



LEUCOREA
Stiftung des öffentlichen Rechts an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Gunter Quaißer
Anke Burkhardt

**Beschäftigungs-
bedingungen als
Gegenstand von
Hochschulsteuerung**

Studie im Auftrag der Hamburger
Behörde für Wissenschaft und Forschung

4'13

HoF-ARBEITSBERICHTE

Gunter Quaißer / Anke Burkhardt: **Beschäftigungsbedingungen als Gegenstand von Hochschulsteuerung. Studie im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung** (HoF-Arbeitsbericht 4'2013). Hrsg. vom Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität. Halle-Wittenberg 2013 89 S. ISSN 1436-3550. ISBN 978-3-937573-40-3.

Angesichts des erheblichen Bedeutungszuwachses von Befristung, Drittmittelfinanzierung und Teilzeit für die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rückt die Frage nach der Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und damit verbunden nach der Wettbewerbsfähigkeit des Hochschulbereichs im Vergleich zu anderen Berufsfeldern für Hochqualifizierte zunehmend in das Zentrum der hochschulpolitischen Diskussion. Gefordert sind hier in erster Linie die Bundesländer, denen im Zuge der Föderalismusreform ein Großteil der Verantwortung für die Gestaltung von Personalstruktur und Beschäftigungsbedingungen übertragen wurde. Vor diesem Hintergrund hat die Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung eine Studie in Auftrag gegeben, die Aufschluss über Reformbedarf, Handlungsoptionen und Steuerungsmöglichkeiten in Kooperation von Hochschulpolitik und Hochschulpraxis geben soll.

In einer ersten Bestandsaufnahme wird ermittelt, in wie weit die Beschäftigungsbedingungen Gegenstand der Landeshochschulgesetze sind bzw. ob sie im Rahmen von Leistungsorientierter Mittelverteilung (LOM) und Zielvereinbarungen behandelt werden. Daran schließen sich eine Auswertung von Stellungnahmen wissenschaftspolitischer Institutionen und Akteure sowie eine Übersicht zu bereits existierenden Vereinbarungen zu Beschäftigungsstandards an. Abgerundet wird die Analyse durch einen statistischen Vergleich der Beschäftigungssituation an Universitäten unterhalb der Professur nach Bundesländern.

Aufbauend auf dieser Recherche wird unter Einbeziehung des Meinungsbildes von Hamburger Universitätsleitungen, Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Betroffenen diskutiert, mit Hilfe welcher Instrumenten der Hochschulsteuerung auf Landes- und Hochschulebene Einfluss auf die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeübt werden kann. Aus dem vielfältigen Steuerungsspektrum kristallisieren sich neben den etablierten Instrumenten insbesondere Mindeststandards („Code of Conduct“) und ein Beschäftigungsmonitoring als empfehlenswert heraus.

As fixed term contracts, third party funding and part-time-work play an ever-increasing role for the employment of academic staff, the question of the attractiveness of university as a work place and thus related the competitiveness of the higher education system in comparison to other professional fields for highly skilled workers are increasingly at the center of higher education policy discussion. Called-upon are primarily the Länder who are responsible to a large part for the design of the personnel structure and work conditions since the reform of the German federal system („Föderalismusreform“). Against this background, the Hamburg Ministry of Science and Research has commissioned a study in order to shed light on the need for reform, options for action and steering possibilities coordinating higher education policy and academic practice.

The study begins with determining to what extent the employment conditions are subject to higher education legislation or are treated within in the framework of performance-related allocation of funds (LOM) and management by objectives. This is followed by an analysis of statements by science policy actors and institutions and actors as well as an overview of already existing agreements on standards for employment. The analysis is complemented by a statistical comparison of the employment situation below the professorship at universities in the Länder.

Building on this research it is discussed – taking into account the statements from Hamburg University leaders, staff councils, equality officers, and affected personnel – with which instruments of higher education governance the employment situation of academic staff at the state and university level can be influenced. From the diversity of steering instruments, in particular minimum standards („Code of Conduct“) and employment monitoring could be suitable.

Inhalt

Verzeichnis der Übersichten	4
Einleitung	5
1. Hochschulrechtliche Entwicklungen auf Länderebene	7
1.1. Personalrelevante Regelungen in den Landeshochschulgesetzen	7
1.2. Vertragsförmige Steuerung zwischen Staat und Hochschulen	9
1.2.1. Leistungsorientierte Mittelverteilung	9
1.2.2. Zielvereinbarungen	9
1.2.3. Fazit	11
2. Stellungnahmen und Konzepte von Wissenschaftsorganisationen und Interessenvertretungen	12
2.1. Wissenschaftsrat	12
2.2. Deutsche Forschungsgemeinschaft	14
<i>Exkurs: Zukunftskonzepte</i>	15
2.3. Hochschulrektorenkonferenz	17
2.4. Deutscher Gewerkschaftsbund	17
2.5. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	18
2.6. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	20
2.7. Deutscher Hochschulverband	21
2.8. Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.	22
2.9. Fazit	22
3. Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven auf Vereinbarungsbasis	26
3.1. Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern	26
3.2. Leibniz-Gemeinschaft	27
3.3. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung	28
3.4. Max-Planck-Gesellschaft	29
3.5. Helmholtz-Gemeinschaft	29
3.6. Fraunhofer-Gesellschaft	29
3.7. Vereinbarungen auf Hochschulebene	30
3.8. Fazit	32
<i>Exkurs: Tarifvertragliche Regelungen in Österreich</i>	33

4. Statistische Analyse der Beschäftigungsbedingungen an Universitäten	35
4.1. Hamburg im Vergleich der Bundesländer	35
4.1.1. Wissenschaftliches Personal an Universitäten	35
4.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis	39
4.2. Fazit	46
5. Meinungsbild an Hamburger Universitäten	47
5.1. Vorbemerkung	47
5.2. Meinungsbild zu Teilzeitbeschäftigung.....	48
5.3. Meinungsbild zu Befristung und Vertragslaufzeiten	49
5.4. Meinungsbild zu Drittmittelbeschäftigung	50
5.5. Meinungsbild zu nebenberuflicher Beschäftigung und Personalplanung	50
5.6. Meinungsbild zu Umsetzungsstrategien.....	51
6. Handlungsmöglichkeiten	53
6.1. Vorbemerkung	53
6.2. Handlungsfelder	54
6.2.1. Handlungsfeld Befristung aus Haushaltsmitteln	54
6.2.2. Handlungsfeld Teilzeitbeschäftigung	56
6.2.3. Handlungsfeld Drittmittelbeschäftigung	57
6.3. Steuerungsinstrumente	59
6.4. Steuerung auf Landesebene	61
6.4.1. Steuerung über politische Zielsetzungen/Initiativen	61
6.4.2. Hochschulgesetzliche Steuerung	62
6.4.3. Steuerung über Leistungsorientierte Mittelverteilung	63
6.4.4. Steuerung über Zielvereinbarungen	63
6.4.5. Steuerung über Berichtswesen/Beschäftigungsmonitoring	63
6.4.6. Steuerung über Projekt- und Programmförderung	64
6.5. Steuerung auf Hochschulebene	64
6.5.1. Steuerung über politische Zielsetzungen/Initiativen	64
6.5.2. Steuerung über Anordnungen und Richtlinien	64
6.5.3. Steuerung über Zielvereinbarungen	65
6.5.4. Steuerung über Berichtswesen/Beschäftigungsmonitoring	65
6.6. Schlussbemerkung.....	65
Literatur	69
Anlagen	73
Anlage 1: Regelungen zu den Beschäftigungsverhältnissen in den Landeshochschulgesetzen.....	74
Anlage 2: Landeshochschulgesetze im Internet (Stand 10.01.2013).....	79
Anlage 3: Modelle der Leistungsorientierten Mittelverteilung (Quellen)	80
Anlage 4: Übersicht Vertragsförmige Vereinbarungen (Quellen)	82
Anlage 5: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Expertengespräche.....	85
Anlage 6: Leitfaden Expertengespräche	86

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Hochschulrechtliche Regelungen der Bundesländer zu Beschäftigungsbedingungen im Überblick	8
Übersicht 2:	Stellungnahmen und Konzepte von Wissenschaftsorganisationen und Interessenvertretungen	24
Übersicht 3:	Struktur des Wissenschaftlichen Personals an Universitäten, nach Bundesländern und Beschäftigungsgruppen 2011 (in %)	36
Übersicht 4:	Personalbestand und Personalkapazität des hauptberuflichen Wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten, nach Bundesländern 2011	37
Übersicht 5:	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, nach Bundesländern und Geschlecht 2000, 2006 und 2011 (in Pers.); Veränderung 2011 gegenüber 2000 (bzw. 2006) (abs. und in %)	38
Übersicht 6:	Personalbestand und Personalkapazität des hauptberuflichen Wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten, nach Bundesländern 2000, 2006 und 2011	39
Übersicht 7:	Personalbestand bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern und nach Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung 2011 (in Pers.)	40
Übersicht 8:	Anteil an Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern 2011 (in %)	41
Übersicht 9:	Anteil an Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis auf Dauer und auf Zeit an Universitäten, nach Bundesländern 2011 (in Pers.)	42
Übersicht 10:	Anteil an Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis auf Dauer und auf Zeit, an Universitäten 2011 nach Bundesländern (in %)	43
Übersicht 11:	Anteil Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis in Teilzeit an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis insgesamt an Universitäten, nach Bundesländern und Geschlecht, 2000, 2006 und 2011 (in %)	44
Übersicht 12:	Anteil an Befristung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern, 2000, 2006 und 2011 (in %)	45
Übersicht 13:	Anteil drittmittelbeschäftigter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis insgesamt an Universitäten, nach Bundesländern, 2000, 2006 und 2011 (in %)	45
Übersicht 14:	Abhängig Beschäftigte, Art des Arbeitsvertrags, nach Altersgruppen, 2012 (in %)	54
Übersicht 15:	Anteil der Promovierten mit befristetem Arbeitsvertrag in der Hochschule und außerhalb der Hochschule nach Alter in Deutschland im Jahr 2004 (in %)	55
Übersicht 16:	Einnahmen der Hochschulen (ohne Verwaltungseinnahmen), 1995, 2000, 2003 bis 2011 (in %)	58
Übersicht 17:	Relevante Instrumente der Hochschulsteuerung	59
Übersicht 18:	Instrumente der Hochschulsteuerung nach Handlungsfeldern auf Landesebene	66
Übersicht 19:	Instrumente der Hochschulsteuerung nach Handlungsfeldern auf Hochschulebene	66

Einleitung

Die Beschäftigungssituation der wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten hat sich in der letzten Dekade deutlich verändert – die meisten hochschulpolitischen Akteure sprechen mittlerweile von einer Verschlechterung. In einer Zeit, in der die Hochschulen mehr Autonomie erhalten haben und zumindest die Detailsteuerung der Hochschulen seitens der Länder zurückgefahren wurde, hat es in der Summe in den Bundesländern eine Zunahme an wissenschaftlich Beschäftigten an den Universitäten gegeben. Gleichzeitig hat sich die Art der Beschäftigungsverhältnisse deutlich geändert. Heute gibt es mehr Teilzeitbeschäftigte – sowohl absolut als auch in Relation zu allen Beschäftigungsverhältnissen –, mehr befristet Beschäftigte (ebenfalls absolut und relativ) und auch die Art der Finanzierung der Stellen hat sich verändert. Eine zunehmende Zahl von Verträgen wird über Drittmittel, d.h. von Natur aus eher kurzfristig und befristet, finanziert. Hinzu kommt, dass die Vertragslaufzeiten teilweise sehr kurz sind. Nur ein Fünftel der befristet Beschäftigten hat Vertragslaufzeiten von mehr als drei Jahren (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 14). Man kann aber davon ausgehen, dass die Summe der Daueraufgaben an den Universitäten nicht zurückgegangen ist – sie werden aber nicht mehr überwiegend von auf Dauer Beschäftigten übernommen, sondern fallen in die Zuständigkeit der befristet Beschäftigten.

Mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurden die Befristungsmöglichkeiten an Universitäten deutlich erleichtert. Damit sollte dem Bedürfnis der Forschung an Universitäten entsprochen werden, zum einen projektbasierte Vorhaben durchzuführen und zum anderen einer möglichst großen Zahl von Studienabsolventinnen und -absolventen die Möglichkeit zu geben, sich wissenschaftlich zu qualifizieren. Zumindest letzteres hätte auch durch eine erhöhte Forschungsfinanzierung ermöglicht werden können – was aber angesichts des vorherrschenden Finanzierungsklimas der öffentlichen Haushalte nicht durchsetzbar war.

Die Fluktuation unter den Beschäftigten hat zwangsläufig zugenommen. Eine dauerhafte Karriere in der Wissenschaft ist nur für einen Teil möglich. Tenure-track-Verfahren sind nicht die Regel und zielen auch nur auf eine Professur am Ende des Tracks. Dauerstellen neben bzw. unterhalb der Professur sind in der universitären Wissenschaft eher die Ausnahme.

In diesem Projekt wird untersucht, wie sich die Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Beschäftigten¹ an den Universitäten der Bundesländer sowie an drei Hamburger Universitäten² entwickelt hat – aber auch ob es in den Bundesländern und an den Hamburger Universitäten Unterschiede in der Anzahl von Teilzeit-, befristeten und drittmittelfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen gibt.

Die Länder haben verschiedene Instrumente, wie sie die Hochschulen steuern können. Neben den „alten“ Steuerungsinstrumenten wie Gesetzgebung (Weisungen) sowie einer institutionellen wie Programmförderung sind in der letzten Dekade überall Neue Steuerungsmodelle (NSM) etabliert worden. Dazu gehören Vertragsförmige Vereinbarungen (Zielvereinbarungen, Hochschulpakete), die Leistungsorientierte Mittelvergabe, politische Zielbestimmungen, die Einführung von Hochschulräten sowie die – zumindest ansatzweise – Etablierung eines Berichtswesens. Darauf bezugnehmend wird im ersten Kapitel dieses Projektberichts untersucht, ob und gegebenenfalls wie die Beschäftigungssituation der wissenschaftlich Beschäftig-

¹ In dieser Studie wird schwerpunktmäßig die Beschäftigungssituation der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Professur untersucht, wobei denjenigen im Angestelltenverhältnis die besondere Aufmerksamkeit gilt. Die hauptberuflichen Personalgruppen der Dozenten und Assistenten sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, das nebenberufliche wissenschaftliche Personal (Lehrbeauftragte, Gastprofessoren, Emeriti, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) sowie das Verwaltungs-, technische und sonstige Personal konnten aus Zeitgründen nicht berücksichtigt werden.

² Universität Hamburg, Technische Universität Hamburg-Harburg, HafenCityUniversität

ten von den Ländern gesteuert wird³. Innerhalb dieser hochschulrechtlichen Entwicklungen wird dargelegt, welche personalrelevanten Regelungen in den Landeshochschulgesetzen getroffen werden und in wie weit Bestimmungen dazu in der vertragsförmigen Steuerung (Leistungsorientierte Mittelverteilung und Zielvereinbarungen) enthalten sind.

Im anschließenden Kapitel werden Stellungnahmen und Konzepte von ausgewählten Wissenschaftsorganisationen (Wissenschaftsrat, Deutsche Forschungsgemeinschaft) und Interessenvertretungen (Hochschulrektorenkonferenz, Deutscher Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Deutscher Hochschulverband und Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur) dahingehend analysiert, welche Überlegungen und Forderungen sie zu den Fragen Befristung, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung und drittmittelfinanzierte Beschäftigung enthalten. Hinzu kommt in diesem zweiten Abschnitt eine Auswertung von drei Zukunftskonzepten im Rahmen der dritten Runde der Exzellenzinitiative, die öffentlich zugänglich sind.

Im dritten Kapitel wird die Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven auf Vereinbarungsbasis betrachtet. Dazu gehören ein Code of Conduct wie die Europäische Forschercharta aber auch Vereinbarungen innerhalb von Wissenschaftsorganisationen (Leibniz-Gemeinschaft, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft) und Vereinbarungen auf Hochschulebene von ausgewählten Universitäten.⁴ Außerdem werden beispielhaft tarifvertragliche Regelungen von Beschäftigungsbedingungen in Österreich ausgewertet.

Die statistische Analyse der Beschäftigungsbedingungen an Universitäten erfolgt im vierten Kapitel. Hier wird – basierend auf Daten des Statistischen Bundesamtes – die Situation in Hamburg im Vergleich der Bundesländer dargestellt. Ergänzt wird diese Analyse um Daten des Statistischen Landesamtes Statistik-Nord für die Universität Hamburg, die Technische Universität Hamburg-Harburg und die HafenCityUniversität.

Um ein Meinungsbild an den Hamburger Universitäten zu erhalten, wurden Interviews mit Hochschulleitungen, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Hamburg, der Technischen Universität Hamburg-Harburg sowie der HafenCity Universität durchgeführt. Ergänzt wurde dies durch ein Gruppengespräch mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei genannten Universitäten. Im Anschluss an dieses fünfte Kapitel werden im sechsten dann Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungssituation an Universitäten aufgezeigt.

³ Die Ergebnisse lassen sich aber auch auf die Steuerung der Beschäftigungssituation anderer Beschäftigtengruppen an Hochschulen übertragen.

⁴ Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat 2012 einen konkreten Diskussionsvorschlag für einen Code of Conduct vorgelegt, der im zweiten Kapitel behandelt wird.

1. Hochschulrechtliche Entwicklungen auf Länderebene

1.1. Personalrelevante Regelungen in den Landeshochschulgesetzen

Generell besteht für die Bundesländer die Möglichkeit die Bildungspolitik über Gesetze zu steuern. Nach Wegfall des Hochschulrahmengesetzes können sie – ohne bundesweite Regelungen beachten zu müssen – die Hochschulpolitik in ihrem Land über die Landeshochschulgesetze steuern. Daher wird im Folgenden untersucht, in wie weit in den 16 derzeit gültigen Landeshochschulgesetzen⁵ Regelungen zur Befristung von Stellen oder Vorgaben zur Arbeitszeit (Teilzeit und Vollzeit) gemacht werden. Es wurde auch beachtet, ob in den Gesetzen in irgendeiner Weise auf die Herkunft der Personalmittel (reguläre Haushaltsmittel oder Drittmittel) Bezug genommen wird⁶.

Bei der Auswertung wurden Regelungen für die folgenden Personalkategorien berücksichtigt:

- Hauptberufliches wissenschaftliche Personal: Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wissenschaftliche bzw. akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektorinnen und Lektoren.
- Nebenberufliches wissenschaftliches Personal: Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte.

Die Auswertung der 16 Landeshochschulgesetze (vgl. Übersicht 1) zeigt, dass die Möglichkeit, wissenschaftlich Beschäftigte befristet zu beschäftigen, überall gegeben ist – aber es nirgendwo Regelungen zum Verhältnis von bspw. der Anzahl von befristeten zu unbefristeten Stellen gibt. Regelungen zu Teilzeit und Vollzeit werden in keinem Landeshochschulgesetz angesprochen (bzw. es gibt sie nur in Bezug auf die Zulassung von Teilzeitprofessuren).

In allen Bundesländern gibt es die Möglichkeit, wissenschaftlich Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit die Chance zur eigenständigen Weiterqualifizierung zu geben. Der Umfang dieser Tätigkeit wird in drei Bundesländern nicht weiter spezifiziert, in sechs Bundesländern soll er „ausreichend“ sein und in sieben Bundesländern ein Drittel der Arbeitszeit betragen. Bei letzterem Fall gibt es die Ausnahme, dass in Hamburg eine besondere Schranke für Teilzeitbeschäftigte eingezogen wird. Für diese gilt die „Ein-Drittel-Regelung“ nur, wenn die Teilzeitbeschäftigung mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Zum Aspekt, in wie weit möglicherweise der Anteil der Drittmittel am Gesamtbudget der Hochschulen reguliert wird, gibt es in keinem Landeshochschulgesetz Regelungen. Einzig in Sachsen gibt es eine Vorgabe, dass Drittmittelpersonal befristet zu beschäftigen ist.

Beim Thema Drittmittel ist interessant, dass es in Hessen (im Haushaltsplan 2010) eine Regelung gibt, nach der bis zu 20 Prozent des Drittmittelpersonals (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) mit unbefristeten Verträgen beschäftigt werden können, wenn sichergestellt ist, dass bei Auslaufen der Stellen die Weiterbeschäftigung durch die Hochschulen erfolgt. (Hessisches Ministerium der Finanzen 2010)

⁵ Übersicht hierzu siehe Anhang

⁶ Die ausführliche Übersicht zu Regelungen zu den Beschäftigungsverhältnissen in den Landeshochschulgesetzen befindet sich im Anhang.

Übersicht 1: Hochschulrechtliche Regelungen der Bundesländer zu Beschäftigungsbedingungen im Überblick

Land	Regelung, befristet und unbefristet möglich	Regelung zu Teil-/Vollzeit	Zeit für Weiterqualifikation während der Arbeitszeit bei befristet Beschäftigten möglich	Regelungen zur selbstständigen Lehre	Auch beamtenrechtliches Dienstverhältnis möglich	Drittmittelbeschäftigung
BW	Ja	-	WM, Umfang: ausreichend LB: ja	Ja	Ja	
BY	Ja	-	Umfang: ausreichend	Ja	Ja LK: Ja	
BE	Ja	-	1/3	Ja	Ja	
BB	Ja	-	Ja	LB: ja	Ja	
HB	LK: ja	-	1/3	Ja	Ja	
HH	WM: 3 Jahre	-	1/3 **	Ja	Ja	
HE	Ja	-	1/3	Ja	Ja	Regelung im Haushaltsplan: Bis zu 20 Prozent des Drittmittelpersonals – umgerechnet auf Vollstellen – darf mit unbefristeten Verträgen unter der Maßgabe beschäftigt werden, dass bei Auslaufen der Mittel die Weiterbeschäftigung durch die Hochschulen erfolgt.
MV	Ja	-	Umfang: ausreichend	Ja	Nein	
NI	Ja	-	Ja	Ja	Ja	
NW	Ja	-	Umfang: ausreichend	Ja	Ja	
RP	Ja	-	Umfang: ausreichend	Ja	Ja	
SL Uni- versi- tätsge- setz	Ja	-	1/3	Ja	Ja	An FH: Drittmittel-Personal, das bei Prof. angestellt ist, ist „üblich“ zu bezahlen
SN	Ja	-	1/3	Ja	Ja	Drittmittelpersonal ist befristet zu beschäftigen
ST	Ja	-	Umfang: ausreichend	Ja	Ja	
SH	Ja	-	Ja	Ja	Ja	
TH	Ja	-	1/3	Ja	Ja	

* Bezogen auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal – Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, wissenschaftliche bzw. akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WM), Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektorinnen und Lektoren (LK) – sowie das nebenberufliche wissenschaftliche Personal – Lehrbeauftragte (LB) und wissenschaftliche Hilfskräfte.

** In Hamburg gilt die „ein-Drittel-Regelung“ nur, wenn die Teilzeitbeschäftigung mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst.

Übersicht 1 gibt an, ob es in den Landeshochschulgesetzen Regelungen zu den folgenden Aspekten gibt:

- Beschäftigung befristet und unbefristet möglich
- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung
- Weiterqualifikation während der Arbeitszeit von befristet Beschäftigten
- Selbstständige Lehre
- Möglichkeit eines beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses
- Drittmittelbeschäftigung

1.2. Vertragsförmige Steuerung zwischen Staat und Hochschulen

1.2.1. Leistungsorientierte Mittelverteilung

Ein weiteres Steuerungsinstrument haben die Länder in Form der Leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM). Diese wird zur Zeit in allen Bundesländern außer Bremen angewandt. Hierzu wurde in allen im Sommer 2012 geltenden LOM-Modellen untersucht, in wie weit die Aspekte Befristung, Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit) und Drittmittelfinanzierung von Stellen eine Rolle bei der Vergabe der Mittel spielen⁷.

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass in allen LOM-Modellen die Einwerbung von Drittmitteln als Leistungsindikator vorhanden ist. D.h., hier ist ein direkter, finanzieller Anreiz gegeben, mehr Drittmittel einzuwerben. In wie weit die Etablierung dieses Indikators in der LOM in der letzten Dekade eine Rolle für die generelle Zunahme der Drittmittel in der Hochschulfinanzierung spielte, kann nur spekuliert werden.

Jedoch gibt es in keinem LOM-Modell Aussagen zur (bspw. angemessenen oder anzustrebenden) Relation von drittmittelfinanzierten Stellen zur regulären Haushaltsfinanzierung der Stellen – außer, dass eine Zunahme der Drittmittel(Stellen) mehr finanzielle Ressourcen auch aus der regulären Haushaltsfinanzierung zur Folge hat.

Ansonsten finden die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen (und sonstigen) Personals nach den oben genannten Kriterien in den 15 LOM-Modellen keine Berücksichtigung.

1.2.2. Zielvereinbarungen

Neben der Leistungsorientierten Mittelverteilung hat in der letzten Dekade das Instrument der so genannten „vertragsförmigen Vereinbarungen“ (Zielvereinbarungen, Hochschulpakete) Einzug in die Hochschulsteuerung gehalten. Für die vorliegende Untersuchung wurden insgesamt 53 zufällig ausgewählte Zielvereinbarungen (in der Regel mindestens drei je Bundesland⁸) aller Hochschularten ausgewertet⁹ (vgl. Anlage im Anhang). Es wurde erfasst, in wie weit Regelungen zur Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), zur Befristung oder zur Drittmittelfinanzierung von Personalstellen getroffen wurden.

⁷ Eine Übersicht über die untersuchten Modelle der Leistungsorientierten Mittelverteilung findet sich im Anhang.

⁸ In Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz sind die Vertragsförmigen Vereinbarungen nicht veröffentlicht und konnten daher nicht in die Untersuchung einbezogen werden.

⁹ Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden nur Zielvereinbarungen ausgewählt, die im Jahr 2011 in Kraft waren.

