (a) den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur eigenen Qualifizierung beschäftigt werden, und (b) den Fachvorgesetzten wider, die den förderlichen Arbeitskontext verantworten. Folglich müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich im Klaren sein, dass es sich um eine beiderseitig durchführbare und durchzuführende Qualifizierung handelt.

Mit dem Begriff der *angestrebten* Qualifizierung und der *Zeitdauer*, die dafür angemessen ist, impliziert das WissZeitVG ein Verhältnis zweier unbestimmter Variablen: entweder läuft die Qualifizierung auf ein primär zu definierendes Ziel hinaus, das zu erreichen eine sekundär zu bestimmende Zeit benötigt, oder – umgekehrt – für sie steht Zeit zur Verfügung, in die das, was anstrebbar ist, eingepasst wird. Der erste Fall setzt ein Ziel wie z. B. eine Promotion voraus; der zweite Fall geht von einem definierten zeitlichen Rahmen wie z. B. von einem Projekt aus. Das WissZeitVG gibt den Beteiligten mithin zwei Variablen an die Hand, die sie ausbalancieren müssen. Diese Bedingung hat in der Praxis dazu geführt, dass auf Ebene der Länder und Einrichtungen Festlegungen getroffen, Leitlinien ausgearbeitet und Orientierungshilfen an die Hand gegeben wurden, die Bestimmungen zu den Vertragslaufzeiten und Beschreibungen möglicher Qualifizierungsziele enthalten. Parallel dazu hat sich eine administrative Routine entwickelt, die prüft, ob die beiden Variablen einigermaßen plausibel aufeinander bezogen sind. Allerdings prüft sie nicht, ob im konkreten Fall die Laufzeit und das Ziel in fachlicher oder personaler Hinsicht adäquat sind. Dies kann nur im Verhältnis zwischen den Fachvorgesetzten und den Beschäftigten geschehen. Insofern läuft das Ausbalancieren der Variablen über mehrere Ebenen.

Wie die Evaluation zeigt, haben sich zwei- und insbesondere dreijährige Laufzeiten herauskristallisiert, die die Erwartungen auf den unterschiedlichen Ebenen (Steuerung auf Landes- und Einrichtungsebene, Verwaltung, fachliche Betreuung) miteinander verkoppeln und einen gemeinsamen Handlungsrahmen erzeugen. Darin besteht ein, vielleicht sogar *das* verbindende Element der Befristungspraxis. Allerdings zeigt die rückläufige Entwicklung in den Jahren ab 2018 und insbesondere im Jahr 2020, dass dieses Element noch nicht stabil ist. Die Frage, inwieweit die Entwicklung im Jahr 2020 zumindest teilweise auf die Bedingungen der Pandemie zurückgeführt werden kann, ist offen und für die momentan mögliche Interpretation des Befundes unmaßgeblich. Festhalten lässt sich, dass es einen übergreifenden Handlungsrahmen gibt, der noch nicht stabil ist. Daraus lässt sich ableiten, diesen Handlungsrahmen zu stärken, im Sinne der Qualifizierungsfunktion weiterzuentwickeln und nachhaltig zu etablieren.

Da § 2 (1) WissZeitVG eine anzustrebende Qualifizierung voraussetzt, kann man davon ausgehen, dass es für die zu qualifizierenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Unterschied macht, ob sie bei Vertragsabschluss also erwarten können, einen Zugewinn an wissenschaftlicher Erfahrung, Kompetenz und Wissen zu erlangen. Nur anzuwenden und zu replizieren, was man in der Vergangenheit gelernt hat (einschließlich der zentralen Kompetenz, neues Wissen systematisch zu erschließen und zu generieren), ist zwar häufig eine Einstellungsvoraussetzung; dies würde jedoch allein auf bereits erworbene Qualifikationen rekurrieren. Eine wissenschaftliche Qualifizierung anzustreben, setzt mithin voraus, den individuell erreichten Stand zugrunde zu legen, im Betreuungsverhältnis zu reflektieren und zu ergänzen. Insofern lässt sich nur aus der Binnenperspektive des individuellen Betreuungsverhältnisses heraus beurteilen, ob und inwieweit es sich bei den für einen Vertragsabschluss konkret benannten Tätigkeiten oder Aufgabenbereichen (Publikation von Aufsätzen, Aneignung einer speziellen Methode, Projektmanagement o. a.) um eine zusätzliche wissenschaftliche Qualifizierung handelt. Die Beschäftigten selbst schätzen solche Qualifizierungselemente zwar überwiegend, jedoch nicht durchgängig positiv ein.

Als alternative Rechtsgrundlage für einen befristeten Arbeitsvertrag bietet das WissZeitVG neben der Qualifizierungsbefristung die Drittmittelbefristung gemäß § 2 (2) an. Die Vorschrift ist klar geregelt (deckt aber nicht alle Fallkonstellationen ab), die Orientierung an der Laufzeit von Projekten lässt sich weitgehend gut umsetzen (sofern die Projektform den Bedingungen von § 2 (2) entspricht). Jedoch entwickelt sich die Drittmittelbefristung seit einigen Jahren an den Hochschulen zu einer Konkurrentin der Qualifizierungsbefristung. Ihre Nutzung nimmt zu, sie reduziert die Anforderung, ein Qualifizierungsziel zu bestimmen, und schränkt die Chancen der Beschäftigten auf eine Vertragsverlängerung gemäß § 2 (5) WissZeitVG ein.

Obwohl das WissZeitVG Vorgaben nur für den einzelnen befristeten Arbeitsvertrag macht, genügt es nicht, nur auf Einzelfälle zu schauen. Die Evaluation ist von der Hypothese ausgegangen, dass sich die wissenschaftliche Qualifizierung zeitlich zumeist nicht im Rahmen eines einzelnen Arbeitsvertrags erschöpft, sondern dass die Abfolge der Verträge zu beachten ist. Der Beschäftigungsverlauf schafft das Umfeld für den Qualifizierungsprozess, der sich über die Dauer mehrerer Arbeitsverträge erstreckt. Die untersuchten, noch nicht abgeschlossenen Beschäftigungsverläufe bestätigen diese Annahme ebenso wie der Befund, dass die Hälfte der Beschäftigten den ersten, die andere Hälfte einen oder mehrere weitere Arbeitsverträge abgeschlossen hat, um die aktuell angestrebte Qualifizierung zu erreichen. Bestätigt wird die Annahme auch durch die Beobachtung, dass diejenigen mit Vorverträgen im Mittel bereits über drei Jahre an der eigenen Qualifizierung gearbeitet haben (wobei diese Arbeiten nicht bei allen Personen vollständig in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis durchgeführt wurden).

In der Praxis sind weiterhin die Promotion und mit Einschränkung die Habilitation (oder habilitationsadäquate Leistungen) die prägenden Qualifizierungen. Offensichtlich sind jedoch die Vertragslaufzeiten regelmäßig kürzer als die üblichen Promotions- oder Habilitationsdauern. Damit ist die Frage aufgeworfen, welcher *Maßstab* angelegt wird. Aus der Perspektive der Beschäftigten scheint für die Promotion eine Laufzeit von mindestens vier bis fünf Jahren sowie

für die Habilitation von sechs Jahre und mehr angemessen zu sein. Dieser Befund deckt sich nicht mit dem verbreiteten Richtwert von drei Jahren für eine Promotion und auch nicht mit dem Stellenwert der zwei- oder dreijährigen Vertragslaufzeiten. Als Maßstab der Befristungspraxis dient scheinbar der Ansatz, die Qualifizierung zu strukturieren – zunächst ein fachlich nicht differenziertes Richtmaß vorzugeben, das auskömmlich sein kann, aber häufig nicht ist, und anschließend weitere Schritte folgen zu lassen –, um den Prozess zu lenken. Auf eine solche Struktur laufen viele der untersuchten Beschäftigungsverläufe hinaus. Hierbei stellt sich weniger die Frage, ob ein einzelner Arbeitsvertrag zeitlich einem Teilziel entspricht, sondern vielmehr, inwieweit die ‚maßgebende' und ‚maßhaltende' Gestaltung des Beschäftigungsverlaufs insgesamt qualifizierungsadäquat ist. Dabei kommt den dreijährigen Laufzeiten offensichtlich eine normierende Rolle zu. Die Beschäftigungsverläufe zeigen in dieser Hinsicht eine doppelte Ambivalenz:

- Auf der einen Seite ist es im Jahr 2017 und mit Einschränkung bis 2019 gelungen, insbesondere aufgrund der dreijährigen Laufzeiten und insbesondere an den Universitäten und AuF kurze Vertragslaufzeiten zu reduzieren; die mittleren Vertragslaufzeiten sind dementsprechend gestiegen. Auf der anderen Seite ist ein persistenter Sockel an Kurzbefristungen geblieben.
- Auf der einen Seite hat ein Großteil der Beschäftigten keinen Kurzfristvertrag abgeschlossen. Auf der anderen Seite nimmt (a) die Wahrscheinlichkeit dafür zu, je länger man beschäftigt ist, und (b) häufen sich die Kurzbefristungen bei einer Gruppe besonders betroffener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Hier scheinen sich zwei Bedingungen zu überlagern. Erstens bietet der Dreijahresvertrag zwar eine Orientierung für die Befristungspraxis und eine Perspektive für die wissenschaftliche Qualifizierung. Da die Promotion jedoch meist mehr Zeit in Anspruch nimmt, werden ein oder mehrere Folgeverträge nötig. Zweitens spielen Finanzierungsfragen eine wichtige Rolle. Wenn kein zweiter Zwei- oder Dreijahresvertrag abgeschlossen werden soll, liegt es nahe, für kürzer laufende Arbeitsverträge z. B. unverbrauchte Reste zu nutzen (Restlaufzeit eines Projekts, Restmittel aus Projekten oder Budgets, kostenneutrale Verlängerungen etc.) oder eine andere Form der pragmatischen Mittelverwendung zu wählen. So nachvollziehbar dieser Weg ist – im Sinne des Qualifizierungsprozesses würde man bei weniger finanziellen Restriktionen möglicherweise ein anderes Vorgehen wählen. Insofern können die Finanzierungsbedingungen Anlässe der Vertragsgestaltung liefern, die für die wissenschaftliche Qualifizierung ggf. unsachgemäß sind. Der Sockel an Kurzbefristungen indiziert mithin einen Bereich, in dem für die Dauer des nächsten, ggf. abschließenden Qualifizierungsschritts verfügbare bzw. zu verbrauchende Mittel herangezogen werden, deren Umfang wiederum die Dauer der Qualifizierungsepisode limitiert. Die Vertragslaufzeit hängt hierbei nicht von einem standardisierten Bezugsrahmen, sondern von kleinteiligen Qualifizierungs- und Finanzierungsaspekten ab, die auf wenig nachvollziehbare Weise miteinander verknüpft sind.

Vor diesem Hintergrund lässt sich der relativ hohe Anteil der Kurzbefristungen an den HAW nachvollziehen. Aufgrund der institutionellen Bedingungen ist zum einen die Orientierung an

mehrjährigen Qualifizierungsprozessen vergleichsweise schwach ausgeprägt, zum anderen besteht eine vergleichsweise starke Abhängigkeit von temporären Mitteln. So überrascht es nicht, dass sich die Finanzierungskonditionen stärker auswirken und einen höheren Anteil an Kurzbefristungen verursachen können. Dass dies nicht alternativlos ist, zeigt jedoch die beobachtete Entwicklung in den Jahren 2015 bis 2017.

Möglicherweise lässt sich auch die Ungleichverteilung der Kurzbefristungen mit einer Vermischung von Finanzierungskonditionen und unklaren Qualifizierungszielen erklären. In den Blick zu nehmen wären einerseits nichtpromovierte und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer längeren Beschäftigungshistorie, in deren Verlauf sich eine höhere Zahl an Kurzbefristungen angesammelt hat und bei denen eine Promotion noch aussteht resp. eine Habilitation nicht in Sicht ist; und andererseits Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in wechselnden Vertragskonstellationen, die ein Qualifizierungsziel anzustreben erschweren. Der Erklärungsansatz von unbestimmter Qualifizierung und Mittelverwendung ist jedoch eine Hypothese. Den Sockel an Kurzbefristungen und die festgestellte Ungleichverteilung genauer zu erläutern, bleibt ein Desiderat.

Wenn der Qualifizierungsprozess und der Beschäftigungsverlauf die relevanten Bezugsgrößen sind, stellt sich auch die Frage, wann die Qualifizierung endet bzw. wann sie so weit fortgeschritten ist, dass sie nicht mehr durch das WissZeitVG abgedeckt ist. Obwohl das WissZeitVG keine Qualifizierungsziele vorgibt, impliziert es für die ersten sechs Jahre die Promotion – und zwar weil mit ihr die erste Phase endet und weil sie die Voraussetzung für die weitere Qualifizierung ist. Die Promotion auch als formaler Abschluss markiert folglich das Ende der ersten Qualifizierungsphase. Auch die Befristungspraxis stellt darauf ab. Falls die Promotion nicht ins Auge gefasst wird – wie z. B. an den HAW vielfach noch üblich – beginnt die Befristungspraxis zu improvisieren. Als Alternative bietet sich gegenwärtig aus Sicht der Einrichtungen die Laufzeit von Drittmittelprojekten an.

Für die zweite Qualifizierungsphase liefert das WissZeitVG keinen entsprechenden Anhaltspunkt. Man kann aus guten Gründen zwar annehmen, dass die Habilitation als Vorbild für das Zeitmodell des WissZeitVG gedient hat. Sie hat ihren Vorrang jedoch eingebüßt und kann nicht mehr in dem Maße wie die Promotion als strukturbildendes Element des Qualifizierungsprozesses vorausgesetzt werden. Es ist mithin eine offene Frage, wann man abschließend wissenschaftlich qualifiziert ist. Für eine erste Näherung kann der personelle Geltungsbereich (§ 1 WissZeitVG) herangezogen werden, der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausschließt. Daraus ließe sich ableiten, dass § 2 (1) den Zweck erfüllt hat, die Qualifizierung im Wissenschaftssystem arbeitsrechtlich zu flankieren, wenn die Leistungen erbracht worden sind, die für die Berufung auf eine Professur in der jeweiligen Disziplin üblicherweise vorausgesetzt werden.

Diese im jeweiligen Fach zu bestimmenden Leistungen werden im Verlauf der befristeten Beschäftigung erbracht. Die Evaluation gibt hierzu zwei indirekte Hinweise. Der erste Hinweis betrifft die Vertragslaufzeiten. Es lässt sich zwar feststellen, dass promovierte Wissenschaftlerin-

nen und Wissenschaftler günstigere Vertragskonditionen erhalten als nichtpromovierte. Ein signifikanter Unterschied, der weiterführenden Qualifizierungsansprüchen nach der Promotion bzw. für die Vorbereitung auf eine Professur entsprechen würde, lässt sich in der Breite indes nicht erkennen. Der zweite Hinweis betrifft die Altersstruktur des promovierten und befristet beschäftigten Personals. Der allmähliche Schwund über ungefähr 15 Altersjahrgänge gibt nicht zu erkennen, wann die Qualifizierung typischerweise endet. Die beiden Untersuchungsergebnisse zeigen, was *nicht* vorgefunden wurde: Klarheit über die Beschäftigungszeit nach der Promotion. Das Desiderat betrifft mithin die Frage, wie sich der in den Beschäftigungsverläufen ablesbare Qualifizierungsprozess nach der Promotion strukturiert und worauf er hinausläuft.

Die Beobachtungen der Beschäftigungsverläufe, die Einschätzungen zur Befristungspraxis sowie die resultierenden Folgefragen zu den Vertragslaufzeiten und zur Struktur der Qualifizierungsprozesse ergänzen die Debatte über das Ausmaß der befristeten Beschäftigung und über die Chancen eines dauerhaften Verbleibs in der Wissenschaft. Die Folgefragen zur qualifizierungs- und wissenschaftsadäquaten Ausgestaltung der befristeten Beschäftigung stellen sich jedoch unabhängig von Befristungsquoten, Daueraufgaben und weiterführenden Karriereperspektiven. Sie resultieren nicht aus dem Ausmaß der Befristung und lösen sich nicht auf, falls künftig mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dauerhaft beschäftigt werden sollten.

14 Literaturverzeichnis

Adam, V. (2018). Das „andere Befristungsrecht“. Zum Verhältnis der Befristung nach dem WissZeitVG und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. In: Forschung & Lehre 1/18. URL: https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/system/files/downloads-wimoarticle/1801_WIMO_Das%20%E2%80%9Eandere%20Befristungsrecht%E2%80%9C_ADAM.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bahr, A. / Eichhorn, K. / Kubon, S. (2020). 95 Thesen gegen das WissZeitVG, URL: https://95vswisszeitvg.wordpress.com/ (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundesarbeitsgericht (2021). Urteil, Az: 7 AZR 193/20. URL: https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2021/07/7-AZR-193-20.pdf (letzter Abruf 28. April 2022).

Bundesrat (2013). Drucksache 267/13. Gesetzesantrag der Länder Nordrhein-Westfalen, Hamburg. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG-ÄndG). URL: https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-stm/intern/dateien/lv_berlin/BR_0267-13__B_.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundestag (2006). Drucksache 16/3438. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/16/034/1603438.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundestag (2014). Drucksache 18/1463. Gesetzentwurf der Abgeordneten Kai Gehring, Özcan Mutlu, Beate Walter-Rosenheimer, Ekin Deligöz, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Franziska Brantner, Katja Dörner, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Ulle Schauws, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (1. WissZeitVG-ÄndG). URL: https://dserver.bundestag.de/btd/18/014/1801463.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundestag (2015a). Drucksache 18/6489. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/18/064/1806489.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundestag (2015b). Plenarprotokoll 18/146. URL: https://dserver.bundestag.de/btp/18/18146.pdf#P.14466 (letzter Abruf: 28. April 2022).

Bundestag (2021a). Drucksache 19/28889. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Max-Planck-Gesellschaft. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928889.pdf (letzter Abruf: 29. April 2022).

Bundestag (2021b). Drucksache 19/28891. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Fraunhofer-Gesellschaft. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928891.pdf (letzter Abruf: 29. April 2022).

Bundestag (2021c). Drucksache 19/28893. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Leibniz-Gemeinschaft. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928893.pdf (letzter Abruf: 29. April 2022).

Bundestag (2021d). Drucksache 19/28895. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Susanne Ferschl, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen in der Helmholtz-Gemeinschaft. URL: https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928895.pdf (letzter Abruf: 29. April 2022).

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): DFG-Fachsystematik der Wissenschaftsbereiche, Fachgebiete, Fachkollegien und Fächer für die Amtsperiode 2016-2019. URL: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/gremien/fachkollegien/amtsperiode_2016_2019/fachsystematik_2016-2019_de_grafik.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Jongmanns, G. (2011). Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Hannover: HIS Hochschul-Informations-System GmbH. URL: https://medien.his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Landesarbeitsgericht Köln (2020). Urteil, Az: 5 Sa 451/20. URL: https://open-jur.de/u/2312089.html (letzter Abruf: 28. April 2022).

OECD (2021): Caregiving in crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1122_1122019-pxf57r6v6k&title=Caregiving-in-crisis-Gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-COVID-19 (letzter Abruf: 28. April 2022).

Preis, U. / Ulber, D. (2017): WissZeitVG. Kommentar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz. München: Luchterhand Verlag.

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) / Bündnis 90/Die Grünen / Freie Demokratische Partei (FDP) (2021). Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. URL: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (letzter Abruf: 28. April 2022).

Datenquellen für rechtliche Grundlagen der Länder

Bundesrat (2013): Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (... WissZeitVG-ÄndG), Drucksache 267/13, URL: https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-stm/intern/dateien/lv_berlin/BR_0267-13__B_.pdf

MWK Baden-Württemberg (2015): Perspektive 2020 - Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020, URL: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-

mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Anlage_zu_PM_003_Hochschulfinanzierungsvertrag.pdf

MWK Baden-Württemberg (2020): Hochschulfinanzierungsvereinbarung Baden-Württemberg 2021-2025, URL: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Hochschulfinanzierung/Hochschulfinanzierungsvereinbarung_II__2020-04-01.pdf

LRK Baden-Württemberg (2015): Richtlinie der Landesrektorenkonferenz Baden-Württemberg für die Befristung von Arbeitsverträgen von Wissenschaftlichen Mitarbeitern vom 26.06.2015; URL:https://www.uni-heidelberg.de/md/zuv/personal/rundschreiben/beschluss_lrk_befristungsrichtlinie.pdf

StMUK (2015): Grundsätze der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs, URL: https://www.km.bayern.de/download/11451_grundsaetze_befristungen_wisszeitvg.pdf.

SENWGPG Berlin (2018): Hochschulverträge 2018 – 2022, URL: https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/

Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 14.09.2021, URL: https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGBE2011V27IVZ

Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) vom 28. April 2014, URL: https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg

MWFK Brandenburg (2018): Hochschulverträge, URL: https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/wissenschaft/rechtliche-grundlagen-zentrale-dokumente/#

Bremer Senat (2017): Viertes Hochschulreformgesetz vom 02.05.2017, Drucksache 19/1038, URL: https://www.bremische-buergerschaft.de/drs_abo/2017-05-03_Drs-19-1038_fe959.pdf

AG Rahmenkodex (2016): Vertragssituationen und Rahmenbedingungen von Beschäftigungen an den staatlichen Bremischen Hochschulen, URL: https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/dezernate/dezernat2/Dienstvereinbarung/Rahmenkodex.pdf

AG Code of Conduct (2014): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, URL: https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/personalservice/personaleinstellung-weiterbeschaeftigung/code-of-conduct.html (nur intern lesbar)

Novelle des Hamburger Hochschulgesetzes (HmbHG) vom 03.07.2014: https://www.hamburg.de/contentblob/4351324/eda0f0b0be2b51834fa7a934f688d84a/data/hmbhg.pdf

Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) von Dezember 2021: https://wissenschaft.hessen.de/Studieren/Hessens-Hochschulstrategie/Die-Novelle-des-Hessischen-Hochschulgesetzes#:~:text=Die%20im%20Dezember%202021%20beschlossene,die%20Teilhabe%20und%20Transparenz%20erweitern.

HMWK (2021): Kodex für gute Arbeit an Hessischen Hochschulen, URL: https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2021-12/2021124-endfassung_kodex_m1.pdf

Novelle des Landeshochschulgesetzes in Mecklenburg-Vorpommern (LHG M-V) vom 17.12.2019: https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-HSchulGMV2011V11IVZ

MWK Niedersachsen (2013): Hochschulentwicklungsvertrag, URL: https://www.mwk.niedersachsen.de/download/82817/Hochschulentwicklungsvertrag_vom_12.11.2013.pdf

MWK Niedersachen (2014): Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, URL: https://www.mwk.niedersachsen.de/download/91400/Leitlinien_zur_Qualitaetssicherung_in_Promotionsverfahren.pdf

LRK NRW (2014): Dortmunder Erklärung zu Muster-Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal an den nordrhein-westfälischen Universitäten vom 01.12.2014, URL: https://www.prwiss.uni-bonn.de/de/a-z/dortmunder-erklaerung

MWK NRW (2015): Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal, URL: https://www.mkw.nrw/sites/default/files/documents/2018-10/vertrag_ueber_gute_beschaeftigungsbedingungen_0.pdf

Novelle des Saarländischen Hochschulgesetzes (SHSG) vom 30.11.2016: http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=7725001,1

SMWK Sachsen (2016): Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen vom 29.06.2016, URL: https://www.medienservice.sachsen.de/medien/medienobjekte/108555/download

Novelle des Gesetzes über die Hochschulen und das Universitätsklinikum in Schleswig-Holstein vom 05.02.2016: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/H/hochschulreform/hochschulgesetz.html

TMWWDG (2015): Rahmenvereinbarung IV zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes, URL: https://www.tlpk.de/fileadmin/Downloads/Allgemeines/rv_iv_2016-2020.pdf

Novelle des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) von April 2018 : https://www.tlpk.de/fileadmin/Downloads/Allgemeines/hochschulgesetz_mobil_optimiert_2018.pdf

15 Anhang A, Tabellen und vertiefende statistische Ausführungen

15.1 Vertiefung zu Kapitel 3

Tabelle 19 Rücklauf Befragung Personalverwaltungen nach Art der Einrichtung

	Grundgesamtheit[1]		Rücklauf	
	n	in %	n	in %
Universitäten	80	31,9	54	38,0
HAW	66	26,3	27	19,0
AuF	105	41,8	61	43,0
Gesamt	251	100,0	142	100,0

[1] Im Rahmen dieser Befragung wurden HAW mit weniger als 65 befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschlossen, ebenso Einrichtungen, die sich nur auf ein Fachgebiet konzentrieren (z. B. Fachhochschulen der Polizei).

Tabelle 20 Rücklauf Befragung Beschäftigte nach Strukturmerkmalen

	Prozent	gesamt	nicht promoviert	promoviert[1]
n		**6062**	**3602**	**2420**
Geschlecht	Männlich	50,8	50,3	51,7
	Weiblich	47,3	48,0	46,4
	Divers	0,3	0,2	0,4
	Keine Angabe	1,6	1,5	1,5
höchster akademischer Qualifikationsgrad	Bachelor	0,9	1,5	0,0
	Master	44,1	74,3	0,0
	Diplom (FH)	0,7	1,2	0,0
	Diplom/Magister	9,3	15,7	0,0
	Staatsexamen	4,4	7,3	0,0
	Promotion oder Ph.D.	37,4	0,0	93,6
	Habilitation	2,5	0,0	6,4
	Anderer Qualifikationsgrad	0,5	0,0	0,0
	Keine Angabe	0,2	0,0	0,0
Art Einrichtung, mit der Arbeitsvertrag besteht (teils mehrere)	Universität	78,2	80,1	75,7
	HAW	5,2	7,4	1,9
	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	12,6	10,0	16,5
	Universitätsklinikum	4,8	3,3	7,0
Region	Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein	8,9	6,5	12,5
	Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt	14,0	12,2	16,7
	Nordrhein-Westfalen	17,6	18,8	15,4
	Thüringen, Sachsen	20,2	19,7	21,0
	Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Saarland	9,6	9,6	9,8
	Hessen, Bayern	29,7	33,2	24,4
	Keine Angabe	0,1	0,0	0,1
Personalgruppe	Wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin; Wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter	85,4	86,2	84,7
	Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)	2,1	1,7	2,6

	Prozent	gesamt	nicht promoviert	promoviert[1]
n		**6062**	**3602**	**2420**
	Lektorin oder Lektor	0,4	0,4	0,2
	Linienführungskraft (z. B. Abteilungs-/Gruppenleitung, sofern nicht (!) Professorin oder Professor bzw. Juniorprofessorin)	1,8	0,4	3,9
	Wissenschaftliche Hilfskraft (ohne Immatrikulation in Studiengang unterhalb Promotion)	4,4	5,9	2,1
	Wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben	4,3	3,9	4,6
	Andere Personalgruppe	1,6	1,3	1,9
	Keine Angabe	0,0	0,0	0,0
Fächergruppe (Mehrfachangaben)	Geisteswissenschaften	23,0	20,8	26,0
	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	18,9	19,9	17,6
	Lebenswissenschaften	12,1	9,3	16,5
	Medizin	6,8	4,1	10,6
	Naturwissenschaften	20,3	18,6	23,1
	Ingenieurwissenschaften	22,5	28,5	13,6
Rechtsgrundlage (Mehrfachangaben, wenn parallel mehrere Verträge)	Unbefristeter Vertrag	11,8	6,8	19,2
	Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG	45,7	50,2	39,5
	Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG	20,4	20,0	21,1
	Befristung nach WissZeitVG, k.A. zu Absatz	5,4	5,7	4,8
	Befristung nach TzBfG	4,9	5,0	4,7
	Andere Befristung	2,1	1,9	2,4
	Den Befragten unbekannt (z. B. Vertrag nicht vorliegend) oder in Befragung keine / uneindeutige Angabe (z. B. „Elternzeitvertretung“)	16,4	17,5	14,5

[1] 30 Fälle, deren offene Angaben sich den Qualifikationsstufen nicht zuordnen ließen

Quelle: Befragung Beschäftigte, 2021

15.2 Vertiefung zu Kapitel 4

Tabelle 21 Entwickelte Leitlinien der Einrichtungen, differenziert nach Art der Einrichtung

Wir haben an unserer Einrichtung Leitlinien entwickelt bezüglich …	Universität	HAW	AuF
… der Qualifizierungsziele.	42,6	37,0	47,5
… der (Mindest-)Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal.	72,2	40,7	39,3
… der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf/wissenschaftlicher Qualifizierung.	42,6	25,9	49,2
… verbesserter Beschäftigungsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.	16,7	3,7	11,5
… der studienbegleitenden Beschäftigung.	29,6	14,8	13,1
… der befristeten Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal (insbesondere drittmittelfinanziert).	14,8	3,7	9,8
… der maximalen Ausschöpfung des Befristungsrahmens gemäß § 2 (1) WissZeitVG.	13,0	7,4	16,4
... der maximalen Beschäftigungsdauer z. B. auf Grundlage von § 2 (2) WissZeitVG.	11,1	11,1	13,1
... der Höchstzahl aufeinanderfolgender befristeter Verträge nach § 2 (1) oder (2) WissZeitVG.	7,4	18,5	3,3

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

Tabelle 22 Regelungen zu Laufzeiten, differenziert nach Art der Einrichtung[1]

	Universität	HAW	AuF
nicht promoviert			
Eine verbindliche Mindestlaufzeit – unabhängig vom Qualifizierungsziel	37,8	29,7	34,5
Verbindliche Mindestlaufzeiten – differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele	40,0	18,9	39,3
Verbindliche, genaue Laufzeiten (nicht nur Mindestlaufzeit) differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele	15,5	5,4	12,7
Orientierungsrahmen für die Laufzeiten (Sollregelung, von der abgewichen werden kann)	82,2	52,6	67,2
promoviert			
Eine verbindliche Mindestlaufzeit – unabhängig vom Qualifizierungsziel	28,9	18,9	25,9
Verbindliche Mindestlaufzeiten – differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele	81,1	16,2	2,7
Verbindliche, genaue Laufzeiten (nicht nur Mindestlaufzeit) differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele	11,3	5,4	9,3
Orientierungsrahmen für die Laufzeiten (Sollregelung, von der abgewichen werden kann)	71,8	36,8	58,2

[1] *Summe aller „gibt es zentral“ und „gibt es (nur) dezentral“-Nennungen.*

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

Tabelle 23 Ziele hinsichtlich des Verhältnisses von dauerhafter und befristeter Beschäftigung, differenziert nach Art der Einrichtung

Einrichtung	Ja	Nein
Gesamt	41,1	58,6
Universität	53,7	46,3
HAW	11,1	88,9
AuF	52,9	47,1

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

15.3 Vertiefung zu Kapitel 6

Tabelle 24 **Angaben der Beschäftigten zu der Frage, ob sie eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und/oder Lehre anstreben, differenziert nach Einrichtungsart**

	Universität	HAW	AuF	Universitätsklinik
nicht promoviert				
Trifft nicht zu	13,1	8,0	13,3	8,6
Trifft eher nicht zu	27,2	18,2	28,9	36,6
Teils teils	19,8	25,1	20,1	18,3
Trifft eher zu	21,6	25,1	24,1	23,7
Trifft voll zu	18,2	23,5	13,6	12,9
promoviert				
Trifft nicht zu	5,0	4,8	8,1	6,7
Trifft eher nicht zu	8,9	4,8	13,3	13,3
Teils teils	10,0	0,0	13,7	16,2
Trifft eher zu	26,6	33,3	22,2	37,1
Trifft voll zu	49,6	57,1	42,7	26,7

Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur befristet Beschäftigte

Tabelle 25 Gründe für eine Beschäftigung in oder außerhalb der Wissenschaft, differenziert nach Geschlecht

	Männlich	Weiblich
Aufgrund attraktiverer Vergütungsmöglichkeiten	35,0	29,9
Aufgrund höherer Arbeitsplatzsicherheit	44,4	43,1
Weil die Tätigkeiten inhaltlich besser zu mir passen	71,1	71,6
Aufgrund der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie	34,9	36,8
Aufgrund größerer Möglichkeiten, meine Arbeit selbst zu planen und einzuteilen	54,2	56,6
Um mehr Freizeit zu haben	22,0	20,9
Aufgrund höherer Aufstiegschancen	31,0	26,5

Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur § 2 (1) WissZeitVG

15.4 Vertiefung zu Kapitel 7

Tabelle 26 Bewertungen und Unsicherheit bzgl. der unbestimmten Rechtsbegriffe Qualifizierung“ und „angemessene Dauer“, differenziert nach Art der Einrichtung

Bewertung der unbestimmten Rechtsbegriffe[1]	Universität	HAW	AuF
„Angestrebte Qualifizierung“	40,7	7,4	42,6
„Angemessene Befristungsdauer“	33,3	7,4	45,9
[1] *Summe aller "eher positiv" und "sehr positiv"-Nennungen*			
Gründe für diese Bewertung[2]	**Universität**	**HAW**	**AuF**
Die Unbestimmtheit bedeutet für uns Unsicherheit, inwieweit Befristungen der Verträge rechtlich wirksam sind.	48,1	55,6	36,1
Wir können nicht beurteilen, inwieweit die zeitliche Prognose für das Erreichen eines Qualifizierungsziels fachlich richtig ist.	57,4	70,4	41,0
Der zeitliche Aufwand für die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG ist unangemessen stark gestiegen.	57,4	48,1	34,4
Die Novelle des WissZeitVG erschwert uns den Abschluss von Verträgen mit kürzeren Laufzeiten, die z. B. zur Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder für den Abschluss einer bislang verfolgten Qualifizierung dienen.	70,4	59,3	63,9
Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob ein wissenschaftliches Qualifizierungsziel vorliegt.	50,0	40,7	47,5
Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob die Befristungsdauer dem Qualifizierungsziel angemessen ist.	53,7	37,0	44,3
[2] Summe aller "trifft eher zu" und "trifft voll zu"-Nennungen			
Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet			

Tabelle 27 Mittlere berichtete Vertragslaufzeit in Monaten nach Fachgruppen und Qualifizierungsziel

Fachgruppe	gesamt	ohne Vorarbeiten an Qualifikationsziel
Geisteswissenschaften, gesamt	36,7	41,3
davon Ziel Promotion	35,5	40,7
davon Ziel Habilitation	42,7	47,6
davon andere Qualifizierungsziele	30,2	26,2
Sozialwissenschaften gesamt	36,0	42,9
davon Ziel Promotion	34,3	40,9
davon Ziel Habilitation	46,0	53,5
davon andere Qualifizierungsziele	29,2	32,3
Lebenswissenschaften gesamt	34,8	41,5
davon Ziel Promotion	32,8	38,7
davon Ziel Habilitation	45,1	50,6
davon andere Qualifizierungsziele	30,4	44,9
Medizin gesamt	38,9	41,6
davon Ziel Promotion	34,1	40,9
davon Ziel Habilitation	40,9	48,4
davon andere Qualifizierungsziele	39,3	35,9
Naturwissenschaften gesamt	34,3	39,3
davon Ziel Promotion	33,7	39,4
davon Ziel Habilitation	43,8	44,8
davon andere Qualifizierungsziele	28,0	33,2
Ingenieurswissenschaften, gesamt	34,2	40,5
davon Ziel Promotion	34,4	41,1
davon Ziel Habilitation	38,3	47,5
davon andere Qualifizierungsziele	30,8	37,2
Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur § 2 (1) WissZeitVG		

Tabelle 28 **Mittlere berichtete Vertragslaufzeiten in Monaten nach Einrichtung und Qualifizierungsziel**

Fachgruppe	Fälle gesamt	Fälle ohne Vorarbeiten an Qualifikationsziel
Universitäten, gesamt	35,4	41,7
davon Ziel Promotion	34,4	40,7
davon Ziel Habilitation	42,7	48,8
davon andere Qualifizierungsziele	30,3	35,1
HAW gesamt	33,7	38,9
davon Ziel Promotion	34,6	
davon Ziel Habilitation		
davon andere Qualifizierungsziele		
AuF gesamt	35,8	40,5
davon Ziel Promotion	35,9	40,4
davon Ziel Habilitation	46,1	
davon andere Qualifizierungsziele	32,7	39,6
Universitätskliniken gesamt	40,8	41,5
davon Ziel Promotion	31,1	
davon Ziel Habilitation	46,9	
davon andere Qualifizierungsziele	41,3	

Quelle: Befragung Beschäftigte 2021, nur § 2 (1) WissZeitVG
Zellen mit weniger als zehn Fällen unberücksichtigt

15.5 Vertiefung zu Kapitel 8

Tabelle 29 **Nutzung von Befristungen nach § 2 (1) oder § 2 (2) WissZeitVG, wenn beides möglich ist, differenziert nach Art der Einrichtung**

	Universität	HAW	AuF
nach § 2 (1) WissZeitVG			
nie	9,4	32,0	19,3
Minderheit	32,1	44,0	22,8
Ungefähr die Hälfte	13,2	8,0	10,5
Mehrheit	35,8	12,0	40,4
immer	9,4	4,0	7,0
nach § 2 (2) WissZeitVG			
nie	9,4	16,0	5,1
Minderheit	37,7		39,0
Ungefähr die Hälfte	13,2		11,9
Mehrheit	28,3	48,0	23,7
immer	11,3	36,0	20,3

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

15.6 Vertiefung zu Kapitel 11

Tabelle 30 Verteilung der Einrichtungen bezüglich der Größenklassen zur studienbegleitenden Beschäftigung differenziert nach Rechtsgrundlagen

	Ca. Bis … 0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	k. A.
§ 6 WissZeitVG[1]	12,3	0,7	1,7	0,7	0,0	0,0	0,7	0,7	3,3	4,9	62,8	12,2
§ 2 (1), S. 1 WissZeitVG	69,3	13,8	0,0	0,7	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	12,8
§ 2 (2) WissZeitVG	78,0	7,5	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,8
TzBfG	46,3	25,4	5,7	3,4	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	2,3	4,6	11,6
Andere[2]	83,1	1,3	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	12,1

[1] Bei diesen Werten handelt es sich um eine Schätzung der Residualkategorien, gemessen an den Nennungen der Größenkategorien der anderen Rechtsgrundlagen

[2] z. B. Hochschulgesetz des Landes

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

15.7 Vertiefung zu Kapitel 12

Tabelle 31 Folgen der Herausnahme des nichtwissenschaftlichen Personals aus dem WissZeitVG nach Art der Einrichtung

	Universität	HAW	AuF
Wir beschäftigen seit der Novellierung des WissZeitVG insgesamt weniger nichtwissenschaftliches Drittmittelpersonal als vorher.	19,1	20,8	28,0
Es gibt beim nichtwissenschaftlichen Drittmittelpersonal mehr Fluktuation als vor der Novelle.	19,5	14,3	27,1
Der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit der Novelle gestiegen.	6,5	4,2	25,5

[1] Summe aller "trifft eher zu" und "trifft voll zu"-Nennungen

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet

Tabelle 32 Rechtsgrundlagen des drittmittelbefristeten nichtwissenschaftlichen Personals, differenziert nach Einrichtungsart

	Universität	HAW	AuF
Nach TzBfG mit Sachgrund			
nie	4,0	0,0	5,6
Minderheit	10,0	4,0	20,4
Ungefähr die Hälfte	8,0	4,0	16,7
Mehrheit	62,0	64,0	42,6
Immer	16,0	28,0	14,8
Nach TzBfG ohne Sachgrund			
nie	20,0	20,0	7,3
Minderheit	70,0	76,0	58,2
Ungefähr die Hälfte	4,0	4,0	10,9
Mehrheit	4,0	0,0	14,5
Immer	2,0	0,0	9,1
Unbefristet			
nie	33,3	47,8	23,5
Minderheit	54,2	52,2	60,8
Ungefähr die Hälfte	4,2	0,0	3,9
Mehrheit	8,3	0,0	5,9
Immer	0,0	0,0	5,9
Nach WissZeitVG			
nie	94,0	95,8	87,5
Minderheit	2,0	4,2	4,2
Ungefähr die Hälfte	0,0	0,0	0,0
Mehrheit	4,0	0,0	6,3
Immer	0,0	0,0	2,1