An der Thüringer Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar wird in der Ziel- und Leistungsvereinbarung für den Zeitraum 2008 bis 2011 mit dem Thüringer Kultusministerium vereinbart, dass „Im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen der Verwaltung [...] beabsichtigt [ist], [...] Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten [...]“. (Hochschule Musik Franz Liszt Weimar 2008)

In der „Zielvereinbarung 2011 bis 2013 zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle“ findet sich eine Regelung, nach der „[...] weitere Möglichkeiten zur Gewinnung von Lehrkräften im Fach Kunsterziehung geprüft [werden], wie z. B. die Gewinnung von Lehrern ohne Zweitfach mit Teilzeitverträgen [...]“. (Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle 2011)

Weitere Regelungen gibt es in den untersuchten Zielvereinbarungen aller 15 Bundesländer nicht.

In Nordrhein-Westfalen wurden zwischenzeitlich neue Zielvereinbarungen abgeschlossen, in der sich die Hochschulen verpflichten, gemeinsam mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen einen Rahmenkodex „Gute Arbeit an den Hochschulen“ zu entwickeln und zu vereinbaren, „[...] der sich an dem Leitbild der ‚Guten Arbeit‘ orientiert. Hierzu gehört insbesondere ein verantwortungsvoller Umgang mit Befristung von Arbeitsverhältnissen. Die Hochschule verpflichtet sich, diesen Rahmenkodex gemeinsam mit den örtlichen Personalvertretungen umzusetzen.“ (MIWF 2012: 23) Derzeit wird der Kodex entwickelt.

Ergänzend wurde für diese Untersuchung geprüft, in wie weit Vereinbarungen die Bereiche Personalentwicklung bzw. Personalstruktur betreffen. Hierzu gibt es Festlegungen an der Technischen Universität Hamburg-Harburg¹⁰, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg¹¹, der Technischen Universität München¹², der Universität Augsburg¹³, der Fachhochschule Augsburg¹⁴ sowie der Technischen Universität Darmstadt¹⁵.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass bspw. im bis 2010 gültigen Hochschulvertrag des Landes Sachsen die Hochschulen darauf verpflichtet wurden, ihre Personalstruktur mittels Befristungen zu flexibilisieren. Ziel dieser Maßnahme war es, Hochschulressourcen auf Grund der demographischen Entwicklung an veränderte Studienanforderungen anpassen zu können. (Sächsische Staatsregierung, o.J.: Punkt 2.6)

¹⁰ Die Universität will Vorstellungen zur Weiterentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals in ihren Struktur- und Entwicklungsplan aufnehmen.

¹¹ Die Hochschule will Vorstellungen zur Weiterentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals in ihren Struktur- und Entwicklungsplan aufnehmen.

¹² Die Universität erachtet ein leistungsorientiertes Personalmanagement als zentralen Aspekt der Hochschulautonomie.

¹³ Die Universität vereinbart, dass die „[...] Optimierung der Personalentwicklung, der Arbeitsbedingungen sowie der Familienfreundlichkeit im wissenschaftsstützenden Bereich [...] durch folgende Maßnahmen erreicht werden [soll]: 1. Die Universität bietet ab dem Sommersemester 2010 in Zusammenarbeit mit dem ZWW Schulungen für Vorgesetzte zu den Themen Gleichstellung und familienbewusste Personalführung an [...]“. (Universität Augsburg 2009)

¹⁴ Die Hochschule will ein umfassendes Personalentwicklungskonzept aufbauen, u.a. durch Erarbeiten eines Weiterbildungs- und Personalentwicklungskonzeptes für wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal. (Fachhochschule Augsburg 2009)

¹⁵ Für die TU Darmstadt ist die „[...] kontinuierliche Personalentwicklung eine wichtige und essentielle Aufgabe.“ (Technische Universität Darmstadt 2011)

1.2.3. Fazit

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass der Aspekt der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen (aber auch sonstigen) Personals kaum Eingang in das neue Steuerungsinstrument der Vertragsförmigen Vereinbarungen gefunden hat. Die wenigen Beispiele der Zielvereinbarungen zeigen aber, dass dies möglich wäre.

Ergänzend sei auf das Rechtsgutachten „Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein?“ von Adamietz und Künne (2013) hingewiesen. Hierin wird festgestellt, dass sich die Hochschulen an die Vorgaben der Landeshochschulgesetze zu halten haben. Diese haben aber – in Bezug auf die Befristung – Spielraum, solange sie nicht mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in Widerspruch stehen. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass über die Landeshochschulgesetze Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen genommen werden kann, wenn dem nicht übergeordnete Gesetze entgegenstehen. Bei den Fragen zur Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung dürfte dieser Spielraum gegeben sein.

Adamietz und Künne weisen außerdem darauf hin, dass in Zielvereinbarungen beispielsweise Regelungen zur Einrichtung von Fonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigten getroffen werden könnten (Adamietz/Künne 2013: 64). Dies dürfte auch für andere Aspekte wie z.B. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung möglich sein. Die rechtliche Bindungswirkung von Zielvereinbarungen ist umstritten, aber eine Steuerungsfunktion der Zielvereinbarungen ist in jedem Fall gegeben.

2. Stellungnahmen und Konzepte von Wissenschaftsorganisationen und Interessenvertretungen

2.1. Wissenschaftsrat

Eine Übersicht über die Vorstellungen des Wissenschaftsrats (WR) zum Thema wissenschaftlicher Nachwuchs in der hochschulpolitischen Debatte findet sich im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BMBF 2008: 14 ff.). Im Folgenden soll nur berücksichtigt werden, in wie weit sich der WR in den letzten Jahren mit den Themenkomplexen Befristung, Teilzeit und Drittmittelbeschäftigung befasst hat.

Der WR hat in verschiedenen Stellungnahmen die Nachteile von Teilzeitstellen benannt – und auch Möglichkeiten angesprochen, wie diese zu kompensieren seien. 2007 wies er darauf hin, dass Wissenschaftlerinnen häufiger auf Teilzeitstellen (und mit Verträgen mit kurzer Laufzeit) beschäftigt waren als Wissenschaftler und dass dies auch Auswirkungen auf die Forschungsmöglichkeiten habe (Finanzen, Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen u.a.m.). Damit würden sich die Chancen verschlechtern, besser mit Ressourcen ausgestattete Positionen zu erreichen. (Wissenschaftsrat 2007b: 26)

Im gleichen Jahr entwickelte der WR interessante Ideen zur Kompensation von bestimmten, aus den Beschäftigungsbedingungen resultierenden Nachteilen. Hierbei ging es um die mögliche, pauschale Erhöhung von Lehrdeputaten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Wissenschaftsrat schlug vor, „[...] den wissenschaftlichen Mitarbeitern besondere, auf ihre jeweilige Situation zugeschnittene Angebote zu unterbreiten. Ein solches könnte – im Gegenzug für eine erhöhte Lehrverpflichtung – eine erhöhte Bezahlung, bei befristet beschäftigten Kräften eine verlängerte Vertragslaufzeit, bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs oder bei aus Stipendien finanzierten Nachwuchskräften einen Zuverdienst enthalten. Regelmäßig dazugehören sollte das Angebot qualifizierter Fortbildungsmaßnahmen sowie fachlicher Betreuung und Unterstützung.“ (WR 2007a: S. 47)

Im Jahr 2012 hat der Wissenschaftsrat nochmals angemerkt, dass Teilzeitbeschäftigungen in bestimmten Zusammenhängen für Frauen, die wissenschaftliche Berufstätigkeit und Familie vereinbaren wollen, Karrierehindernisse bestehen (WR 2012: 23). Familienfreundliche Maßnahmen könnten darin bestehen, verbesserte Beratungsangebote zu machen, die Väter und Mütter auf den Wiedereinstieg in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung nach einer Familienpause unterstützen. (WR 2012: 29)

Das Thema Befristung hat der WR häufiger behandelt. In seiner Empfehlung zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter von 2004 – also vor Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2007 – schlug er bereits vor, im Wissenschaftsbereich dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur zu etablieren. Dazu sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar unbefristet, aber kündbar¹⁶ beschäftigt werden (WR 2004: 33). Wie bekannt, ist dies später im WissZeitVG anders geregelt worden. In den gleichen Empfehlungen schlug der WR außerdem vor, einen Teil von befristeten (Drittmittel-)Stellen in unbefristete umzuwandeln. „Wenn im Durchschnitt etwa 10 % der jetzt befristet beschäftigten, drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter durch unbefristet beschäftigte, aber kündbare Mitarbeiter ersetzt werden, wird das die Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf eine befristete Beschäftigung als Doktorand oder Post-Doc nicht wesentlich schmälern.“ (WR 2004: 33) Wie ebenfalls bekannt, ist seit 2004 der Anteil der befristeten Beschäftigung (auf Haushalts- und Drittmittelstellen) nicht reduziert, sondern erhöht worden. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass der WR damals im Grundsatz für eine Erhöhung der unbefristeten Beschäftigung eintrat: „Es geht um eine wissenschaftspolitische Willensbekundung, dass in begrenztem Umfang eine Gruppe aktiv forschender

¹⁶ Das Mittel hierzu sollte sein, den Kündigungsschutz für Wissenschaftlich Beschäftigte aufzuweichen.

und lehrender, langfristig beschäftigter Wissenschaftler an der Universität erwünscht ist und eine entsprechende Personalplanung der Universitäten Unterstützung verdient.“ (WR 2004: 34)

Im Zusammenhang mit einer lehrorientierten Personalreform wies der WR darauf hin, dass „bei einer befristeten Beschäftigung von Wissenschaftlern mit einem Schwerpunkt in der Lehre [...] das berechtigte Interesse der Beschäftigten an beruflichen Perspektiven adäquat berücksichtigt werden“ müsse. (WR 2007a: 7). Außerdem verwies er darauf, dass befristete Beschäftigung in erster Linie bei jüngeren Beschäftigten häufig vorkommen würde, bei Beschäftigten im Alter von 40 Jahren und mehr ein seltenes Phänomen sei (WR 2007a: 15f.; mit Bezug auf Daten von 2004).

In seinen Empfehlungen zur lehrorientierten Personalstruktur an Universitäten (WR 2007a) stellte der WR fest, dass der Grund für den hohen Anteil von befristeter Beschäftigung an Universitäten in einer „[...] personalpolitischen Prioritätensetzung zugunsten größerer Flexibilität unter Verzicht auf die Bindung qualifizierter Wissenschaftler mit langjähriger Erfahrung“ liege. (WR 2007a: 27f.) Dies könne aber zu einer abschreckenden Wirkung auf besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler führen. (WR 2007a: 28) Der WR mahnte an, dass es insbesondere Aufgabe der Politik sei, „[...] die Rahmenbedingungen für die Hochschulen so zu gestalten, dass sie eine langfristig orientierte Personalpolitik verfolgen können.“ (WR 2007a: 40)

Zuletzt Anfang 2013 forderte der WR in seinem Arbeitsprogramm einen verantwortungsvollen Umgang mit Befristungen – auch in der Qualifizierungsphase. (WR 2013: 11f.) Für den Herbst 2013 sind Empfehlungen angekündigt, die „[...] sich auch mit den Möglichkeiten einer aktiven Personalentwicklung durch die Hochschulen und Forschungsinstitute befassen und dabei Karriereperspektiven jenseits der ordentlichen Professur in den Blick nehmen, wie sie sich in Forschung, Lehre, Administration und Management mittlerweile herausgebildet haben.“ (WR 2013: 11) Damit soll einer Schmälerung der Attraktivität des Wissenschaftsstandorts Deutschland entgegengewirkt werden, „[...] die in der Qualifizierungsphase üblicherweise von einer Kettung befristeter Verträge mit teilweise kurzen Laufzeiten sowie einer geringen Familienfreundlichkeit geprägt sind.“ (WR 2013: 11)

Dass ein geringer Anteil von befristeter Beschäftigung im Wissenschaftssystem funktionieren kann, zeigt ein Beispiel, das der WR 2010 erwähnte. In den „Empfehlungen zur Profilierung der Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben des Bundes“ wird festgestellt, „[...] dass lediglich einzelne Einrichtungen, die weitgehend dem Modell der ‚Wissenschaftlichen Ressortforschungseinrichtungen‘ entsprechen, von der Möglichkeit Gebrauch machen, aus Haushaltsmitteln finanziertes FuE-Personal befristet zu beschäftigen, um auf diese Weise die wissenschaftliche Flexibilität der Einrichtung zu verbessern. Die überwiegende Mehrzahl der Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben verfügt nicht oder nicht ausreichend über befristet beschäftigtes FuE-Personal, das aus Haushaltsmitteln finanziert wird.“ (WR 2010a: 44) Auch wenn in diesen Einrichtungen nur ein geringerer Teil als an Universitäten in der Qualifizierungsphase beschäftigt wird, zeigt dies, dass „Wissenschaft mit Dauerbeschäftigten“ möglich ist.

Zum Thema der Drittmittelbeschäftigung forderte der WR schon 2006, dass ein pauschaler Zuschlag zur Deckung der mit der Förderung verbundenen indirekten Ausgaben zu leisten wäre. (WR 2006: 7f.)

In der wissenschaftspolitischen Debatte gibt es eine Reihe von Kritikpunkten an der zunehmenden drittmittelfinanzierten Forschung. Dazu gehören unter anderem:

- die Fokussierung auf Mainstream-Themen,
- die Bearbeitung von Forschungsfragen, die bei geringem Antragsaufwand eine hohe Drittmittelsumme versprechen,
- die zu hohe Anerkennung von Verbundprojekten gegenüber der Einzelforschung,
- eine mögliche Konzentration auf wenige Standorte. (WR 2011a: 30)

Daneben gelte nach Sicht des WR aber auch, dass „kompetitiv vergebene Drittmittel [...] ein wesentliches und unverzichtbares Element der Qualitätssicherung durch wissenschaftlichen Wettbewerb [seien] und [...] – bis zu einer gewissen Grenze – die Forschungsleistung positiv beeinflussen [können].“ (WR 2011a: 30)

Im gleichen Jahr verwies der WR auf die Möglichkeit, dass es Probleme mit der Betreuung von einer großen Zahl von drittmittelfinanzierten Doktorandinnen und Doktoranden an einem Lehrstuhl geben könne: „So lange ein großer Teil der Forschung durch Doktorandinnen und Doktoranden erfolgt, ist eine Selbstbeschränkung bei der Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden so lange gleichbedeutend mit einer Limitierung der Forschungsmöglichkeiten insgesamt, wie es keine alternativen wissenschaftlichen Personalstellen gibt oder diese nicht finanzierbar sind. Daher bedarf es perspektivisch einer Umsteuerung im Bereich der Personalstrukturen.“ (WR 2011b: 20)

Festzuhalten ist, dass der WR in den Bereichen Befristung, Teilzeit und Drittmittelbeschäftigung durchaus Probleme sieht. Das zeigt sich auch in der 2007 beschriebenen Idee, bestimmte, im Beruf bestehende Probleme (bspw. erhöhte Lehrbelastung) durch Veränderungen im Arbeitsverhältnis zu kompensieren. Deshalb wird gefordert, „[...] bei befristet beschäftigten Kräften eine verlängerte Vertragslaufzeit, bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs [...]“ einzuführen. (WR 2007a: 47) Außerdem wird Teilzeitbeschäftigung als ein Karrierehindernis für Frauen gesehen. (WR 2012:23)

Darüber hinaus ist der WR verschiedentlich für eine Reduzierung der befristeten Beschäftigung zugunsten der unbefristeten Beschäftigung eingetreten. (WR 2004: 34) Die Politik sei gefordert, die Rahmenbedingungen für die Hochschulen so zu gestalten, dass sie eine verantwortliche Personalpolitik realisieren können. (WR 2007a: 40)

2.2. Deutsche Forschungsgemeinschaft

Von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) liegen nur vereinzelt explizite Aussagen zur Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen vor. So fanden sich im Internet und in den DFG-Jahresberichten¹⁷ 2009, 2010 und 2011 nur wenige Hinweise hierzu. Ein Beispiel ist der Verweis in einer Stellungnahme im Rahmen eines öffentlichen Fachgesprächs im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags auf eine in einem früheren öffentlichen Fachgespräch getroffene Äußerung des damaligen DFG-Präsidenten Matthias Kleiner. Demnach habe dieser den Universitäten vorgeschlagen, 30 Prozent der Drittmittel für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu verwenden (Keller 2011). (Das Protokoll der Ausschusssitzung ist jedoch nicht im Internet veröffentlicht.)

Nach Aussage der Bundesregierung in einer Antwort auf eine kleine Anfrage gibt die DFG keine Empfehlungen an die Hochschulen. „Sie bietet vielmehr für die Förderung von Promotionsstellen im Rahmen ihrer Förderprogramme den Hochschulen und Einrichtungen die Möglichkeit, für die aus Mitteln der DFG geförderten Doktoranden Personalmittel bis zu 100 Prozent einer Stelle zur Verfügung zu stellen.“ (Bundesregierung 2013: 5) Dabei liegt eine Untergrenze darin, dass die Stellen mindestens zwei Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit umfassen sollen (Bundesregierung 2013:1). Im Juli 2013 hat die DFG-Mitgliederversammlung ein Positionspapier verabschiedet, in dem festgestellt wird, dass „[...] alle Wissenschaftsorganisationen in der Verantwortung [stehen], ihre Anstrengungen zur nationalen und internationalen Rekrutierung wissenschaftlich hochqualifizierten Personals zu intensivieren sowie die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen. Dazu gehören u. a. Maßnahmen der Nachwuchsförderung, verlässliche Karrierewege und eine Personalstruktur, die auch ohne die Berufung auf eine Professur eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft ermöglicht.“ (DFG 2013: 3)

Ein früher veröffentlichtes Positionspapier (DFG 2003) wurde wegen mangelnder Aktualität hier nicht berücksichtigt.

¹⁷ Untersucht wurden die Jahresberichte 2009, 2010 und 2011.

Exkurs: Zukunftskonzepte

Im Rahmen der Exzellenzinitiative hatten die Universitäten die Möglichkeit im Rahmen der dritten Förderlinie zusätzliche finanzielle Mittel für so genannte „Zukunftskonzepte“ zu beantragen. D.h., Universitäten hatten hier auch die Möglichkeit, ihre Vorstellungen zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darzustellen. Für die vorliegende Untersuchung wurde daher erfasst, in welchem Umfang die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals in diesen Zukunftskonzepten berücksichtigt wurden.

Hier erwies sich die Quellenlage als unbefriedigend. Von den elf derzeit geförderten Zukunftskonzepten der dritten Runde der Exzellenzinitiative sind acht nicht veröffentlicht und stehen – nach Rückfrage bei den jeweiligen Hochschulleitungen – auch nicht für Forschungszwecke zur Verfügung¹⁸. Daher konnten nur die Zukunftskonzepte der Humboldt-Universität Berlin (2011), der Universität Bremen (2011) und der Technischen Universität Dresden (2011) ausgewertet werden.

Technische Universität Dresden

Im Zukunftskonzept der Technischen Universität Dresden (TUD) spielen „Tenure-Track“ und „Recruiting“ für Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher an verschiedenen Stellen eine Rolle. Als Beispiel für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern kann der folgende Textauszug dienen: „Quantität und Qualität der Forschung an der TUD, insbesondere in den fünf *Forschungsprofilinien* (s. 2.1.2), bieten ein ausgezeichnetes Umfeld für Nachwuchswissenschaftler/innen mit ausgezeichneten Karrieremöglichkeiten. Repräsentative Beispiele für die gesamte TUD sind im Einzelnen die folgenden *Graduiertenprogramme*: [...]“ (Technische Universität Dresden 2011: 8) Damit ergibt sich der Eindruck, dass die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals durchaus im Bewusstsein der Autorinnen und Autoren des Zukunftskonzepts eine Rolle spielen. Die Lösung besteht dann aber eher in der Bereitstellung von gut ausgestatteten Arbeitsplätzen (z.B. in Graduiertenschulen) – und nicht in der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsverträge der Beschäftigten.

Der Fokus liegt dabei auch auf der Förderung von „Spitzenkräften“, was sich im folgenden Absatz ausdrückt: „**Exzellente Köpfe**. Die personenbezogenen Maßnahmen der TUD beruhen auf dem Credo, dass es, um Exzellenz in der Forschung zu erreichen, viel mehr auf die **Rekrutierung exzellenter Personen** ankommt, und – danach – auf die **optimale Unterstützung einzelner herausragender Forscher/innen**, als auf die Umsetzung von scheinbar den „Zeitgeist“ befriedigenden Forschungsprogrammen oder auf „politisch korrekte“ Netzwerke. Die TUD ist überzeugt, dass die Exzellenz einer Institution maßgeblich von der Exzellenz ihrer Wissenschaftler auf allen Karrierestufen abhängt. Diesen Personen muss ein Umfeld geboten werden, in dem sie ihre Exzellenz maximal entfalten können. Beste Köpfe sorgen für die besten Resultate, und die besten Resultate sorgen für die größtmögliche Sichtbarkeit im globalen akademischen und wissenschaftlichen Wettbewerb um Talente und finanzielle Mittel. Gemäß dieser Überzeugung müssen Universitätsstrukturen und -prozesse Synergien zwischen diesen Forscher/innen stärken und unterstützen, ihre Kreativität fördern und ihre Produktivität steigern.“ (Technische Universität Dresden 2011: 29, Hervorhebungen im Original)

Hinzu kommt die beabsichtigte Einführung eines Tenure-track-Verfahrens für die „vielversprechendsten“ Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher: „Bereits am Anfang ihrer eigenständigen Karriere werden die vielversprechendsten Nachwuchsforscher/innen mit hohem Potenzial von den internationalen Spitzen-Universitäten umworben. Um auf diesem Feld einen Wettbewerbsvorteil zu haben, wird die TUD nicht nur, wie an deutschen Universitäten üblich, einfach eine Stelle für *Nachwuchsgruppenleiter* (EG15 oder W1) anbieten, sondern – abhängig von den jeweiligen Gegebenheiten – eine **W2- oder W3-Position** (plus die üblichen Leistungen für Nachwuchsgruppenleiter) **von Beginn an**. Das Beschäftigungsverhältnis ist zunächst auf sechs Jahre befristet. Eine strenge Tenure-Evaluation wird nach fünf Jahren der Beschäftigung durchgeführt. Ein wesentliches Kriterium für die feste Anstellung ist, dass zehn Fachkollegen von international führenden Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen den Kandidaten aufgrund seiner Leistungen auch als Pro-

¹⁸ Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, Freie Universität Berlin, Universität Heidelberg, Universität zu Köln, Universität Konstanz, Ludwig-Maximilian Universität München, Technische Universität München und Universität Tübingen.

fessor in ihren eigenen Institutionen aufnehmen würden. Verläuft die Evaluation erfolgreich, erhält der Kandidat eine unbefristete W3-Position mit einer nennenswerten Gehaltsaufstockung.“ (Technische Universität Dresden 2011: 34, Hervorhebungen im Original)

Ebenfalls neu ist die Schaffung einer eigenen Personalkategorie namens „TUD Young Investigator“, um eine Lücke im deutschen akademischen System zu schließen: „Mit dem *Programm TUD Young Investigators* soll eine offensichtliche Lücke im deutschen akademischen System geschlossen werden, indem der Status von hervorragenden Nachwuchsforscher/innen, die noch keine Professor/innen sind, angepasst wird. Die Zielgruppe sind Spitzennachwuchsforscher/innen in befristeten Positionen, die eine Stelle und Finanzmittel in hochrangigen Förderprogrammen selbst eingeworben haben (z.B. *Emmy-Noether*, *Heisenberg-Programm*, *Sofja-Kovalevskaja-Preis*, *ERC Starting Independent Researchers Grant*). Wichtig ist dabei, dass sich das Programm auch an unabhängige Leiter von Nachwuchsgruppen in *Exzellenzclustern* und ähnlichen Programmen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen richtet.“ (Technische Universität Dresden 2011: 37, s. dazu auch S. 38, Hervorhebungen im Original)

Ein interessanter Gedanke wird bei der Aufgabenbeschreibung der „Schoolverwaltung“ (der Graduiertenschulen) formuliert. Diese soll einen „Expertenpool“ mit der folgenden Aufgabe führen: „Überblick über befristete Mitarbeiter, ehemalige Bewerber zur weiteren möglichen Beschäftigung“. (Technische Universität Dresden 2011, Anhang 9.3 (ohne Seite))

Insgesamt erweckt das Zukunftskonzept der Technischen Universität Dresden den Eindruck, dass die Autorinnen und Autoren des Konzepts die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur im Blick haben. Allerdings scheint das in erster Linie für die „Spitzenkräfte“ zu gelten. Aber auch hier geht es dann nicht um gute, im Arbeitsvertrag fest gehaltene, Bedingungen, sondern um die Rahmenbedingungen, das Arbeitsumfeld. Im oben erwähnten Beispiel des Expertenpools könnte man den Anfang von einer Art „Beschäftigten-Monitoring“ sehen – was als Instrument zur Beeinflussung der Beschäftigungssituation einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesehen werden kann.

Universität Bremen

Die Universität Bremen hat in einer Analyse festgestellt, dass es eine zu geringe Anzahl von Post-doc-Stellen und entsprechender Karrieremöglichkeiten gebe. (Universität Bremen 2011: 25) Gleichzeitig sieht sie den Umbau der akademischen Personalstruktur als Prozess und verweist auf die bereits begonnene Umgestaltung bzw. auf neu eingeführte Personalkategorien.

In Bremen wurde unter Nutzung der Möglichkeiten des Rahmentarifvertrags des Öffentlichen Dienstes und des Bremischen Hochschulgesetzes, eine selbständige, rechtlich abgesicherte Position in Form des „Senior Researcher“ geschaffen.

„Diesen Stellentyp setzt die Universität ein, um erfolgreiche Forschende unterhalb der Lebenszeitprofessur zu halten. Längerfristige Beschäftigungsverhältnisse, ein geringes Lehrdeputat und, auf Antrag nach der Habilitation, Professorentitel und Hochschullehrerstatus machen dieses Angebot attraktiv. Diese Politik hat sich bereits als erfolgreich erwiesen: 2010 wurden mehr als 20 Prozent aller DFG-Mittel der Universität von dieser Personengruppe eigenständig eingeworben. Parallel hierzu sind im Bremischen Hochschulgesetz (§ 24a) Senior-Lecturer-Stellen mit einem Schwerpunkt in der Lehre geschaffen worden. [...] Die Universität Bremen hat in der akademischen Personalstruktur diesen für deutsche Verhältnisse ungewöhnlichen Weg eingeschlagen. So beantworten wir mit neuen Personalkategorien die strukturpolitische Frage nach den nachhaltigen Karriereperspektiven für Post-Docs im deutschen Wissenschaftssystem.“ (Universität Bremen 2011: 28) Hinzu kommt in der Post-doc-Phase eine weitere Förderung von „Nachwuchsgruppenleitern“ als Karriereweg neben der Juniorprofessur. (Universität Bremen 2011: 33)

Damit zielt die Universität Bremen in der im Zukunftskonzept erkennbaren Personalpolitik auf die Förderung von Spitzenkräften und der Post-doc-Phase.

Humboldt-Universität zu Berlin

Die Humboldt-Universität zu Berlin setzt im Rahmen ihres Zukunftskonzepts in der Personalentwicklung einen Schwerpunkt auf die Sicherung der Übergänge in der wissenschaftlichen Qualifikation. „Dabei setzt sie gezielt an den Phasen mit besonders hoher drop-out-Quote an, indem sie den Übergang von der Promotion in die PostDoc-Phase – insbesondere von Frauen – erleichtert und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei dem Schritt aus der PostDoc-Phase in die Professur unterstützt.“ (Humboldt-Universität Berlin 2011: 54) Hinzu

kommen Instrumente wie bspw. eigene Stipendien der Hochschule bzw. der Graduate-Schools, Research-Tracks zur Sicherung eines maximal 12-monatigen Übergangs vom Studium zur Promotion oder ein eigenes Post-doc-Förderprogramm. (Humboldt-Universität Berlin 2011: 55f.) Das bereits etablierte Tenure-track-Konzept soll ausgebaut werden, indem bereits „[...] bei der Ausschreibung von Juniorprofessuren verstärkt auf tatsächliche tenure-track-Optionen in Form eines Übergangs auf nach Auslaufen der Juniorprofessur freiwerdende ordentliche Professuren geachtet [...]“ wird. (Humboldt-Universität Berlin 2011: 56)

Fazit

Gemeinsam ist den drei Zukunftskonzepten, dass sie die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur Beachtung schenken. Dabei scheint es aber nicht um die generellen Arbeitsbedingungen des gesamten Personals zu gehen, sondern um besondere Anreizfunktionen um den „Spitzennachwuchs“ zu sichern, „hervorragende“ Kräfte zu gewinnen und damit die Forschung der jeweiligen Hochschule zu befördern. Die Beschäftigungsbedingungen einer kleinen Gruppe des wissenschaftlichen Personals werden damit vermutlich verbessert. In den Zukunftskonzepten spiegelt sich ein Bewusstsein für die Arbeitsbedingungen, insbesondere der „Spitzenkräfte“ wider – aber es gibt wenig konkrete Aussagen für alle Beschäftigten.

2.3. Hochschulrektorenkonferenz

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat auf ihrer 12. Mitgliederversammlung am 24. April 2012 „Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal“ (HRK 2012a) beschlossen. Darin führt sie an, dass Hochschulen sowohl befristetes als auch unbefristetes Personal benötigen. In der Wissenschaft sei es aber notwendig, „[...] dass die Zahl der befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die der unbefristeten deutlich übersteigt. Dies dient insbesondere der kontinuierlichen Förderung des immer neu zu gewinnenden wissenschaftlichen Nachwuchses, dessen Qualifizierung für unterschiedliche Tätigkeiten im Wissenschaftsbereich und darüber hinaus – auch in deren eigenem Interesse – nur durch eine befristete Tätigkeit erfolgen kann.“ (HRK 2012a: 2f.)

In dem Beschluss werden die Hochschulen aufgerufen, „[...] ein Bewusstsein für das System der Befristungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten [...]“ zu schaffen. Die längerfristige Karriereperspektive des befristeten Personals (innerhalb und außerhalb der Wissenschaft) sei dabei zu berücksichtigen. (HRK 2012a: 3) Außerdem sollen sich die Hochschulen hochschulspezifische Standards setzen, wie sie die Verträge mit ihrem Personal ausgestalten. Es wird auch empfohlen, „[...] dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.“ (HRK 2012a: 5) Was ein „angemessenes Verhältnis“ ist, wird jedoch nicht thematisiert.

Darüber hinaus fordert die HRK eine planbare auskömmliche Grundfinanzierung der Hochschulen (HRK 2012b: 2). Zur Frage von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung sowie drittmittelbeschäftigtem Personal hat sich die Hochschulrektorenkonferenz in jüngster Zeit nicht geäußert.

2.4. Deutscher Gewerkschaftsbund

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat im Dezember 2012 sein hochschulpolitisches Programm „Für eine demokratische und soziale Hochschule“ veröffentlicht. Darin wird neben einer „guten Entlohnung“ auch die Forderung nach einem Index „Gute Arbeit“, der die Arbeitsbedingungen für das wissenschaftliche und das wissenschaftsstützende Personal transparent macht“, erhoben. (DGB 2012: 20) Der DGB sieht die Notwendigkeit einer aufgabengerechten Personalstruktur und betont die Einführung von Dauerstellen

für Daueraufgaben. „Dafür ist die Möglichkeit einer dauerhaften wissenschaftlichen Laufbahn unterhalb der Professur einzurichten.“ (DGB 2012: 20) Außerdem wird die Abschaffung der Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gefordert. (DGB 2012: 20) Weitere Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich sind:

- transparente Arbeitsteilung zwischen Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie dem wissenschaftsstützenden Personal in Technik, Verwaltung, Bibliotheken etc.
- langfristige Personalplanung und -entwicklung als Kernaufgabe der Hochschulen
- Lehraufträge nur als Zusatzangebote und zur Einbindung der Praxis
- angemessene Bezahlung von Lehraufträgen
- Abschaffung der Personalkategorie Wissenschaftliche Hilfskraft (DGB 2012: 21)

Eine Besonderheit ist – wie bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – dass der DGB die Promotionsphase nicht als Bestandteil des Studiums ansieht, sondern als die erste Phase wissenschaftlicher Berufstätigkeit. Demnach soll die wissenschaftliche Qualifizierung in sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen erfolgen. „In den Arbeitsverträgen muss sichergestellt werden, dass die überwiegende Arbeitszeit zur eigenen Qualifizierung zur Verfügung steht.“ (DGB 2012: 21) Für die nächste Berufsphase soll es eine Einstellung von Post docs und Juniorprofessorinnen und -professoren auf Basis klarer beruflicher Perspektiven (Tenure track) geben. Damit ist die Forderung verbunden, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedliche Karrierewege zu öffnen sowie „[...] den dauerhaften Verbleib an der Hochschule – unabhängig davon, ob eine Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht.“ (DGB 2012: 21)

Festzuhalten ist, dass der DGB Befristung und Teilzeit als Problem wahrnimmt. (DGB 2012: 20) Direkte Lösungsansätze gibt es in dem Programm jedoch nicht.

Die Zunahme der Drittmittelförderung wird vom DGB kritisch gesehen. Er fordert daher eine solide und verlässliche Grundfinanzierung der Hochschulen. „[...] Drittmittel sind nur zur Finanzierung zusätzlicher und befristeter Aufgaben einzusetzen. Die Grundmittelquote an den Hochschulen ist daher zu erhöhen.“ (DGB 2012: 24)

2.5. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) äußert sich kontinuierlich in der Debatte um die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssituation der wissenschaftlich Beschäftigten. Grundsätzlich erwartet sie eine Steigerung der finanziellen Mittel in allen Bildungsbereichen – so auch im Hochschulbereich. (GEW 2009a: 5ff.) In ihrem Wissenschaftspolitischen Programm (GEW 2009b) forderte sie, dass durch Drittmittelförderung im Hochschulbereich nur zusätzliche und befristete Aufgaben finanziert werden sollten, „[...] zur Wahrnehmung ihrer grundständigen Aufgaben in Forschung und Lehre dürfen Hochschulen nicht auf diese angewiesen sein.“ (GEW 2009b: 12) In dieser Logik stellt die GEW fest: „Darüber hinaus gibt es keinen sachlich zwingenden Zusammenhang zwischen der Finanzierung von Arbeitsverhältnissen durch Drittmittel und ihrer Befristung: Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben durch eine vorausschauende professionelle Personalplanung für ein Höchstmaß an Stabilität und Kontinuität von aus Drittmitteln finanzierten Beschäftigungsverhältnissen zu sorgen.“ (GEW 2009b: 12) Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssten demnach auf Funktionsstellen mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erledigt werden. (GEW 2009b: 23) Außerdem würden sich die mangelnden Berufsperspektiven zusätzlich benachteiligend auf Frauen in der Wissenschaft auswirken. (GEW 2009b: 21)

Promotionen seien der erste Teil der wissenschaftlichen Berufsausübung, für die mindestens drei Viertel der Arbeitszeit berücksichtigt werden müssten. (GEW 2009b: 24) In ihrem Templiner Manifest von 2010 (GEW 2010) konkretisierte sie die Forderung nach „[...] ausreichend Stellen, auf denen Wissenschaftlerin-

nen und Wissenschaftler mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können. [...] [D]ann eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berufliche Perspektiven auch neben der Professur.“ (GEW 2010) Für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte es verlässliche berufliche Perspektiven durch einen Tenure track geben, was u.a. durch eine systematische Personalplanung und -entwicklung ermöglicht werden könnte. Im Templiner Manifest forderte die GEW auch die Abschaffung der Tarifsperr im Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Für Lehraufträge müssten Mindeststandards bzgl. Bezahlung, Vertragsdauer und Verlängerungsoptionen aufgestellt werden. (GEW 2010) In den Weißenhäuser Eckpunkten (GEW 2011) bekräftigte die GEW ihre Forderung nach Dauerstellen für Daueraufgaben und planbare Karrierewege.

Beim von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) veröffentlichten Dokument „Herrschinger Kodex“ (GEW 2012) handelt es sich nicht um einen angewandten Kodex, sondern um ein Beispiel eines Kodizes. Die GEW empfiehlt den Hochschulen anhand dieses „Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ zu erarbeiten und bietet den ausformulierten „Herrschinger Kodex“ als Diskussionsgrundlage an.

Vorgeschlagen wird, dass der Kodex mit einer Präambel versehen wird, in dem sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu einer „[...] aufgabengerechten Personalstruktur, berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsbedingungen“ bekennen und die Umsetzung der Europäischen Charta für Forscher“ und des „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ unterstützen. (GEW 2012: 5) Daran anschließend werden die folgenden Themenkomplexe behandelt:

- Absicherung der Promotionsphase,
- Berechenbare Perspektiven für Post docs,
- Mindeststandards für befristete Beschäftigungsverhältnisse,
- Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung,
- Nebenberufliche Beschäftigung,
- Familienfreundliche Gestaltung von Karrierewegen,
- Gleiche Chancen für Frauen und Männer,
- Personalentwicklung, Personalplanung und Personalmanagement,
- Beteiligung und Mitbestimmung,
- Einhaltung des Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“.

Die wesentlichen Elemente seien hier stichwortartig angeführt: Promotion ist die erste Phase der wissenschaftlichen Berufstätigkeit; sozialversicherungspflichtige und tarifvertragliche Beschäftigungsverhältnisse sind Stipendien vorzuziehen; die Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollen Post docs berechenbare Karrierewege anbieten, d.h., dass sie im Rahmen einer Tenure-track-Option nach Erfüllung von vereinbarten Zielen dauerhaft beschäftigt werden können; für befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen Mindeststandards gelten (grundsätzlich sollen unbefristete Verträge geschlossen werden; Ausnahmen seien nur bei Qualifikationsphasen (wobei Dreiviertel der Arbeitszeit für die Qualifikationsarbeit zur Verfügung stehen sollen), Drittmittelfinanzierung oder in Vertretungsfällen möglich); die Vertragslaufzeit müsse bei Qualifizierungsstellen grundsätzlich mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechen und bei drittmittelfinanzierten Stellen mindestens so lang wie die Bewilligung der Mittel sein; kürzere als einjährige Vertragslaufzeiten sollen nicht möglich sein; Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen grundsätzlich als Vollzeitstellen vergeben werden; die Hochschule oder Forschungseinrichtung soll sich im Rahmen des Kodex verpflichten, auf die Personalkategorie wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss zu verzichten; eine aktive Personalpolitik (Personalentwicklung, -planung, -management) ist verpflichtend; über einen Überbrückungsfonds sollen Zwischenfinanzierungen von Beschäftigungsverhältnissen ermöglicht werden; eine Ombudskommission soll die Einhaltung des Kodex überwachen.

Darüber hinaus fordert die GEW den Bund als Geldgeber auf, dass dieser bei der Vergabe von Mitteln eine besondere Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen an den von ihm finanzierten Einrichtungen übernimmt: „Der Bund sollte die Finanzierung von Einrichtungen davon abhängig machen bzw. in entsprechenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen dafür sorgen, dass von ihm finanzierte Einrichtungen

- Tarifverträge einhalten und keine untertariflichen Beschäftigungsverhältnisse begründen,
- die von der Europäischen Kommission empfohlene „Europäische Forschercharta“ sowie den „Kodex für die Einstellung von Forschern“ unterzeichnen und ihre Einhaltung gewährleisten,
- den Grundsatz umsetzen, dass sich die Laufzeit von Zeitverträgen an der Dauer der Projekte orientieren,
- einen Mindestanteil von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen garantieren.“ (Keller 2011: 11)

Ebenso wird der Bund als Tarifpartner aufgerufen, „[...] Einfluss auf die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in Hochschule und Forschung nehmen. [...] In diesem Zusammenhang wird exemplarisch auf Niederschriftserklärungen verwiesen, die die Tarifpartner im Länderbereich 2006 bei der Unterzeichnung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu § 40 TV-L (Sonderregelungen für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen) abgegeben haben. Dort heißt es: ‚Die Tarifvertragsparteien erwarten eine verantwortungsbewusste Handhabung der Befristungen im Wissenschaftsbereich.‘“ (Keller 2011: 11)

2.6. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat Positionen zu allen für diese Untersuchung relevanten Themenkomplexen und setzt sich u.a. für Mindeststandards bei Befristung und Teilzeit ein. Demnach seien kurze Vertragslaufzeiten wie z.B. Monatsverträge unzumutbar für die Beschäftigten und aufwändig für die Verwaltung. Daher solle es Mindestvertragslaufzeiten von 12 Monaten geben. (ver.di 2011a: 2) „Mittelfristig sollen 5-Jahres-Verträge der Maßstab für Befristung an Hochschulen sein.“ (ver.di 2011a: 2) Zur Frage der drittmittelfinanzierten Beschäftigung betont ver.di, dass Hochschulen und Drittmittelgeber eine besondere „Verantwortung zur Abfederung von Beschäftigungslücken übernehmen“. (ver.di 2011a: 2)

Ebenso wendet sich ver.di gegen Teilzeitbeschäftigung, und will perspektivisch eine Vollzeitbeschäftigung als Normalfall etablieren. Auf dem Weg dahin müssten Dreiviertel-Stellen bereits kurzfristig als Mindeststandard gelten. ver.di begründet das damit, dass schon heute Studien zeigen würden, dass 30 Stunden Arbeit pro Woche die Untergrenze für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist. (ver.di 2011a: 2) Darüber hinaus tritt die Gewerkschaft für die Abschaffung des Verbots der tarifvertraglichen Regelungen für Befristung ein. (ver.di 2011a: 2; 2011b: 3)

Außerdem müssten nach ver.di Daueraufgaben auf Dauerstellen erledigt werden. (ver.di 2011b: 3) „Langfristig gilt: Nur mit einer ausreichenden Zahl von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sind dauerhafte Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsadministration zu bewältigen.“ (ver.di 2011a: 3) Unbefristetes Personal sei auch zur Abdeckung der grundständigen Lehre notwendig. (ver.di 2011a: 4) Zu den Daueraufgaben gehören auch Leitungstätigkeiten durch wissenschaftliches Personal ohne Professur. (ver.di 2011a: 4)

Die Hochschulen werden aufgefordert, Konzepte zur Ermöglichung von dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen auch bei drittmittelfinanzierten Beschäftigungen zu entwickeln. (ver.di 2011a: 3) Im Übrigen sei die Personalkategorie „Wissenschaftlich Hilfskräfte“ abzuschaffen (ver.di 2011a: 4) und eine Promotion wird als wissenschaftliche Berufstätigkeit, nicht als Studium gesehen (ver.di 2011a: 5).

Zu den konkreten Forderungen gehört auch, Arbeitsverträge zu Beginn jeder Qualifikationsstufe mit einer mindestens dreijährigen Laufzeit und als Vollzeitbeschäftigung zu vergeben. (ver.di 2011b: 3) Drittmittelfristung sei prinzipiell (es sei denn, sie habe keinen Bezug zum Qualifikationsvorhaben) erst nach Ablauf der Höchstbefristung anzuwenden.

2.7. Deutscher Hochschulverband

Der deutsche Hochschulverband (DHV) hat bereits 2000 ein Positionspapier zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses veröffentlicht (DHV 2000). Darin hat er sich unter anderem gegen die Ersetzung eines „funktionierenden Wettbewerbssystems“ durch ein Laufbahnsystem ausgesprochen. Dies betraf damals insbesondere die diskutierte Einführung von Juniorprofessuren, die – ausgehend von damaligen Vorschlägen – abgelehnt wurde. „Das Modell der ‚Juniorprofessur‘ wird dem wissenschaftlichen Nachwuchs nicht die notwendige Zeit lassen, um die für den zukünftigen Beruf als Hochschullehrer wesentlichen Qualifikationen zu erwerben. Die zahlreichen Pflichten, die mit diesem Modell verbunden sind – akademische Lehre, Examensprüfungen, Doktorandenbetreuung, Forschung, Drittmittelinwerbung, Gremienarbeit, Verwaltung eigener Personal- und Sachmittel sowie vielfältige Serviceleistungen – werden den ‚Juniorprofessoren‘ kaum Zeit lassen, für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation zu arbeiten.“ (DHV 2000)

Außerdem forderte der DHV bereits damals eine Vielfalt der Qualifikationswege und strebte durch seine Vorschläge an, das Erstberufungsalter von über 40 auf 35 Jahre zu senken. Weitere Vorschläge bezogen sich auf die Verbesserung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Habilitation, z.B. durch mehr befristete Oberassistenten- und Hochschuldozentenstellen. „In Fächern mit kleinem Berufungsmarkt (insbesondere in den sog. kleinen Fächern der Philosophischen Fakultät) sind für den besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs auch Hochschuldozentenstellen auf Lebenszeit bereitzustellen.“ (DHV 2000)

2005 wurde erstmals und nur in „begründeten Einzelfällen“ ein Tenure track in Erwägung gezogen. „Er eröffnet dem Nachwuchswissenschaftler die Option, im Fall seiner positiven Evaluation bzw. einer erfolgreichen Habilitation eine Lebenszeitprofessur zu erhalten.“ (DHV 2005)

In einem Positionspapier wurde 2008 eine Begründung für die Verschlechterung der Karrierechancen angeführt. Dazu gehörten aus Sicht des DHV die Streichung von Professorenstellen, ein „Brain-Drain“, die Unberechenbarkeit der Karrierechancen (u.a. fehlende akademische Personalplanung), ein hohes Erstberufungsalter sowie unattraktive Bezahlung. Gleichzeitig wurden Lösungswege aufgezeigt: „mehr Geld im System“, mehr Professuren, Entscheidungsfreiheit über den Qualifikationsweg (Gleichwertigkeit der wissenschaftlichen Qualifikationswege Habilitation, Juniorprofessur oder Leiter einer Nachwuchsgruppe), frühere Erstberufung (maximal sechs Jahre zwischen Promotion und Berufung), Tenure track (als „gesicherte Option“, nicht als vorgezogene Berufung), Förderung von Frauen in der Wissenschaft, attraktivere Bezahlungsstrukturen und besondere Lösungen für „Nichtberufene Wissenschaftler“. („Nichtberufung ist in vielen Fächern angesichts des Nachfrageüberhangs keineswegs gleichbedeutend mit Minderqualifikation.“). (DHV 2008)

Im Jahr 2011 wurden die 2008er Ziele bekräftigt und um die folgenden Punkte ergänzt: Mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, leistungsgerechte Vergütung von Lehraufträgen, Karrierezentren für nichtberufene Wissenschaftler (ähnlich schon 2008), sowie die Forderung nach einem verantwortlichen Umgang mit dem Instrument der Qualifizierung. (DHV 2011)

Zuletzt beschloss der Deutsche Hochschulverband 2012 die Resolution „Qualifikation und Perspektive in der Wissenschaft“. Hierin schlug er folgendes vor: „1) Kein akademisches Lehrproletariat, sondern zusätzliche Professuren [...], 2) ‚Tenure track‘-Stellen als Mittel der Exzellenzförderung [...], 3) Mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit für den Nachwuchs.“ (DHV 2012a)

In einer Pressemitteilung wurde im Oktober 2012 eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vorgeschlagen. Danach sollten „[...] Zeiten eines aus Drittmitteln finanzierten befristeten Arbeitsvertrages nur noch hälftig auf die zulässige Befristungsdauer nach Maßgabe des WissZeitVG anzurechnen [werden]. Inhaltlich sei dies gerechtfertigt, weil wissenschaftliche Mitarbeiter in Drittmittelprojekten zumindest überwiegend nicht für die eigene Qualifizierung arbeiten könnten. [...] Damit würde ein längerer Verbleib im Wissenschaftssystem möglich.“ (DHV 2012b)

In einer weiteren Pressemitteilung vom Oktober 2012 wurden zusammen mit dem Österreichischen Universitätsprofessor/Innenverband (UPV) und der Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden (VSH) ein Tenure track nach dem Modell der TU München gefordert. (DHV 2012c)

Es ist festzuhalten, dass das Thema Befristung nicht als Problem wahrgenommen wird – einzig die Höchstbefristung ist ein Missstand. Teilzeitbeschäftigung wird (außer zur Förderung von Familie und Beruf (DHV 2004)) gar nicht thematisiert. Drittmittelbeschäftigung wird ebenfalls nicht als Problem gesehen.

2.8. Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V.

Die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) setzt sich für die Schaffung weiterer Juniorprofessurstellen ein und fordert einen Tenure track. Dieser soll auf dem Weg zur Professur, „[...] die Option einer Übernahme [auf eine Stelle] an der eigenen Hochschule [...] ermöglichen, ohne dass ein Automatismus besteht.“ (DGJ o.J.) Weitere Einschätzungen zu den Fragen Teilzeit/Vollzeit, Befristungen und Drittmittelbeschäftigung finden sich in den im Internet veröffentlichten Stellungnahmen nicht.

2.9. Fazit

Während die Wissenschaftsorganisationen die Befristungspraxis insbesondere bei Qualifizierungsphasen als notwendig ansehen, kritisieren die Interessenvertretungen hier insbesondere die in den letzten Jahren nach ihrer Meinung ausufernde Entwicklung. Der Wissenschaftsrat weist auf die personalpolitische Prioritätensetzung zugunsten größerer Flexibilität unter Verzicht auf die Bindung qualifizierter Wissenschaftler mit langjähriger Erfahrung hin, fordert aber gleichzeitig einen verantwortungsvollen Umgang mit Befristungen – auch in der Qualifizierungsphase. Grundsätzlich wird aber an der Befristung als ein Instrument der Beschäftigung festgehalten. Die Hochschulrektorenkonferenz betont, dass es für das Funktionieren des Wissenschaftssystems mehr befristete als unbefristete Stellen geben müsse, allerdings in einem „angemessenen Verhältnis“. Die Gewerkschaften GEW und ver.di sowie der DGB gehen hier weiter und fordern, Daueraufgaben (auch unterhalb der Professur) auf Dauerstellen zu erledigen, also eine Ausweitung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die GEW geht soweit, unbefristete Beschäftigungen als Normalfall etablieren zu wollen, von denen aber in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Wenn befristet wird, dann soll die Vertragslaufzeit mindestens der erwarteten Qualifizierungsdauer bzw. Dauer der Drittmittelbewilligung entsprechen. ver.di will eine Mindestvertragslaufzeit von zwölf Monaten durchsetzen sowie mittelfristig Vertragslaufzeiten von fünf Jahren.

Bei Drittmittelbeschäftigten will die GEW die Befristungen durch die Einführung von Überbrückungsfonds zurückführen. Der ehemalige DFG-Präsident Kleiner hatte 2009 gefordert, einen Teil der befristeten Drittmittelbeschäftigungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die Interessenvertretungen Deutscher Hochschulverband und Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur haben die Befristungspraxis nicht als Problem thematisiert.

Die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen wird nur von den Gewerkschaften und dem DGB problematisiert. Der Wissenschaftsrat verweist hier nur auf die Benachteiligung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere. Die Gewerkschaften fordern, Vollzeitarbeitsverhältnisse als Normalfall zu etablieren, von denen auf Wunsch der Beschäftigten abgewichen werden kann.

Forderungen an die Politik kommen aus allen Bereichen: Während der Wissenschaftsrat die Politik mahnt, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Hochschulen eine langfristig orientierte Personalpolitik ermöglichen, fordern die Gewerkschaften, der DGB und der Deutsche Hochschulverband eine Ausweitung der Hochschulfinanzierung generell (die Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur beschränkt ihre Forderung

auf die Einrichtung von mehr Juniorprofessuren). Die Hochschulrektorenkonferenz setzt sich für eine Stärkung der Grundfinanzierung ein.