Quelle: Befragung Universitäten, HAW, AuF (ohne Hochschulmedizin), gewichtet, gültige Prozent

16 Anhang B, Erhebungsinstrumente

16.1 Fragebogen für Personalverwaltungen (nicht-medizinischer Bereich)

Code	Fragentyp	Frage
Fragenblock 1: Strukturelle Fragen zu Ihrer Einrichtung		
f1	Einfachauswahl	***1.) Bitte geben Sie die Art Ihrer Einrichtung an.***
1	[ ]	Universität
2	[ ]	Fachhochschule/Hochschule für Angewandte Wissenschaften
3	[ ]	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
f2	Mehrfachangaben	***2.) In welchem Bundesland bzw. welchen Bundesländern liegt Ihre Einrichtung?*** *(Mehrfachangaben möglich, insbesondere bei Außeruniversitären Forschungseinrichtungen)*
a	[ ]	Baden-Württemberg
b	[ ]	Bayern
c	[ ]	Berlin
d	[ ]	Brandenburg
e	[ ]	Bremen
f	[ ]	Hamburg
g	[ ]	Hessen
h	[ ]	Mecklenburg-Vorpommern
i	[ ]	Niedersachsen
j	[ ]	Nordrhein-Westfalen
k	[ ]	Rheinland-Pfalz
l	[ ]	Saarland
m	[ ]	Sachsen
n	[ ]	Sachsen-Anhalt
o	[ ]	Schleswig-Holstein
p	[ ]	Thüringen
f31	Einfachauswahl	***3.1) Gibt es an Ihrer Einrichtung eine Medizinische Fakultät?***
1	[ ]	Ja
2	[ ]	Nein
f32	Einfachauswahl	***3.2) Beschäftigt Ihre Einrichtung neben dem wissenschaftlichen auch künstlerisches Personal?***
1	[ ]	Ja
2	[ ]	Nein
txt01	Textanzeige	***Aus Gründen einer erleichterten Lesbarkeit ist in den folgenden Fragen nur die Rede z. B. vom „wissenschaftlichen Personal“ oder von „wissenschaftlichen Tätigkeiten“. Das künstlerische Personal soll darin mit gemeint sein. Bitte beziehen Sie Ihre Angaben neben dem wissenschaftlichen dann immer auch auf das künstlerische Personal.***

Fragenblock 2: Fragen zum beschäftigten Personal an Ihrer Einrichtung				
txt02	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***		
f41	Matrix	***4.1) Wie viele Personen waren an Ihrer Einrichtung zum Stichtag mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt?*** *Hochschulen beziehen sich bitte auf den Stichtag 01.12.2019, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf den 31.12.2019.* *Wenn bestimmte Personalgruppen zum Stichtag nicht beschäftigt wurden, tragen Sie bitte den Wert „0“ ein.*		
		Skala: Männer=1, Frauen=2	Männer	Frauen
	a	Professorinnen und Professoren		
	b	Befristetes wissenschaftliches Personal (ohne Professorinnen und Professoren)		
	c	Unbefristetes wissenschaftliches Personal (ohne Professorinnen und Professoren)		
	d	Befristetes nichtwissenschaftliches Personal (ohne Ausbildungsverhältnisse)		
	e	Unbefristetes nichtwissenschaftliches Personal		
f42	Matrix Texte	***4.2) Wie viele studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte waren an Ihrer Einrichtung zum Stichtag beschäftigt?*** *Hochschulen beziehen sich bitte auf den Stichtag 01.12.2019, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf den 31.12.2019.* *Wenn bestimmte Personalgruppen zum Stichtag nicht beschäftigt wurden, tragen Sie bitte den Wert „0“ ein.*		
		Skala: Männer=1, Frauen=2	Männer	Frauen
	a	Studentische Hilfskräfte		
	b	Wissenschaftliche Hilfskräfte		
f5	Mehrfache numerische Eingabe	***5.) Aus welchen Mittelarten wird das nach § 2 (1) WissZeitVG befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal Ihrer Einrichtung zum Stichtag finanziert?*** *Hochschulen beziehen sich bitte auf den Stichtag 01.12.2019, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf den 31.12.2019.* *Ggf. bitte den Wert „0“ eintragen.*		
		Skala: Männer=1, Frauen=2	Männer	Frauen
	a	Aus Grundmitteln finanzierte befristet Beschäftigte		
	b	Aus Zweitmitteln (z. B. Mittel aus Landes- oder Bundesprogrammen) finanzierte befristet Beschäftigte		
	c	Aus Drittmitteln finanzierte befristet Beschäftigte		
	d	Aus verschiedenen Mitteln finanzierte befristet Beschäftigte		
Fragenblock 3: QUALIFIZIERUNG (Ziele und angemessene Befristungsdauer)				
txt03	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***		
f6	Matrix	***6.) Wie wird an Ihrer Einrichtung entschieden, ob wissenschaftliches Personal nach § 2 (1) WissZeitVG befristet beschäftigt werden kann?***		
		Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5		

	a	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob ein Qualifizierungsziel festgelegt wurde.
	b	[1|2|3|4|5]	Qualifizierungsziele werden im Arbeitsvertrag (ggf. in Anlagen) aufgenommen.
	c	[1|2|3|4|5]	Es werden Qualifizierungsziele für die nach § 2 (1) WissZeitVG befristet Beschäftigten vereinbart.
	d	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung übernimmt die von Fachvorgesetzten im Einzelfall formulierten Qualifizierungsziele.
	e	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die individuellen Qualifizierungsziele tragfähig im Sinn des WissZeitVG sind, indem sie diese mit einer Liste oder mit Leitlinien für Qualifizierungsziele abgleicht.
	f	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die individuellen Qualifizierungsziele tragfähig im Sinn des WissZeitVG sind, indem sie sich an eingespielten Routinen und Erfahrungswerten zu üblichen Qualifizierungszielen orientiert.
	g	[1|2|3|4|5]	Wenn die Personalverwaltung daran zweifelt, dass die individuellen Qualifizierungsziele tragfähig im Sinn des WissZeitVG sind, wird eine Klärung im Dialog mit Dritten herbeigeführt.
	h	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Tätigkeitsbeschreibung oder das Stellenkonzept zu dem Qualifizierungsziel passt (bzw. ob sie dem Qualifizierungsziel dienen).
	i	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Dauer der Beschäftigung für das festgelegte Qualifizierungsziel angemessen ist, indem sie diese mit einer Liste oder mit Leitlinien für angemessene Vertragslaufzeiten abgleicht.
	j	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Dauer der Beschäftigung für das festgelegte Qualifizierungsziel angemessen ist, indem sie sich an eingespielten Routinen und Erfahrungswerten zu üblichen Vertragslaufzeiten orientiert.
	k	[1|2|3|4|5]	Wenn die Personalverwaltung daran zweifelt, dass die Dauer der Beschäftigung für das festgelegte Qualifizierungsziel angemessen ist, wird eine Klärung im Dialog mit Dritten herbeigeführt.
	l	[1|2|3|4|5]	Wenn eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG vorgenommen wird, gelten die gleichen (oben gemachten) Angaben auch dann, wenn die Finanzierung über Drittmittel erfolgt.
	m	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft den individuellen Befristungsrahmen.
	n	[1|2|3|4|5]	Weitere Prüfroutinen der Personalverwaltung für eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG
f6txt		Textangabe	***Welche weiteren Prüfroutinen für eine Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG?***
f2		Mehrfachauswahl	***7.) Sie gaben an, dass die Personalverwaltung, wenn Zweifel zu den Qualifizierungszielen oder zur angemessenen Befristungsdauer bestehen, eine Klärung mit Dritten herbeiführt. Wer ist an dieser Klärung beteiligt?***
	a	[ ]	Fachvorgesetzte
	b	[ ]	Personalrat für das wissenschaftliche Personal
	c	[ ]	der von einer möglichen Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG betroffene wissenschaftliche Mitarbeiter oder wissenschafliche Mitarbeiterin
	d	[ ]	Vertreterinnen und Vertreter der betreffenden Fachbereichsleitung oder des Dekanats der betreffenden Fakultät
	e	[ ]	Andere Akteure
f7txt		Textangabe	***Welche anderen Akteure?***
f81		Matrix	***8.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung zu bewerten, dass der in § 2 (1) WissZeitVG verwendete Rechtsbegriff der ...***

			Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
	a	[1|2|3|4|5]	... „angestrebten Qualifizierung“ unbestimmt ist?
	b	[1|2|3|4|5]	... „angemessenen Befristungsdauer“ unbestimmt ist?
f82		Matrix	***8.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 8.1) zugrunde?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Unbestimmtheit bedeutet für uns Unsicherheit, inwieweit Befristungen der Verträge rechtlich wirksam sind.
	b	[1|2|3|4|5]	Wir können nicht beurteilen, inwieweit die zeitliche Prognose für das Erreichen eines Qualifizierungsziels fachlich richtig ist.
	c	[1|2|3|4|5]	Der zeitliche Aufwand für die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Befristung nach § 2 (1) WissZeitVG ist unangemessen stark gestiegen.
	d	[1|2|3|4|5]	Die Novelle des WissZeitVG erschwert uns den Abschluss von Verträgen mit kürzeren Laufzeiten, die z. B. zur Überbrückung zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen oder für den Abschluss einer bislang verfolgten Qualifizierung dienen.
	e	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob ein wissenschaftliches Qualifizierungsziel vorliegt.
	f	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob die Befristungsdauer dem Qualifizierungsziel angemessen ist.
	g	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen
f82txt1		Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f82txt2		Textangabe	***Welche Lösungen haben Sie entwickelt, um mit den unbestimmten Rechtsbegriffen der angestrebten Qualifizierung und der angemessenen Befristungsdauer umzugehen?***
f91		Matrix	***9.1) Inwieweit gibt es an Ihrer Einrichtung Regelungen zu Laufzeiten von nach § 2 (1) Satz 1 WissZeitVG befristeten Verträgen (für Nichtpromovierte) – auch wenn das WissZeitVG keine Vorgaben zu Mindest- oder genauen Laufzeiten macht?***
			Skala: gibt es zentral=1, gibt es (nur) dezentral =2, gibt es nicht=0
	a	[1|2|0]	Eine verbindliche Mindestlaufzeit – unabhängig vom Qualifizierungsziel
	b	[1|2|0]	Verbindliche Mindestlaufzeiten – differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele
	c	[1|2|0]	Verbindliche, genaue Laufzeiten (nicht nur Mindestlaufzeit) differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele
	d	[1|2|0]	Orientierungsrahmen für die Laufzeiten (Sollregelung, von der abgewichen werden kann)
	e	[1|2|0]	Andere Regelungen
f91txt		Textangabe	***Welche anderen Regelungen?***
f92		Matrix	***9.2) Inwieweit gibt es an Ihrer Einrichtung Regelungen zu Laufzeiten von nach § 2 (1) Satz 2 WissZeitVG befristeten Verträgen (für Promovierte) – auch wenn das WissZeitVG keine Vorgaben zu Mindest- oder genauen Laufzeiten macht?***
			Skala: gibt es zentral=1, gibt es (nur) dezentral =2, gibt es nicht=0
	a	[1|2|0]	Eine verbindliche Mindestlaufzeit – unabhängig vom Qualifizierungsziel
	b	[1|2|0]	Verbindliche Mindestlaufzeiten – differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele
	c	[1|2|0]	Verbindliche, genaue Laufzeiten (nicht nur Mindestlaufzeit) differenziert für verschiedene Qualifizierungsziele

	d	[1|2|0]	Orientierungsrahmen für die Laufzeiten (Sollregelung, von der abgewichen werden kann)
	e	[1|2|0]	Andere Regelungen
f92txt		Textangabe	***Welche anderen Regelungen?***
Fragenblock 4:			**Regelungen zur ERWEITERUNG des Befristungsrahmens**
txt04		Textanzeige	***Verschiedene Regelungen im WissZeitVG ermöglichen die Erweiterung des Befristungsrahmens über die sechs bzw. bei Promovierten über die zwölf Jahre hinaus (ausgenommen sei in dieser Befragung die Regelung für promovierte Medizinerinnen und Mediziner).***
f101		Mehrfache numerische Eingabe	***10.1) Wie hoch ist aktuell die Zahl der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Einrichtung mit einem Vertrag, welcher den regulären Befristungsrahmen von sechs (bei Nichtpromovierten) oder zwölf Jahren (bei Promovierten) überschreitet?*** *Ggf. bitte den Wert „0“ eintragen.*
	a		Insgesamt
	b		davon männlich
	c		davon weiblich
txt05		Textanzeige	***Die Fragen 10.2 und 10.3 entfallen.***
f102		Matrix	***10.2) Bei wie vielen dieser Fälle insgesamt haben die folgenden Regelungen Anwendung gefunden?*** *Schätzungen sind ausreichend, wenn Ihnen hierfür keine (vollständigen) Daten vorliegen. Da in einem Fall mehrere Komponenten zum Tragen kommen können, kann die Summe Ihrer Angaben größer als 100 % sein.*
			Skala: Ca., … null %=0 / bis 10 %=1 / bis 20 %=2 / bis 30 %=3 / bis 40 %=4 / bis 50 %=5 / bis 60 %=6 / bis 70 %=7 / bis 80 %=8 / bis 90 %=9 / bis 100 %=10 / weiß nicht=88
	a	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	§ 2 (1) Satz 4 bzw. 5 WissZeitVG (familienpolitische Komponente)
	b	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	§ 2 (1) Satz 6 WissZeitVG (inklusionspolitische Komponente)
	c	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	§ 7 (3) Satz 1 WissZeitVG (Regelung zur COVID-19-Pandemie)
f103		Matrix	***10.3) Wie viele Fälle derer, bei denen die familienpolitische Anwendung gefunden hat, waren …*** *Schätzungen sind ausreichend, wenn Ihnen hierfür keine (vollständigen) Daten vorliegen.*
			Skala: Ca., … null %=0 / bis 10 %=1 / bis 20 %=2 / bis 30 %=3 / bis 40 %=4 / bis 50 %=5 / bis 60 %=6 / bis 70 %=7 / bis 80 %=8 / bis 90 %=9 / bis 100 %=10 / weiß nicht=88
	a	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	… männlich?
	b	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	… weiblich?
f111		Matrix	***11.1) In den von Ihnen in Frage 10.1 angeführten Fällen, in denen die Überschreitung des regulären Befristungsrahmens von sechs bzw. zwölf Jahren***

			durch die familienpolitische Komponente gerechtfertigt wird: Um wie viele Monate überschreiten diese Verträge hier den regulären Befristungsrahmen durchschnittlich?
			Skala: weniger als sechs Monate=1, sechs bis einschließlich zwölf Monate=2, mehr als zwölf bis einschließlich 18 Monate=3, mehr als 18 bis einschließlich 24 Monate=4, mehr als 24 Monate=5
	a	[1|2|3|4|5|]	Insgesamt
	b	[1|2|3|4|5|]	Weibliche Beschäftigte
	c	[1|2|3|4|5|]	Männliche Beschäftigte
f112		Matrix	***11.2) In den von Ihnen in Frage 10.1 aufgeführten Fällen in denen die Überschreitung des regulären Befristungsrahmens von sechs bzw. zwölf Jahren durch die inklusionspolitische Komponente gerechtfertigt wird: Um wie viele Monate überschreiten diese Verträge hier den regulären Befristungsrahmen durchschnittlich?***
			Skala: weniger als sechs Monate=1, sechs bis einschließlich zwölf Monate=2, mehr als zwölf bis einschließlich 18 Monate=3, mehr als 18 bis einschließlich 24 Monate=4, mehr als 24 Monate=5
	a	[1|2|3|4|5|]	Insgesamt
f113		Matrix	***11.3) In den von Ihnen in Frage 10.1 aufgeführten Fällen in denen die Überschreitung des regulären Befristungsrahmens von sechs bzw. zwölf Jahren durch die Regelung zur COVID-19-Pandemie gerechtfertigt wird: Um wie viele Monate überschreiten diese Verträge hier den regulären Befristungsrahmen durchschnittlich?***
			Skala: weniger als sechs Monate=1, sechs bis einschließlich zwölf Monate=2, mehr als zwölf bis einschließlich 18 Monate=3, mehr als 18 bis einschließlich 24 Monate=4, mehr als 24 Monate=5
	a	[1|2|3|4|5|]	Insgesamt
f12		Matrix	***12.) Weist Ihre Einrichtung aktiv auf die Erweiterung des Befristungsrahmens hin, welche die …***
			Skala: Ja=1, Nein=2
	a	[1|2]	… familienpolitische Komponente ermöglicht?
	b	[1|2]	… inklusionspolitische Komponente ermöglicht?
	c	[1|2]	… Regelung zur COVID-19-Pandemie ermöglicht?
f12txt		Textangabe	***Auf welche Weise weist Ihre Einrichtung auf die Erweiterung des Befristungsrahmens hin?***
f13		Einfachauswahl	***13.) Hat die Konkretisierung des Kindesbegriffs Ihre Rechtssicherheit im Umgang mit der familienpolitischen Komponente erhöht?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f13txt		Textangabe	***Was sind die Gründe für Ihre Einschätzung?***
f14		Matrix	***14.) Wie stellt Ihre Einrichtung fest, ob sich bei befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Befristungsrahmen nach § 2 (1) Satz 6 WissZeitVG erweitert (inklusionspolitische Komponente)?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Es werden die hierfür eingereichten Nachweise geprüft.
	b	[1|2|3|4|5]	Es wird der Betriebsarzt unserer Einrichtung hinzugezogen.

	c	[1|2|3|4|5]	Andere Vorgehensweisen
f14txt		Textangabe	***Welche anderen Vorgehensweisen?***
f15		Mehrfachauswahl	***15.) Welche Nachweise werden von der Personalverwaltung geprüft, um zu entscheiden, ob die inklusionspolitische Komponente zur Anwendung kommt?***
	a	[ ]	Ärztliches Attest
	b	[ ]	Krankenkassenbescheinigung
	c	[ ]	Schwerbehindertenausweis
	d	[ ]	Nachweise vom Versorgungsamt
	e	[ ]	Andere Nachweise
f15txt		Textangabe	***Welche anderen Nachweise?***
f161		Matrix	***16.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung die inklusionspolitische Komponente zu bewerten?***
			Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
	a	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Praktikabilität
	b	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Rechtssicherheit
f162		Matrix	***16.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 16.1) zugrunde?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Unbestimmtheit des Begriffs der „schwerwiegenden chronischen Erkrankung“ bedeutet für uns Unsicherheit, unter welchen Bedingungen der Befristungsrahmen erweitert werden kann.
	b	[1|2|3|4|5]	Uns ist unklar, inwieweit die Art der auszuübenden wissenschaftlichen Tätigkeit im Zusammenhang mit der Art der Behinderung oder der schwerwiegenden chronischen Erkrankung stehen muss.
	c	[1|2|3|4|5]	Der zeitliche Aufwand für die Prüfung der Voraussetzungen, ob sich der Befristungsrahmen gemäß § 2 (1) Satz 6 WissZeitVG erweitert, ist zu hoch.
	d	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, dass sich der Befristungsrahmen gemäß § 2 (1) Satz 6 WissZeitVG erweitert.
	e	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen
f162txt1		Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f162txt2		Textangabe	***Welchen Ansatz hat Ihrer Einrichtung im Umgang mit der inklusionspolitischen Komponente gewählt?***
Fragenblock 5:		**DRITTMITTEL-Befristung**	
txt06		Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f17		Matrix	***17.) Wie wird an Ihrer Einrichtung entschieden, ob wissenschaftliches Personal nach § 2 (2) WissZeitVG befristet beschäftigt werden soll?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird.
	b	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Dauer der Beschäftigung dem Projektzeitraum entspricht.
	c	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob durch eine hohe Einbindung in andere Aufgaben eine Qualifizierung im Rahmen der Drittmittelbeschäftigung ausgeschlossen ist.