In Zusammenhang mit der Drittmittelbeschäftigung kritisieren die Gewerkschaften und der DGB grundsätzlich die Zunahme der Drittmittelfinanzierung der Hochschulen bei gleichzeitig mangelhafter Grundfinanzierung. DHV und DGJ thematisieren diese Frage nicht. Wie erwähnt macht die GEW den Vorschlag, Überbrückungsfonds einzurichten, mit denen drittmittelfinanzierten Beschäftigten Dauerarbeitsverhältnisse ermöglicht werden sollen. Der Wissenschaftsrat hatte in einem anderen Zusammenhang den Vorschlag gemacht, bei Drittmitteln einen pauschalen Zuschlag zur Deckung der mit der Förderung verbundenen indirekten Ausgaben einzuführen. Vermutlich könnte man hieraus auch einen Überbrückungsfonds mitfinanzieren.

Die Gewerkschaften, der DGB, DHV und die DGJ fordern einen Tenure track um dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur zu ermöglichen. Die DFG forderte jüngst, dass es bei den Wissenschaftsorganisationen auch dauerhafte Beschäftigungen ohne die Berufung auf eine Professur geben solle.

Der Wissenschaftsrat hat in einem anderen Zusammenhang (hierbei ging es um die mögliche, pauschale Erhöhung von Lehrdeputaten für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) die Idee entwickelt, zur Kompensation dieser Nachteile unter Umständen die Vertragslaufzeit zu verlängern sowie Teilzeitaufstockungen und höhere Bezahlungen als personalpolitisches Instrument einzusetzen. Hier wird deutlich, dass der Wissenschaftsrat die bestehenden Bedingungen als Nachteil ansieht.

Die GEW hat im Jahr 2012 einen konkreten Vorschlag für einen Code of Conduct gemacht, wie sich Hochschulen – unter den derzeit bestehenden Rahmenbedingungen – zu einer verantwortungsvollen Personalpolitik verpflichten können. Der Wissenschaftsrat hat für den Herbst 2013 Empfehlungen angekündigt, die sich mit einer aktiven Personalentwicklung und Karriereperspektiven jenseits der ordentlichen Professur auseinandersetzen werden. Die Hochschulrektorenkonferenz hat auf ihrer Mitgliederversammlung im Jahr 2012 die Hochschulen aufgefordert, sich hochschulspezifische Standards für den Umgang mit den Verträgen des wissenschaftlichen Personals zu geben.

1984 hat die Behörde für Wissenschaft und Forschung Hamburg (BWF) eine (heute noch gültige) „Verwaltungsanordnung über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern an der Universität Hamburg gemäß § 23 und § 24 [des alten] Hamburger Hochschulgesetz“ erlassen (BWF 2013a). In dieser Anordnung ist in Abschnitt 3.3.2 geregelt, dass Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mit Daueraufgaben“ mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Unklar ist, wie und von wem festgestellt wird, welche Aufgaben auf Dauer zu erledigen sind und wie daher bestimmt werden kann, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigt werden können/müssen.

Übersicht 2: Stellungnahmen und Konzepte von Wissenschaftsorganisationen und Interessenvertretungen

	Grundsätzliches	Befristung	Teilzeit/Vollzeit	Drittmittel	Qualifizierung, Tenure track	Sonstiges
Wissenschaftsrat (WR)	Berechtigtes Interesse der Beschäftigten an beruflicher Perspektive sei anzuerkennen	Hoher Anteil befristeter Beschäftigung hat möglicherweise abschreckende Konsequenzen	Karrierehindernis für Frauen	(pauschaler Zuschlag zur Deckung der mit der Förderung verbundenen indirekten Ausgaben)		Zur Kompensation von Belastungen wären Vertragsverlängerungen, Teilzeitaufstockungen und Gehaltsaufschläge denkbar; Forderung an die Politik, Rahmenbedingungen für Hochschulen so zu gestalten, dass diese eine langfristig orientierte Politik verfolgen können; Aktive Personalplanung und -entwicklung gefordert
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)			Mindestens zwei Drittel; Vollzeit ist möglich	30 % der Drittmittel für unbefristete Beschäftigung	(Bei Wissenschaftsorganisationen dauerhafte Beschäftigung ohne die Berufung auf eine Professur ermöglichen)	
Hochschulrektorenkonferenz (HRK)		Anteil der unbefristeten Stellen muss höher sein als befristete Stellen		Auskömmliche Grundfinanzierung gefordert		Hochschulen sollen sich hochschulspezifische Standards setzen, wie sie die Verträge mit ihrem Personal ausgestalten
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	Daueraufgaben auf Dauerstellen ermöglichen; Index „Gute Arbeit“ einführen	Wird als Problem wahrgenommen	Wird als Problem wahrgenommen	Drittmittel nur zusätzlich; Grundfinanzierung ausbauen	Wissenschaftliche Laufbahn unterhalb der Professur; für Promotionen überwiegenden Teil der Arbeitszeit; Tenure track auch für wissenschaftliche Karriere unterhalb der Professur	Langfristige Personalplanung; Lehraufträge nur als Ergänzung; Kategorie wissenschaftliche Hilfskraft abschaffen
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Daueraufgaben auf Dauerstellen durchführen; Kodex „Gute Arbeit“ einführen	Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich unbefristet (Ausnahmen möglich), auch bei drittmittelfinanzierten Stellen; ansonsten Beschäftigungsdauer mindestens so lang wie Qualifizierungsphase bzw. Bewilligungsdauer von Drittmitteln	Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich in Vollzeit (Ausnahmen möglich)	Drittmittelanteil verringern; Dauerbeschäftigung ermöglichen; Öffentliche Finanzierung erhöhen	Für Promotion ¼ der Arbeitszeit; Zielvereinbarungen und bei Erfüllung Möglichkeit der Entfristung (bei Juniorprofessur verbindlich)	Kategorie wissenschaftliche Hilfskraft abschaffen; Lehraufträge nur als Ergänzung; Überbrückungsfonds einrichten; professionelle u. langfristige Personalplanung; Mindeststandards für Lehraufträge; Bund soll bei Mittelvergabe auf Mindeststandards achten; Tarifparteien sollen Einfluss auf Beschäftigungsbedingungen nehmen
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Daueraufgaben auf Dauerstellen ermöglichen	Mindestvertragslaufzeit: 12 Monate; mittelfristig: 5-Jahres-Verträge	Kurzfristig ¼-Stellen als Normalfall realisieren, perspektivisch Vollzeitstellen als Normalfall	Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen		Kategorie wissenschaftliche Hilfskraft abschaffen

	Grundsätzliches	Befristung	Teilzeit/ Vollzeit	Drittmittel	Qualifizierung, Tenure track	Sonstiges
Deutscher Hochschulverband (DHV)		Nur die „Höchstbefristung“ wird als Problem gesehen	-	-	Perspektiven nach der Habilitation verbessern (z.B. durch Hochschuldozentenstellen); Tenure track für Post docs als „gesicherte Option“	Mehr „Geld im System“ gefordert; Lehraufträge leistungsgerecht bezahlen
Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ)					Tenure track	Ausbau der Juniorprofessurstellen

3. Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven auf Vereinbarungsbasis

3.1. Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern

Bereits im Jahr 2005 hat die Europäische Kommission eine Empfehlung über eine „Europäische Charta für Forscher“ als auch einen „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ verabschiedet (Europäische Kommission 2005). Darin empfahl sie den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union erforderliche Schritte einzuleiten, „[...] damit Arbeitgeber oder Förderer von Forschern ein günstiges Forschungsumfeld und eine der Forschung zuträgliche Arbeitskultur aufbauen und aufrechterhalten, dank derer Einzelne und Forschungsgruppen geschätzt, gefördert und unterstützt sowie mit dem notwendigen Material ausgestattet werden und nicht-materielle Unterstützung erhalten, das bzw. die es ihnen erlaubt, ihre Ziele und Aufgaben zu erfüllen. In diesem Zusammenhang sollte besonderes Augenmerk der Organisation von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im frühen Stadium der Laufbahn von Forschern gelten, da sie die künftigen Entscheidungen und die Attraktivität einer Laufbahn im FuE-Bereich beeinflussen.“ (Europäische Kommission 2005: 6f.)

Trotz anfänglicher Kritik deutscher Wissenschaftsorganisationen – die z.B. bemängelten, dass Charta und Kodex für alle Forscherinnen und Forscher (sozialversicherungspflichtige) Arbeitsverträge forderten¹⁹ und Stipendien außer Acht ließen (Humboldt-Foundation 2006), wurden Charta und Kodex von einer Reihe von Institutionen auch aus Deutschland unterzeichnet, darunter die Hochschulrektorenkonferenz, der Deutsche Akademische Austauschdienst, die Humboldt-Stiftung sowie wenige Hochschulen (vollständige Liste der Unterzeichner: s. Europäische Kommission o.J.).

Die Europäische Kommission empfahl auch, „[...] diese allgemeinen Grundsätze und Anforderungen in einzelstaatliche Rechtsvorschriften bzw. sektorbezogene und/oder institutionelle Normen und Leitlinien umsetzen (Chartas und/oder Kodizes für Forscher).“ (Europäische Kommission 2005: 7)

Die Europäische Charta für Forscher selber ist ein „[...] Katalog allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die die Rollen, Zuständigkeiten und Ansprüche von Forschern wie auch die von Arbeitgebern und/oder Förderern von Forschern festlegt.“ (Europäische Kommission 2005: 10) Dazu gehören allgemeine Grundsätze und Anforderungen (Freiheit der Forschung, ethische Grundsätze, Berufsverantwortung, Berufsverhalten u.a.m.) sowie für Arbeitgeber und Förderer geltende allgemeine Grundsätze und Anforderungen (Anerkennung des Berufs, Nichtdiskriminierung, Arbeitsbedingungen, Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, Finanzierung und Gehälter, Laufbahnentwicklung u.a.m.). (Europäische Kommission 2005: 12ff.)

Der „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ schließt sich der Charta an und „[...] besteht aus einer Reihe allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die von Arbeitgebern und/oder Förderern bei der Ernennung oder Einstellung von Forschern befolgt werden sollten. Diese Grundsätze und Anforderungen sollten die Achtung von Werten wie Transparenz des Einstellungsverfahrens und Gleichbehandlung aller Bewerber, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung eines attraktiven, offenen und stabilen europäischen Arbeitsmarktes für Forscher, gewährleisten und ergänzen die in der Europäischen Charta für Forscher enthaltenen Grundsätze und Anforderungen.“ (Europäische Kommission 2005: 25)

Für diese Untersuchung wichtige Punkte finden sich in verschiedenen Abschnitten der Empfehlungen, der Charta und des Kodex. In den Empfehlungen wird bereits darauf verwiesen, dass „neue Instrumente für

¹⁹ Europäische Kommission 2005: 7

die Laufbahnentwicklung von Forschern [...] eingeführt [werden sollten] und in die Praxis umgesetzt werden und so zur Verbesserung der Karriereaussichten für Forscher in Europa beitragen.“ (Europäische Kommission 2005: 4) Außerdem betont die Europäische Kommission die Bedeutung, die ein „[...] transparenteres, offeneres, gleichberechtigtes und international akzeptiertes System der Einstellung und Laufbahnentwicklung [...]“ habe. (Europäische Kommission 2005: 7)

In der Charta wird im Abschnitt Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung folgendes angeführt: „Arbeitgeber und/oder Förderer sollten dafür sorgen, dass die Leistung von Forschern nicht durch die Instabilität von Arbeitsverträgen beeinträchtigt wird, und sollten sich daher so weit wie möglich dafür einsetzen, die Stabilität der Beschäftigungsbedingungen für Forscher zu verbessern und damit die in der EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge niedergelegten Grundsätze und Bedingungen in die Praxis umzusetzen und zu beachten.“ (Europäische Kommission 2005: 18) Bereits die EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge²⁰ hatte u.a. den Zweck, den Missbrauch von aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnissen zu verhindern. Auf die Forderung, dass Forscherinnen und Forscher sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse haben sollen, wurde oben schon eingegangen.

Im Kodex selber wird z.B. darauf hingewiesen, dass der „[...]Postdoktorandenstatus eine Übergangsphase darstellen sollte, deren Hauptziel darin besteht, im Rahmen langfristiger Karriereaussichten zusätzliche Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung in der Laufbahn eines Forschers zu bieten.“ (Europäische Kommission 2005: 29)

3.2. Leibniz-Gemeinschaft

Die Leibniz-Gemeinschaft hat im Frühjahr 2013 „Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft“ beschlossen. Darin konstatiert sie, dass die Arbeitsbedingungen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler „nicht optimal“ sind. Arbeitszeiten seien lang, die Bezahlung niedrig und die Berufsverläufe unsicher und kaum planbar. (Leibniz 2013: 1) Sie fordert eine „umsichtige Personalstrategie“, die aber „[...] Rücksicht auf die große Typenvielfalt der Institute, deren Aufgaben, Arbeitsweisen, Größe und Disziplinen [...]“ innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft nimmt. (Leibniz 2013: 3) Mit den Leitlinien will sie vier Ziele erreichen: „Transparenz, belastbare berufliche Perspektiven, Wettbewerbsfähigkeit und eine Beschäftigungssicherheit für die Dauer der Qualifikationsarbeiten.“ (Leibniz 2013: 3) Dazu fordert sie die Unterstützung der Politik ein und wehrt sich gegen eine oft gestellte Forderung nach einer hohen Befristungsquote – wobei die Entfristung von Stellen den Leibniz-Instituten selbst überlassen werden soll. (Leibniz 2013: 3)

Für Promovierende, die als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bei den Leibniz-Instituten beschäftigt werden, soll ein Teil ihrer Arbeitszeit für die Promotion vorgesehen werden. Stipendiatinnen und Stipendiaten hingegen sollen nur an ihrer Promotion arbeiten. (Leibniz 2013: 4) Die Leibniz-Gemeinschaft bekräftigt in den Leitlinien das Ziel, die Dauer der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse in den Qualifizierungsphasen zu erhöhen. „Die Laufzeiten orientieren sich an der Dauer der Qualifizierungen in den jeweiligen Disziplinen, dem Typus der jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtung und dem Format

²⁰ „Die Richtlinie soll verhindern, dass Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten schlechter behandelt werden, ebenso wie den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse; ferner soll sie befristet beschäftigten Arbeitnehmern den Zugang zu angemessenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten erleichtern und dafür sorgen, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer über Dauerstellen, die im Unternehmen oder Betrieb frei werden, informiert werden. Richtlinie des Rates 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 28.6.1999.“ (Europäische Kommission 2005: 18)

des Qualifizierungsvorhabens. Dabei berücksichtigen sie den im Wissenschaftszeitvertragsgesetz festgelegten Zeiträumen.“ (Leibniz 2013: 5) Gleichzeitig sollen den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern – und hier insbesondere den bereits promovierten – möglichst sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Dabei wird darauf verwiesen, dass Stipendien „[...] für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem außereuropäischen Ausland interessant sein [können], die nicht von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen profitieren“. (Leibniz 2013: 5) Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen grundsätzlich in Vollzeit beschäftigt werden. (Leibniz 2013: 6)

Strukturierte Karrierewege und Tenure-track-Laufbahnen (für bereits Promovierte) werden ebenfalls gefordert. (Leibniz 2013: 5f.) Dazu gehört auch die Forderung, dass „[...] Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft [...], je nach Finanzierungsmöglichkeit, wissenschaftlichem Schwerpunkt, Typus und Disziplin, für herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Entfristungsmöglichkeiten in Form eines Tenure Track eröffnen [sollten]. Hierfür sind transparente Entfristungskriterien und Verfahren zu entwickeln.“ (Leibniz 2013: 6) In den Leitlinien wird auch ein „[...] ausgewogenes Verhältnis zwischen befristeter und unbefristeter Beschäftigung an den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft [...]“ für wünschenswert gehalten – wobei nicht darauf eingegangen wird, was „ausgewogen“ bedeuten soll. Die Entscheidung darüber sei den Instituten selbst überlassen. (Leibniz 2013: 6)

Zur Überbrückung von Beschäftigungsunterbrechungen sollen sich die Institute bemühen, „[...] im Rahmen ihrer Möglichkeiten Finanzmittel oder Rotationsstellen zur Verfügung zu stellen, um die Kontinuität der Karriere in der Wissenschaft im Fall von Beschäftigungslücken und/oder um die Vorbereitung und Einreichung von Drittmittelanträgen zu sichern.“ (Leibniz 2013: 9)

3.3. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) – das Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft ist – hat eigene Leitlinien „Karriereförderung am WZB“ beschlossen, in denen Mindeststandards für die Karriereförderung formuliert werden. Die Leitlinien bestehen aus einem Code of Conduct „Grundsätze wissenschaftlicher Betreuung“, konkreten Unterstützungsleistungen („Fördermaßnahmen“) und einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung im nichtwissenschaftlichen Bereich (WZB o.J.: 1). Der in den Leitlinien enthaltene Code of Conduct zu den Grundsätzen wissenschaftlicher Betreuung gilt uneingeschränkt nur für Beschäftigte am WZB sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten, die hausintern betreut werden. Für andere, die extern betreut werden, gilt der Code of Conduct nur in Teilen. (WZB o.J.: 3)

Das WZB verpflichtet sich im Abschnitt „Allgemeiner Rahmen und Geltungsbereich“ (der dem eigentlichen Code of Conduct voran gestellt ist), seinen Beschäftigten „gute Arbeitsbedingungen“ zu bieten. Dazu gehört explizit, dass nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und Stipendien nur in Ausnahmefällen zum Tragen kommen sollen. (WZB o.J.: 3) Unter guten Arbeitsbedingungen versteht das WZB auch Planbarkeit, wobei ein Mittel zur Planbarkeit Entfristungen sein können. (WZB o.J.: 4) In diesem Zusammenhang wird auf die (nicht veröffentlichten) „Richtlinien zur Laufzeit und Entfristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (WZB 2010) verwiesen.

In dem Abschnitt „Allgemeiner Rahmen und Geltungsbereich“ wird ebenfalls zur Laufzeit von Verträgen Stellung bezogen. Demnach sollen grundfinanzierte Verträge für mindestens drei Jahre vereinbart werden und es sollen die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (d.h., eine maximale Laufzeit von sechs Jahren plus zwei Jahren für jedes anzurechnende Kind) ausgeschöpft werden. Drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge sollen für die geplante Laufzeit des Projekts abgeschlossen werden. Darüber hinaus strebt das WZB an, kurzfristige Verträge zu vermeiden. Diese sollen nur ausnahmsweise bei Anschluss-, Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen sowie für Forschungsaufenthalte im Ausland und für kurzzeitig anfallende Arbeiten abgeschlossen werden. (WZB o.J.: 4)

Themen, die im eigentlichen Code of Conduct „Grundsätze wissenschaftlicher Betreuung“ für Promovierende und Post docs geregelt werden, sind ein Aufnahmegespräch zu Beginn der Beschäftigung, Integration in das Forschungsprogramm der Forschungseinheiten, Austausch mit der Betreuerin oder dem Betreuer, Vorträge und Publikationen, Auslandserfahrungen, die Förderung von Lehrveranstaltungen von Promovierenden (maximal zwei während der Promotionsphase) und Post docs (WZB o.J.: 7, 9), die wissenschaftliche Selbstständigkeit von Post docs und Berufsberatung.

Für den Fall, dass Promovierende, Post docs oder Betreuerinnen und Betreuer der Ansicht sind, dass der Code of Conduct verletzt wurde, kann eine Ombudsperson eingeschaltet werden. (WZB o.J.: 10)

In einem weiteren Abschnitt zu den konkreten Unterstützungsleistungen ist außerdem geregelt, dass die Beschäftigten in bestimmten Fällen – z.B. für Auslauf- und Anschubfinanzierungen – so genannte „flexible Mittel“ beantragen können. (WZB o.J.: 12)

3.4. Max-Planck-Gesellschaft

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) verfügt bislang über keine Selbstverpflichtung oder Mindeststandards zu den Beschäftigungsbedingungen (MPG 2013) – auch wenn gelegentlich darauf verwiesen wird. (Deutscher Bundestag 2011: 46) Sie verfügt über „Guidelines for Doctoral Training at Max Planck Institutes“. (MPG o.J.)²¹

3.5. Helmholtz-Gemeinschaft

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat im Rahmen ihrer Förderung von Nachwuchsgruppenleitern Tenure-Optionen etabliert. Die Laufzeit (einer bestimmten Anzahl) von Nachwuchsgruppenleitungen beträgt fünf Jahre (bei gemeinsam berufenen Juniorprofessuren sechs Jahre), wobei nach drei bis vier Jahren eine Evaluation erfolgt. Bei positiver Evaluation wird das Beschäftigungsverhältnis entfristet. „Die Entscheidung über die Festeinstellung erfolgt auf der Basis einer Qualitätsüberprüfung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit der Kandidaten/innen nach internationalen Standards sowie einer Bewertung des Bezugs zu dem entsprechenden Helmholtz-Programm. Das Prüfverfahren wird durch das gastgebende Zentrum unter wesentlicher Beteiligung externer Gutachter durchgeführt.“ (Helmholtz o.J.a) Die Verfahrensweise und die Auswahlkriterien für die Evaluation werden in eigenen „Richtlinien für das Tenure-Verfahren an Helmholtz-Zentren“ beschrieben (Helmholtz o.J.b). Diese Richtlinien sind von den einzelnen Forschungsbereichen individuell angepasst worden (beispielhaft für den Forschungsbereich Gesundheit: Helmholtz o.J.c).

3.6. Fraunhofer-Gesellschaft

Die Fraunhofer-Gesellschaft hat im Frühjahr 2013 eine Leitlinie zur Befristungspolitik verabschiedet, die zwar nicht verbindlich ist, aber eine Orientierung im Umgang mit den Beschäftigten sein soll (Fraunhofer 2013: 2). Damit soll ein gemeinsamer Standard erreicht werden, deren Ausgestaltung den Instituten vor Ort überlassen wird (Fraunhofer 2013: 3). Für den Fraunhofer-Vorstand ist dabei wichtig, „... dass befristet Beschäftigte während ihrer Zeit bei Fraunhofer Entwicklungsmöglichkeiten haben, die ihnen einen erfolg-

²¹ Die Helmholtz-Gemeinschaft verfügt über ähnliche „Guidelines on Doctoral Training“. (Helmholtz o.J.d)

reichen beruflichen Werdegang eröffnen bzw. erleichtern, unabhängig davon, ob eine weitere berufliche Karriere bei Fraunhofer oder außerhalb von Fraunhofer stattfinden wird.“ (Fraunhofer 2013: 3)

Die Richtlinien sehen vor, dass Arbeitsverträge mit befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel über mindestens zwei Jahre abgeschlossen werden. Dabei sollen sowohl die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Institutsinteressen berücksichtigt werden. Spätestens sechs Monate vor Vertragsende soll es Gespräche über die weitere Beschäftigung oder eine Entfristung geben. In der Summe soll die befristete Beschäftigung nicht länger als sechs bis acht Jahre dauern²². Für die Zeit nach der Promotion kann es eine weitere befristete Beschäftigung von bis zu sechs Jahren, „... wenn eine klare Perspektive für den beruflichen Werdegang der Betroffenen besteht.“ (Fraunhofer 2013: 11) Über eine dauerhafte Beschäftigung soll rechtzeitig und anhand transparenter Kriterien entschieden werden (wobei in den Richtlinien keine weiteren Aussagen zu diesen Kriterien getroffen werden) (Fraunhofer 2013: 11). Darüber ist festgelegt, dass ein differenziertes Berichtswesen etabliert und die Befristungspolitik der Fraunhofer-Gesellschaft „monitored“ wird. (Fraunhofer 2013: 11).

3.7. Vereinbarungen auf Hochschulebene

Eine stichprobenhafte Recherche hat ergeben, dass an einer Reihe von Hochschulen bereits seit mehreren Jahren Vereinbarungen zu bestimmten Mindeststandards (Vertragslaufzeiten, Stellenumfang) auf Hochschulebene getroffen wurden. Die folgenden Punkte zeigen ausschnittsweise, was an ausgewählten Hochschulen wie geregelt wird.²³

Ruhr-Universität Bochum

Das Rektorat und der Wissenschaftliche Personalrat der Ruhr-Universität Bochum (RUB) haben im Frühjahr 2012 eine „Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem Personal“ verabschiedet. Darin wird das folgende Grundziel formuliert: „Die Dauer der Einstellung bzw. Verlängerung entspricht der Länge des Qualifikationsvorhabens (z. B. Promotion, Habilitation, Veröffentlichung) oder der Länge des zu bearbeitenden Forschungsprojektes. Die Vertragslaufzeit in der Ausschreibung muss mit der Vertragslaufzeit im Antrag auf Einstellung / Verlängerung übereinstimmen. Arbeitsverträge sollen mit einem Stellenanteil von mindestens 50 % abgeschlossen werden.“ (RUB 2012: 1) Wenn die beantragte Vertragslaufzeit nicht der Länge des Qualifikationsvorhabens entsprechen sollte, kann dies nur mit den folgenden Tatbeständen begründet werden: Überbrückungsbeschäftigungen; Verwendung von Restmitteln; Vertretungen; sog. „Meilensteine“ als Evaluation zur Bewilligung weiterer Projektlaufzeiten (z. B. bei BMBF-Förderungen); befristete Stundenaufstockung bei Haushaltsstellen um Drittmittelanteile und umgekehrt; beabsichtigte gleiche Vertragslaufzeiten bei vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Forschergruppe. Beschäftigungen mit weniger als 50 Prozent der normalen Arbeitszeit müssen ebenfalls begründet werden. (RUB 2012: 1)

²² Anmerkung: im nicht-wissenschaftlichen Bereich soll befristete Beschäftigung maximal zwei Jahre möglich sein.

²³ Ergänzend sei darauf verwiesen, dass an der TU München ein Tenure-track-Verfahren eingeführt wurde, das es zunächst befristet (auf sechs Jahre) eingestellten „Assistant Professors“ nach einer Evaluation ermöglicht, auf Dauer als „Associate Professors“ zu arbeiten (Technische Universität München 2012: 8).

Technische Universität Darmstadt

Die Technische Universität Darmstadt hat im Jahr 2002 „Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse an der TUD“ beschlossen. (TUD 2002) Diese Grundsätze betreffen nur befristete Arbeitsverhältnisse, die die Möglichkeit einer Qualifikation für nichtpromovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eröffnen. Drittmittelfinanzierte und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Grundsätze.

Verträge sollen für mindestens drei Jahre abgeschlossen werden. Längere Vertragslaufzeiten können nicht und kürzere nur in Ausnahmen abgeschlossen werden. Solche Ausnahmen liegen vor, wenn „[...] wenn das Arbeitsverhältnis zur Wahrnehmung einer entsprechend kürzerfristigen Vertretung begründet wird oder die Stelle im Rahmen des Personalentwicklungsplanes eines Bereiches oder aufgrund der Finanzierung nur für eine kürzere Zeit zur Verfügung steht.“ (TUD 2002: 2) Außerdem ist geregelt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Drittel ihrer Arbeitszeit für selbstbestimmte Forschung zur Verfügung haben. (TUD 2002: 1)

Die Technische Universität Darmstadt unterliegt einem eigenen Tarifvertrag (TUD 2010), in dem im Paragraph 30 befristete Arbeitsverträge behandelt werden. Darin ist für Arbeitsverträge nach Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegt: „Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.“ Außerdem sind in den Paragraphen 31 und 32 Regelungen aufgenommen, die Führungspositionen auf Probe und auf Zeit regeln und die bestimmte Befristungsdauern haben können.

Technische Universität Ilmenau

Bereits 2008 haben die Technische Universität Ilmenau (vertreten durch den Rektor), der Personalrat, der Gleichstellungsrat und die Schwerbehindertenvertretung der Technischen Universität eine Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau gemäß dem Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) abgeschlossen. (TU Ilmenau 2008) Hierin werden u.a. folgende Grundsätze zur Stellenbildung vereinbart: „Es werden möglichst Vollzeitstellen eingerichtet. Daueraufgaben sollen durch unbefristet Beschäftigte erfüllt werden.“ (TU Ilmenau 2008: 2) Arbeitsverhältnisse für die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen mindestens über drei Jahre und drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge mindestens über die Bewilligungsdauer der Mittel abgeschlossen werden. (TU Ilmenau 2008: 2) Weitere Punkte, die in der Vereinbarung geregelt werden, sind u.a. die Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren.

Universität Bremen

Schon 2005 haben der Rektor und der Personalrat der Universität Bremen eine „Vereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen“ geschlossen. (Universität Bremen 2005) Hierin wurde vereinbart:

„1. Arbeitsverträge auf Grund von Drittmitteln werden grundsätzlich für die Dauer der Projektlaufzeit bzw. der vorhandenen Personalmittel abgeschlossen. 2. Kürzere Vertragslaufzeiten bedürfen der Begründung (z.B. kostenneutrale Projektverlängerung, Abschlussarbeiten für die Promotion, Zwischenfinanzierungen von Projekten, Ausfallbürgschaften). 3. Uni-Stellen umfassen grundsätzlich eine Laufzeit von mindestens drei Jahren. Kürzere Verträge sind nur beim Ende der Berufungszusage möglich.“ (Universität Bremen 2005: 1)

Universität Kassel

An der Universität Kassel wurde schon 2003 ein umfassendes Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verabschiedet. (Universität Kassel 2003)²⁴ Dieses wurde 2012 durch ein neues Konzept ersetzt. (Universität Kassel 2012) Hierin wird festgelegt, dass Vertragslaufzeiten von Landesstellen mit dem Ziel der Promotion ca. drei Jahre umfassen sollen, wobei eine Verlängerung um zwei Jahre möglich ist, wenn auch umfangreiche Aufgaben in der Lehre, Selbstverwaltung oder anderen Forschungsprojekten übernommen wurden. (Universität Kassel 2012: 1). Etwa ein Drittel der Arbeitszeit auf Landesstellen zur Promotion und Habilitation soll der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation dienen. (Universität Kassel 2012: 12f.)

Interessant ist, dass Betreuerinnen und Betreuer von Promotionsvorhaben auf Landesstellen eine Prämie in Höhe von 2.000 Euro²⁵ erhalten, wenn die Promotion in weniger als vier Jahren abgeschlossen wurde.

3.8. Fazit

Festzuhalten ist, dass es einen regelrechten Code of Conduct zu den Beschäftigungsbedingungen von wissenschaftlich Beschäftigten bislang nicht gibt. Dennoch sind Mindeststandards zu Beschäftigungsbedingungen in verschiedenen Dokumenten, wie z.B. den Leitlinien zur Karriereförderung des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und der Leibniz-Gemeinschaft formuliert.

WZB und Leibniz-Gemeinschaft haben hierin z.B. festgelegt, dass Verträge mit wissenschaftlich Beschäftigten in der Regel mindestens für die voraussichtliche Dauer einer Qualifikation bzw. mindestens für so lange wie Drittmittel bewilligt sind, abgeschlossen werden; kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse soll es nur in Ausnahmen geben. Interessant ist auch, dass in beiden Institutionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gegenüber Stipendien bevorzugt werden sollen. Außerdem spricht man sich für flexible Mittel bzw. Überbrückungsfonds aus sowie für eine langfristige Personalplanung und Tenure track-Optionen (für bereits Promovierte). Die Fraunhofer-Gesellschaft sieht vor, dass befristete Beschäftigung in der Regel für mindestens zwei Jahre dauern soll. Sie legt auch darauf Wert, dass rechtzeitig vor Auslaufen der Befristung über die Weiterbeschäftigung (oder Entfristung) nachgedacht wird und darauf, dass die Befristung insgesamt eine Obergrenze hat (sechs bis acht Jahre vor der Promotion, bis zu sechs Jahre nach der Promotion – was den Befristungsgrenzen des WissZeitVG in Kombination mit der sachgrundlosen Befristung gemäß TzBfG entspricht).

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat für eine beschränkte Zahl von Nachwuchsgruppenleitungen die Möglichkeit geschaffen, nach einer erfolgten Evaluation unbefristet weiterbeschäftigt zu werden, d.h. dass die Personalauswahl im Grunde zu Beginn der Nachwuchsgruppenleitungstätigkeit erfolgt und im positiven Fall aus einer befristeten eine unbefristete Beschäftigung wird.

Die Beispiele dieser vier Institutionen zeigen, dass die Vertragsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchaus mit Mindeststandards unterlegt werden können. Mit diesen Standards werden Mindestanforderungen formuliert, von denen im Einzelfall – begründet – abgewichen werden kann. Selbst wenn diese Standards nicht einklagbar sind, dürfte damit ein hoher Druck vorhanden sein, sich – in der Regel – daran zu halten.

Die Europäische Kommission hatte bereits 2005 die Stabilität und Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen gefordert und hatte sich – mit einer vorherigen Richtlinie zu befristeten Arbeitsverhältnissen – klar gegen den Missbrauch von aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnissen auch im Wissen-

²⁴ Dies ist streng genommen keine Vereinbarung, sondern ein Beschluss des Präsidiums, der aber vorher in Hochschulgremien wie dem Senat und dem Hochschulrat diskutiert wurde.

²⁵ Eine Erhöhung auf 3.000 Euro ist vorgesehen. (Universität Kassel 2012: 13)

schaftsbereich ausgesprochen. Gerade der Post-doc-Status sei nur eine Übergangsphase, der in längerfristige Karriereaussichten münden solle. Da einzelne Institutionen in Deutschland, wie die HRK, die Europäische Forschercharta durchaus unterzeichnet haben, dürfte eine Bezugnahme auf die Charta ein gewisses Gewicht haben.

Die Beispiele der „anderen Vereinbarungen“ zeigen, dass auf Hochschulebene Möglichkeiten bestehen, bestimmte Aspekte der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals (wie die Vertragslaufzeit und Beschäftigungsumfang) zu beeinflussen. Vereinbarungen haben zwar nur eine eingeschränkte rechtliche Verbindlichkeit, können aber an Hochschulen ein Klima erzeugen, das Abweichungen von diesen Vereinbarungen erschwert und damit seltener werden lässt.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft indes hat einen Vorschlag für einen Code of Conduct für „Gute Arbeit“ veröffentlicht (vgl. Kapitel 2.5), der – für eine Arbeitnehmervertretung naheliegend – auch die weitreichendsten Forderungen zur Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit dem wissenschaftlichen Personal enthält. Dieser ist ein Diskussionsvorschlag, der sich an Hochschulen wie Forschungseinrichtungen richtet.

Die DFG hat zwar keine Richt- oder Leitlinien zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ermöglicht aber im Rahmen ihrer Förderung einen Beschäftigungsumfang von (mindestens) zwei Drittel bis 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. Abschnitt 2.1 in diesem Bericht).

Eine Besonderheit findet sich bei der Fraunhofer-Gesellschaft, die die Befristungspolitik einem Monitoring unterwerfen will.

Abschließend sei noch einmal auf das Vorhaben des Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen verwiesen, zusammen mit den Hochschulen einen „Rahmenkodex „Gute Arbeit an den Hochschulen“ zu entwickeln und – im Sommer 2013 – zu vereinbaren (vgl. Abschnitt 1.2.2 in diesem Bericht).

Hinzu kommt auch die Tatsache, dass das Arbeitsprogramm des Hamburger Senats aus dem Jahr 2011 (Senat 2011: 25) vorsieht, „prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Hochschulen“ einzuschränken. In diesem Zusammenhang wurden sowohl eine „Arbeitsgruppe Code of Conduct“ (im Frühjahr 2013) eingesetzt (BWF 2013b) als auch dieser Bericht erstellt.

Exkurs: Tarifvertragliche Regelungen in Österreich

In Österreich existiert ein eigener Tarifvertrag für die Beschäftigten an Universitäten. Dieser „Kollektivvertrag“ aus dem Jahr 2009 ist der erste Universitäten-Tarifvertrag in Europa. (GÖD 2012: 5) Tarifvertragspartner sind der Dachverband der 21 Universitäten in Österreich und der Österreichische Gewerkschaftsbund, vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), die diesen Vertrag auf Basis des Österreichischen Universitätsgesetzes von 2002 verhandelt und abgeschlossen haben. Für das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist hierin eine Reihe von besonderen Regelungen getroffen.

Dieses Personal gliedert sich in die folgenden Gruppen: UniversitätsprofessorInnen, Assoziierte ProfessorInnen, AssistenzprofessorInnen, UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists (Artists), Senior Lecturers, ProjektmitarbeiterInnen (MA/Dipl.), LektorInnen und Studentische MitarbeiterInnen. (Korecky 2012: 6)

Der Tarifvertrag sieht – neben einer ganzen Reihe von wissenschaftsspezifischen Regelungen – u.a. auch ein Tenure-track-Verfahren für befristet eingestellte Universitätsprofessorinnen und -professoren vor. Deren Beschäftigungsverhältnisse können entfristet werden, wenn im Entwicklungsplan der Universität für das entsprechende Fach eine Stelle ausgewiesen ist und eine positive Evaluation des Professors bzw. der Professorin vorliegt. (GÖD 2012: § 25 (4))

Die Personalgruppen Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten, Senior Scientists, Senior Artists sowie Senior Lecturers können befristet oder unbefristet beschäftigt werden. (GÖD 2012: § 26 (8)) Abhängig von der internen Strukturplanung kann mit befristet Eingestellten eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen werden. Auf diese Möglichkeit muss schon bei der Stellenausschreibung hingewiesen werden und das An-

gebot muss spätestens nach zwei Jahren erfolgen. Sobald die in der Qualifizierungsvereinbarung genannten Ziele erfüllt sind, läuft der Arbeitsvertrag unbefristet weiter. (GÖD 2012 § 27)

Verträge mit Lektorinnen und Lektoren werden immer in Teilzeit abgeschlossen und können befristet oder unbefristet sein. Wenn sie befristet sind, betragen die Vertragslaufzeiten sechs Monate oder ein Vielfaches davon (wenn es sich nicht um Vertretungen handelt oder der Beschäftigte eine kürzere Vertragslaufzeit wünscht). (GÖD 2012: § 29) Für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal sind ansonsten keine Mindestvertragslaufzeiten vorgesehen.

Nach § 21 des Tarifvertrags kann unbefristet Beschäftigten ohne Angaben von Gründen gekündigt werden. Ein erweiterter Kündigungsschutz (§ 22) besteht jedoch für Beschäftigte nach 20 Dienstjahren, bei über 45-Jährigen nach 15 Dienstjahren und bei über 50-Jährigen nach zehn Dienstjahren. Wenn diese bei einer Änderung des Arbeitsumfangs oder Änderungen der Organisation der Universität nicht mehr auf ihren Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, muss ihnen ein anderer Arbeitsplatz und gegebenenfalls eine Umschulung angeboten werden. Gekündigt werden kann ihnen nur nach bestimmten Gründen (wie grobe Pflichtverletzung, Unfähigkeit, mehrfache Ermahnungen u.ä.). (GÖD 2012: § 22) Befristet Beschäftigte, deren Vertragslaufzeit bis zu zwei Jahren umfasst, können jedoch nicht gekündigt werden. Wenn die befristete Vertragslaufzeit länger ist, können diese frühestens nach zwei Jahren gekündigt werden. (GÖD 2012: § 20)

4. Statistische Analyse der Beschäftigungsbedingungen an Hamburger Universitäten

Grundlage der folgenden statistischen Analyse sind zum einen eine nach Ländern differenzierende Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes sowie eine Sonderauswertung des Statistischen Landesamtes Hamburg/Schleswig-Holstein (Statistik Nord) mit Angaben zur Universität Hamburg, der Technischen Universität Hamburg-Harburg und der HafenCityUniversität.²⁶ Zu beachten ist im Folgenden, dass die vom Statistischen Bundesamt gelieferten Zahlen zum Land Hamburg außer den drei genannten Universitäten auch die Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr und die Bucerius Law School sowie das Universitätsklinikum Hamburg umfassen. Am Universitätsklinikum arbeitet rund ein Drittel des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hamburger Universitäten (Statistisches Amt 2012: 5). Die Helmut-Schmidt-Universität, die Bucerius-Law-School und das Universitätsklinikum waren jedoch nicht Bestandteil der detaillierteren Analyse.

Berücksichtigt werden muss darüber hinaus, dass die Beschäftigungssituation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark von den jeweiligen Fächern abhängt. So sind bspw. die Teilzeitquoten in Ingenieursfakultäten generell deutlich geringer als in anderen Fächern, weil die Hochschulen als Arbeitgeber mit der sehr guten außerhochschulischen Arbeitsmarktlage konkurrieren müssen. D.h., ein Vergleich der Universitäten der Bundesländer, aber auch ein Vergleich der drei Hamburger Universitäten ist nur bedingt aussagekräftig. Anzuraten wäre daher ein Vergleich von gleichgelagerten Hochschulen (oder innerhalb von Fachgebieten), der aber im Rahmen dieses Projekts nicht möglich war.

4.1. Hamburg im Vergleich der Bundesländer

4.1.1. *Wissenschaftliches Personal an Universitäten*

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an Universitäten kann in drei Gruppen unterschieden werden. In Deutschland sind insgesamt 9,4 Prozent dieses Personals hauptberufliche Professorinnen bzw. Professoren. Hinzu kommen noch 65,5 Prozent hauptberufliches wissenschaftliches Personal unterhalb der Professorenebene und 25,1 Prozent nebenberufliches Personal. Hamburg bewegt sich mit 11,6 Prozent Professorinnen und Professoren etwas oberhalb des Bundesdurchschnitts und bei den anderen beiden Kategorien nur unwesentlich darunter. Innerhalb der 16 Bundesländer reicht die Spannbreite beim hauptberuflichen Personal unterhalb der Professur von 51,8 und 58,2 Prozent in Brandenburg und Rhein-

²⁶ Eine Datengrundlage für die statistische Analyse bietet auch das Zahlenmaterial aus der Antwort der Hamburger Bürgerschaft auf die große Anfrage vom 9. Dezember 2011 (Bürgerschaft 2011).

Ein Teil der Daten ist – in einer mit der Bundesstatistik vergleichbaren Aufgliederung – in der Sonderauswertung von Statistik-Nord enthalten. Dies betrifft: „Mitarbeiter/innen nach Funktion, Anteil der Teilzeitbeschäftigungen, nach Fakultäten“; „Aufschlüsselung des wiss. Personals nach Gruppen (rel. und absolut), Teilzeitanteil, Befristungen“; „Drittmittelfinanziertes Personal, nach Vollzeit- und Teilzeitkräften“.

Weitere Daten aus der Großen Anfrage sind für die in dieser Untersuchung behandelten Fragestellung nicht relevant. Dies betrifft: „Anteil der Drittmittel von DFG und Bund“; „Promovierende an Hamburger Hochschulen (Ohne HCU)“; „Habiltierende an Hamburger Hochschulen“; „Umfang der Lehraufträge“.

Die Angaben zu „Lehr- und Verwaltungstätigkeiten von Promovenden“ wären interessant gewesen – leider konnte dieser Teil aus der großen Anfrage – mangels Daten – nicht beantwortet werden. Ähnliches gilt für „Stipendien für Promovierende“.

land-Pfalz bis zu 75,1 und 78,2 Prozent in Bremen und Schleswig-Holstein, d.h. Hamburg ist hier im Mittelfeld zu finden.

Die drei Hamburger Universitäten weisen bei der Gruppe der Professorinnen und Professoren sehr unterschiedliche Werte auf. Während die Universität Hamburg mit einem Anteil von 13,4 Prozent etwas über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 9,4 Prozent liegt, befindet sich die HafenCityUniversität mit 19,4 Prozent deutlich über diesem Wert. Die Technische Universität Hamburg-Harburg weist mit 9,4 Prozent einen bundesweit durchschnittlichen Wert auf. Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur liegen die drei Universitäten mit Werten von 47,1 bis 59,1 Prozent alle unter dem Bundesdurchschnitt von 65,5 Prozent. Die Werte für das nebenberufliche Personal liegen mit 31,6 bis 35,6 Prozent nahe beieinander, sind aber im Vergleich überdurchschnittlich.

Übersicht 3: Struktur des Wissenschaftlichen Personals an Universitäten, nach Bundesländern und Beschäftigungsgruppen 2011 (in %)

Bundesland	hauptberufliche Professor/-innen	hauptberufliches wiss. Personal unterhalb der Professur	nebenberufliches wiss. Personal	Insgesamt
Baden-Württemberg	7,3	64,9	27,8	35.395
Bayern	8,2	61,5	30,3	41.102
Berlin	10,1	63,5	26,4	16.786
Brandenburg	10,4	51,8	37,8	4.376
Bremen	13,5	75,1	11,4	2.785
Hamburg	11,6	64,2	24,2	8.268
Uni HH	13,1	51,3	35,6	4.416
TUHH	9,4	59,1	31,6	1.033
HCU	19,4	47,1	33,6	289
Hessen	11,0	66,2	22,8	17.930
Mecklenburg-Vorpommern	10,1	73,6	16,2	4.757
Niedersachsen	10,4	67,8	21,7	19.201
Nordrhein-Westfalen	9,6	67,3	23,1	47.880
Rheinland-Pfalz	10,7	58,2	31,1	9.855
Saarland	8,9	72,3	18,8	3.151
Sachsen	8,2	72,4	19,4	14.749
Sachsen-Anhalt	10,0	66,5	23,5	5.767
Schleswig-Holstein	11,0	78,2	10,8	5.283
Thüringen	9,0	60,3	30,7	7.312
Insgesamt	9,4	65,5	25,1	244.597

Zwischenfazit: rein nach den Zahlen zu beurteilen liegen die Werte für das Land Hamburg recht genau im bundesdeutschen Durchschnitt. Bei der Personalstruktur der drei Hamburger Universitäten ist für die HafenCityUniversität mit einem recht hohen Anteil an Professuren ein Sonderfall festzustellen²⁷; der Anteil des nebenberuflichen Personals ist bei allen aber recht ähnlich.

²⁷ Ein Grund für den vergleichsweise hohen Anteil an Professorinnen und Professoren an der HafenCityUniversität liegt vermutlich darin, dass diese Universität erst vor wenigen Jahren (2006) aus Einrichtungen verschiedener Hochschultypen gegründet wurde. In ihr wurden die Architektur-Studiengänge der Hochschule für bildende Künste (HfbK) und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) sowie die Studiengänge Bauingenieurwesen und Geomatik der HAW und der Studiengang Stadtplanung der Technischen Universität Ham-

Schaut man sich die Personalkapazitäten in Vollzeitäquivalenten an (wobei Teilzeitstellen näherungsweise als halbe Stellen angenommen werden), dann reicht das Verhältnis von Personalbestand zu Personalkapazität von 100:73 in Brandenburg bis zu 100:85 in Schleswig-Holstein. Hamburg befindet sich hier mit einem Verhältnis von 100:78 im Mittelfeld. Dabei sind die Werte der drei Universitäten recht unterschiedlich: die Universität Hamburg hat mit 100:78 einen durchschnittlichen Wert; die Quote für die Technische Universität liegt mit 100:93 recht hoch und für die HafenCityUniversität mit 100:65 recht niedrig.

Übersicht 4: Personalbestand und Personalkapazität des hauptberuflichen Wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten, nach Bundesländern 2011

Bundesland	Personalbestand (in Pers.)			Personalkapazität (in VZÄ; Umrechnung Teilzeit mit Faktor 0,5)	
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Insgesamt	Relation Personalbestand zu Personalkapazität
Baden-Württemberg	13.451	9.537	22.988	18.220	100 : 79
Bayern	14.810	10.451	25.261	20.036	100 : 79
Berlin	6.341	4.310	10.651	8.496	100 : 80
Brandenburg	1.023	1.245	2.268	1.646	100 : 73
Bremen	1.132	960	2.092	1.612	100 : 77
Hamburg	3.000	2.304	5.304	4.152	100 : 78
Uni HH	892	1375	2.267	1580	100 : 70
TUHH	530	80	610	570	100 : 93
HCU	41	95	136	89	100 : 65
Hessen	6.463	5.415	11.878	9.171	100 : 77
Mecklenburg-Vorpommern	2.129	1.373	3.502	2.816	100 : 80
Niedersachsen	6.886	6.140	13.026	9.956	100 : 76
Nordrhein-Westfalen	18.995	13.227	32.222	25.609	100 : 79
Rheinland-Pfalz	2.880	2.860	5.740	4.310	100 : 75
Saarland	1.421	858	2.279	1.850	100 : 81
Sachsen	5.717	4.964	10.681	8.199	100 : 77
Sachsen-Anhalt	2.485	1.348	3.833	3.159	100 : 82
Schleswig-Holstein	2.863	1.267	4.130	3.497	100 : 85
Thüringen	2.428	1.982	4.410	3.419	100 : 78
Insgesamt	92.024	68.241	160.265	126.145	100 : 79

Übersicht 5 stellt dar, in welchem Umfang die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den einzelnen Bundesländern von 2000 über 2006 bis 2011 zugenommen hat. In Hamburg war die Zunahme in den elf Jahren seit dem Jahr 2000 mit 133 Prozent am größten – in den 16 Bundesländern betrug der durchschnittliche Zuwachs demgegenüber nur 58 Prozent. Für die drei Universitäten in Hamburg lagen keine Daten für das Jahr 2000 vor, so dass in Übersicht 5 nur die Veränderung von 2006 bis 2011 dargestellt werden kann.

burg-Harburg (TUHH) zusammengefasst. Die unterschiedliche Stellenausstattung der drei Hochschultypen dürfte bis heute noch nachwirken, so dass die HafenCityUniversität hier einen Sonderfall bildet.

Übersicht 5: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten, nach Bundesländern und Geschlecht 2000, 2006 und 2011 (in Pers.); Veränderung 2011 gegenüber 2000 (bzw. 2006) (abs. und in %)

Bundesland	2000			2006			2011			Veränderung 2011 gegenüber 2000 (bzw. innerhalb HH: 2006) absolut			Veränderung 2011 gegenüber 2000 (bzw. innerhalb HH: 2006) in %		
	m	w	i	m	w	i	m	w	i	m	w	i	m	w	i
Baden-Württemberg	11.170	4.238	15.408	11.498	5.772	17.270	14.303	8.389	22.692	3.133	4.151	7.284	28,0	97,9	47,3
Bayern	9.468	3.908	13.376	10.163	5.755	15.918	13.704	9.132	22.836	4.236	5.224	9.460	44,7	133,7	70,7
Berlin	4.617	2.560	7.177	4.756	3.235	7.991	5.872	4.443	10.315	1.255	1.883	3.138	27,2	73,6	43,7
Brandenburg	666	368	1.034	879	558	1.437	1.242	908	2.150	576	540	1.116	86,5	146,7	107,9
Bremen	800	352	1.152	892	450	1.342	1.106	745	1.851	306	393	699	38,3	111,6	60,7
Hamburg	1.580	633	2.213	2.238	1.281	3.519	2.986	2.165	5.151	1.406	1.532	2.938	89,0	242,0	132,8
Uni HH	-	-	-	1.025	612	1.637	1.349	918	2.267	324	306	630	(31,6)	(50,0)	(38,5)
TUHH	-	-	-	303	74	377	463	147	610	160	73	233	(52,8)	(98,6)	(61,8)
HCU	-	-	-	39	21	60	75	61	136	36	40	76	(92,3)	(190,5)	(126,7)
Hessen	4.812	2.253	7.065	5.250	3.184	8.434	6.393	4.638	11.031	1.581	2.385	3.966	32,9	105,9	56,1
Mecklenburg-Vorpommern	1.132	654	1.786	1.498	975	2.473	1.755	1.378	3.133	623	724	1.347	55,0	110,7	75,4
Niedersachsen	5.745	2.242	7.987	5.584	2.999	8.583	7.251	4.883	12.134	1.506	2.641	4.147	26,2	117,8	51,9
Nordrhein-Westfalen	14.231	5.775	20.006	14.906	7.777	22.683	18.635	12.231	30.866	4.404	6.456	10.860	30,9	111,8	54,3
Rheinland-Pfalz	2.646	1.145	3.791	2.580	1.546	4.126	3.109	2.229	5.338	463	1.084	1.547	17,5	94,7	40,8
Saarland	1.027	466	1.493	1.047	650	1.697	1.277	926	2.203	250	460	710	24,3	98,7	47,6
Sachsen	3.977	1.838	5.815	4.617	2.596	7.213	6.352	3.955	10.307	2.375	2.117	4.492	59,7	115,2	77,2
Sachsen-Anhalt	1.585	1.058	2.643	1.886	1.217	3.103	2.112	1.544	3.656	527	486	1.013	33,2	45,9	38,3
Schleswig-Holstein	1.543	650	2.193	1.965	1.231	3.196	2.220	1.783	4.003	677	1.133	1.810	43,9	174,3	82,5
Thüringen	1.892	951	2.843	2.088	1.175	3.263	2.632	1.627	4.259	740	676	1.416	39,1	71,1	49,8
Insgesamt	66.891	29.091	95.982	71.847	40.401	112.248	90.949	60.976	151.925	24.058	31.885	55.943	36,0	109,6	58,3

Wirft man einen Blick auf die Personalkapazitäten des hauptberuflichen Personals unterhalb der Professur (also außer den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch auf Assistentinnen und Assistenten sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben) in Übersicht 6, dann stellt man fest, dass das durchschnittliche Verhältnis von Personalbestand zu Personalkapazität in Deutschland von 100:85 im Jahr 2000 auf 100:79 im Jahr 2011 zurückgegangen ist. Im Jahr 2000 war der Wert für Hamburg mit 100:81 etwas schlechter als im Durchschnitt der 16 Bundesländer, im Jahr 2011 hingegen mit 100:78 recht nah am Durchschnitt.