	d	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die Abweichung von Vertrags- und Projektlaufzeit durch sachliche Gründe (wie z. B. Projektabschnitte) Abweichungen hinreichend begründet werden.
	e	[1|2|3|4|5]	Wenn die Personalverwaltung daran zweifelt, dass die Abweichung der Vertrags- von der bewilligten Projektlaufzeit angemessen begründet ist, wird eine Klärung im Dialog mit Dritten herbeigeführt.
	f	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft den individuellen Befristungsrahmen.
	g	[1|2|3|4|5]	Weitere Prüfroutinen der Personalverwaltung für eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG
f17txt		Textangabe	***Welche weiteren Prüfroutinen für eine Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG?***
f18		Matrix	***18.1) Auf welcher Grundlage befristen Sie wissenschaftliches Personal, das in einem Drittmittelprojekt eine wissenschaftliche Qualifizierung anstrebt?***
			Skala: nie=1, Minderheit=2, ungefähr die Hälfte=3, Mehrheit=4, immer=5
	a	[1|2|3|4|5]	nach § 2 (1) WissZeitVG
	b	[1|2|3|4|5]	nach § 2 (2) WissZeitVG
f18txt		Textangabe	***18.2) Welches sind die wesentlichen Kriterien für Ihre Abwägung, ob nach § 2 (1) oder nach § 2 (2) WissZeitVG befristet wird?***
f19		Matrix	***19.) Unter welchen Bedingungen weicht die Dauer der nach § 2 (2) WissZeitVG befristeten Arbeitsverträge von dem bewilligten Zeitraum des Drittmittelprojektes ab?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Dauer der befristeten Arbeitsverträge entspricht den bewilligten Zeiträumen der jeweiligen Drittmittelprojekte.
	b	[1|2|3|4|5]	Wenn die Beschäftigung in einem sachlich (methodisch/technisch/inhaltlich) begrenzten Projektabschnitt des Drittmittelprojekts erfolgt.
	c	[1|2|3|4|5]	Wenn eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler erst nach dem Beginn eines Drittmittelprojekts in diesem beschäftigt wird.
	d	[1|2|3|4|5]	Wenn eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler gleichzeitig in mehreren Drittmittelprojekten tätig ist.
	e	[1|2|3|4|5]	Wenn andere Bedingungen zutreffen.
f19txt		Textangabe	***Welche anderen Bedingungen?***
f201		Matrix	***20.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung die Regelung, wonach die Vertragslaufzeit der Laufzeit des Drittmittelprojekts entsprechen soll zu bewerten?***
			Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
	a	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Praktikabilität
	b	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Rechtssicherheit
f202		Matrix	***20.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 20.1) zugrunde?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Unbestimmtheit der Bedingungen, unter der die Vertrags- von der Projektlaufzeit abweichen darf, bedeutet für uns Unsicherheit.
	b	[1|2|3|4|5]	Die Unbestimmtheit der Bedingungen, unter der die Vertrags- von der Projektlaufzeit abweichen darf, schafft uns Flexibilität bei der Austellung von nach § 2 (2) WissZeitVG befristeten Verträgen.

c	[1|2|3|4|5]	Uns ist unklar, welche Rechtsfolgen ein Verstoß gegen die Soll-Vorschrift einer Übereinstimmung von Vertrags- und Projektlaufzeit nach sich zieht.
d	[1|2|3|4|5]	Der zeitliche Aufwand der Rechtmäßigkeit einer Befristung nach § 2 (2) WissZeitVG ist unangemessen stark gestiegen.
e	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob eine Abweichung der Vertrags- von der Projektlaufzeit zulässig ist.
f	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen
f202txt1	Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f202txt2	Textangabe	***Welchen Ansatz hat Ihrer Einrichtung im Umgang mit der in § 2 (2) WissZeitVG verankerten Sollvorschrift gewählt?***
Fragenblock 6:	**STUDIENBEGLEITENDE Beschäftigung**	
txt07	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f21	Zahleneingabe	***21.) Wie viele Beschäftigte waren zum Stichtag an Ihrer Einrichtung nach § 6 WissZeitVG befristet?*** *Hochschulen beziehen sich bitte auf den Stichtag 01.12.2019, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf den 31.12.2019.* *Ggf. bitte den Wert „0“ eintragen*
f22	Matrix	***22.) Bei wie vielen beschäftigten Studierenden basiert die Rechtsgrundlage für die Befristung auf einer anderen als § 6 WissZeitVG?*** *Hochschulen beziehen sich bitte auf den Stichtag 01.12.2019, Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf den 31.12.2019.* *Schätzungen sind ausreichend, wenn Ihnen hierfür keine (vollständigen) Daten vorliegen.*
		Skala: Ca, ... null %=0 / bis 10 %=1 / bis 20 %=2 / bis 30 %=3 / bis 40 %=4 / bis 50 %=5 / bis 60 %=6 / bis 70 %=7 / bis 80 %=8 / bis 90 %=9 / bis 100 %=10 / weiß nicht=88
a	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	§ 2 (1) Satz 1 WissZeitVG
b	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	§ 2 (2) WissZeitVG
c	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
d	[0|1|2|3|4|5|6|7|8|9|10|88]	andere rechtliche Grundlagen, z. B. Hochschulgesetz des Landes
f22txt	Textangabe	***Bei welchen Fallkonstellationen werden an Ihrer Einrichtung studienbegleitende Beschäftigungen nach § 2 (1) Satz 1 oder (2) WissZeitVG befristet?***
f23	Matrix	***23.) Wie wird an Ihrer Einrichtung entschieden, ob eine Beschäftigung nach § 6 WissZeitVG befristet werden soll?***
		Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
a	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob die betreffende Person an einer deutschen nd ein Studium, das zu einem ersten oder einem weiteren berufsqualifizierenden Abschluss führt, eingeschrieben ist.
b	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft den individuellen Befristungsrahmen, wonach gemäß § 6 WissZeitVG eine befristete Beschäftigung zur Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Hilfstätigkeiten bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren zulässig ist.

	c	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft die Tätigkeitsbeschreibung dahingehend, ob im Rahmen der Beschäftigung wissenschaftliche Hilfstätigkeiten erbracht werden, indem diese mit einer Liste an für eine Befristung nach § 6 WissZeitVG zulässigen Aufgabenfeldern abgeglichen wird.
	d	[1|2|3|4|5]	Weitere Prüfroutinen der Personalverwaltung für eine Befristung nach § 6 WissZeitVG
f23txt		Textangabe	***Welche weiteren Prüfroutinen für eine Befristung nach § 6 WissZeitVG?***
f241		Matrix	***24.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung die Regelung zur Befristung studienbegleitender zu bewerten?***
			Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
	a	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Praktikabilität
	b	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Rechtssicherheit
f242		Matrix	***24.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 24.1) zugrunde?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Uns ist unklar, wie „wissenschaftliche Hilfstätigkeiten“ von wissenschaftlichen Tätigkeiten abzugrenzen sind, sodass wir unsicher sind, inwieweit Befristungen von Verträgen bei Studierenden rechtlich wirksam sind.
	b	[1|2|3|4|5]	Uns ist unklar, wie „wissenschaftliche Hilfstätigkeiten“ von nichtwissenschaftlichen Hilfstätigkeiten abzugrenzen sind, sodass wir unsicher sind, inwieweit Befristungen von Verträgen bei Studierenden rechtlich wirksam sind.
	c	[1|2|3|4|5]	Die Nichtanrechnung von nach § 6 befristeten Beschäftigungsverhältnissen auf den Befristungsrahmen nach § 2 (1) WissZeitVG erleichtert uns bei Einstellungsverfahren bei nach WissZeitVG zu befristenden wissenschaftlichem Personal die Ermittlung des verbleibenden Befristungsrahmens.
	d	[1|2|3|4|5]	Der zeitliche Aufwand für die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer Befristung nach § 6 WissZeitVG ist unangemessen stark gestiegen.
	e	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die sachliche Beurteilung entwickelt, ob es sich bei der zu erbringenden Beschäftigung um wissenschaftliche Hilfstätigkeiten handelt.
	f	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen
f242txt1		Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f242txt2		Textangabe	***Welchen Ansatz hat Ihrer Einrichtung für die Beurteilung gewählt, ob es sich um zu erbringende wissenschaftliche Hilfstätigkeiten handelt?***
Fragenblock 7:		**Regelungen der ANRECHNUNG**	
txt08		Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f25		Matrix	***25.) Wie wird an Ihrer Einrichtung entschieden, welche Beschäftigungszeiten auf den Befristungsrahmen angerechnet werden?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob der Befristungsrahmen bereits ausgeschöpft ist.
	b	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, ob und in welchem Umfang Unterbrechungszeiten nach § 2 (5) Satz 1 WissZeitVG vorhanden sind.
	c	[1|2|3|4|5]	Die Personalverwaltung prüft, welche aus den Unterbrechungstatbeständen resultierenden Zeiten einer Vertragsverlängerung tatsächlich genutzt wurden.

d	[1|2|3|4|5]	Weitere Prüfroutinen der Personalverwaltung bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten
f25txt	Textangabe	***Welche weiteren Prüfroutinen bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten?***
f261	Matrix	***26.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung die Regelung zur (Nicht-)Anrechnung von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten auf den Befristungsrahmen, nach § 2 (5) Satz 1 WissZeitVG zu bewerten?***
		Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
a	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Praktikabilität
b	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Rechtssicherheit
f262	Matrix	***26.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 26.1) zugrunde?***
		Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
a	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Anrechnung von Nebentätigkeiten an einer Hochschule oder Außeruniversitären Forschungseinrichtung während der Studienphase, die nicht nach § 6 WissZeitVG befristet wurden.
b	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Anrechnung von Qualifizierungszeiten ohne Beschäftigungsverhältnis (z. B. Anrechnung eines Promotionsstipendiums)
c	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Anrechnung von Zeiten einer Qualifizierung (z. B. Promotion), da keine einheitliche Definition von Beginn und Abschluss solcher Qualifizierungszeiten existiert.
d	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Anrechnung von in der Promotionsphase nicht genutzten Befristungszeiten auf die Postdoc-Phase (Bonuszeiten)
e	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Anrechnung von Zeiten aus befristeten Arbeitsverhältnissen mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Außeruniversitären Forschungseinrichtung abgeschlossen wurden (§ 2 (3) WissZeitVG)
f	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die (Nicht-) Anrechnung von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten auf den Befristungsrahmen entwickelt.
g	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen
f262txt1	Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f262txt2	Textangabe	***Welchen Ansatz hat Ihrer Einrichtung gewählt, um die anzurechnenden Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten zu bestimmen?***
Fragenblock 8:		**NICHTWISSENSCHAFTLICHES Personal in Drittmittelprojekten**
txt09	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f27	Matrix	***27.) Inwieweit sind die folgenden Kriterien an Ihrer Einrichtung maßgeblich für die Unterscheidung von wissenschaftlicher und nichtwissenschaftlicher Beschäftigung?***
		Skala: überhaupt nicht maßgeblich=1, in einigen wenigen Fällen maßgeblich=2, bei ca. der Hälfte der Fälle maßgeblich=3 bei der Mehrheit der Fälle maßgeblich=4, in allen Fällen maßgeblich=5
a	[1|2|3|4|5]	zu erfüllende Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigung
b	[1|2|3|4|5]	vorgesehene Aufgaben für die Beschäftigung
c	[1|2|3|4|5]	Andere Kriterien
f27txt	Textangabe	***Welche anderen Kriterien?***

f28		Matrix	***28.) Auf welcher Grundlage wird an Ihrer Einrichtung seit Inkrafttreten des novellierten WissZeitVG das überwiegend drittmittelfinanzierte nichtwissenschaftliche Personal beschäftigt?***
			Skala: nie=1, Minderheit=2, ungefähr die Hälfte=3, Mehrheit=4, immer=5
	a	[1|2|3|4|5]	Nach TzBfG mit Sachgrund
	b	[1|2|3|4|5]	Nach TzBfG ohne Sachgrund
	c	[1|2|3|4|5]	Nach WissZeitVG
	d	[1|2|3|4|5]	Unbefristet
f29		Matrix	***29.) Welche Auswirkungen hat aus Ihrer Sicht die Entscheidung, überwiegend drittmittelfinanziertes nichtwissenschaftliches Personal nicht mehr nach WissZeitVG zu befristen, auf die Beschäftigung dieser Personalgruppe?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils =3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5, 88=weiß nicht
a		[1|2|3|4|5|88]	Wir beschäftigen seit der Novellierung des WissZeitVG insgesamt weniger nichtwissenschaftliches Drittmittelpersonal als vorher.
b		[1|2|3|4|5|88]	Es gibt beim nichtwissenschaftlichen Drittmittelpersonal mehr Fluktuation als vor der Novelle.
c		[1|2|3|4|5|88]	Der Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit der Novelle gestiegen.
d		[1|2|3|4|5|88]	Andere Auswirkungen
f29txt		Textangabe	***Welche anderen Auswirkungen aus Ihrer Sicht?***
f301		Matrix	***30.1) Wie ist aus der Perspektive Ihrer Einrichtung zu bewerten, dass das nichtwissenschaftliche Drittmittelpersonal aus dem Anwendungsbereich des WissZeitVG herausgefallen ist?***
			Skala: sehr negativ=1, eher negativ=2, neutral=3, eher positiv=4, sehr positiv=5
	a	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Praktikabilität
	b	[1|2|3|4|5]	Hinsichtlich der Rechtssicherheit
f302		Matrix	***30.2) Was liegt Ihrer Bewertung (vgl. Frage 30.1) zugrunde?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft voll zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der Begründung des vorübergehend bestehenden betrieblichen Mehrbedarfs und der Eigenart der Arbeitsleistung.
	b	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten bei der zeitlichen Prognose eines vorübergehend bestehenden betrieblichen Mehrbedarfs.
	c	[1|2|3|4|5]	Wir können Personen z. B. durch die Verlängerung der Laufzeit eines Drittmittelprojekts nicht mehr weiter beschäftigen, weil die Höchstdauer für eine sachgrundlose Befristung überschritten ist.
	d	[1|2|3|4|5]	Wir haben Schwierigkeiten, hinreichend qualifiziertes nichtwissenschaftliches Personal zu finden, welches wir befristet in Drittmittelprojekten beschäftigen können.
	e	[1|2|3|4|5]	Der zeitliche Aufwand für die Ausfertigung von Verträgen zur befristeten Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Drittmittelpersonal ist unangemessen stark gestiegen.
	f	[1|2|3|4|5]	Wir haben in der Einrichtung Lösungen für die Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten entwickelt.
	g	[1|2|3|4|5]	Weitere Aspekte, die Ihrer Bewertung zugrunde liegen

f302txt1	Textangabe	***Welche weiteren Aspekte?***
f302txt2	Textangabe	***Welchen Ansatz hat Ihrer Einrichtung für die Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal in Drittmittelprojekten gewählt?***
Fragenblock 9: AUSWIRKUNGEN des novellierten WissZeitVG		
txt10	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f311	Matrix	***31.1) Inwieweit zeigen sich seit März 2016 bei folgenden Sachverhalten Veränderungen an Ihrer Einrichtung?*** *Es ist nicht zwingend, hierfür Daten aus Ihrer internen Personalstatistik hinzuzuziehen. Es genügt, Einschätzungen auf Basis Ihrer Erfahrungen aus der Befristungspraxis abzugeben.*
		Skala: stark gesunken=1, eher gesunken=2, gleichgeblieben=3, eher gestiegen=4, stark gestiegen=5
a	[1|2|3|4|5]	Laufzeit befristeter Verträge von wissenschaftlichem Personal (im Durchschnitt)
b	[1|2|3|4|5]	Dauer, die wissenschaftliches Personal an unserer Einrichtung beschäftigt ist (im Durchschnitt)
c	[1|2|3|4|5]	Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des wissenschaftlichen Personals
d	[1|2|3|4|5]	Aufwand für die Ausstellung von Verträgen, die nach dem WissZeitVG befristet werden
e	[1|2|3|4|5]	Anteil von internen und externen Bewerbungen, die wir zur Vermeidung von Entfristungsklagen ex ante aus dem Verfahren ausschließen müssen
f	[1|2|3|4|5]	Die Zahl der Entfristungsklagen
f312	Matrix	***31.2) Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu den Auswirkungen des novellierten WissZeitVG aus Ihrer Sicht zu?***
		Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, *trifft eher zu=4, trifft voll zu=5, weiß nicht=88*
a	[1|2|3|4|5|88]	Die Novelle trägt dazu bei, die Bedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.
b	[1|2|3|4|5|88]	Die Novelle wird den Anforderungen unserer Einrichtung in Hinblick auf die Beschäftigung gerecht.
c	[1|2|3|4|5|88]	Es wurde ein höheres Maß an Rechtssicherheit bei befristeten Beschäftigungen geschaffen.
d	[1|2|3|4|5|88]	Andere Auswirkungen
f312txt	Textangabe	***Welche anderen Auswirkungen hat das novellierte WissZeitVG Ihrer Einschätzung nach?***
Fragenblock 10: LEITLINIEN Ihrer Einrichtung		
txt11	Textanzeige	***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f321	Mehrfachauswahl	***32.1) Hat Ihre Einrichtung Leitlinien, Codes of Conduct o. ä. entwickelt, die im Zusammenhang mit der befristeten Beschäftigung stehen?*** ***Wir haben an unserer Einrichtung Leitlinien entwickelt bezüglich …***
a	[ ]	… der Qualifizierungsziele.
b	[ ]	… der (Mindest-)Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal.

c	[ ]	… der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf/wissenschaftlicher Qualifizierung.
d	[ ]	… verbesserter Beschäftigungsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.
e	[ ]	… der studienbegleitenden Beschäftigung.
f	[ ]	… der befristeten Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal (insbesondere drittmittelfinanziert).
g	[ ]	… der maximalen Ausschöpfung des Befristungsrahmens gemäß § 2 (1) WissZeitVG.
h	[ ]	... der maximalen Beschäftigungsdauer z. B. auf Grundlage von § 2 (2) WissZeitVG.
i	[ ]	... der Höchstzahl aufeinanderfolgender befristeter Verträge nach § 2 (1) oder (2) WissZeitVG.
j	[ ]	... anderer Sachverhalte, die im Zusammenhang mit einer befristeten Beschäftigung stehen.
f321txt	Textangabe	***Zu welchen anderen Sachverhalten?***
f322	Matrix	***32.2) Wurden diese Leitlinien im Zuge der Gesetzes-novellierung angepasst oder neu erstellt?***
		Skala: *Leitlinie wurden erstmalig erstellt=1,* *vorher existierende Leitlinie wurden im Zuge der Novelle angepasst=2,* *vorherige Leitlinie wurde beibehalten, da wir für Änderungen keinen Bedarf sahen=3*
a	[1|2|3]	… bezüglich der Qualifizierungsziele
b	[1|2|3]	… bezüglich der (Mindest-)Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem Personal
c	[1|2|3]	… bezüglich der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf/wissenschaftlicher Qualifizierung
d	[1|2|3]	… bezüglich verbesserter Beschäftigungsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen
e	[1|2|3]	… bezüglich der studienbegleitenden Beschäftigung
f	[1|2|3]	… bezüglich der befristeten Beschäftigung von nichtwissenschaftlichem Personal (insbesondere drittmittelfinanziert)
g	[1|2|3]	… bezüglich der maximalen Ausschöpfung des Befristungsrahmens gemäß § 2 (1) WissZeitVG.
h	[1|2|3]	... bezüglich der maximalen Beschäftigungsdauer auf Grundlage von § 2 (2) WissZeitVG.
i	[1|2|3]	... bezüglich der Höchstzahl aufeinanderfolgender befristeter Verträge nach § 2 (1) oder (2) WissZeitVG.
j	[1|2|3]	... bezüglich anderer Sachverhalte, die im Zusammenhang mit einer befristeten Beschäftigung stehen.
f323	Einfachauswahl	***32.3) Wurden im Zuge der COVID-19-Pandemie Leitlinien zu (Mindest-)Laufzeiten bei Qualifizierungszielen angepasst?***
1	[ ]	Ja
2	[ ]	Ist in Planung
3	[ ]	Nein (bislang auch nicht geplant)

f324	Einfachauswahl		***32.4) Gibt es mit Blick auf die Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals an Ihrer Einrichtung Ziele hinsichtlich des Verhältnisses von Dauerstellen und Befristungen?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f324txt	Textangabe		***Welche konkreten Ziele verfolgt Ihre Einrichtung hierbei?***
Fragenblock 11: REGELUNGSBEDARFE aus Ihrer Sicht			
txt12	Textanzeige		***Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben nur auf die nichtmedizinischen Fakultäten.***
f33	Mehrfachauswahl		***33.) Zu welchen Sachverhalten sehen Sie einen gesetzlichen Regelungsbedarf im WissZeitVG?***
	a	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmung des Begriffs „Qualifizierung“
	b	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmung, unter welchen Bedingungen eine Befristungsdauer angemessen ist
	c	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmung, unter welchen Bedingungen die familienpolitische Komponente Anwendung findet
	d	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmung, unter welchen Bedingungen die inklusionspolitische Komponente Anwendung findet
	e	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmung, unter welchen Bedingungen die Dauer von Drittmittelbefristungen von der Projektdauer abweichen kann
	f	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmungen zum Begriff der „wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten“ (z. B. Abgrenzung zu nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten)
	g	[ ]	Nähere gesetzliche Bestimmungen zur Nichtanrechnung von Unterbrechungszeiten, die zu einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages führen können, auf den Befristungsrahmen
	h	[ ]	Andere Regelungsbedarfe
f33txt	Textangabe		***Zu welchen anderen Sachverhalten sehen Sie einen gesetzlichen Regelungsbedarf im WissZeitVG?***
txt13	Textanzeige		***Vielen Dank für die Teilnahme an der Befragung.***

16.2 Fragebogen für Personalverwaltungen (medizinische Fakultäten)

Neben den Personalverwaltungen im nicht-medizinischen Bereich wurden die Personalverwaltungen der medizinischen Fakultäten gesondert befragt. Der Fragebogen unterscheidet sich nur in Details von dem in 14.1 abgebildeten Fragebogen. Die Personalverwaltungen beantworteten auch hier Fragen aus elf Frageblöcken, in der sie Angaben dazu machten, wie die Regelungen bezüglich der abgefragten Aspekte an ihrer Einrichtung umgesetzt werden, welche Auswirkungen diese auf die Beschäftigten haben und wie diese jeweils bewertet werden. Wenn sich die Umsetzung einzelner Regelungen nicht von denen der nicht-medizinischen Fakultäten unterschieden, konnten die Befragten diese Fragen überspringen. Vereinzelt wurden Fragen gestellt oder Antwortoptionen angeboten, die speziell für die Beschäftigung medizinischer Mitarbeitenden zutreffen.

16.3 Fragebogen für Personalverwaltungen (Universitätsklinika)

Wenn die Arbeitsverträge mit dem am Universitätsklinikum eingesetzten wissenschaftlichen Personal nicht mit der Universität, sondern teilweise oder vollständig mit dem Klinikum abgeschlossen werden, wurde die Personalverwaltung der medizinischen Fakultät gebeten, diesen Fragebogen an die Personalverwaltung des Universitätsklinikums weiterzuleiten. Auch dieser Fragebogen unterscheidet sich in der groben Struktur nur wenig von den Fragebögen der nicht-medizinischen und medizinischen Fakultäten (vgl. 14.1 & 14.2). Auch hier werden Fragen aus allen elf Frageblöcken gestellt, in denen die Personalverwaltungen angaben, wie die Regelungen der einzelnen Aspekte im Klinikum umgesetzt werden, wie sich das auf die Beschäftigten auswirkt und wie sie diese Regelungen bewerten. Ähnlich wie im Fragebogen für die medizinischen Fakultäten unterscheidet sich auch dieser Fragebogen von denen der nicht-medizinischen Fakultäten darin, dass vereinzelt medizinische Aspekte thematisiert werden. Insgesamt ist dieser Fragebogen der kürzeste der drei Fragebögen für Personalverwaltungen. Besonders im Frageblock 4 zu den Erweiterungen des Befristungsrahmen durch die familien- und inklusionspolitische Komponente und im Frageblock 10 zu den Leitlinien der Einrichtung werden den Personalverwaltungen der Universitätsklinika weniger Fragen gestellt als den nicht-medizinischen sowie medizinischen Fakultäten.

16.4 Fragebogen für Beschäftigte

Code	Fragentyp	Frage
Fragenblock 1: Zu Ihrer Person		
F1	Einfachauswahl	***1.) Welches Geschlecht haben Sie?***
1	[ ]	Männlich
2	[ ]	Weiblich
3	[ ]	Divers
4	[ ]	Keine Angabe
F2	Einfachauswahl	***2.) Welchen höchsten akademischen Qualifikationsgrad haben Sie erworben?***
1	[ ]	Bachelor
2	[ ]	Master
3	[ ]	Diplom (FH)
4	[ ]	Diplom/Magister
5	[ ]	Staatsexamen
6	[ ]	Promotion oder Ph.D.
7	[ ]	Habilitation
8	[ ]	Anderer Qualifikationsgrad
f2txt	Texteingabe	***Welchen anderen höchsten akademischen Qualifikationsgrad haben Sie erworben?***
Fragenblock 2a: Zu Ihrer aktuellen Beschäftigungssituation		

txt01	Textanzeige		***Es folgen nun Fragen zu Ihrer aktuellen Beschäftigungssituation. Wenn bei Ihnen aktuell ein Aufstockungsvertrag oder eine Arbeitszeitreduzierung besteht, betrachten Sie diesen bitte zusammen mit dem primären Arbeitsvertrag wie einen Vertrag.***
F3	Einfachauswahl		***3.) Wie viele Arbeitsverträge haben Sie aktuell?***
	1	[ ]	Einen Arbeitsvertrag
	2	[ ]	Zwei Arbeitsverträge (auch mit unterschiedlichen Arbeitgebern)
	3	[ ]	Mehr als zwei Arbeitsverträge (auch mit unterschiedlichen Arbeitgebern)
	4	[ ]	Bei mir besteht ein aktives Dienstverhältnis als Beamtin oder Beamter.
	5	[ ]	Ich habe zurzeit keinen Arbeitsvertrag mit der Einrichtung, die mir den Link zur Befragung sendete.
txt02	Textanzeige		***Es folgen nacheinander Fragen zu Ihren Arbeitsverträgen. Wenn Sie mehrere Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Arbeitgebern haben, beziehen Sie bitte Ihre Angaben zunächst auf den Arbeitsvertrag, den Sie mit einer Universität, einer Fachhochschule/HAW, einer Außeruniversitären Forschungseinrichtung oder einem Universitätsklinikum haben. Falls beide Arbeitsverträge mit mindestens einer der eben genannten Einrichtungen bestehen, beziehen Sie sich bitte zunächst auf den zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag.***
Fragenblock 2b: Zu Ihrem aktuellen Arbeitsvertrag			
F4	Einfachauswahl		***4.A) Was trifft auf Ihr aktuelles Beschäftigungsverhältnis zu?***
	1	[ ]	Unbefristete Beschäftigung
	2	[ ]	Befristete Beschäftigung
F5	Mehrfachauswahl		***5.A) Mit welcher Art von Einrichtung haben Sie aktuell einen Arbeitsvertrag?*** *Wenn Ihr Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Bundesland abgeschlossen wurde, geben Sie bitte die Einrichtungsart oder -arten an, an der Sie im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses eingesetzt werden.*
	a	[ ]	Universität
	b	[ ]	Fachhochschule/HAW
	c	[ ]	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
	d	[ ]	Universitätsklinikum
F6	Einfachauswahl		***6.A) Bitte geben Sie die Region an, in der Sie beschäftigt sind.***
	1	[ ]	Region 1 (Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein)
	2	[ ]	Region 2 (Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt)
	3	[ ]	Region 3 (Nordrhein-Westfalen)
	4	[ ]	Region 4 (Thüringen, Sachsen)
	5	[ ]	Region 5 (Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Saarland)
	6	[ ]	Region 6 (Hessen, Bayern)
F7	Einfachauswahl		***7.A) Zu welcher Personalgruppe zählen Sie?***
	1	[ ]	Professorin oder Professor

	2	[ ]	Juniorprofessorin, Juniorprofessor
	3	[ ]	Wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin; Wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter
	4	[ ]	Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)
	5	[ ]	Lektorin oder Lektor
	6	[ ]	Linienführungskraft (z. B. Abteilungs-/Gruppenleitung, sofern nicht Professorin oder Professor bzw. Juniorprofessorin oder -professor)
	7	[ ]	Wissenschaftliche Hilfskraft (ohne Immatrikulation in einem Studiengang unterhalb der Promotion)
	8	[ ]	Wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben
	9	[ ]	Andere Personalgruppe
f7txt	Kurzer freier Text		***Welche andere Personalgruppe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
F8	Mehrfachauswahl		***8.A) Welcher Fachrichtung oder welchen Fachrichtungen ordnen Sie Ihre aktuelle Beschäftigung zu?***
	a	[ ]	Geisteswissenschaften
	b	[ ]	Sozial- und Verhaltenswissenschaften
	c	[ ]	Biologie
	d	[ ]	Medizin
	e	[ ]	Agrar-, Forstwissenschaften und Tiermedizin
	f	[ ]	Chemie
	g	[ ]	Physik
	h	[ ]	Mathematik
	i	[ ]	Geowissenschaften
	j	[ ]	Maschinenbau und Produktionstechnik
	k	[ ]	Wärmetechnik/Verfahrenstechnik
	l	[ ]	Material- und Werkstofftechnik
	m	[ ]	Informatik, System- und Elektrotechnik
	n	[ ]	Bauwesen und Architektur
	o	[ ]	Andere Fachrichtung
f9a	Datum		***9.1.A) Wann begann Ihr aktueller Arbeitsvertrag? (MM/JJJJ)***
f9b	Datum		***9.2.A) Wann endet Ihr aktueller Arbeitsvertrag? (MM/JJJJ)***
f101	Einfachauswahl		***10.A) Aus welchem Grund ist Ihr aktueller Arbeitsvertrag befristet?***
	1	[ ]	Befristung im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Projektes
	2	[ ]	Befristung im Rahmen einer Qualifizierungsstelle
	3	[ ]	Anderer Grund
	66	[ ]	Weiß nicht
f101txt	Langer freier Text		***Welcher andere Grund?***

			(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)
f102		Einfachauswahl	***Welche Rechtsgrundlage für eine Befristung wird in Ihrem Vertrag genannt?*** *Bitte schauen Sie hierzu in Ihre Vertragsunterlagen.*
	1	[ ]	WissZeitVG
	2	[ ]	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
	3	[ ]	Andere Rechtsgrundlage
	66	[ ]	Die Rechtsgrundlage ist aus meinem Vertrag nicht zu entnehmen.
	77	[ ]	Der Vertrag liegt mir derzeit nicht vor.
f103		Einfachauswahl	***Um welche Rechtsgrundlage handelt es sich konkret?*** *Bitte schauen Sie hierzu in Ihre Vertragsunterlagen.*
	1	[ ]	Qualifizierungsbefristung (§ 2 (1) WissZeitVG)
	2	[ ]	Drittmittelbefristung (§ 2 (2) WissZeitVG)
	3	[ ]	Befristung mit Sachgrund (nach TzBfG; z. B. Vertretung während Elternzeit)
	4	[ ]	Sachgrundlose Befristung (nach TzBfG)
	5	[ ]	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)
	6	[ ]	Andere Rechtsgrundlage
	66	[ ]	Die konkrete Rechtsgrundlage ist aus meinem Vertrag nicht zu entnehmen.
f103txt		Kurzer freier Text	***Welche andere Rechtsgrundlage?***
F11		Mehrfachauswahl	***11.A) Welche Aussagen treffen auf diesen Arbeitsvertrag zu?***
	a	[ ]	Der Vertrag wurde abgeschlossen, um die Zeit nach Auslaufen meines vorangegangenen Vertrags bis zu einem mir für die Zukunft in Aussicht gestellten Beschäftigungsverhältnisses z. B. in einem noch nicht bewilligten Projekt zu überbrücken.
	b	[ ]	Ich werde auf Basis eines Förderprogramms meiner Einrichtung beschäftigt (z. B. interne Forschungsförderung).
	c	[ ]	Mit diesem Vertrag ist eine Qualifizierung für mich verbunden.
	d	[ ]	Ich werde als Vertretung für jemand anderen beschäftigt.
	e	[ ]	Diese Beschäftigung erfolgt im Rahmen eines Drittmittelprojekts.
	f	[ ]	Keine dieser Aussagen trifft zu.
F12		Mehrfache numerische Eingabe	***12.A) Wie viele Wochenstunden beträgt die …***
	a	… Stunden	… vertraglich vereinbarte Arbeitszeit Ihres Arbeitsvertrages (ggf. inkl. einer aktuell gültigen Aufstockung oder Stundenreduzierung)
	b	… Stunden	… im Durchschnitt tatsächlich pro Woche geleistete Arbeitszeit (einschließlich regelmäßiger Mehrstunden)?
f131		Mehrfachauswahl	***13.A) Trifft für Sie (mindestens) eine der folgenden Regelungen zur Erweiterung des gesetzlichen Befristungsrahmens zu?*** *Der Befristungsrahmen stellt die Höchstdauer dar, in der wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Sachgrund befristet beschäftigt werden können. Vor Erlangen der Promotion sind befristete Beschäftigungen mit einer Laufzeit von bis zu*

			insgesamt sechs Jahren möglich. Nach der Promotion sind befristete Beschäftigungsverhältnisse von ebenfalls insgesamt sechs Jahren (in der Medizin maximal neun Jahre) zulässig.
	a	[ ]	Die familienpolitische Komponente (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei der Betreuung von einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren.)
	b	[ ]	Die Regelung für Personen mit einer Behinderung oder schweren chronischen Erkrankung (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung.)
	c	[ ]	Die Regelung im Kontext der COVID-19-Pandemie (Der Befristungsrahmen erweitert sich für nach § 2 (1) WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 01. März 2020 und dem 31. März 2021 bestanden.)
	d	[ ]	Nein, keine dieser Regelungen trifft auf mich zu.
	e	[ ]	Weiß nicht
f132		Einfachauswahl	***Kam für Ihren aktuellen befristeten Arbeitsvertrag eine oder mehrere dieser genannten Sonderregelungen zur Anwendung?*** *D. h. ohne diese Erweiterung wäre nur eine kürzere Befristung, ein unbefristeter, ein an ein Drittmittelprojekt gebundener oder ein nach TzBfG befristeter Arbeitsvertrag möglich gewesen.*
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
Fragenblock 2c: Vertiefungen zu Ihrem Arbeitsvertrag, wenn es sich um eine Drittmittelbefristung handelt			
f141		Einfachauswahl	***14.A) Stimmt die Laufzeit Ihres Arbeitsvertrages mit der Laufzeit des Drittmittelprojekts überein, in dem Sie beschäftigt sind?***
	1	[ ]	Ja, die Laufzeiten stimmen überein.
	2	[ ]	Nein, die Laufzeit meines Vertrages ist kürzer als die des Drittmittelprojekts.
	3	[ ]	Nein, die Laufzeit meines Vertrages ist länger als die des Drittmittelprojekts.
	66	[ ]	Weiß nicht
f142		Zahleneingabe	***Wie groß ist die Abweichung (in Monaten)?*** *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen.*
f143		Mehrfachauswahl	***Aus welchen Gründen weicht die Laufzeit Ihrer Beschäftigung von der Dauer des Drittmittelprojekts, in dem Sie beschäftigt sind, ab?***
	a	[ ]	Meine Beschäftigung in dem Drittmittelprojekt begann erst nach dem Beginn der Projektlaufzeit.
	b	[ ]	Ich werde innerhalb des Drittmittelprojekts für einen Projektabschnitt beschäftigt.
	c	[ ]	Andere Gründe
	d	[ ]	Weiß nicht
f143txt		Texteingabe	***Welche anderen Gründe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
Fragenblock 2d: Zu Ihrem zweiten Arbeitsvertrag			
txt03		Textanzeige	***Sie haben angegeben, dass Sie zurzeit noch einen weiteren Arbeitsvertrag haben. Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben auf diesen zweiten Vertrag.***

z4	Einfachauswahl		***4.B) Was trifft auf Ihr aktuelles zweites Beschäftigungsverhältnis zu?***
1	[ ]		Unbefristete Beschäftigung
2	[ ]		Befristete Beschäftigung
z5	Mehrfachauswahl		***5.B) Mit welcher Art von Einrichtung haben Sie aktuell einen Arbeitsvertrag?*** *Wenn Ihr Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Bundesland abgeschlossen wurde, geben Sie bitte die Einrichtungsart oder -arten an, an der Sie im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses eingesetzt werden.*
a	[ ]		Universität
b	[ ]		Fachhochschule/HAW
c	[ ]		Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
d	[ ]		Universitätsklinikum
e	[ ]		Anderer Arbeitgeber
z7	Einfachauswahl		***7.B) Zu welcher Personalgruppe zählen Sie nach dem zweiten Vertrag?***
3	[ ]		Wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin; Wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter
4	[ ]		Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)
5	[ ]		Lektorin oder Lektor
6	[ ]		Linienführungskraft (z. B. Abteilungs-/Gruppenleitung, sofern nicht Professorin oder Professor bzw. Juniorprofessorin oder -professor)
7	[ ]		Wissenschaftliche Hilfskraft (ohne Immatrikulation in einem Studiengang unterhalb der Promotion)
8	[ ]		Wissenschaftliche Mitarbeiterin / wissenschaftlicher Mitarbeiter mit ärztlichen Aufgaben
9	[ ]		Beschäftigte oder Beschäftigter in Technik und Verwaltung (z. B. in den Bibliotheken, der Verwaltung, den Sekretariaten, im Wissenschaftsmanagement sowie in den Bereichen Technik, IT und den Laboren)
10	[ ]		Andere Personalgruppe
z7txt	Kurzer freier Text		***Welche andere Personalgruppe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
z9a	Datum		***9.1.B) Wann begann Ihr (zweiter) aktueller Arbeitsvertrag? (MM/JJJJ)***
z9b	Datum		***9.2.B) Wann endet Ihr (zweiter) aktueller Arbeitsvertrag? (MM/JJJJ)***
z101	Einfachauswahl		***10.B) Aus welchem Grund ist Ihr (zweiter) Arbeitsvertrag befristet?***
1	[ ]		Befristung im Rahmen eines drittmittel-finanzierten Projektes
2	[ ]		Befristung im Rahmen einer Qualifizierungsstelle
3	[ ]		Anderer Grund
66	[ ]		Weiß nicht
z101txt	Langer freier Text		***Welcher andere Grund?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
z102	Einfachauswahl		***Welche Rechtsgrundlage wird für Ihren befristeten Vertrag genannt?*** *Bitte schauen Sie hierzu in Ihre Vertragsunterlagen.*
1	[ ]		WissZeitVG