Die Universität Hamburg hatte im Jahr 2006 wie im Jahr 2011 einen Wert von 100:70, die Technische Universität von 100:94 bzw. 100:93. Die Personalrelation der HafenCityUniversität hat sich von einem unterdurchschnittlichen Wert von 100:76 im Jahr 2006 noch mal weiter verringert und betrug 2011 nur 100:65.

Zwischenfazit: die Personalrelation in Deutschland insgesamt hat sich von 2000 bis 2011 deutlich verringert. Im Land Hamburg ging die Relation von einem unterdurchschnittlichen Wert nur leicht zurück – die anderen Länder haben sich – im Durchschnitt – der Relation von Hamburg angenähert.

Übersicht 6: Personalbestand und Personalkapazität des hauptberuflichen Wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur an Universitäten, nach Bundesländern 2000, 2006 und 2011

Bundesland	Personalbestand	Personalkapazität (in VZÄ; Umrechnung Teilzeit mit Faktor 0,5)	Personalbestand	Personalkapazität (in VZÄ; Umrechnung Teilzeit mit Faktor 0,5)	Personalbestand	Personalkapazität (in VZÄ; Umrechnung Teilzeit mit Faktor 0,5)	Relation Personalbestand zu Personalkapazität (100: xx)		
							2000	2006	2011
Baden-Württemberg	16.930	14.135	18.287	14.793	22.988	18.220	83	81	79
Bayern	17.067	14.551	18.966	15.495	25.261	20.036	85	82	79
Berlin	8.496	7.189	9.147	7.495	10.651	8.496	85	82	80
Brandenburg	1.430	1.052	1.617	1.282	2.268	1.646	74	79	73
Bremen	1.370	1.074	1.556	1.196	2.092	1.612	78	77	77
Hamburg	3.479	2.809	3.688	2.936	5.304	4.152	81	80	78
Uni HH	-	-	1.637	1.152	2.267	1.580	-	70	70
TUHH	-	-	377	355	610	570	-	94	93
HCU	-	-	60	46	136	89	-	76	65
Hessen	8.033	6.724	9.209	7.276	11.878	9.171	84	79	77
Mecklenburg-Vorpommern	2.440	2.172	2.757	2.277	3.502	2.816	89	83	80
Niedersachsen	9.210	7.596	9.243	7.238	13.026	9.956	82	78	76
Nordrhein-Westfalen	22.739	19.272	24.437	19.800	32.222	25.609	85	81	79
Rheinland-Pfalz	4.330	3.461	4.408	3.448	5.740	4.310	80	78	75
Saarland	1.652	1.421	1.822	1.530	2.279	1.850	86	84	81
Sachsen	6.611	5.574	7.686	6.197	10.681	8.199	84	81	77
Sachsen-Anhalt	3.440	3.087	3.415	2.968	3.833	3.159	90	87	82
Schleswig-Holstein	2.910	2.505	3.444	2.802	4.130	3.497	86	81	85
Thüringen	3.256	2.784	3.588	2.842	4.410	3.419	86	79	78
Insgesamt	113.393	95.829	123.270	99.572	160.265	126.145	85	81	79

4.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis

Die Übersichten 7 und 8 zeigen für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis die Quoten für Teilzeit, Befristung und Drittmittelfinanzierung im Jahr 2011 im Bundesländervergleich:

- a) Die Befristungsquoten variieren von 79,5 Prozent in Sachsen-Anhalt bis zu 94,2 Prozent in Bayern²⁸. Hamburg befindet sich mit einem Wert von 88,2 Prozent nahe am Durchschnitt von 89,6 und damit im oberen Mittelfeld. Dies gilt auch für die Universität Hamburg und die HafenCityUniversität mit Quoten von 86,3 und 87,4 Prozent. Die TU Hamburg-Harburg erreicht jedoch einen sehr hohen Wert von 95,5 Prozent.

²⁸ In Brandenburg gab es ab dem Berichtsjahr 2009 eine Umstellung bei den Dienstbezeichnungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Das Statistische Bundesamt vermutet, dass in der Kategorie „wissenschaftlich und künstlerisches Personal“ auch Beschäftigte enthalten sind, die eigentlich „Professoren“, „Dozenten und Assistenten“ bzw. „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ sind. Das gleiche Problem gilt auch für Baden-Württemberg ab dem Jahr 2011. Dadurch sind die stark vom Durchschnitt abweichenden Werte insbesondere bei Befristung (Brandenburg mit bspw. 39,5 Prozent) nicht aussagekräftig für den Ländervergleich. (Statistisches Bundesamt 2013a)

Übersicht 7: Personalbestand bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern und nach Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung 2011 (in Pers.)²⁹

Bundesland	Befristet	Teilzeit	Drittmittelfinanzierung	Insgesamt
Baden-Württemberg	14.793	7.554	8.521	17.630
Bayern	19.228	9.669	9.086	20.411
Berlin	9.068	4.160	5.101	9.788
Brandenburg	120	80	12	304
Bremen	1.577	844	1.049	1.783
Hamburg	4.322	2.245	1.790	4.900
Uni HH	1.862	1.346	936	2.157
TUHH	534	80	309	559
HCU	118	94	35	135
Hessen	9.499	4.977	3.965	10.484
Mecklenburg-Vorpommern	2.401	1.188	860	2.845
Niedersachsen	10.180	5.577	5.370	11.321
Nordrhein-Westfalen	25.851	12.515	12.519	28.108
Rheinland-Pfalz	4.313	2.571	1.672	4.790
Saarland	1.735	805	203	1.925
Sachsen	8.739	4.744	4.967	9.951
Sachsen-Anhalt	2.658	1.261	979	3.345
Schleswig-Holstein	3.137	1.143	1.290	3.550
Thüringen	3.480	1.905	1.574	3.980
Insgesamt	121.101	61.238	58.958	135.115

- b) Die *Teilzeitquoten* reichen von 26,3 Prozent in Brandenburg und 32,2 Prozent in Schleswig-Holstein bis 53,7 Prozent in Rheinland-Pfalz. Hamburg liegt mit 45,3 Prozent genau im Durchschnitt. Die Universität Hamburg und die HafenCityUniversität liegen mit Werten von 62,4 und 69,6 über den Durchschnittswerten, die Technische Universität Hamburg-Harburg mit 14,3 Prozent liegt deutlich darunter. Da sich der Durchschnitt der Hamburger Universitäten aus insgesamt fünf Universitäten errechnet (neben den drei genannten noch die Universität der Bundeswehr und die Bucerius Law School) und da bspw. an Technischen Universitäten generell weniger Teilzeitarbeitsverhältnisse vorhanden sind, muss es entsprechend Universitäten geben, die höhere als den Hamburger Durchschnittswert aufweisen. Insofern ist dieser Unterschied zwischen der TU Hamburg-Harburg und der Universität Hamburg und der HafenCityUniversität zu erwarten gewesen. Festzuhalten ist, dass auch in den anderen Bundesländern die Unterschiede von Technischen und anderen Universitäten ähnlich sein dürften.
- c) Beim Aspekt der *Drittmittelfinanzierung* liegt das Land Hamburg mit 36,5 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt von 43,6 Prozent. Insgesamt variieren die Werte von 3,9 Prozent in Brandenburg und 10,5 Prozent im Saarland bis zu 58,8 Prozent in Bremen. Die Universität Hamburg liegt mit 43,4 Prozent genau im Durchschnitt, die HafenCityUniversität mit 25,9 Prozent deutlich darunter. Wie zu erwarten erreicht die TU Hamburg-Harburg mit 55,3 Prozent einen überdurchschnittlichen Wert.

²⁹ Unterhalb der Professur beträgt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an allen hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Universitäten im Durchschnitt 84 Prozent (Sonderauswertung 2011) – ihre Beschäftigungsbedingungen sind daher prägend für die wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur.

Übersicht 8: Anteil an Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern 2011 (in %)

Bundesland	Befristung	Teilzeit	Drittmittelfinanzierung	Insgesamt
	In %			Anzahl
Baden-Württemberg*	83,9	42,8	48,3	17.630
Bayern	94,2	47,4	44,5	20.411
Berlin	92,6	42,5	52,1	9.788
Brandenburg*	39,5	26,3	3,9	304
Bremen	88,4	47,3	58,8	1.783
Hamburg	88,2	45,8	36,5	4.900
Uni HH	86,3	62,4	43,4	2.157
TUHH	95,5	14,3	55,3	559
HCU	87,4	69,6	25,9	135
Hessen	90,6	47,5	37,8	10.484
Mecklenburg-Vorpommern	84,4	41,8	30,2	2.845
Niedersachsen	89,9	49,3	47,4	11.321
Nordrhein-Westfalen	92,0	44,5	44,5	28.108
Rheinland-Pfalz	90,0	53,7	34,9	4.790
Saarland	90,1	41,8	10,5	1.925
Sachsen	87,8	47,7	49,9	9.951
Sachsen-Anhalt	79,5	37,7	29,3	3.345
Schleswig-Holstein	88,4	32,2	36,3	3.550
Thüringen	87,4	47,9	39,5	3.980
Insgesamt	89,6	45,3	43,6	135.115

* In Brandenburg gab es ab dem Berichtsjahr 2009 eine Umstellung bei den Dienstbezeichnungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Das Statistische Bundesamt vermutet, dass in der Kategorie „wissenschaftlich und künstlerisches Personal“ auch Beschäftigte enthalten sind, die eigentlich „Professoren“, „Dozenten und Assistenten“ bzw. „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ sind. Das gleiche Problem gilt auch für Baden-Württemberg ab dem Jahr 2011. Dadurch sind die stark vom Durchschnitt abweichenden Werte insbesondere bei Befristung nicht aussagekräftig für den Ländervergleich. (Statistisches Bundesamt 2013a)

Die Übersichten 9 und 10 zeigen die *Teilzeit-* und *Drittmittelfinanzierungsquoten* bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis. Es zeigt sich, dass bundesweit die *Teilzeitquoten* bei *befristet* Beschäftigten höher sind als bei *Dauerbeschäftigten*. Von allen unbefristet Beschäftigten werden 10,4 Prozent über Drittmittel finanziert, während dies bei den befristet Beschäftigten für fast die Hälfte der Fall ist (47,7 Prozent).

- Bei den *unbefristet Beschäftigten* schwanken die *Teilzeitquoten* sehr stark (von 10,2 Prozent in Sachsen-Anhalt bis 44,6 Prozent in Baden-Württemberg). Die Hamburger Universität liegt hier mit 24,4 Prozent recht genau im bundesweiten Durchschnitt von 25,1 Prozent, die HafenCityUniversität weist mit 20,0 Prozent einen leicht unterdurchschnittlichen Wert auf während die TU Hamburg-Harburg – erwartungsgemäß – eine sehr niedrige Teilzeitquote hat.
- Die *Teilzeitquoten* bei den *befristet* Beschäftigten liegen enger beieinander – zwischen 33,2 Prozent in Schleswig-Holstein bis 56,9 Prozent in Rheinland-Pfalz. Die Universität Hamburg kommt hier mit 68,4 Prozent genauso wie die HafenCityUniversität mit 77,1 Prozent auf einen überdurchschnittlich hohen Wert, während die TU Hamburg-Harburg mit einer Teilzeitquote bei den befristeten Beschäftigten von 14,4 Prozent nur einen sehr geringen Wert aufweist. Dieser niedrige Wert erklärt sich wiederum aus der Tatsache, dass die Technische Universität auch ihren befristet Beschäftigten wettbewerbsfähige Beschäftigungsbedingungen anbietet.

- c) Bei den *unbefristet* Beschäftigten sind in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt unter 2 Prozent über *Drittmittel* finanziert. In Bremen und Baden-Württemberg hingegen 18,9 und 30,7 Prozent; Hamburg liegt hier an dritter Stelle mit 12,3 Prozent der unbefristet Beschäftigten, die über *Drittmittel* finanziert werden. Interessant ist, dass an der Universität Hamburg 19,0 Prozent der unbefristet Beschäftigten über *Drittmittel* finanziert werden, an der HafenCityUniversität 6,7 Prozent, an der TU Hamburg-Harburg jedoch niemand.
- d) *Drittmittel*finanzierte Stellen gibt es bei *befristet* Beschäftigten mit 11,4 Prozent im Saarland am wenigsten. Den höchsten Wert erreicht Bremen mit 64,0 Prozent. Hamburg liegt hier mit 39,8 unter dem Durchschnitt von 47,5 Prozent – während die Universität Hamburg mit 47,3 Prozent im bundesweiten Durchschnitt liegt. Die TU Hamburg-Harburg weist mit 57,9 einen sehr hohen und die HafenCityUniversität mit 28,8 einen unterdurchschnittlichen Wert auf.

Zwischenfazit: die TU Hamburg-Harburg mit einem hohen *Drittmittel*finanzierungsanteil bei den befristeten Beschäftigten und gar keinen über *Drittmittel* finanzierten Dauerbeschäftigten zeigt für eine Technische Universität kein unübliches Bild. Bei den anderen beiden Universitäten wäre zu untersuchen, ob die jeweiligen Quoten mit der Höhe der *Drittmittel*aufkommen korreliert.

Übersicht 9: Anteil an Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis auf Dauer und auf Zeit an Universitäten, nach Bundesländern 2011 (in Pers.)

Bundesland	Wiss. Mitarb. im Angestelltenverh. auf Dauer			Wiss. Mitarb. im Angestelltenverh. auf Zeit			Insgesamt		
	Teilzeit	Drittmittel	insges.	Teilzeit	Drittmittel	insges.	Teilzeit	Drittmittel	insges.
Baden-Württemberg	1.266	871	2.837	6.288	7.650	14.793	7.554	8.521	17.630
Bayern	293	88	1.183	9.376	8.998	19.228	9.669	9.086	20.411
Berlin	112	31	720	4.048	5.070	9.068	4.160	5.101	9.788
Brandenburg	20		184	60	12	120	80	12	304
Bremen	41	39	206	803	1.010	1.577	844	1.049	1.783
Hamburg	135	71	578	2.110	1.719	4.322	2.245	1.790	4.900
Uni HH	72	56	295	1.274	880	1.862	1.346	936	2.157
TUHH	3	0	25	77	309	534	80	309	559
HCU	3	1	15	91	34	118	94	35	133
Hessen	226	66	985	4.751	3.899	9.499	4.977	3.965	10.484
Mecklenburg-Vorpommern	61	1	444	1.127	859	2.401	1.188	860	2.845
Niedersachsen	349	74	1.141	5.228	5.296	10.180	5.577	5.370	11.321
Nordrhein-Westfalen	420	128	2.257	12.095	12.391	25.851	12.515	12.519	28.108
Rheinland-Pfalz	118	26	477	2.453	1.646	4.313	2.571	1.672	4.790
Saarland	41	5	190	764	198	1.735	805	203	1.925
Sachsen	181	20	1.212	4.563	4.947	8.739	4.744	4.967	9.951
Sachsen-Anhalt	70	8	687	1.191	971	2.658	1.261	979	3.345
Schleswig-Holstein	102	19	413	1.041	1.271	3.137	1.143	1.290	3.550
Thüringen	78	11	500	1.827	1.563	3.480	1.905	1.574	3.980
Insgesamt	3.513	1.458	14.014	57.725	57.500	121.101	61.238	58.958	135.115

Übersicht 10: Anteil an Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis auf Dauer und auf Zeit an Universitäten, nach Bundesländern 2011 (in %)

Bundesland	Wiss. Mitarb. im Angestelltenverh. auf Dauer			Wiss. Mitarb. im Angestelltenverh. auf Zeit			Insgesamt		
	Teilzeit	Dritt-mittel	insges.	Teilzeit	Dritt-mittel	insges.	Teilzeit	Dritt-mittel	insges.
Baden-Württemberg	44,6	30,7	2.837	42,5	51,7	14.793	42,8	48,3	17.630
Bayern	24,8	7,4	1.183	48,8	46,8	19.228	47,4	44,5	20.411
Berlin	15,6	4,3	720	44,6	55,9	9.068	42,5	52,1	9.788
Brandenburg	10,9	0,0	184	50,0	10,0	120	26,3	3,9	304
Bremen	19,9	18,9	206	50,9	64,0	1.577	47,3	58,8	1.783
Hamburg	23,4	12,3	578	48,8	39,8	4.322	45,8	36,5	4.900
Uni HH	24,4	19,0	295	68,4	47,3	1.862	62,4	43,4	2.157
TUHH	12,0	0,0	25	14,4	57,9	534	14,3	55,3	559
HCU	20,0	6,7	15	77,1	28,8	118	70,7	26,3	133
Hessen	22,9	6,7	985	50,0	41,0	9.499	47,5	37,8	10.484
Mecklenburg-Vorpommern	13,7	0,2	444	46,9	35,8	2.401	41,8	30,2	2.845
Niedersachsen	30,6	6,5	1.141	51,4	52,0	10.180	49,3	47,4	11.321
Nordrhein-Westfalen	18,6	5,7	2.257	46,8	47,9	25.851	44,5	44,5	28.108
Rheinland-Pfalz	24,7	5,5	477	56,9	38,2	4.313	53,7	34,9	4.790
Saarland	21,6	2,6	190	44,0	11,4	1.735	41,8	10,5	1.925
Sachsen	14,9	1,7	1.212	52,2	56,6	8.739	47,7	49,9	9.951
Sachsen-Anhalt	10,2	1,2	687	44,8	36,5	2.658	37,7	29,3	3.345
Schleswig-Holstein	24,7	4,6	413	33,2	40,5	3.137	32,2	36,3	3.550
Thüringen	15,6	2,2	500	52,5	44,9	3.480	47,9	39,5	3.980
Insgesamt	25,1	10,4	14.014	47,7	47,5	121.101	45,3	43,6	135.115

Übersicht 11 zeigt die Teilzeitquoten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis in den Jahren 2000, 2006 und 2011 für Männer und Frauen. Die Teilzeitquote bei Frauen ist in allen Bundesländern zu jedem Zeitpunkt höher als die der Männer. In Hamburg sind die Quoten von 2000 bis 2006 zurückgegangen und stiegen bis 2011 wieder leicht an. Bundesweit war hingegen eine kontinuierliche Zunahme von 2000 über 2006 bis 2011 zu verzeichnen. 2006 und 2011 lag Hamburg ziemlich genau beim Durchschnitt von 42,6 und 45,3 Prozent.

An der Universität Hamburg haben sich die Teilzeitquoten für Männer und Frauen von 2006 bis 2011 praktisch nicht verändert und sind im bundesdeutschen Vergleich für beide Geschlechter überdurchschnittlich hoch (2011 Männer: 55,0 und Frauen: 73,2 Prozent). An der Technischen Universität hat sich die sehr niedrige Teilzeitquote der Männer von 7,1 Prozent im Jahr 2006 auf 10,8 Prozent im Jahr 2011 erhöht. Bei den Frauen hat sich die Quote jedoch von 31,5 auf 24,3 Prozent verringert. An der HafenCityUniversität ist die Quote der Männer von 42,9 auf 69,4 Prozent stark gestiegen, die Teilzeitquote der Frauen hat sich von 66,7 nur geringfügig auf 72,1 Prozent erhöht.

Über die Ursachen der Entwicklung der drei Universitäten in Hamburg kann nur spekuliert werden. Wenn man jedoch unterstellt, dass die Beschäftigungssituation an der Technischen Universität stärker als an anderen Universitäten von den außeruniversitären Arbeitsmarktverhältnissen (bspw. bei Ingenieurinnen und Ingenieuren) abhängt, dann könnte sowohl die Erhöhung der Teilzeitquote der Männer als auch die Verringerung der Teilzeitquote der Frauen vielleicht mit einer Verbesserung bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erklärt werden.

Übersicht 11: Anteil Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis in Teilzeit an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis insgesamt an Universitäten, nach Bundesländern und Geschlecht, 2000, 2006 und 2011 (in %)

Bundesland	2000			2006			2011		
	m	w	i	m	w	i	m	w	i
Baden-Württemberg	33,9	52,9	39,2	35,4	57,7	43,2	34,9	55,5	42,8
Bayern	37,1	54,1	42,3	38,7	55,9	45,3	40,3	57,1	47,4
Berlin	32,5	45,7	37,3	33,2	51,8	40,8	34,3	53	42,5
Brandenburg	32,4	42,3	35,9	35,9	57,9	44,4	23,7	30,5	26,3
Bremen	41,3	69,5	49,9	41,1	62,3	48,2	36,5	63,2	47,3
Hamburg	42,8	65,1	49,3	33,9	57,4	42,6	36,9	57,5	45,8
Uni HH	-	-	-	56,1	73,3	62,6	55,0	73,2	62,4
TUHH	-	-	-	7,1	31,5	12,0	10,8	24,3	14,3
HCU	-	-	-	42,9	66,7	51,8	69,4	72,1	70,7
Hessen	32,5	51,1	38,6	36,5	57,3	44,6	38,5	59,3	47,5
Mecklenburg-Vorpommern	27,2	31,5	28,8	33,9	43,5	37,8	35	49,7	41,8
Niedersachsen	29,6	49,1	35,4	39,2	61,8	47,5	40,5	61,5	49,3
Nordrhein-Westfalen	32,8	47,7	37,2	34,9	53,0	41,2	37,6	54,5	44,5
Rheinland-Pfalz	39,7	58,3	45,5	40,6	59,1	47,8	47,3	61,9	53,7
Saarland	26,2	46,0	32,6	25,4	48,8	34,6	36,1	48,8	41,8
Sachsen	22,4	35,3	26,4	32,5	52,1	39,6	40,3	59,3	47,7
Sachsen-Anhalt	21,3	31,6	25,3	24,8	35,7	29,1	30,0	47,9	37,7
Schleswig-Holstein	35,0	52,5	40,4	28,7	51,4	37,6	24,7	40,6	32,2
Thüringen	27,2	44,8	33,1	38,8	57,3	45,5	40,7	59,1	47,9
Insgesamt	32,6	48,8	37,6	35,4	54,7	42,6	37,7	56,0	45,3

Übersicht 12 zeigt die Entwicklung der Befristungsquoten bei hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis von 2000 über 2006 bis 2011. Im Durchschnitt ist die Quote von 79,1 über 83,3 auf 89,6 Prozent gestiegen. Während Hamburg im Jahr 2000 mit 75,4 und im Jahr 2006 mit 76,7 Prozent noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt lag, war im Jahr 2011 mit 88,2 Prozent fast der Durchschnitt von 89,6 Prozent erreicht.

An der Technischen Universität ist die Quote von einem ohnehin hohen Wert von 80,7 Prozent im Jahr 2006 auf 95,5 Prozent im Jahr 2011 gestiegen. An den anderen beiden Universitäten haben sich die Befristungsquoten im gleichen Zeitraum ähnlich wie für Hamburg insgesamt erhöht – von 72,9 auf 86,3 Prozent an der Universität und an der HafenCityUniversität von 73,2 auf 88,7 Prozent.

Der Anteil der drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis (Übersicht 13) ist in Hamburg von 38,1 Prozent im Jahr 2000 auf 33,2 Prozent im Jahr 2006 zurückgegangen und dann auf 36,5 Prozent im Jahr 2011 gestiegen. 2000 befand sich Hamburg damit über dem Durchschnitt von 35,6 Prozent, im Jahr 2006 leicht unter dem Durchschnitt von 36,3 Prozent und im Jahr 2011 schließlich deutlich unter dem Durchschnitt von 43,6 Prozent. Die bundesweite Aufwärtsbewegung der Quote hat Hamburg – im Durchschnitt betrachtet – damit nicht mitgemacht. Die Universität Hamburg hingegen hatte 2006 einen im Ländervergleich überdurchschnittlichen Wert von 40,7 Prozent, der auf 43,4 Prozent stieg – womit diese Universität sich recht genau im Bundesschnitt befindet. An der Technischen Universität hingegen stieg der im Jahr 2006 überdurchschnittliche Wert von 43,8 Prozent auf ebenfalls überdurchschnittliche 55,3 Prozent im Jahr 2011. An der HafenCityUniversität ist die Quote der Drittmittelbeschäftigten von unterdurchschnittlichen 30,4 auf einen sehr niedrigen Wert von 26,3 Prozent gefallen.