	2	[ ]	Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
	3	[ ]	Andere Rechtsgrundlage
	66	[ ]	Die Rechtsgrundlage ist aus meinem Vertrag nicht zu entnehmen.
	77	[ ]	Der Vertrag liegt mir derzeit nicht vor.
z103	Einfachauswahl		***Um welche Rechtsgrundlage handelt es sich konkret?*** *Bitte schauen Sie hierzu in Ihre Vertragsunterlagen.*
	1	[ ]	Qualifizierungsbefristung (§ 2 (1) WissZeitVG)
	2	[ ]	Drittmittelbefristung (§ 2 (2) WissZeitVG)
	3	[ ]	Befristung mit Sachgrund (nach TzBfG; z. B. Vertretung während Elternzeit)
	4	[ ]	Sachgrundlose Befristung (nach TzBfG)
	5	[ ]	Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG)
	6	[ ]	Andere Rechtsgrundlage
	66	[ ]	Die konkrete Rechtsgrundlage ist aus meinem Vertrag nicht zu entnehmen.
z103txt	Kurzer freier Text		***Welche andere Rechtsgrundlage?***
z11	Mehrfachauswahl		***11.B) Welche Aussagen treffen auf diesen Arbeitsvertrag zu?***
	a	[ ]	Der Vertrag wurde abgeschlossen, um die Zeit nach Auslaufen meines vorangegangenen Vertrags bis zu einem mir für die Zukunft in Aussicht gestellten Beschäftigungsverhältnis z. B. in einem noch nicht bewilligten Projekt zu überbrücken.
	b	[ ]	Ich werde auf Basis eines Förderprogramms meiner Einrichtung beschäftigt (z. B. interne Forschungsförderung).
	c	[ ]	Mit diesem Vertrag ist eine Qualifizierung für mich verbunden.
	d	[ ]	Ich werde als Vertretung für jemand anderen beschäftigt.
	e	[ ]	Diese Beschäftigung erfolgt im Rahmen eines Drittmittelprojekts.
	f	[ ]	Keine dieser Aussagen trifft zu.
z12	Mehrfache numerische Eingabe		***12.B) Wie viele Wochenstunden beträgt die …***
	a	… Stunden	… vertraglich vereinbarte Arbeitszeit Ihres Arbeitsvertrages (ggf. inkl. einer aktuell gültigen Aufstockung oder Stundenreduzierung)
	b	… Stunden	… im Durchschnitt tatsächlich pro Woche geleistete Arbeitszeit (einschließlich regelmäßiger Mehrstunden)?
z131	Mehrfachauswahl		***13.B) Trifft für Sie (mindestens) eine der folgenden Regelungen zur Erweiterung des gesetzlichen Befristungsrahmens zu?***
	a	[ ]	Die familienpolitische Komponente (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei der Betreuung von einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren.)
	b	[ ]	Die Regelung für Personen mit einer Behinderung oder schweren chronischen Erkrankung (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung.)
	c	[ ]	Die Regelung im Kontext der COVID-19-Pandemie

			(Der Befristungsrahmen erweitert sich für nach § 2 (1) WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 01. März 2020 und dem 31. März 2021 bestanden.)
	d	[ ]	Nein, keine dieser Regelungen trifft auf mich zu.
	e	[ ]	Weiß nicht
z132		Einfachauswahl	***Kam für Ihren aktuellen befristeten Arbeitsvertrag eine oder mehrere dieser genannten Sonderregelungen zur Anwendung?*** *D. h. ohne diese Erweiterung wäre nur eine kürzere Befristung, ein unbefristeter, ein an ein Drittmittelprojekt gebundener oder ein nach TzBfG befristeter Arbeitsvertrag möglich gewesen.*
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
Fragenblock 2e: Vertiefungen zu Ihrem zweiten Arbeitsvertrag, wenn es sich um eine Drittmittelbefristung handelt			
z141		Einfachauswahl	***14.B) Stimmt die Laufzeit Ihres Arbeitsvertrages mit der Laufzeit des Drittmittelprojekts überein, in dem Sie beschäftigt sind?***
	1	[ ]	Ja, die Laufzeiten stimmen überein.
	2	[ ]	Nein, die Laufzeit meines Vertrages ist kürzer als die des Drittmittelprojekts.
	3	[ ]	Nein, die Laufzeit meines Vertrages ist länger als die des Drittmittelprojekts.
	66	[ ]	Weiß nicht
z142		Zahleneingabe	***Wie groß ist die Abweichung (in Monaten)?*** *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen.*
z143		Mehrfachauswahl	***Aus welchen Gründen weicht die Laufzeit Ihrer zweiten Beschäftigung von der Dauer des Drittmittelprojekts, in dem Sie beschäftigt sind, ab?***
	a	[ ]	Meine Beschäftigung in dem Drittmittelprojekt begann erst nach dem Beginn der Projektlaufzeit.
	b	[ ]	Ich werde innerhalb des Drittmittelprojekts für einen Projektabschnitt beschäftigt.
	c	[ ]	Andere Gründe
	d	[ ]	Weiß nicht
z143txt		Langer freier Text	***Welche anderen Gründe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
Fragenblock 3: Qualifizierung			
f151		Einfachauswahl	***15.) Wurde Ihnen ein Qualifizierungsziel für Ihre aktuelle befristete Beschäftigung genannt (mündlich oder schriftlich)?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f152		Einfachauswahl	***Um was für ein Qualifizierungsziel handelt es sich dabei?***
	1	[ ]	Promotion
	2	[ ]	Habilitation
	3	[ ]	Fachärztin, Facharzt
	4	[ ]	Qualifizierung in der Lehre
	5	[ ]	Einwerben eines Forschungsprojektes

	6	[ ]	Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes
	7	[ ]	Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft
	8	[ ]	Anderes Qualifizierungsziel
f152txt	Kurzer freier Text		***Welches andere Qualifizierungsziel?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
f161	Einfachauswahl		***16.) Verfolgen Sie im Rahmen Ihrer aktuellen Beschäftigung ein Qualifizierungsziel?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f162	Einfachauswahl		***Weicht das von Ihnen im Rahmen Ihrer aktuellen befristeten Beschäftigung verfolgte Qualifizierungsziel von dem vereinbarten Qualifizierungsziel (vgl. Frage 15) ab?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f163	Einfachauswahl		***Welches Qualifizierungsziel wollen Sie noch im Rahmen Ihrer aktuellen Beschäftigung erreicht haben?*** *Sie können diese Frage überspringen, wenn das hier anzugebende Qualifizierungsziel mit Ihrem vereinbarten Qualifizierungsziel (vgl. Frage 15) übereinstimmt.*
	1	[ ]	Promotion
	2	[ ]	Habilitation
	3	[ ]	Fachärztin, Facharzt
	4	[ ]	Qualifizierung in der Lehre
	5	[ ]	Einwerben eines Forschungsprojektes
	6	[ ]	Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes
	7	[ ]	Anderes Qualifizierungsziel
f163txt	Kurzer freier Text		***Welches andere Qualifizierungsziel während Ihrer aktuellen Beschäftigung?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann. Innerhalb dieser Grenze ist für die Evaluation Ihre ausführliche Beschreibung dienlich.)***
f171	Einfachauswahl		***17.) Verfolgen Sie langfristig (ggf. auch über ihre aktuelle befristete Beschäftigung hinaus) ein Qualifizierungsziel oder mehrere Qualifizierungsziele?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f172	Mehrfachauswahl		***Welches Qualifizierungsziel oder welche Qualifizierungsziele verfolgen Sie langfristig?***
	a	[ ]	Das gleiche wie in Frage 16 genannte Qualifizierungsziel
	b	[ ]	Promotion
	c	[ ]	Habilitation
	d	[ ]	Fachärztin, Facharzt
	e	[ ]	Qualifizierung in der Lehre
	f	[ ]	Einwerben eines Forschungsprojektes

	g	[ ]	Publikation eines wissenschaftlichen Aufsatzes
	h	[ ]	Anderes Qualifizierungsziel
f172txt	Kurzer freier Text		***Welches andere Qualifizierungsziel?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
F18	Einfachauswahl		***18.) An welchem Punkt Ihres Vorhabens zur Erreichung des von Ihnen verfolgten Qualifizierungsziels stehen Sie?***
	1	[ ]	Ich befinde mich noch am Anfang meines Qualifizierungsvorhabens.
	2	[ ]	Ich bin über den Anfang hinaus, aber es liegen noch zahlreiche Arbeitsschritte vor mir.
	3	[ ]	Ich bin mit der Arbeit an meinem Qualifizierungsvorhaben bereits fortgeschritten, jedoch sind bis zum Abschluss noch einige Arbeitsschritte zu absolvieren.
	4	[ ]	Ich stehe kurz vor dem Abschluss meines Qualifizierungsvorhabens.
	5	[ ]	Ich habe mein Qualifizierungsvorhaben bereits abgeschlossen.
	6	[ ]	Eine Beurteilung ist kaum möglich, da der Weg zur Qualifizierung wenig konkret und strukturiert ist.
Fragenblock 4: Zu Ihren vorangegangenen Beschäftigungen			
F19	Einfachauswahl		***19.) Handelt es sich bei Ihrem aktuellen Arbeitsvertrag um den ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen Sie Ihr (ggf. auch langfristiges) Qualifizierungsziel verfolgen oder bis vor Kurzem verfolgt haben?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
F20	Datum		***20.) Wann bekamen Sie Ihren ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen Sie Ihr (ggf. auch langfristiges) Qualifizierungsziel verfolgen (ohne Beschäftigung als studentische Hilfskraft) (MM/JJJJ)?***
F21	Zahleneingabe		***21.) An wie vielen Hochschulen oder Außeruniversitären Forschungseinrichtungen (inkl. der Einrichtung, an der Sie aktuell beschäftigt sind) sind Sie, während Sie an Ihrem Qualifizierungsvorhaben gearbeitet haben, als wissenschaftliches Personal schon beschäftigt gewesen?*** *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen.*
F22	Zahleneingabe		***22.) Wie viele Arbeitsverträge (Verlängerungen nicht mitgezählt) zur Beschäftigung als wissenschaftliches Personal erhielten Sie bislang, im Rahmen derer Sie Ihr (ggf. auch langfristiges) Qualifizierungsziel verfolgen (ggf. an verschiedenen Einrichtungen; Ihren aktuellen Arbeitsvertrag oder Ihre aktuellen Arbeitsverträge mitgezählt)?*** *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen.*
f231	Einfachauswahl		***23.) Haben Sie vor Ihrem ersten Arbeitsvertrag, im Rahmen dessen Sie Ihre (ggf. auch langfristige) Qualifizierung anstreben, bereits an Ihrem Qualifizierungsvorhaben gearbeitet?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f232	Mehrfachauswahl		***Wie haben Sie während dieser Zeit die Arbeit an Ihrem Qualifizierungsvorhaben finanziert?***
	a	[ ]	Stipendium
	b	[ ]	Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft

	c	[ ]	Ersparnisse, private Zuwendungen
	d	[ ]	Sozialleistungen
	e	[ ]	Anderes
f241	Einfachauswahl		***24.) Gab es seit Beginn Ihrer Tätigkeit im Wissenschaftssystem Zeiten, in denen Sie keinen Arbeitsvertrag zur Beschäftigung als wissenschaftliches Personal an einer Universität, Fachhochschule/HAW, Außeruniversitären Forschungseinrichtung oder einem Universitätsklinikum hatten bzw. kein Dienstverhältnis als Beamtin oder Beamter bestand?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f242	Mehrfachauswahl		***Aus welchen Gründen gab es Zeiten, in denen Sie nicht als wissenschaftliches Personal beschäftigt waren?***
	a	[ ]	Mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten
	b	[ ]	Beschäftigungsverhältnis(se) außerhalb der Wissenschaft
	c	[ ]	Andere Gründe
f242txt	Langer freier Text		***Aus welchen anderen Gründen?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
f251	Einfachauswahl		***25.) Haben Sie in diesen Zeiten an Ihrem Qualifizierungsvorhaben weitergearbeitet?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
f252	Mehrfachauswahl		***Wie haben Sie während dieser Zeiten die Arbeit an Ihrem Qualifizierungsvorhaben finanziert?***
	a	[ ]	Stipendium
	b	[ ]	Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft
	c	[ ]	Ersparnisse, private Zuwendungen
	d	[ ]	Sozialleistungen
	e	[ ]	Anderes
F26	Einfachauswahl		***26.) Wann ist oder war Ihr Befristungsrahmen als gesetzlicher Höchstbefristungsrahmen bei Befristungen nach § 2 (1) WissZeitVG ausgeschöpft – ggf. auch unter Berücksichtigung aller Verlängerungsregelungen?*** *Bitte machen Sie diese Angabe auch, wenn Sie derzeit über ein Drittelmittelprojekt finanziert werden.*
	1	[ ]	Mein Befristungsrahmen war bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses meines aktuellen befristeten Arbeitsvertrages ausgeschöpft.
	2	[ ]	Mein Befristungsrahmen wird nach Ablauf der aktuellen Vertragslaufzeit voraussichtlich ausgeschöpft sein. („Voraussichtlich“ meint, dass eine Erweiterung des Befristungsrahmens z. B. durch Geburten von Kindern nicht ausgeschlossen sein muss.)
	3	[ ]	Mein Befristungsrahmen wird nach Ablauf der aktuellen Vertragslaufzeit noch nicht ausgeschöpft sein.
	66	[ ]	Weiß nicht

Fragenblock 5: Einschätzungen zu Ihrer aktuellen beruflichen Situation

F27		Mehrfache Numerische Eingabe	***27.) Wie viele Stunden wenden Sie pro Woche durchschnittlich für die folgenden Tätigkeiten im Rahmen Ihrer aktuellen Beschäftigung auf?*** *Wenn Ihr aktueller Arbeitsvertrag vor dem 01. März 2020 abgeschlossen wurde und Ihre Stundenverteilung sich seit dem 01. März 2020 stark verändert hat, beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf die Zeit vor dem 01. März 2020.* *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen (Ggf. bitte „0“).*
	a	… Stunden	Lehre (inklusive Betreuung von Studierenden bzgl. der Erbringungen von Studienleistungen wie z. B. Haus- oder Abschlussarbeiten)
	b	… Stunden	Arbeit am Qualifizierungsvorhaben oder damit zusammenhängende Forschungstätigkeiten
	c	… Stunden	Andere Forschungstätigkeiten ohne Bezug zum Qualifikationsvorhaben
	d	… Stunden	Tagungen, Konferenzen (Teilnahme, Organisation)
	e	… Stunden	Administration/Verwaltung/Gremientätigkeiten
	f	… Stunden	Ärztliche Aufgaben
	g	… Stunden	Anderes
f27txt		Langer freier Text	***Welche anderen Tätigkeiten?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
F28		Matrix	***28.) Wie schätzen Sie Ihre gegenwärtige berufliche Situation – auch mit Blick auf das Erreichen Ihres aktuell (und ggf. auch langfristig) verfolgten Qualifizierungsziels – ein?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5, kann ich nicht beurteilen=66
	a	[1|2|3|4|5|66]	Ich halte es für realistisch, innerhalb der Laufzeit meines aktuellen Arbeitsvertrages das vereinbarte Qualifizierungsziel zu erreichen.
	b	[1|2|3|4|5|66]	Ich halte es für realistisch, innerhalb der Laufzeit meines aktuellen Arbeitsvertrages das von mir für die aktuelle Beschäftigung selbst gesetzte (ggf. nicht schriftlich vereinbarte) Qualifizierungsziel zu erreichen.
	c	[1|2|3|4|5|66]	Ich halte es für realistisch, innerhalb der Laufzeit meines aktuellen Arbeitsvertrages mein langfristig angestrebtes Qualifizierungsziel zu erreichen.
	d	[1|2|3|4|5|66]	Die Befristung meiner Beschäftigung motiviert mich, mein aktuelles Qualifizierungsvorhaben zügig umzusetzen.
	e	[1|2|3|4|5|66]	Ich habe mich darauf eingestellt, mein (langfristig angestrebtes) Qualifizierungsziel auf Basis ggf. mehrerer befristeter Arbeitsverträge zu verfolgen.
	f	[1|2|3|4|5|66]	Das im Rahmen der befristeten Beschäftigung aktuell verfolgte Qualifizierungsziel ist ein sinnvoller/passender Baustein, um meinen darüber hinaus langfristig verfolgten Qualifikationszielen näher zu kommen.
	g	[1|2|3|4|5|66]	Das aktuell verfolgte Qualifizierungsziel wurde so gewählt, dass es innerhalb der Vertragslaufzeit auch erreichbar ist.
	h	[1|2|3|4|5|66]	Die Befristung meiner aktuellen Beschäftigung beeinträchtigt Arbeit an meinem Qualifizierungsvorhaben.
	i	[1|2|3|4|5|66]	Ich bin zuversichtlich, eine anschließende Beschäftigung zu erhalten, in deren Rahmen ich mein Qualifizierungsziel weiterverfolgen kann.
	j	[1|2|3|4|5|66]	Ich kann mein Qualifizierungsziel auch ohne eine Anschlussbeschäftigung in der Wissenschaft weiterverfolgen.

	k	[1|2|3|4|5|66]	Ich habe innerhalb meiner vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit genug Raum, um an meinem aktuellen Qualifizierungsvorhaben zu arbeiten.
	l	[1|2|3|4|5|66]	Die Wahrnehmung von Tätigkeiten innerhalb meiner Beschäftigung, die über meine aktuelle Qualifizierung hinausgehen, führt dazu, dass ich Abstriche an der Qualität meines Qualifizierungsvorhabens machen muss.
	m	[1|2|3|4|5|66]	Die Befristung meiner aktuellen Beschäftigung wirkt sich negativ auf meine Forschung (abseits meines Qualifizierungsvorhabens) aus (z. B. weil ich nicht ausreichend Zeit für bestimmte Experimente habe).
f291		Matrix	***29.) In welchem Bereich streben Sie mittelfristig (d. h. in den nächsten zehn Jahren) eine berufliche Tätigkeit an?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Innerhalb der akademischen Forschung und/oder Lehre
	b	[1|2|3|4|5]	Außerhalb der akademischen Forschung und/oder Lehre
f292		Matrix	***Aus welchen Gründen streben Sie eine berufliche Tätigkeit in dem von Ihnen angegebenen Bereich an?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Aufgrund attraktiverer Vergütungsmöglichkeiten
	b	[1|2|3|4|5]	Aufgrund höherer Arbeitsplatzsicherheit
	c	[1|2|3|4|5]	Weil die Tätigkeiten inhaltlich besser zu mir passen
	d	[1|2|3|4|5]	Aufgrund der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie
	e	[1|2|3|4|5]	Aufgrund größerer Möglichkeiten, meine Arbeit selbst zu planen und einzuteilen
	f	[1|2|3|4|5]	Um mehr Freizeit zu haben
	g	[1|2|3|4|5]	Aufgrund höherer Aufstiegschancen
f301		Zahleneingabe	***30.) Sie haben angegeben, dass Sie es für unrealistisch halten, das vereinbarte Qualifizierungsziel innerhalb der Laufzeit Ihres aktuellen Arbeitsvertrages zu erreichen. Welche Laufzeit hätte Ihr aktueller Arbeitsvertrag stattdessen schätzungsweise haben sollen (in Monaten)?*** *Bitte nur Zahlen, keinen Text eintragen. Sollten Sie auf diese Frage keine Antwort wissen, tragen Sie bitte „999“ ein.*
f302		Einfachauswahl	***War für Sie schon zum Zeitpunkt des Abschlusses Ihres aktuellen Vertrags klar, dass zum Erreichen des vereinbarten Qualifizierungsziels eine längere Vertragslaufzeit notwendig gewesen wäre?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
	66	[ ]	Weiß nicht
f303		Matrix	***Aus welchen Gründen wäre mit Blick auf Ihre Qualifizierung eine längere Vertragslaufzeit für Ihren aktuellen Arbeitsvertrag notwendig gewesen?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Für das Erreichen meines Qualifizierungsziels benötige ich mehr Zeit (z. B. durch forschungslogische Gründe wie zeitliche Anforderungen bei der Durchführung notwendiger Messreihen).

	b	[1|2|3|4|5]	Mit der Beschäftigung sind Aufgaben verbunden, die für die Arbeit an der Qualifizierung nicht genug Zeit lassen.
	c	[1|2|3|4|5]	Ich kann mich aus familiären Gründen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) meiner Qualifizierung nicht in dem erforderlichen Maße widmen.
	d	[1|2|3|4|5]	Ich kann mich aus gesundheitlichen Gründen (z. B. aufgrund einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung) meiner Qualifizierung nicht in dem erforderlichen Maße widmen.
	e	[1|2|3|4|5]	Ich kann mich aufgrund meiner Behinderung meiner Qualifizierung nicht in dem erforderlichen Maße widmen.
	f	[1|2|3|4|5]	Andere Gründe
f303txt		Langer freier Text	***Welche anderen Gründe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
Fragenblock 6: Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Qualifizierung und Beschäftigung			
f311		Matrix	***31.) Inwieweit kam es bei der Arbeit an Ihrem aktuellen Qualifizierungsvorhaben aufgrund der COVID-19-Pandemie bisher zu Einschränkungen?***
			Skala: keine Einschränkungen=1, eher geringe Einschränkungen=2, teilweise Einschränkungen=3, eher große Einschränkungen=4, sehr große Einschränkungen=5, kann ich zurzeit nicht abschätzen=66
	a	[1|2|3|4|5|66]	Ihre Einschätzung
f312		Matrix	***Aus welchen Gründen kam es bei der Arbeit an Ihrem Qualifizierungsvorhaben zu pandemiebedingten Einschränkungen?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5
	a	[1|2|3|4|5]	Einschränkungen beim Zugang zu Forschungsinfrastruktur (z. B. Laboren)
	b	[1|2|3|4|5]	Einschränkungen beim Feldzugang (z. B. für Befragungen)
	c	[1|2|3|4|5]	Einschränkungen im Fachaustausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (z. B. aufgrund des Wegfalls von Konferenzen)
	d	[1|2|3|4|5]	Eigene COVID-19-Erkrankung und ihre gesundheitlichen Auswirkungen
	e	[1|2|3|4|5]	Mehrbelastung durch Kinderbetreuung (z. B. aufgrund von Home-Schooling)
	f	[1|2|3|4|5]	Mehrbelastung durch pandemiebedingte Umstellung auf digitale Lehre
	g	[1|2|3|4|5]	Andere Gründe
f312txt		Langer freier Text	***Welche anderen Gründe?*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann.)***
f313		Einfachauswahl	***Haben die pandemiebedingten Einschränkungen dazu geführt, dass Sie für das Erreichen Ihres aktuellen Qualifizierungsziels Zeit über die ursprünglich vereinbarte Dauer Ihrer aktuellen Beschäftigung hinaus benötigen?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
F32		Einfachauswahl	***32.) Haben Sie mit Blick auf eine mögliche Verzögerung im Rahmen Ihrer Qualifizierung eine Vertragsverlängerung bzw. einen neuen Vertrag an Ihrer Einrichtung erhalten?***

	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein

Fragenblock 7: Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens

f331	Matrix		***33.) Inwieweit sind Ihnen die folgenden Regelungen zur Erweiterung des Befristungsrahmens bekannt?***
			Skala: Ich habe von dieser Regelung noch nie etwas gehört=1, Ich habe von dieser Regelung schon einmal etwas gehört, kenne sie aber nicht genau=2, Mir ist die Regelung genau bekannt=3
	a	[1|2|3]	Die familienpolitische Komponente (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei der Betreuung von einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahren.)
	b	[1|2|3]	Die Regelung für Personen mit einer Behinderung oder schweren chronischen Erkrankung (Der Befristungsrahmen erweitert sich bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einer Behinderung oder einer schweren chronischen Erkrankung.)
	c	[1|2|3]	Die Regelung im Kontext der COVID-19-Pandemie (Der Befristungsrahmen erweitert sich für nach § 2 (1) WissZeitVG befristete Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen dem 01. März 2020 und dem 31. März 2021 bestanden.)
f332	Mehrfachauswahl		***Wie haben Sie von diesen Möglichkeiten erfahren?***
	a	[ ]	Durch Flyer, ein Rundschreiben oder durch Informationen auf der Homepage meiner Einrichtung
	b	[ ]	Durch Kontakte an meiner Einrichtung (z. B. durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten).
	c	[ ]	Durch den Personal- oder Betriebsrat an meiner Einrichtung
	d	[ ]	Durch Kontakte außerhalb meiner Einrichtung (z. B. privater Bekanntenkreis, Kolleginnen und Kollegen anderer Einrichtungen)
	e	[ ]	Durch andere Akteure

Fragenblock 8: Regelungen zur Verlängerung eines Arbeitsvertrages

f341	Mehrfachauswahl		***34.) Für die im folgenden genannten Gründe einer Unterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung regelt das WissZeitVG, dass ein nach § 2 (1) WissZeitVG befristeter Arbeitsvertrag unter der Zustimmung des oder der Beschäftigten verlängert wird.*** ***Wenn im Rahmen Ihrer aktuellen Beschäftigung solch ein Anspruch besteht: Aus welchem Grund oder welchen Gründen?***
	a	[ ]	Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder für die Pflege von Angehörigen
	b	[ ]	Wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung.
	c	[ ]	Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beschäftigungsverbot aufgrund von Mutterschutz
	d	[ ]	Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats
	e	[ ]	Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht bestand oder besteht

	f	[ ]	Es besteht bei mir (aktuell) kein Anspruch auf eine Vertragsverlängerung.
	g	[ ]	Ich weiß nicht, ob ich einen Anspruch auf eine Verlängerung meines aktuellen Arbeitsvertrages habe.
f342	Einfachauswahl		***Hat sich die Laufzeit Ihres aktuellen Vertrages – ggf. bezogen auf die Summe aller Einzelansprüche auf Verlängerung – in dem vollen Umfang der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung verlängert?***
	1	[ ]	Ja
	2	[ ]	Nein
	66	[ ]	Weiß nicht
f343	Mehrfachauswahl		***Aus welchen Gründen hat sich die Laufzeit Ihres aktuellen Vertrags nicht in dem vollen Umfang der Beurlaubung oder Arbeitszeitreduzierung verlängert?*** *Mehrfachauswahl möglich*
	a	[ ]	Die Verlängerung bzw. der Gesamtumfang der Verlängerung überstieg den Umfang von zwei Jahren
	b	[ ]	Ich habe das Beschäftigungsverhältnis (z. B. aufgrund eines Arbeitgeberwechsels) vor Ablauf der verlängerten Laufzeit beendet.
	c	[ ]	Andere Gründe
	d	[ ]	Weiß nicht
f343txt	Langer freier Text		***Aus welchen anderen Gründen?***

Fragenblock 9: Ihre Einschätzungen zur Befristungspraxis an Ihrer Einrichtung und zur Novelle des WissZeitVG

F35	Matrix		***35.) Wie schätzen Sie die Regelungen des WissZeitVG mit Blick auf Ihre aktuelle Beschäftigung ein?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5, weiß nicht=66
	a	[1|2|3|4|5|66]	Die für meinen aktuellen Vertrag angewendeten Befristungsregelungen des WissZeitVG passen auf meine Beschäftigungssituation.
	b	[1|2|3|4|5|66]	Mit Blick auf bestimmte Regelungen des WissZeitVG war unklar bzw. strittig, wie diese in meinem Fall auszulegen oder anzuwenden sind.
	c	[1|2|3|4|5|66]	Ich sehe hinsichtlich der Ausgestaltung des WissZeitVG im Detail gesetzlichen Änderungsbedarf.
f35txt	Langer freier Text		***Bitte führen Sie nachvollziehbar aus, was Ihrer Einschätzung zugrunde liegt.*** ***(Bitte bleiben Sie in der Ausführung hinreichend allgemein, sodass kein Personenbezug hergestellt werden kann).***
F36	Matrix		***36.) Wie schätzen Sie die Befristungspraxis an Ihrer Einrichtung ein?***
			Skala: trifft nicht zu=1, trifft eher nicht zu=2, teils teils=3, trifft eher zu=4, trifft zu=5, weiß nicht=66
	a	[1|2|3|4|5|66]	Die Einrichtung bzw. meine Fachvorgesetzte oder mein Fachvorgesetzter hat sich bemüht, mir eine Beschäftigung mit einer für meine angestrebte Qualifizierung angemessenen Laufzeit zu ermöglichen.
	b	[1|2|3|4|5|66]	Die Einrichtung bzw. meine Fachvorgesetzte oder mein Fachvorgesetzter hat sich bemüht, mir für meine angestrebte Qualifizierung eine möglichst unterbrechungsfreie Beschäftigung zu ermöglichen.
	c	[1|2|3|4|5|66]	Mir ist klar, aus welchen Gründen die Laufzeit meines Vertrages so und nicht anders bemessen wurde.

	d	[1|2|3|4|5|66]	Die Einrichtung bzw. meine Fachvorgesetzte oder mein Fachvorgesetzter hat sich bemüht, bestimmte Regelungen des WissZeitVG zu meinen Gunsten auszulegen.
	e	[1|2|3|4|5|66]	Die Einrichtung bzw. meine Fachvorgesetzte oder mein Fachvorgesetzter ist bestrebt, mir eine Beschäftigung an der Einrichtung nach Ende des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen.
	f	[1|2|3|4|5|66]	Ich habe Einfluss darauf genommen, auf welcher rechtlichen Basis mein aktueller Arbeitsvertrag befristet wurde.
txt04		Textanzeige	***Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme!***

16.5 Datensätze für die Erhebung der Vertragsdaten

Datensatz 1: Vergleich vor/nach der Novelle

Um untersuchen zu können, ob unmittelbar nach der Novelle des WissZeitVG (2016) veränderte Laufzeiten der befristeten Arbeitsverträge aufgetreten sind, werden Vertragsdaten aus den Jahren 2015 und 2017 miteinander verglichen. Entsprechend der ersten Evaluation des WissZeitVG (Erhebung 2009) sollen die Arbeitsverträge aus zwei 12-monatige Zeiträumen erhoben werden:

- Zeitraum 1: 01.01.2015 bis 31.12.2015
- Zeitraum 2: 01.01.2017 bis 31.12.2017

Der Vergleich bezieht sich auf die befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Andere Personalgruppen werden nicht erhoben. Bei den Hochschulen ist der Schlüssel des Statistischen Bundesamtes für die Amts- und Dienstbezeichnungen zugrunde zu legen (‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter'). Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bspw. auch die Doktoranden-Verträge zu erfassen. Es werden alle befristeten Verträge unabhängig von der Rechtsgrundlage erfasst.

Es sollen alle Verträge erfasst werden, deren Laufzeit in den beiden Zeiträumen begann. Falls die Daten aus den Personalverwaltungssystemen nur zum Stichtag und nicht für die durchgängigen Zeiträume exportiert werden können, ist es möglich, an mehreren Stichtagen zu erheben und anschließend mehrfach vorhandene Vertragsfälle (Arbeitsverträge, deren Laufzeit sich über mehrere Stichtage erstreckt) zu entfernen. Dabei soll folgendermaßen vorgegangen werden (Sequenzierung des Betrachtungszeitraums):

- zum Stichtag 31.03.2015: alle am Stichtag gültigen Arbeitsverträge, deren Laufzeit zwischen dem 01.01. und dem 31.03. begann;
- zum Stichtag 30.06.2015: alle am Stichtag gültigen Arbeitsverträge, deren Laufzeit zwischen dem 01.04. und dem 30.06. begann;
- zum Stichtag 30.09.2015: alle am Stichtag gültigen Arbeitsverträge, deren Laufzeit zwischen dem 01.07. und dem 30.09. begann;
- zum Stichtag 31.12.2015: alle am Stichtag gültigen Arbeitsverträge, deren Laufzeit zwischen dem 01.10. und dem 31.12. begann;

- für das Jahr 2017 in entsprechender Weise.

Auf diesem Wege werden die sehr kurz laufenden Arbeitsverträge nicht erfasst, deren Laufzeit nach dem jeweiligen Periodenbeginn begann und vor dem jeweiligen Stichtag endete. Da hier der Vergleich von zwei Zeiträumen von Interesse ist, die den gleichen Bedingungen unterliegen, ist diese Ungenauigkeit hinnehmbar.

Tabelle 33 Merkmale von Datensatz 1

Bezeichnung	*Erläuterung*	*Format*
Identifikationsnummer	laufende Nummer ohne besondere Anforderungen	Autowert
Jahr und Stichtag	Das Jahr nennt den Betrachtungszeitraum 2015 bzw. 2017. Der Stichtag wird nur bei einer stichtagsbezogenen Erhebung befüllt. Es dient ausschließlich zu Plausibilisierungszwecken. Auf die Auswertungen hat es keinen Einfluss.	Jahr: Format [yyyy] Stichtag: Format [dd.mm.yyyy]
Geschlecht	Um kleine Fallzahlen zu vermeiden, werden nur die Ausprägungen ‚männlich' und ‚weiblich' angegeben. Die anderen Ausprägungen werden zufällig zu ‚männlich' oder ‚weiblich' zugeordnet.	Format [m/w]
Art des Vertrags	Es soll gekennzeichnet werden, ob es sich um einen Erstvertrag handelt (Zählung ohne Berücksichtigung der studienbegleitenden Beschäftigung).	Format [j/n]
Beginn der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]
Ende der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]
Beschäftigungsumfang	prozentualer Anteil an regelmäßiger Arbeitszeit	anzugeben als ganze Zahl ohne Dezimalstellen
Promotionsstatus	zu Beginn der Vertragskaufzeit; promoviert = ja; nicht promoviert = nein	Format [j/n]
Rechtsgrundlage der Befristung	Die Rechtsgrundlage wird erhoben, soweit sie in den Personalverwaltungssystemen hinterlegt ist (siehe Tab. 34 und Tab. 40).	Format [00]
Fachlich-organisatorische Zugehörigkeit	Die Angabe bezieht sich auf die Organisationseinheit, zu der die/der Beschäftigte gehört. Die fachliche Herkunft ist nicht gemeint. Schlüssel gemäß amtlicher Hochschulpersonalstatistik (vgl. Tab. 37); die Zuordnung bei den AuF erfolgt nach Absprache.	ein- oder zweistellige Zahl

Datensatz 2: Beschäftigungsverläufe

Im Fokus steht das befristete wissenschaftliche Personal, das typischerweise der Qualifizierungsphase vor oder nach der Promotion zugerechnet werden kann; dies trifft auch auf Beschäftigte ohne Promotionsabsicht zu. Ausgenommen sind Beschäftigte mit einem unbefriste-

ten Arbeitsvertrag, die den Beschäftigungsumfang zwischenzeitlich mit einem befristeten Vertrag erhöhen. Gemäß amtlicher Hochschulstatistik handelt es sich um die Personalgruppen der hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter resp. Lehrkräfte für besondere Aufgaben auf Zeit (vgl. Tab. 39, Personalgruppen, Signatur 200 bis 340). Die Personalgruppen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen weichen von dieser Systematik ab und werden nach Absprache definiert. So sind z. B. auch die Doktorandinnen und Doktoranden mit Arbeitsvertrag hinzuzuzählen.

Von diesen Beschäftigten werden Daten zu den haupt- und nebenberuflichen Arbeitsverträgen benötigt, die sie mit der Einrichtung in der Vergangenheit abgeschlossen haben – also der komplette Verlauf bspw. vom ersten Vertrag als studentische Hilfskraft über etwaige Wechsel der Personalgruppe bis zum aktuellen Vertrag am Stichtag der Erhebung. Während der Beschäftigung übernommene Lehraufträge werden nicht erhoben.

Der Stichtag wird entsprechend der amtlichen Hochschulpersonalstatistik auf den 01.12.2020 gelegt. Von den befristeten Beschäftigten, die zu den genannten Personalgruppen gehören und die am Stichtag eine laufenden Arbeitsvertrag mit der Einrichtung haben (einschließlich pausierende Beschäftigungsverhältnisse bspw. wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung), werden alle relevanten Arbeits- oder Dienstverträge erhoben.

Zu den Arbeitsverträgen sind solche Merkmale zu erfassen, die die Person resp. ihren Beschäftigungsverlauf betreffen, und Merkmale, die sich auf den jeweiligen Arbeitsvertrag beziehen (einschließlich Finanzierung):

Tabelle 34 Merkmale von Datensatz 2

Bezeichnung	*Erläuterung*	*Format*
Identifikationsnummern	Die Arbeitsverträge erhalten eine durchlaufende Nummerierung. Die Arbeitsverträge müssen eindeutig einem Beschäftigungsverlauf zugeordnet werden können. Dafür ist eine eigene Identifikationsnummer erforderlich.	Vertrags-ID: Autowert ID für den Beschäftigungsverlauf: 9-stellige Nummer (3 Stellen für die Einrichtung; 6 Stellen für den individuellen Beschäftigungsverlauf, randomisiert). Format [oooxxxxxx]
Geschlecht	Um kleine Fallzahlen zu vermeiden, werden nur die Ausprägungen ‚männlich' und ‚weiblich' angegeben. Die anderen Ausprägungen werden zufällig zu ‚männlich' oder ‚weiblich' zugeordnet.	Format [m/w]
Geburtsjahr		Format [yyyy]
Jahr der Promotion		wenn promoviert: Format [yyyy]; wenn nicht promoviert: keine Angabe
Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	Das Datum entspricht i.d.R. dem Beginn des ersten Arbeitsvertrags an der Einrichtung.	Format [dd.mm.yyyy]
Beginn der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]
Ende der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]

Bezeichnung	*Erläuterung*	*Format*
Personalgruppe	3-stelliger Schlüssel gemäß amtlicher Statistik (vgl. Tab. 39); die Zuordnung bei den AuF erfolgt nach Absprache	Format [000]
Beschäftigungsumfang	prozentualer Anteil an regelmäßiger Arbeitszeit	ganze Zahl ohne Dezimalstellen
Promotionsstatus	promoviert oder nicht promoviert am Tag des Laufzeitbeginns	Format [j/n]
Rechtsgrundlage der Befristung	Der 2-stellige Schlüssel für die rechtliche Grundlagen des befristeten Arbeitsvertrags (siehe Tab. 40) folgt den Anforderungen dieser Evaluation. So ist z.B. die Nutzung der familienpolitischen Komponente zu erfassen, obwohl es sich nicht um eine eigene Rechtsgrundlage handelt.	Format [00]
Fachlich-organisatorische Zugehörigkeit	Erhoben werden die Fächergruppen und – für einige Analysen – die Lehr- und Forschungsbereiche gemäß Hochschulpersonalstatistik (vgl. Tab. 37 und Tab. 38). Die fachliche Zuordnung bei AuF erfolgt nach Absprache.	Fächergruppe: ein- oder zweistellige Zahl; Lehr- und Forschungsbereich: Format [000]
Finanzierungsquelle	Die Finanzierung wird mit bis zu vier Werten angegeben: - Grundfinanzierung, Haushaltsmittel, institutionelle Förderung - Drittmittel - Mittel für Studium und Lehre, insbesondere Hochschulpakt (auch Studienbeiträgen) - sonstige Mittel	Angaben in Prozent, jeweils als gerundete ganze Zahl ohne Dezimalstellen; die Summe der Finanzierungsanteile ergibt 100

Datensatz 3: Studienbegleitende Beschäftigung

Erfasst werden sollen alle Arbeits- und Dienstverträge der studentischen Beschäftigungsverhältnisse – unabhängig von der für den Vertragsabschluss genutzten Rechtsgrundlage –, deren Laufzeit ganz oder teilweise in die Zeit zwischen dem 01.10.2019 und dem 30.09.2020 fällt. Das bedeutet, diejenigen Arbeits- oder Dienstverträge zu erfassen, die in dieser Zeit begannen oder die zum Stichtag 01.10.2019 bereits liefen (und noch nicht beendet waren). Grundsätzlich sind die studentischen Arbeitsverträge in allen Bereichen der Einrichtungen relevant. Von dieser Grundgesamtheit kann abgewichen werden, wenn

- eine periodenbezogene Abfrage aus den Personalverwaltungssystemen nicht oder nur unter schwierigen Bedingungen möglich ist,
- die studentischen Beschäftigungsverhältnisse nicht zentral, sondern bspw. in den Fakultäten verwaltet werden und wenn die Datenerhebung unverhältnismäßig aufwendige Abstimmungsprozesse mit den dezentralen Bereichen erforderlich machen würde.