Übersicht 12: Anteil an Befristung bei hauptberuflichen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis an Universitäten, nach Bundesländern, 2000, 2006 und 2011 (in %)

Bundesland	Befristung in %		
	2000	2006	2011
Baden-Württemberg	85,4	88,8	83,9
Bayern	72,6	66,5	94,2
Berlin	81,4	88,3	92,6
Brandenburg	81,9	81,5	39,5
Bremen	83,9	83,8	88,4
Hamburg	75,4	76,7	88,2
Uni HH	-	72,9	86,3
TUHH	-	80,7	95,5
HCU	-	73,2	88,7
Hessen	76,2	87,6	90,6
Mecklenburg-Vorpommern	58,1	79,3	84,4
Niedersachsen	82,6	87,8	89,9
Nordrhein-Westfalen	85,0	89,2	92,0
Rheinland-Pfalz	82,5	83,5	90,0
Saarland	81,0	85,0	90,1
Sachsen	71,6	80,0	87,8
Sachsen-Anhalt	42,6	75,5	79,5
Schleswig-Holstein	81,0	81,9	88,4
Thüringen	78,4	83,6	87,4
Insgesamt	79,1	83,3	89,6

Übersicht 13: Anteil drittmittelbeschäftigter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis an Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis insgesamt an Universitäten, nach Bundesländern, 2000, 2006 und 2011 (in %)

Bundesland	2000	2006	2011
Baden-Württemberg	41,7	42,4	48,3
Bayern	37,9	39,4	44,5
Berlin	32,3	43,1	52,1
Brandenburg	39,3	39,8	3,9
Bremen	59,1	61,4	58,8
Hamburg	38,1	33,2	36,5
Uni HH	-	40,7	43,4
TUHH	-	43,8	55,3
HCU	-	30,4	26,3
Hessen	30,0	29,9	37,8
Mecklenburg-Vorpommern	23,0	24,4	30,2
Niedersachsen	42,6	44,1	47,4
Nordrhein-Westfalen	35,6	32,4	44,5
Rheinland-Pfalz	36,4	30,2	34,9
Saarland	19,9	25,3	10,5
Sachsen	36,7	39,8	49,9
Sachsen-Anhalt	17,0	17,5	29,3
Schleswig-Holstein	25,2	26,6	36,3
Thüringen	21,1	32,8	39,5
Insgesamt	35,6	36,3	43,6

4.2. Fazit

Die statistische Analyse der Beschäftigungsbedingungen an Hamburger Universitäten im Bundesländervergleich zeigt im Wesentlichen keine Besonderheiten der Hamburger Situation.

Bei den hier beispielhaft untersuchten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Angestelltenverhältnis ist festzustellen, dass sich die Teilzeitquote im Jahr 2011 mit 45,8 Prozent im Mittelfeld der Bundesländer (45,3 Prozent) befindet. Während in anderen Bundesländern – und im Durchschnitt – die Teilzeitquoten von 2000 bis 2011 zugenommen haben, ist dies in Hamburg nicht der Fall. D.h., dass Hamburg bereits im Jahr 2000 eine hohe (jedenfalls überdurchschnittliche) Quote aufwies und sich die Situation nicht weiter verschlechtert hat. Die anderen Bundesländer haben – im Durchschnitt – zu Hamburg aufgeschlossen.

Bei der Befristung sind die Werte für Hamburg wie bundesweit kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2011 lag der Anteil der befristet Beschäftigten in Hamburg mit 88,2 Prozent nahe beim Bundesdurchschnitt von 89,6 Prozent. In den Jahren 2000 und 2006 war die Hamburger Quote noch deutlicher unter dem Durchschnitt (bspw. 75,4 in Hamburg und Bundesdurchschnitt 79,1 Prozent).

Bei der Drittmittelfinanzierung der Stellen liegt Hamburg mit 36,5 Prozent sogar unter dem Durchschnitt der Bundesländer (43,6 Prozent). Die bundesweite Zunahme der letzten Jahre ist für Hamburg nicht festzustellen.

Bei den Teilzeitquoten ist festzuhalten, dass die Werte für Frauen höher liegen als für Männer. Dies ist in allen Bundesländern in allen untersuchten Jahren der Fall.

Die Werte für die drei untersuchten Hamburger Universitäten zeigen zunächst, dass es in allen Fällen deutliche Unterschiede zwischen der Technischen Universität und den beiden anderen Universitäten gibt. Dies dürfte zum einen auf das Fächerangebot zurückzuführen sein und zum anderen – vermutlich – an der Höhe des Drittmittelaufkommens der Universitäten liegen. „Auffällige“ Werte waren jedoch nicht festzustellen. Es wäre wünschenswert, bei künftigen Untersuchungen die fachspezifischen Unterschiede stärker berücksichtigen zu können³⁰.

³⁰ Dem könnten jedoch Datenschutzgründe entgegen stehen: je genauer die Datensätze des Statistischen Bundesamt sind, desto eher sind Rückschlüsse auf Personen möglich – und dies könnte datenschutzrechtlich problematisch sein.

5. Meinungsbild an Hamburger Universitäten

5.1. Vorbemerkung

In Vorbereitung des Berichts wurden anhand eines Interviewleitfadens (s. Anhang) Experteninterviews mit insgesamt 15 Vertreterinnen und Vertretern (darunter vier Frauen und elf Männer) der jeweiligen Hochschulleitungen, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg, der Technischen Universität Hamburg-Harburg und der HafenCityUniversität durchgeführt. Hinzu kam ein Gruppengespräch mit acht Beschäftigten der drei Universitäten (darunter vier Frauen und vier Männer), die unterschiedliche Vertragsverhältnisse (befristet und unbefristet, über Haushalts- oder Drittmittel finanziert, in Voll- und Teilzeit beschäftigt) haben und die in den verschiedensten Fachgebieten arbeiten. Die Gespräche fanden alle in Hamburg statt und dauerten zwischen einer und zwei Stunden (Gruppengespräch: dreieinhalb Stunden). Für die Auswertung wurden insgesamt zehn Gespräche aufgezeichnet und transkribiert.

Durch dieses – zwar nicht repräsentative, aber dennoch aufwändige – Verfahren konnte ein umfassendes Meinungsbild zur Beschäftigungssituation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den drei Hamburger Universitäten gewonnen werden. Die Gespräche konzentrierten sich zum einen auf die Themenfelder Befristung, Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse und Drittmittelbeschäftigung. Gleichzeitig wurde erhoben, wie verschiedene Steuerungsinstrumente in ihrer Wirksamkeit eingeschätzt werden.

An allen drei Universitäten wurden die Beschäftigungsbedingungen in der jüngeren Vergangenheit vermehrt diskutiert. Dies geschieht im Wesentlichen in den verschiedenen Hochschulgremien bzw. –institutionen und Kontexten (auch z.B. im Rahmen der Diskussionen um familiengerechte Hochschulen). In wie weit es wirklich hochschulweite Diskussionen gibt und wer genau daran beteiligt ist, konnte nicht festgestellt werden. Es überwog die Einschätzung, dass die interessierte Hochschulöffentlichkeit durchaus Debatten über die Beschäftigungsbedingungen verfolgen kann.

Handlungsbedarf wird insbesondere in den Fragen der Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung und der zunehmenden Befristung der Arbeitsverhältnisse gesehen. Die zunehmende Drittmittelfinanzierung wird von den meisten Beteiligten mit der generellen Umstrukturierung der Hochschulfinanzierung in Verbindung gebracht, die die Frage der Befristungspraxis jedoch noch einmal verschärft. Hinzu kommt das besonders seitens des Personals thematisierte Problem der vielfach hohen Arbeitsbelastung und der langen Arbeitszeiten, darunter auch die Frage danach welcher Anteil der vertraglichen Arbeitszeit für die eigene Qualifikation (insbesondere Promotion) aufgewendet werden kann bzw. soll. Generell wird die aus den Befristungen resultierende Planungsunsicherheit thematisiert. Auch wenn die Arbeitszufriedenheit von vielen recht hoch sei, sei es die Beschäftigungszufriedenheit nur in geringerem Maße.

Weiterhin wurden Probleme angesprochen, die aus der – zumindest in der Qualifikationsphase – als zu gering eingeschätzten Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultieren (konkret z.B. bei Mutterschutz- und Elternzeitverlängerungen in Drittmittelprojekten, hohe Arbeitsbelastung, Planungsunsicherheit). Von den Betroffenen wird zum Teil auch ein zu starrer Umgang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz bemängelt (bspw. beim Punkt der maximalen Befristungsdauer). Die Gespräche mit den Hochschulleitungen, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten zeigten im Allgemeinen ein recht übereinstimmendes Problembewusstsein bzgl. der Themen Teilzeitbeschäftigung und Befristung. Die Dringlichkeit des Handlungsbedarfs und die Lösungsansätze wurden teilweise unterschiedlich diskutiert.

5.2. Meinungsbild zu Teilzeitbeschäftigung

Eine wesentliche Ursache der unterschiedlichen Teilzeitquoten der drei Hamburgischen Universitäten – diese reichen bei den Angestellten von 14 Prozent an der Technischen Universität Hamburg-Harburg bis um die 70 Prozent bei den anderen beiden Universitäten (vgl. Übersicht 10) – wird von den Beteiligten in den Fächerstrukturen gesehen. Die sehr gute Arbeitsmarktlage z.B. bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren mache es hier erforderlich, dass bereits in der Qualifikationsphase (Promotion) Vollzeitstellen angeboten werden. Je nach Fachgebiet – aber auch je nach Ausstattung der einzelnen Professuren mit Haushaltsmitteln und dem Vorhandensein von Drittmitteln – führe es in den anderen Fächern dazu, dass zumeist Teilzeitstellen vergeben werden. Vollzeitarbeitsverhältnisse sind in den Nicht-Ingenieur-Fächern erst in der Phase nach der Promotion weiter verbreitet. Es wurde darauf hingewiesen, dass es in vielen Fächern noch in den siebziger Jahren üblich gewesen sei, auf vollen Stellen zu promovieren – erst in den achtziger Jahren hätte es dann Zweidrittel-Stellen gegeben und später dann halbe Stellen.

Ein weiterer Grund für die hohe Anzahl der Teilzeitstellen wurde vereinzelt auch in der Ausstattung der Professuren gesehen. Wenn eine zunehmende Anzahl von Professorinnen und Professoren weniger als eine Vollzeitstelle aus regulären Mitteln für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, wäre das naheliegender. Hinzu kommt, dass Qualifikationsstellen laut Hamburger Hochschulgesetz grundsätzlich als halbe Stellen vergeben werden (sollen) (vgl. HmbHG, § 28 (1)). Es wurde auch darauf hingewiesen, dass es Fachgebiete gebe, in denen die Arbeitsmarktlage so schlecht sei, dass eine halbe Stelle an einer Universität sogar als positiv wahrgenommen würde.

In der Bewertung der derzeitigen Situation scheint es eine Einigkeit zu geben, dass halbe Stellen jedenfalls als Untergrenze zu sehen sind. Verträge mit einem geringeren Arbeitsumfang erschienen – außer auf Wunsch des jeweiligen Beschäftigten – als nicht tragbar. Zudem sei der Verwaltungsaufwand für die Hochschule zu hoch.

Weiterhin wurde angeführt, dass Teilzeitbeschäftigungen zu Lasten der Lehrenden als auch der Studierenden gehen könnten. Aus Arbeitnehmersicht erscheint eine Teilzeitstelle als in Ordnung, wenn die/der Beschäftigte selber diese wolle – ansonsten sei sie (abgesehen von persönlichen Umständen) nicht attraktiv. Es wurde auch auf die – gerade in einer Großstadt wie Hamburg – hohen Lebenshaltungskosten verwiesen, die bei Einkommen aus einer halben Stelle eine Belastung bedeuten würden. Des Weiteren wurde erwähnt, dass eine Teilzeitbeschäftigung auch dazu führen könne, dass eine zusätzliche Beschäftigung gesucht werden würde – was die Qualität des wissenschaftlichen Arbeitens (insbesondere der Promotion) beeinträchtigen könnte.

Gründe für die unterschiedlichen Teilzeitquoten bei Männern und Frauen werden in der Regel in den immer noch vorherrschenden „traditionellen“ Familienstrukturen bzw. Familienrollen (Kinderbetreuung) gesehen. Vereinzelt wurde gefordert, dass es hier Untersuchungsbedarf geben könnte, um die Gründe der geschlechtspezifisch unterschiedlichen Teilzeitquoten genauer zu erfassen.

Vielfach wurde es als positiv angesehen, dass mit den Arbeitsverhältnissen an den Universitäten häufig eine recht hohe Flexibilität verbunden sei – was zum Teil die hohe Arbeitsbelastung kompensiere.

Insbesondere von Seiten des Personals wurde der Vorschlag gemacht, stärker zwischen Daueraufgaben und Qualifikationsaufgaben zu unterscheiden, wobei Daueraufgaben grundsätzlich auf Vollzeitstellen zu erledigen seien. Dazu sei es notwendig, die Daueraufgaben überhaupt einmal zu definieren und dann zu erheben.

Eine Möglichkeit, Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren, ist die Einführung einer Quote auf Fakultäts-, Instituts- oder Hochschulebene. Dies wurde von den meisten als nicht handhabbar oder zu starr abgelehnt, bei kleineren Hochschulen sei das gar nicht möglich. Vereinzelt wurde eine Quote allenfalls für Stellen aus Haushaltsmitteln in Erwägung gezogen. Außerdem müssten im Falle der Einführung einer Quotenregelung Ausnahmen möglich sein. Wollte man zu den oben erwähnten Verhältnissen der siebziger Jahre (geringe Teilzeitquote) zurückkehren, wäre eine Änderung des gesamten Hochschulsystems notwendig, da insbesondere die Kapazitätsberechnungen tangiert seien.

5.3. Meinungsbild zu Befristung und Vertragslaufzeiten

Der Befristungsanteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reichte 2011 von 86,3 Prozent an der Universität Hamburg über 88,7 Prozent an der HafenCityUniversität bis zu 95,5 Prozent an der Technischen Universität Hamburg-Harburg (vgl. Übersicht 12). Die Hochschulen sehen diese Anteile aufgrund der hohen Anzahl an Qualifikationsstellen als nachvollziehbar an. Von Personalseite wird vereinzelt angemerkt, dass wohl auch Daueraufgaben auf befristeten Stellen erledigt werden. Dabei gebe es an der Universität sogar eine Verwaltungsanordnung, nach der Daueraufgaben auf unbefristeten Stellen zu erledigen seien. Befristungen seien also nur bei Qualifikationsvorhaben und bei Drittmittelfinanzierung vertretbar.

Als ein weiterer Grund für die hohen Befristungsquoten wird der im Lauf der Zeit gestiegene Drittmittelanteil im Rahmen der gesamten Hochschulfinanzierung verantwortlich gemacht. Auch könne der Wunsch seitens der Hochschule bzw. der Professorinnen und Professoren flexibel agieren zu können eine Ursache für die Zunahme der Befristung sein. Die teilweise kurze Laufzeit von Verträgen könne zum einen dem Umgang mit Drittmitteln geschuldet sein, die nicht immer passgenau vergeben werden könnten. Kurze Laufzeiten entstünden auch aus dem Bestreben, den Beschäftigten Überbrückungsmöglichkeiten bspw. zu Beginn und am Ende eines Qualifikationsvorhabens zu ermöglichen. Es wird – von der Hochschulseite³¹ – darauf verwiesen, dass eine Verstetigung des Mittelbaus, wie sie in den siebziger Jahren erfolgt sei, vermieden werden müsse. Dass die Beschäftigten durch die Befristungen mit einer hohen Unsicherheit konfrontiert sind, wird generell wahrgenommen, und es wird auch das Problem der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesem Zusammenhang gesehen. Dass die Befristung eine nachhaltig gute Wissenschaft beeinträchtigt wird nur vereinzelt vorgetragen.

Einen Handlungsbedarf sehen die Hochschulen bei den zum Teil sehr kurzen Vertragslaufzeiten (auch bei Überbrückungen) – auch um die Verwaltung zu entlasten. Von Personalseite werden die kurzen Vertragslaufzeiten ebenfalls kritisiert und es wird darüber hinaus auf das Problem verwiesen, dass Finanzmittel von den Hochschulen zum Teil nicht für mehr als drei Jahre freigegeben werden.

Ein Vorschlag lautete, Daueraufgaben zu identifizieren und dementsprechend Dauerstellen einzurichten und dies auch im Hochschulgesetz vorzusehen. Eine ergänzende Idee besagte, das Engagement auf Dauerstellen durch besondere Anreizsysteme zu fördern.

Eine Quote, die die Befristungen beschränken würde, wird von den meisten abgelehnt, da sie nicht praktikabel sei (z.B. kleine Einheiten). Eine Quote, die sich nur auf die Stellen beschränkt, welche aus Haushaltsmitteln finanziert werden, wurde vereinzelt für nachdenkenswert erachtet.

Die Frage einer Einführung von Mindestvertragslaufzeiten wird seitens der Hochschulen unterschiedlich gesehen. Zum einen könne es sinnvoll sein, wenn es eine Regelung auf Landesebene oder als HRK-Empfehlung geben würde, andererseits könne eine Regelung aber auch hochschulintern als Standard etabliert werden. Insgesamt sei eine Mindestvertragslaufzeit aber eine problematische Angelegenheit. Von Personalseite wird der Vorschlag Mindestvertragslaufzeiten einzuführen begrüßt – ebenso wird es positiv gesehen, Befristungen bei drittmittelfinanzierten Stellen an die Laufzeiten der Projekte zu binden. Dabei müsse es Ausnahmen (auch für Überbrückungen, Vertretungen usw.) geben und es sollten Fachkulturen berücksichtigt werden. Mindeststandards seien insgesamt aber positiv, wobei zu prüfen wäre, ob diese bundes-, landes- oder universitätsweit umgesetzt werden sollten. Wichtig sei auch, Transparenz über die Befristungsgründe herzustellen.

Überbrückungsfonds gibt es an allen Universitäten nicht. Es wird jedoch berichtet, dass es übliche Praxis sei, Überbrückungen „irgendwie“ zu ermöglichen. Insofern wird teilweise die Meinung vertreten, dass die Einrichtung von Fonds sinnvoll sein könnte, wobei offen sei, wie diese finanziert werden (Restmittel in

³¹ Im Folgenden bedeutet „Hochschulseite“ die Leitungsebene der Hochschulen. „Personalseite“ umfasst Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Beschäftigte.

Fonds einstellen; zusätzliche Gelder usw.). Es wurde auch angesprochen, ob Überbrückungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien zusätzlich gewährt werden könnten.

5.4. Meinungsbild zu Drittmittelbeschäftigung

Im Rahmen der Gespräche wurde gefragt, welche Folgen die Zunahme der Drittmittelbeschäftigungen haben könnten. So wird die Qualität wissenschaftlicher Arbeit mehrheitlich nicht als beeinträchtigt gesehen, da bspw. – so die Hochschuleseite – der mit der Drittmittelfinanzierung erfolgte Wettbewerb gefördert und die „Erneuerung der Hochschulen“ verstärkt werde. Probleme werden von verschiedenen Seiten vereinzelt bei der Freiheit der Forschung bzw. der wissenschaftlichen Unabhängigkeit gesehen. Die Qualität der Forschung könne durch die unstete Förderung leiden. Es könne auch Auswirkungen auf die Lehre haben, wenn die Finanzierung von Forschung zunehme und die Lehrbelastung der aus Haushaltsmitteln Beschäftigten dadurch steige.

Die Motivation der Beschäftigten sehen die meisten Befragten als nicht beeinträchtigt an. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass Angst um eine Weiterbeschäftigung eine Rolle spielen und es eine hohe Selbstaussbeutung geben könne. Fälle von Burnout, die damit in Verbindung gebracht würden, müssten verhindert werden.³²

Eine Zunahme der Drittmittelbeschäftigung wird mehrheitlich als positiv für die Nachwuchsgewinnung angesehen, da mehr Geld zur Verfügung stehen würde. Vereinzelt wurde darauf hingewiesen, dass Drittmittelstellen auch attraktiver sein könnten, weil sie in der Regel nicht mit Lehraufgaben verbunden seien. Negativ wurde angemerkt, dass der Nachwuchs nicht auf Dauer gebunden werden könne.

Zunehmende Drittmittelbeschäftigung hat auf Grund der damit verbundenen Befristungen für die Mehrheit eher negative Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Problematisch sei auch, dass Elternzeiten bei Drittmittelbeschäftigungen nicht oder nur schwierig am Ende des Vertrages wieder angehängt werden könnten. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass bei manchen Drittmittelgebern die Familienfreundlichkeit eine immer größere Rolle spiele, was das Thema „an die Hochschule bringen“ würde.

Insgesamt werde durch mehr Drittmittel die Flexibilität an der Hochschule befördert, was zum einen aus Sicht der Hochschulen positiv ist, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch eine höhere Flexibilität einfordere und diese dadurch belaste.

5.5. Meinungsbild zu nebenberuflicher Beschäftigung und Personalplanung

Generell werden Lehraufträge von allen begrüßt – wenn sie nicht die grundständige Lehre ersetzen. Von Personalseite wurde erwähnt, dass dies aber vorkomme. Wie hoch der Anteil der Lehraufträge an der Lehre insgesamt ist, war den Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmern nicht bekannt, er wurde aber als zunehmend wahrgenommen. Es komme auch vor, dass sich Lehrbeauftragte mit mehreren Lehraufträgen „durchschlagen“ – was aber die Ausnahme sei. Eine spezielle Qualitätssicherung bei Lehraufträgen gibt es generell nicht, jedoch erfolge die generelle Lehrevaluation auch bei Lehrbeauftragten. Kostenlose oder gering vergütete Lehraufträge scheinen die Ausnahme zu sein und kämen aber z.B. bei Honorarpro-

³² Zitat eines Betroffenen: „Ich brenne für die Wissenschaft, aber ich will nicht verbrennen.“

fessuren oder Privatdozentinnen und Privatdozenten vor. Bemängelt wird von allen Seiten die geringe Vergütung von Lehraufträgen.

Eine universitätsweite Personalplanung im wissenschaftlichen Bereich gibt es allenfalls im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans (STEP). Die Entscheidungen über befristete und unbefristete Stellen bzw. Voll- oder Teilzeitbeschäftigungen erfolgen auf Fakultäts- bzw. Institutsebene. Über Tenure-track-Verfahren wird diskutiert bzw. diese werden von Personalseite auch gefordert. Die TU Hamburg-Harburg habe bereits Vorschläge gemacht, Tenure-track-Verfahren im Hochschulgesetz zu regeln (Professorinnen und Professoren sollen zunächst – für sechs Jahre – auf Zeit berufen und nach positiver Evaluation entfristet werden). In einer anderen Äußerung wurde die Einführung einer zentralen Stellenbewirtschaftung vorgeschlagen. Von Personalseite wird die Einführung von (universitätsweiten) Personalentwicklungskonzepten begrüßt.

Die Möglichkeit, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von „Akademischen Räten“ zu ermöglichen, wird von Hochschulseite nicht gutgeheißen. Von Personalseite wird diese jedoch mehrheitlich begrüßt.

5.6. Meinungsbild zu Umsetzungsstrategien

In den Gesprächen wurde auch thematisiert wie Veränderungen umgesetzt werden könnten, d.h. wer sollte mit welchen Maßnahmen aktiv werden. Hierbei wurde als maßgeblicher Akteur von fast allen das Land an erster Stelle genannt. Darüber hinaus wurden von Personalseite auch die Hochschulen in der Pflicht gesehen, aktiv zu werden. Vereinzelt wurde appelliert, dass „alle“ für Veränderungen sorgen sollten.

Mögliche Instrumente, mit denen Beschäftigungsbedingungen verbessert werden könnten sind auf Landesseite die gesetzlichen Grundlagen, Zielvereinbarungen, die leistungsorientierte Mittelverteilung und politische Initiativen. Für Land und Hochschulen gleichermaßen kommen noch Selbstverpflichtungen wie ein Code of Conduct, Mindeststandards und Richtlinien sowie auf Hochschulebene noch Dienstvereinbarungen hinzu.

Generell wurden von den meisten Gesprächspartnerinnen und -partnern Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelverteilung als weniger geeignete Instrumente gesehen. Es mangle bei den Zielvereinbarungen an der Verbindlichkeit und bei der leistungsorientierten Mittelverteilung an der möglichen finanziellen Anreizwirkung.

Aus allen Bereichen kamen hingegen Vorschläge die Beschäftigungsbedingungen auf gesetzlicher Ebene zu regeln – z.B. die Frage der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigungen. Von allen wurde darüber hinaus angemahnt, die Rahmenbedingungen für die Hochschulen so zu gestalten, dass die Hochschulen die Beschäftigungsbedingungen verbessern könnten – womit in erster Linie eine bessere Finanzierung angesprochen wurde.

Darüber hinaus empfahlen die Hochschulen, die vom Land mitverhandelten Tarifverträge als Regelungsinstrument stärker zu nutzen – was von der Personalseite ebenfalls thematisiert wurde.

Das Instrument „Richtlinien“ wurde insgesamt eher positiv eingeschätzt. Während die Hochschulen hier unterschiedlicher Meinung waren, wurden von Personalseite Richtlinien – insbesondere in Verbindung mit Dienstvereinbarungen – stark favorisiert. Richtlinien könnten dann auch in Verbindung mit Zielvereinbarungen ihre Wirkung entfalten. Von den Gleichstellungsbeauftragten wurde auch die Wirksamkeit von Gremienbeschlüssen hervorgehoben, auch wenn diese nicht einklagbar seien.

Mindeststandards – insbesondere im Bereich der Befristungen – wurden vor allem von Personalseite, weniger von Hochschulseite, als sinnvolles Instrument gesehen (s. 5.3). Speziell die Frage einer Anpassung von Drittmittelbeschäftigungen an die Bewilligungsdauer der Projektmittel wurde von Personalseite begrüßt.

In der Diskussion um die Beeinflussung der Beschäftigungsverhältnisse gibt es auch die Idee, das Vorhandensein von Personalplanungskonzepten als ein Kriterium bei der Bewilligung von Drittmitteln verbindlich zu machen (wie es bei Gleichstellungskonzepten teilweise schon gängige Praxis ist). Hier waren die Hochschulleitungen eher skeptisch, während die Personalseite dies für eine interessante Idee hielt. Die Gleichstellungsbeauftragten sprachen sich zum Teil sehr dafür aus.