Wenn eine periodenbezogene Datenerhebung schwierig ist, können ersatzweise Daten zu mehreren Stichtagen geliefert werden (Sequenzierung des Betrachtungszeitraums):

- alle zum Stichtag 01.10.2019 laufenden studentischen Arbeitsverträge;
- zum Stichtag 01.12.2019 alle Verträge mit einem Laufzeitbeginn nach dem 01.10.2019 bis ein-schließlich 30.11.2019;
- zum Stichtag 01.02.2020 alle Verträge mit einem Laufzeitbeginn ab dem 01.12.2019 und bis einschließlich 31.01.2020;
- in gleicher Weise für diese Stichtage: 01.04., 01.06., 01.08, 01.10.

Tabelle 35 Merkmale von Datensatz 3

Bezeichnung	*Erläuterung*	*Format*
Identifikationsnummer	laufende Nummer ohne besondere Anforderungen	Autowert
Stichtag	Dieses Merkmal wird nur bei einer stichtagsbezogenen Erhebung befüllt. Es dient ausschließlich zu Plausibilisierungszwecken	Format [dd.mm.yyyy]
Geschlecht	siehe Tabelle 2 und 4	[m/w]
Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	= erster Vertragsbeginn der studienbegleitenden Beschäftigung an der Einrichtung	Format [dd.mm.yyyy]
Studienabschluss	Schlüssel gemäß amtlicher Hochschulpersonalstatistik (vgl. Tab. 41)	Format [0]
Beginn der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]
Ende der Laufzeit		Format [dd.mm.yyyy]
Personalgruppe	Schlüssel gemäß amtlicher Hochschulpersonalstatistik (vgl. Tab. 39); bei den AuF nach Absprache	Format [000]
Beschäftigungsumfang	Angabe der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit	gerundete ganze Zahl; Format [n]
Rechtsgrundlage der Befristung	siehe Tab. 33, 34, 39	Format [00]
Fachlich-organisatorische Zugehörigkeit	siehe Tab. 33, 34, 37	ein- oder zweistellige Zahl

Datensatz 4: Finanzierungslaufzeiten

Für die Arbeitsverträge werden zwar die Quellen der Finanzierung erhoben (Untersuchungslinie „Beschäftigungsverläufe“), allerdings ohne Laufzeit. Daher sollen zusätzlich Finanzierungsdaten von Projekten ohne einen direkten Bezug zu den befristeten Arbeitsverträgen resp. zu den Beschäftigungsverläufen erhoben werden. Für die durchzuführenden Analysen sollen Projektfinanzierungen zugrunde gelegt werden,

- die eine bestimmte Laufzeit und
- einen bestimmten Zweck haben,
- deren Größenordnung für die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geeignet ist,

- über die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschäftigt werden.

Für die Laufzeit und die Zweckbestimmung sind der Bewilligungsbescheid, die Beauftragung o.ä. maßgeblich, für die Beschäftigung die tatsächlich anfallenden Personalausgaben. Um ‚Kleinprojekte' zu filtern, die für den Abschluss von Arbeitsverträgen tendenziell nicht in Frage kommen, sollen nur solche Projekte berücksichtigt werden, deren Personalausgaben den Schwellenwert von im Mittel 2.400 € monatlich übersteigen (ca. 50% des Arbeitgeber-Brutto für TV-L EG 13 Stufe 1).

Erfasst werden sollen solche Projekte, deren Laufzeiten ganz oder teilweise in die Zeit ab dem 01.12.2019 bis zum Stichtag am 01.12.2020 fallen. Der Zeitraum schließt alle Projekte ein, die am 01.12.2019 liefen oder im Betrachtungszeitraum begonnen wurden. Er schließt auch die Projekte ein, die während des Betrachtungszeitraums vor dem 01.12.2020 beendet wurden. Falls diese Projekte rechtsverbindlich verlängert wurden, soll das Projekt entsprechend der Änderungsbescheide in mehrere Abschnitte untergliedert werden.

Tabelle 36 Merkmale von Datensatz 4

Bezeichnung	*Erläuterung*	*Format*
Identifikationsnummern	Ein Projekt kann mehrfach genannt werden (mehrere Abschnitte, mehrfache fachliche Zugehörigkeit). Die Projektteile erhalten eine durchlaufende Nummerierung. Um die Projektteile einem Projekt zuordnen zu können, ist eine Identifikationsnummer erforderlich.	ID für Projektteile: Autowert ID für das Projekt: 9-stellige Nummer (3 Stellen für die Einrichtung; 6 Stellen für das Projekt). Der 3-stellige Schlüssel für die Einrichtung wird jeweils mitgeteilt. Die 6-stellige Nummer für das Projekt kann frei gewählt werden; Format [oooxxxxxx]
Projektabschnitt	Aus dieser Angabe wird ersichtlich, ob ein Projekt in mehreren Bewilligungsphasen mit eigenen Teil-Laufzeiten abläuft.	ganze Zahl
Beginn der Laufzeit	Beginn und Ende des Bewilligungszeitraums beziehen sich auf den jeweils bewilligten Projektabschnitt.	[dd.mm.yyyy]
Ende der Laufzeit		[dd.mm.yyyy]
Höhe der Personalausgaben	mittlere monatliche Personalausgaben für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie vergleichbare Personalgruppen; der Mittelwert ist auf den Projektzeitraum mit Beschäftigungszeiten bezogen	in €, kann auf Tausender auf-/abgerundet werden; Format [1.000]
Beginn der Personalausgaben	Die Personalausgaben setzen nicht in jedem Fall zeitgleich mit einem Projektbeginn ein. Das Datum ist erforderlich, um den tatsächlichen Beschäftigungszeitraum bestimmen zu können.	[dd.mm.yyyy]
Fachlich-organisatorische Zugehörigkeit	Lehr- und Forschungsbereich gemäß amtlicher Hochschulpersonalstatistik (vgl. Tab. 38); bei den AuF nach Absprache	Format [000]

16.6 Schlüsseltabellen für die Erhebung der Vertragsdaten

Im Folgenden sind die Schlüsseltabellen für die Vertragsdaten dargestellt.

Tabelle 37 Schlüsseltabelle Fächergruppen (gemäß Hochschulpersonalstatistik)

key	*Fächergruppe*	*FG_kurz*	*FG-agg*	*FG_agg_kurz*
1	Geisteswissenschaften	sk	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	gg
2	Sport	sp	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	gg
3	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	rws	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	gg
4	Mathematik, Naturwissenschaften	matnat	Natur- und Lebenswissenschaften (ohne Medizin)	nat
5	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	hum	Medizin	med
6	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	afev	Natur- und Lebenswissenschaften (ohne Medizin)	nat
7	Ingenieurwissenschaften	ing	Ingenieurwissenschaften	ing
8	Kunst, Kunstwissenschaft	ku	Geistes- und Gesellschaftswissenschaften	gg
9	zentrale Einrichtungen (ohne klinikspezifische Einrichtungen)	ze_allg	Zentrale Einrichtungen	ze
10	zentrale Einrichtungen der Hochschulkliniken (nur Humanmedizin)	ze_hum	Medizin	med

Tabelle 38 Schlüsseltabelle Lehr- und Forschungsbereiche (gemäß Hochschulpersonalstatistik)

ID	key	*Lehr- und Forschungsbereich*	*LFB_agg*	*Lehr- und Forschungsbereich, agg.*
1	010	Geisteswissenschaften allgemein	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
2	020	Evang. Theologie	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
3	030	Kath. Theologie	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
4	040	Philosophie	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
5	050	Geschichte	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
6	070	Informations- und Bibliothekswissenschaft	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
7	080	allg. und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
8	090	Altphilologie (klass. Philologie)	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
9	100	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
10	110	Anglistik, Amerikanistik	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
11	120	Romanistik	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
12	130	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
13	140	sonstige Sprach- und Kulturwissenschaften	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
14	160	Kulturwissenschaften i.e.S.	160	Sprach- und Kulturwissenschaften
15	195	Islamische Studien/Islamische Theologie	050	Theologie, Philosophie, Geschichte
16	197	Medienwissenschaften	325	Medien-, Kommunikationswissenschaften
17	200	Sport	200	Sport
18	220	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein	240	Sozialwissenschaften
19	225	Regionalwissenschaften	240	Sozialwissenschaften
20	230	Politikwissenschaften	240	Sozialwissenschaften
21	235	Sozialwissenschaften/Soziologie	240	Sozialwissenschaften
22	240	Sozialwesen	240	Sozialwissenschaften
23	250	Rechtswissenschaften	250	Rechts-, Verwaltungswissenschaften
24	270	Verwaltungswissenschaften	250	Rechts-, Verwaltungswissenschaften
25	290	Wirtschaftswissenschaften	310	Wirtschaftswissenschaften
26	310	Wirtschaftsingenieurwesen (wirtschaftswissenschaftliches Profil)	310	Wirtschaftswissenschaften
27	315	Psychologie	320	Psychologie, Pädagogik

ID	key	Lehr- und Forschungsbereich	LFB_agg	Lehr- und Forschungsbereich, agg.
28	320	Erziehungswissenschaften	320	Psychologie, Pädagogik
29	325	Kommunikationswissenschaft/Publizistik	325	Medien-, Kommunikationswissenschaften
30	330	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	360	Mathe, Physik
31	340	Mathematik	360	Mathe, Physik
32	360	Physik, Astronomie	360	Mathe, Physik
33	370	Chemie	370	Chemie
34	390	Pharmazie	390	Pharmazie
35	400	Biologie	400	Biologie
36	410	Geowissenschaften (ohne Geographie)	420	Geowissenschaften, Geographie
46	420	Geographie	420	Geowissenschaften, Geographie
66	440	Humanmedizin allgemein	450	Vorklinische Medizin
71	445	Gesundheitswissenschaften allgemein	240	Sozialwissenschaften
76	450	vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	450	Vorklinische Medizin
77	470	klinische-theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)	520	Klinische Medizin
78	490	klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	520	Klinische Medizin
79	520	Zahnmedizin (klinisch-praktisch)	520	Klinische Medizin
80	540	Veterinärmedizin allgemein	580	Veterinärmedizin
81	550	vorklinische Veterinärmedizin	580	Veterinärmedizin
82	560	klinische-theoretische Veterinärmedizin	580	Veterinärmedizin
83	580	klinische-praktische Veterinärmedizin	580	Veterinärmedizin
84	610	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein	640	Agrar- und Forstwissenschaften
85	615	Landespflege, Umweltgestaltung	615	Umweltgestaltung, Raumplanung
86	620	Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie	640	Agrar- und Forstwissenschaften
87	640	Forstwissenschaften, Holzwirtschaft	640	Agrar- und Forstwissenschaften
88	650	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften	650	Ernährungswissenschaften
89	670	Ingenieurwissenschaften allgemein	770	sonstige Ingenieurwissenschaften
90	675	Wirtschaftsingenieurwesen (ingenieurwissenschaftliches Profil)	770	sonstige Ingenieurwissenschaften
91	680	Bergbau, Hüttenwesen	770	sonstige Ingenieurwissenschaften

ID	key	Lehr- und Forschungsbereich	LFB_agg	Lehr- und Forschungsbereich, agg.
92	690	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	690	Maschinenbau und Verkehrstechnik
93	710	Elektrotechnik und Informationstechnik	710	Elektro- und Informationstechnik
94	720	Verkehrstechnik, Nautik	690	Maschinenbau und Verkehrstechnik
95	730	Architektur	750	Bauwesen
96	740	Raumplanung	615	Umweltgestaltung, Raumplanung
97	750	Bauingenieurwesen	750	Bauwesen
98	760	Vermessungswesen	770	sonstige Ingenieurwissenschaften
99	765	Informatik	765	Informatik
100	770	Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	770	sonstige Ingenieurwissenschaften
101	780	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	830	bildende und darstellende Künste
102	790	Bildende Kunst	830	bildende und darstellende Künste
103	800	Gestaltung	830	bildende und darstellende Künste
104	820	Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft	830	bildende und darstellende Künste
105	830	Musik, Musikwissenschaft	830	bildende und darstellende Künste
106	870	Hochschule insgesamt	830	bildende und darstellende Künste
107	880	zentrale Hochschulverwaltung	910	zentrale Service-Einrichtungen
108	890	zentral verwaltete Hörsäle und Lehrräume	910	zentrale Service-Einrichtungen
109	900	Zentralbibliothek	910	zentrale Service-Einrichtungen
110	910	Hochschulrechenzentrum	910	zentrale Service-Einrichtungen
111	920	zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	920	zentrale wissenschaftliche Einrichtungen
112	930	zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen	960	sonstige zentrale Einrichtungen
113	940	soziale Einrichtungen	960	sonstige zentrale Einrichtungen
114	950	übrige Ausbildungseinrichtungen	960	sonstige zentrale Einrichtungen
115	960	mit der Hochschule verb. sowie hochschulfremde Einrichtungen	960	sonstige zentrale Einrichtungen
116	970	Kliniken insgesamt, zentrale Dienste	970	Klinikeinrichtungen
117	980	soziale Einrichtungen der Kliniken	970	Klinikeinrichtungen
118	986	übrige Ausbildungseinrichtungen der Kliniken	970	Klinikeinrichtungen
119	990	mit den Kliniken verbundene sowie klinikfremde Einrichtungen	970	Klinikeinrichtungen

Tabelle 39 Schlüsseltabelle Personalgruppen (Amts- und Dienstbezeichnung gemäß Hochschulpersonalstatistik)

ID	*key*	*Amts- und Dienstbezeichnung*	*Personalgruppe*	*perskat_kurz*
1	010	Universitätsprofessoren	Professoren	Prof
2	020	Professoren an wissenschaftlichen Hochschulen	Professoren	Prof
3	030	Professoren an Kunsthochschulen	Professoren	Prof
4	040	Professoren	Professoren	Prof
5	050	Juniorprofessoren	Professoren	Prof
6	110	Hochschuldozenten	Dozenten und Assistenten	Doz
7	120	Universitätsdozenten	Dozenten und Assistenten	Doz
8	130	Oberassistenten	Dozenten und Assistenten	Doz
9	140	Oberingenieure	Dozenten und Assistenten	Doz
10	150	Hochschulassistenten	Dozenten und Assistenten	Doz
11	160	wissenschaftliche und künstlerische Assistenten	Dozenten und Assistenten	Doz
12	170	akademischer (Ober)Rat auf Zeit	Dozenten und Assistenten	Doz
13	200	wissenschaftliches und künstlerisches Personal allgemein	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	wiss MA
14	210	akademische Räte, Oberräte und Direktoren	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	wiss MA
15	220	wiss. und künstl. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis	Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	wiss MA
16	310	Studienräte, Studiendirektor im Hochschuldienst	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	LfbA
17	320	Fachlehrer, technischer Lehrer	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	LfbA
18	330	Lektoren	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	LfbA
19	340	sonstige Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	LfbA
20	410	Gastprofessoren	Gastprofessoren, Emeriti	Gast
21	420	Emeriti, Professoren im Ruhestand	Gastprofessoren, Emeriti	Gast
22	510	Lehrbeauftragte	Lehrbeauftragte	Lb
23	520	Honorarprofessoren	Lehrbeauftragte	Lb
24	530	Privatdozenten, apl. Professoren	Lehrbeauftragte	Lb
25	610	wissenschaftliche Hilfskräfte	Hilfskräfte	HK
26	620	Tutoren	Hilfskräfte	HK
27	630	stud. Hilfskräfte	Hilfskräfte	HK

ID	key	Amts- und Dienstbezeichnung	Personalgruppe	perskat_kurz
28	700	nichtwissenschaftliches Personal allgemein	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
29	710	Verwaltungspersonal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
30	720	Bibliothekspersonal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
31	730	technisches Personal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
32	740	sonstiges Personal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
33	750	Pflegepersonal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
34	770	Auszubildende	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
35	780	Praktikanten	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss
36	860	sonstiges Personal	Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal	Nichtwiss

Tabelle 40 Schlüsseltabelle Rechtsgrundlage der Befristung

ID	key	Gesetzliche Grundlage für den befristeten Arbeitsvertrag
1	01	Qualifikationsphase, 1. Abschnitt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG und Vorgängerregelung §57b Satz 1 HRG [2002])
2	02	Qualifikationsphase, 2. Abschnitt (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG und Vorgängerregelung §57b Satz 2 HRG [2002])
3	03	Qualifikationsphase, 2. Abschnitt - Medizin (§ 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG und Vorgängerregelung §57b Satz 2 HRG [2002])
4	04	Kinderbetreuung (§ 2 Abs. 1 Sätze 4 und 5 WissZeitVG)
5	05	Qualifizierungsbefristung allgemein (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)
6	06	Drittmittelbefristung (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG WissZeitVG)
7	07	automatische Verlängerung wg. Elternzeit (§ 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG)
8	08	Gesundheitliche Einschränkung (§ 2 Abs. 1 Satz 6 WissZeitVG)
9	09	Verlängerung wegen Pandemie (§ 7 Abs. 3 WissZeitVG)
10	10	Studienbegleitende Beschäftigung allgemein (§ 6 WissZeitVG)
11	11	Studienbegleitende Beschäftigung, ohne 1. Studienabschluss (§ 6 WissZeitVG)
12	12	Studienbegleitende Beschäftigung, mit 1. Studienabschluss (§ 6 WissZeitVG)
13	13	Studentische Hilfskräfte gemäß §57e HRG
14	14	Studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte gemäß Landeshochschulgesetz
15	20	Teilzeit- und Befristungsgesetz allgemein (TzBfG)
16	21	Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)
17	22	sachgrundlose Befristung (§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG)
18	31	Arzt in Weiterbildung (§ 1 ÄArbVtrG)
19	32	Elternzeit, Kinderbetreuung (§ 21 BEEG)
20	40	tarifliche Bestimmung (einschl. Haustarifvertrag)
21	50	Sachlicher Grund für die Befristung (§ 57b HRG alt [1998 und Vorgängerregelungen])
22	99	sonstige Gründe

Tabelle 41 Schlüsseltabelle Studienabschluss (Höchster Studienabschluss gemäß Hochschulpersonalstatistik)

key	*Abschluss*
1	Habilitation
2	Promotion
3	Master (U) und entsprechende Lehramtsprüfungen, Master (FH), Diplom (U), Staatsexamen, Magister und vergleichbare Abschlüsse
4	Bachelor (U), Bachelor (FH), Fachhochschulabschluss, Diplom (FH) und vergleichbare Abschlüsse
5	Kein Hochschulabschluss

Tabelle 42 Schlüsseltabelle Finanzierungsquelle (Art der Finanzierung gemäß Hochschulpersonalstatistik)

ID	*key*	*Art der Finanzierung*	*Quelle*
1	01	aus dem Stellenplan	fin_inst
2	02	sonstige Haushaltsmittel	fin_inst
3	03	Drittmittel Bund	fin_dm
4	04	Drittmittel Land	fin_dm
5	05	Drittmittel DFG (ohne Exzellenzinitiative)	fin_dm
6	06	Drittmittel EU und sonstige internationale Organisationen	fin_dm
7	07	Drittmittel sonstige öffentliche Mittel	fin_dm
8	08	Drittmittel von Stiftungen	fin_dm
9	09	Drittmittel sonstige private Mittel	fin_dm
10	10	nicht unmittelbar aus Hochschulmitteln finanziert	fin_dm
11	11	Drittmittel ABM	fin_dm
12	12	Studienbeiträge/-gebühren	fin_stud
13	13	Drittmittel Exzellenzinitiative/Exzellenzstrategie: Exzellenzcluster und Universitätspauschale	fin_dm
14	14	Hochschulpakt (Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger)	fin_stud
15	15	Grundfinanzierung Bund (z.B. Exzellenzstrategie: Exzellenzuniversitäten, ohne Hochschulpakt)	fin_dm
16	99	ohne Angabe	fin_sonst