Ein weiterer Vorschlag aus der öffentlichen Diskussion ist die Einführung von Risikozuschlägen für befristet Beschäftigte. Dies wurde von den meisten Beteiligten abgelehnt, z.B. mit der Begründung, dass dies eine Wettbewerbsverzerrung bedeute, wenn es nur in Hamburg eingeführt werden würde. Bevor eine solche Maßnahme eingeführt werde, müssten zumindest die möglichen Anreizwirkungen und Konsequenzen erörtert werden.

In diesem Zusammenhang wurde der Vorschlag gemacht, bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen eine Art Abgabe einzuführen, die aber nicht den Einzelnen zu Gute kommen solle, sondern in einen Fonds fließen solle aus dem dann Mittel bspw. für Überbrückungen finanziert werden könnten. Außerdem gab es den Vorschlag, dass bei befristeten Verträgen eine „Bestrafung“ in Form von Zuschlägen sinnvoll sein könnte, da Haushaltsmittel nur in Ausnahmen befristet werden sollten.

Die Einführung von Post-doc-Stellen mit qualitätsadäquater Laufzeit, Umfang und Finanzierung wurde von Hochschulseite für möglich gehalten – sollte dann aber nur in geringem Umfang genutzt werden. Von Personalseite erhielt dieser Vorschlag der Einführung von solchen Post-doc-Stellen eher Zustimmung.

Bei einer abschließenden Frage nach eigenen Vorschlägen wurde noch mal darauf verwiesen, in der Diskussion um die Beschäftigungsbedingungen die unterschiedlichen Arten von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärker zu berücksichtigen, aber auch Besonderheiten und Unterschiede der Fachkulturen zu berücksichtigen und zu würdigen (bei der Formulierung von Maßnahmen, Verordnungen, Gesetzen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen) sowie die Transparenz bei der Vertragsvergabe und -gestaltung zu erhöhen.

Außerdem kam der Vorschlag, zu berechnen, was eine aufgabengerechte Personalausstattung bei verschiedenen Leistungsszenarien kosten würde (bspw. Betreuungsrelationen gemäß Wissenschaftsratsempfehlung, keine prekären Beschäftigungsverhältnisse, größerer Anteil Professuren).

Von Personalseite wurde noch thematisiert, dass die Datenlage an den Hochschulen sehr uneinheitlich sei – vergleichbare Daten für weitere Planungen aber unverzichtbar wären. Dazu gehört z.B. auch, weitere Angaben (auch für die Landesstatistik) zu den Beschäftigungsverhältnissen zu erfassen (bspw. Gründe für Befristungen, Befristungsdauern).

Von allen wurde noch einmal bekräftigt, dass die Politik die Rahmenbedingungen – und vor allem die Finanzmittel – für die Hochschulen verbessern müsste³³. Von Personalseite kam der Wunsch nach mehr Transparenz insgesamt hinzu.

³³ Auch die HRK hatte 2012 auf die Notwendigkeit einer auskömmlichen Finanzierung der Hochschulen hingewiesen (HRK 2012b: 2) (vgl. auch Kap. 2.3).

6. Handlungsmöglichkeiten

In diesem Abschnitt werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, mit denen die Beschäftigungssituation von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten in Hamburg verbessert werden kann. Die folgenden Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Dargestellt werden Möglichkeiten, die sich aus der oben dargestellten Recherche (einschließlich der Expertengespräche und des Gruppengesprächs) ergeben.

6.1. Vorbemerkung

Als wesentliches Manko der derzeitigen Beschäftigungssituation von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird häufig die sich durch die Befristung des Arbeitsvertrags ergebende fehlende Planbarkeit des künftigen beruflichen Werdegangs thematisiert. Hinzu kommen nicht selten fehlende Aufstiegspektiven sowie in Teilen eine Einkommensunzufriedenheit³⁴. Dem steht gegenüber, dass die Arbeitssituation selbst häufig als positiv wahrgenommen wird. Arbeitsumfeld oder Flexibilität an der Hochschule tragen dazu bei, dass eine Zufriedenheit mit der „Wissenschaft als Beruf“ vielfach gegeben ist, während gleichzeitig bezüglich der Beschäftigungssituation eine gewisse Unzufriedenheit festgestellt wurde.³⁵ In jüngster Zeit gibt es Hinweise darauf, dass sich die Wertvorstellungen der Beschäftigten geändert haben könnten, so dass mehr Wert auf Beschäftigungssicherheit sowie die Work-Life-Balance gelegt wird. Außerdem wird häufiger als früher versucht, die wissenschaftliche Leistung durch Anreize verschiedener Art zu steigern. (BuWiN 2013: 305) Offen ist die Frage, in wie weit die intrinsische Motivation der Wissenschaftlich Beschäftigten durch die verschlechterten Arbeitsbedingungen beeinträchtigt wird. Jüngere Untersuchungen – die Situation von bereits Promovierten betreffend – deuten aber darauf hin, dass es insbesondere bei Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen eine Diskrepanz zwischen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“ gibt. (BuWiN 2013: 306f.)

Festzuhalten ist: „Dass Zufriedenheit auf dieser Stufe [der bereits Promovierten, d. Verf.] überwiegt, ist darauf zurückzuführen, dass die Wertschätzung wissenschaftlicher Arbeit in der Gesamtbilanz überwiegt. Die im Durchschnitt eher begrenzte Zufriedenheit macht jedoch deutlich, dass die empfundenen Probleme der Beschäftigungsbedingungen in der Gesamtbewertung der beruflichen Situation nicht einfach als nebensächlich bezeichnet werden können.“ (BuWiN 2013: 311)

Derzeit gibt es jedoch keine wissenschaftliche Untersuchung bzw. einen Beleg dafür, dass sich durch die Zunahme der befristeten Beschäftigung und der Teilzeitarbeit bei Wissenschaftlich Beschäftigten die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit verschlechtert hat. Es ist jedoch zu vermuten, dass es in der Frage der Motivation bzw. der Betroffenheit starke Unterschiede je nach Fach bzw. Fächerkultur gibt³⁶. Ebenso wird es eine Rolle spielen, ob die Tätigkeit als Wissenschaftlich Beschäftigter als „Durchgangsstation“ wahrgenommen bzw. ausgeübt wird oder ob ein Verbleib in der Wissenschaft angestrebt ist. (Derzeit gibt es nur für ein Zehntel der Promovierten die Chance auf eine Professur (BuWiN 2013: 311)).

³⁴ Eine halbe Stelle nach TV-L Entgeltgruppe 13, Erfahrungsstufe 1 bedeutet ein Bruttoeinkommen von 1.635,53 Euro (EG 2 nach einem Jahr: 1.815,36 Euro ; EG 3 nach drei Jahren (bis sechs Jahre): 1.912,20 Euro). Für einen alleinstehenden Beschäftigten sind dies netto ca. 1.150 Euro (EG 2: ca. 1.250 Euro; EG 3: ca. 1.300 Euro)

³⁵ Die Tatsache, dass die Beschäftigungsbedingungen auch in den Zukunftskonzepten (vgl. Kasten „Zukunftskonzepte“ in diesem Bericht) eine gewisse Rolle spielen (wenn auch in erster Linie nur den „Spitzennachwuchs“ betreffend), deutet darauf hin, dass (einzelne) Hochschulen hier ein Problemfeld sehen.

³⁶ Auch der Wissenschaftsrat hatte bereits auf die möglicherweise abschreckende Wirkung von Befristungen (insbes. des Spitzennachwuchses) hingewiesen (WR 2007a: 28; vgl. auch Kap. 2.1.).

Daneben ist aber auch die Perspektive des Mittelgebers zu beachten: wenn der „Staat als Finanzier“ feststellen sollte, dass das „System Wissenschaft“ Qualitätseinbußen erleidet bzw. das Funktionieren des Hochschulsystems durch die in den letzten Jahren beobachteten Veränderungen in der Beschäftigungssituation beeinträchtigt ist, dann ist Handlungsbedarf angezeigt. Außerdem ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – der öffentlichen Hand – zu sehen, aus der sich die Notwendigkeit zur Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse ergibt. An dieser Stelle sei an die Empfehlung über eine „Europäische Charta für Forscher“ und auch an den „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ der Europäischen Kommission erinnert. Darin ist die Empfehlung enthalten, Schritte einzuleiten „[...] damit Arbeitgeber oder Förderer von Forschern ein günstiges Forschungsumfeld und eine der Forschung zuträgliche Arbeitskultur aufbauen und aufrechterhalten, dank derer Einzelne und Forschungsgruppen geschätzt, gefördert und unterstützt sowie mit dem notwendigen Material ausgestattet werden und nicht-materielle Unterstützung erhalten, das bzw. die es ihnen erlaubt, ihre Ziele und Aufgaben zu erfüllen. In diesem Zusammenhang sollte besonderes Augenmerk der Organisation von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im frühen Stadium der Laufbahn von Forschern gelten, da sie die künftigen Entscheidungen und die Attraktivität einer Laufbahn im FuE-Bereich beeinflussen.“ (Europäische Kommission 2005: 6f.)

6.2. Handlungsfelder

Im Folgenden werden die aktuellen, die Beschäftigungssituation der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffenden, Handlungsfelder noch einmal kurz skizziert und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt.

6.2.1. Handlungsfeld Befristung aus Haushaltsmitteln

Im Bereich der Befristung aus Haushaltsmitteln stellt sich die Frage, aus welchem Grund eine befristete Beschäftigung überhaupt erfolgen sollte bzw. wann eine unbefristete Beschäftigung – auch aus Sicht der Hochschule – sinnvoll erscheint. Befristete Beschäftigung dürfte in der Regel bei Qualifizierungsvorhaben (am häufigsten: Promotionsvorhaben) angezeigt sein. Ebenso wenn es um Vertretungen geht oder wenn die vorgesehenen Finanzmittel befristet sind, wobei letzteres bei Haushaltsmitteln im Regelfall nicht gegeben sein dürfte.

Übersicht 14: Abhängig Beschäftigte, Art des Arbeitsvertrags, nach Altersgruppen, 2012 (in %)

Alter von ... bis unter ... Jahren	Unbefristeter Arbeitsvertrag	Befristeter Arbeitsvertrag
15 – 20	24,5	75,2
20 – 25	53,7	45,8
25 – 30	76,9	22,7
30 – 35	86,5	13,1
35 – 40	90,9	8,8
40 – 45	93,4	6,3
45 – 50	94,3	5,5
50 – 55	94,8	5,0
55 – 60	95,5	4,3
60 – 65	95,7	4,1
65 und älter	92,7	6,6
Insgesamt	85,9	13,8

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013c: 75. Eigene Berechnungen.

Außerhalb von Hochschulen ist eine unbefristete Beschäftigung der Regelfall. Von allen abhängig Beschäftigten haben 86 Prozent einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bei jüngeren Beschäftigten ist die befristete Beschäftigung häufiger anzutreffen – nimmt aber mit zunehmenden Alter ab. In der Altersgruppe 25 bis 30 sind 23 Prozent der abhängig Beschäftigten und in der Altersgruppe 30 bis 35 nur noch 13 Prozent befristet beschäftigt. Zur Erinnerung: an den Hochschulen liegen die Befristungsquoten für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterhalb der Professur nahe bei 90 Prozent.

Ein Sonderfall ist die befristete Beschäftigung von bereits Promovierten an Hochschulen. Das Statistische Bundesamt hat 2012 in einer Sondererhebung Daten über die Situation von „Hochqualifizierten“ erhoben und festgestellt, dass Promovierte in der Forschung drei mal häufiger befristet beschäftigt sind als insgesamt (18 gegenüber 6 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2013b: 48).

Generell haben jüngere Promovierte an Hochschulen deutlich häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als gleichaltrige Promovierte, die außerhalb der Hochschule beschäftigt sind (Janson/Schomburg/Teichler 2006: 88). In der Altersgruppe 30 – 34 sind 69 Prozent der Promovierten an den Hochschulen befristet beschäftigt. Außerhalb der Hochschulen sind es nur 28 Prozent der Promovierten. In der nächsten Alterskohorte (35 – 39) sind an der Hochschule immer noch 61 Prozent befristet beschäftigt, außerhalb nur 17. Mit dem zunehmenden Alter sinken auch an den Hochschulen die Befristungsanteile der Promovierten, bleiben aber bis zum Alter von 54 signifikant höher als außerhalb der Hochschule. Damit wird deutlich, dass die Befristungsproblematik von Promovierten außerhalb der Hochschule allenfalls ein Anfängerphänomen ist. Auch wenn die Daten von 2004 stammen, dürfte sich an der Tendenz dieses Befundes nichts geändert haben.

Übersicht 15: Anteil der Promovierten mit befristetem Arbeitsvertrag in der Hochschule und außerhalb der Hochschule nach Alter in Deutschland im Jahr 2004 (in %)

Altersgruppe (in Jahren)	Hochschule	Außerhalb der Hochschule
25 – 29	88	35
30 – 34	69	28
35 – 39	61	17
40 – 44	49	10
45 – 49	18	4
50 – 54	18	5
55 – 59	5	4
60 – 64	2	4

Quelle: Janson/Schomburg/Teichler 2006: 88

Es ist davon auszugehen, dass auch im Hochschulbereich bestimmte Aufgaben kontinuierlich anfallen und entsprechend dauerhaft bearbeitet werden sollten. Derzeit liegen aber kaum belastbare Aussagen vor, in wie weit festgelegt wird, welche Aufgaben zu den Daueraufgaben zählen und welche nicht. Dennoch gibt es Regelungen, die vorsehen, dass Daueraufgaben auf unbefristeten Stellen zu erfüllen sind. Beispielfhaft sei in diesem Zusammenhang auf die Verwaltungsanordnung der Behörde für Wissenschaft und Forschung für die Universität Hamburg verwiesen, in der geregelt ist: „Wissenschaftliche Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis mit Daueraufgaben werden mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigt.“ (BWF 2013a, Abs. 3.3.2) Die Technische Universität Ilmenau (vgl. Kapitel 3.7) hat beispielsweise in ihrer Vereinbarung zu Grundsätzen der Stellenbildung formuliert: „Daueraufgaben sollen durch unbefristet Beschäftigte erfüllt werden.“ (TU Ilmenau 2008: 2) Die Frage, die sich hier anschließt, lautet aber: Wie sind die Daueraufgaben definiert? Und: wer definiert diese?

Ratsam könnte es bei der Personalplanung an einer Hochschule sein, zunächst zu überlegen bzw. festzustellen, in welchem Umfang überhaupt Daueraufgaben zu erledigen sind – und für diese dann unbefristete

te Stellen vorzusehen³⁷. Es ist nicht bekannt, ob dies in der Praxis erfolgt. Es könnte geprüft werden, ob eine Übersicht über Daueraufgaben (auf Hochschulebene, aber auch bis auf die Fakultäts/Institutsebene) z.B. im Rahmen eines Stellenplans zu entwickeln wäre. Diesen Ansatz verfolgt auch die Hochschulrektorenkonferenz, die 2012 gefordert hat, „[...] dass von den Fakultäten bzw. Fachbereichen Dauerstellenkonzepte aufgestellt werden, um die Anzahl der Dauerstellen in einem angemessenen Verhältnis zu den befristeten Qualifikationsstellen zu halten.“ (HRK 2012a: 5)

Eine sinnvolle Rolle zur Qualitätssicherung könnte in diesem Zusammenhang das in Kapitel 6.3 weiter erläuterte Beschäftigungsmonitoring spielen.

Nach Festlegung der Daueraufgaben und entsprechender Berücksichtigung in der Personalplanung (wobei auch Sonderfaktoren wie die Größe eines Fachgebietes bzw. des entsprechenden Berufungsmarktes eine Rolle spielen könnten), wäre es möglich weitere Stellen einzurichten, die in erster Linie der Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen. Anstelle dieses aufwändigen Verfahrens könnten zunächst (oder ersatzweise?) Befristungsquoten festgelegt werden.

Auch bei den Qualifikationsstellen sind genaue Aufgabenprofile zu erstellen, die zum einen keine Daueraufgaben umfassen dürfen (oder nur einen geringen bzw. maximal festzulegenden Anteil haben könnten). Gleichzeitig könnten Qualifikations- bzw. Zielvereinbarungen mit den Beschäftigten getroffen werden. Bei Erfüllung der Vorgaben wäre es möglich, dass automatisch weitere Maßnahmen greifen. Denkbar wären an dieser Stelle Entfristungen (vgl. hierzu als Anregung das Tenure-track-Verfahren der Technischen Universität München (TU München 2012) oder die Regelungen der Helmholtz-Gemeinschaft (vgl. Kap. 3.5)), aber auch die tarifvertraglichen Regelungen in Österreich (s.o.) oder eine professionell begleitete Weitervermittlung in andere Arbeitsverhältnisse beim gleichen oder bei anderen Arbeitgebern. Damit wäre eine Chance zum Tenure-track-Verfahren unterhalb der Professur gegeben.

Eine Möglichkeit, den Anteil von Befristungen zu begrenzen, könnte in der Einführung von Risikozuschlägen liegen. Es gäbe verschiedene Maßnahmen, dies umzusetzen: zum einen könnte das Gehalt von befristet Beschäftigten erhöht werden, was für diese einen Ausgleich des „Befristungsrisikos“ bedeuten würde. Im Rahmen der Gespräche mit den Hochschulakteuren wurde von einer Hochschulseite die Idee geäußert, diese Zuschläge nicht den einzelnen Beschäftigten zu Gute kommen zu lassen, sondern sie in einen (Überbrückungs-)Fond fließen zu lassen. Mit beiden Maßnahmen würden die Arbeitsverhältnisse aus Arbeitgebersicht verteuert und damit auch unattraktiver gemacht.

Eine Umsetzung dieser Maßnahmen hätte auch Auswirkungen auf Patchwork-Arbeitsverhältnisse, Brüche in den Beschäftigungsbiographien, die Abhängigkeit von bspw. Promovierenden von ihren Betreuerinnen und Betreuern usw. – auf die an dieser Stelle aber nicht weiter eingegangen werden kann.

6.2.2. Handlungsfeld Teilzeitbeschäftigung

Im Handlungsfeld Teilzeitbeschäftigung sind verschiedene Interessenlagen zu berücksichtigen. Zum einen kann es der Fall sein, dass Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung wünschen. Gerade im Sinne der Work-Life-Balance und veränderten Einstellungen zu Beruf und Familie ist hier aber schwer abzuschätzen, in wie weit Teilzeitarbeitsverhältnisse tatsächlich gewünscht werden. Ein Indiz hierfür könnte die Entwicklung an der Technischen Universität Hamburg-Harburg bieten, in der die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den letzten Jahren (2011 im Vergleich zu 2006) rückläufig und die der Männer ansteigend war (vgl. Übersicht 11). Ansonsten scheint die „traditionelle Familienarbeit“ dazu zu führen, dass Frauen an allen Universitäten häufiger eine Teilzeitbeschäftigung ausüben als Männer. Verbesserungen bei Betreuungsmöglichkei-

³⁷ In Hamburg gibt es die Möglichkeiten Dauerstellen Akademischer Rat mit Aufstiegsperspektive einzurichten. Die Hochschulen machen aber nur wenig bis gar keinen Gebrauch davon. Die Gründe dafür konnten im Rahmen dieser Studie nicht erfasst werden.

ten für Kinder, flexiblere Arbeits(zeit)gestaltungen usw. könnten hier einen Beitrag leisten, dass die Unterschiede in den Teilzeitanteilen von Männern und Frauen verringert werden.

Darüber hinaus hat die Arbeitsmarktsituation auch außerhalb der Hochschule vermutlich einen erheblichen Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung. In Berufsfeldern, die außerhalb der Hochschule attraktive Jobs und Karrieremöglichkeiten bieten (bspw. im Ingenieurberuf) hat dies dazu geführt, dass Beschäftigungsverhältnisse an Technischen Universitäten (Fakultäten) überwiegend in Vollzeit stattfinden. D.h., die Hochschulen bieten zumindest attraktive Stellen an. An anderen Fakultäten scheint sich eine Teilzeitkultur etabliert zu haben, wobei den meisten Beteiligten klar zu sein scheint, dass die Teilzeitarbeit oft nicht eingehalten wird. Bislang wird der Eindruck erweckt, dass die Betroffenen diesen Umstand hinnehmen bzw. ihn als Preis für eine gewisse Flexibilität u.ä. akzeptieren.

Bei Qualifizierungsstellen kommt hinzu, dass die Qualifizierung (Bsp. Promotion) als solche in manchen Fällen innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt und in vielen außerhalb. Es gibt zwar eine Regelung im Hochschulgesetz Hamburgs, nach der ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation verwandt werden kann. Dies gilt jedoch nur bei Verträgen, die mindestens die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit umfassen (§28(1)) – was wiederum bedeutet, dass Qualifikationsstellen (Promotionsstellen) nur ausnahmsweise darunter fallen.

Eine Maßnahme – zumindest zur Verringerung der Ungleichbehandlung – könnte sein, die Ausnahmeregelung im Hamburger Hochschulgesetz zu streichen, so dass bei allen Verträgen, die auch der Qualifizierung dienen, (mindestens?) ein Drittel der Arbeitszeit hierfür vorgesehen ist. Weiterhin wäre es denkbar eine Selbstverpflichtung auf Landes-/Hochschul- oder Fakultätsebene zu entwickeln, nach der Teilzeitstellen nur auf Wunsch der Beschäftigten einzurichten sind. An der Technischen Universität Ilmenau ist dies beispielhaft in der Vereinbarung zu Grundsätzen der Stellenbildung geregelt: „Es werden möglichst Vollzeitstellen eingerichtet.“ (TU Ilmenau 2008: 2) Offensichtlich ist das in manchen Fakultäten bereits machbar. Dazu wäre die entsprechende Regelung im Landeshochschulgesetz anzupassen oder es könnte eine Soll-Regelung als Mindeststandard bzw. im Rahmen eines Code of Conduct formuliert werden oder es könnte eine Quote auf Hochschul- bzw. Fakultätsebene eingeführt werden.

Es könnte auch geregelt werden, dass Dauerstellen grundsätzlich in Vollzeit angeboten werden.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu bekräftigen, dass Teilzeitbeschäftigte keine Benachteiligung z.B. bei Fortbildungsmöglichkeiten oder Karrierechancen haben dürfen, wie dies verschiedene Akteure vorgeschlagen haben (vgl. z.B. Wissenschaftsrat 2012: 23 oder auch die Ziel- und Leistungsvereinbarung der Thüringer Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar (vgl. Kapitel 1.2.2)).

6.2.3. Handlungsfeld Drittmittelbeschäftigung

Bei der Drittmittelbeschäftigung gibt es ein grundsätzliches Problem: Durch die Verschiebung in der Finanzierung der Forschung (ein kleiner werdender Anteil an grundständiger Finanzierung und entsprechend höherer Anteil einer wettbewerblich vergebenen Drittmittelfinanzierung (größtenteils aus öffentlichen Mitteln)) erhöht sich automatisch der Anteil der drittmittelfinanzierten Beschäftigten – und damit folgend unter den vorliegenden Bedingungen auch der Anteil befristeter Beschäftigung.³⁸

³⁸ Die zunehmende Drittmittelfinanzierung hat auch Konsequenzen für das nichtwissenschaftliche Personal. Dies zeigt sich auch bei den so genannten „neuen Hochschulprofessionen“ wie Qualitätssicherung, Akkreditierung, Projektmanagement, Betreuung von Graduiertenkollegs usw.

Übersicht 16: Einnahmen der Hochschulen (ohne Verwaltungseinnahmen), 1995, 2000, 2003 bis 2011 (in %)

	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Grundmittel	88,0	85,1	83,8	83,2	82,4	81,6	79,9	79,2	78,5	77,7	77,5
Drittmittel	12,0	14,9	16,2	16,8	17,6	18,4	20,1	20,8	21,5	22,3	22,5

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013d: 17. Eigene Berechnungen.

Daraus ergibt sich die Frage, ob und wenn ja wie unbefristete Beschäftigung auch durch Drittmittel möglich gemacht wird. Die statistische Analyse der Bundesländer und der Universitäten in Hamburg (vgl. Kapitel 4, Übersicht 9 und 10) zeigt jedenfalls, dass es nicht unerhebliche Anteile unbefristeter Beschäftigung aus Drittmitteln bereits gibt: Von allen wissenschaftlichen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis, die unbefristete Verträge haben, werden an der Universität Hamburg 12,3 Prozent über Drittmittel finanziert. An der Technischen Universität Hamburg-Harburg und der HafenCityUniversität ist das zwar praktisch nicht der Fall. In anderen Bundesländern reicht dieser Anteil aber von 0,2 Prozent (Mecklenburg-Vorpommern) bis 30,7 Prozent (Baden-Württemberg). Hier wäre zu prüfen, wie dies vor Ort jeweils geregelt wird. In Hessen bspw. gibt es eine – im Haushaltsplan ausgewiesene – Regelung, nach der bis zu 20 Prozent des Drittmittelpersonals (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) mit unbefristeten Verträgen beschäftigt werden können, wenn sichergestellt ist, dass bei Auslaufen der Stellen die Weiterbeschäftigung durch die Hochschulen erfolgt (Hessisches Ministerium der Finanzen 2010).

Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, einen Teil der Drittmittel in einen Pool oder Fonds zu leiten, mit dem Überbrückungsphasen finanziert werden können. Aus den Hochschulen ist bekannt, dass Überbrückungen eher die Regel als die Ausnahme sind. Jedoch wird dies bislang weder transparent noch planbar geregelt. Ein Fonds könnte hier Abhilfe schaffen.

Eine weitere Option die Drittmittelbeschäftigung – und damit die befristeten Arbeitsverhältnisse – zu verringern besteht darin, dass einzelne (politische) Akteure zumindest langfristig darauf hinwirken, die Entwicklung der Hochschulfinanzierung wieder umzukehren, so dass Hochschulen wieder mehr über grundständige und weniger über Drittmittel finanziert werden. Gleichzeitig kann damit grundsätzlicher Kritik an zunehmender Drittmittelforschung (Fokussierung auf Mainstream-Themen; Anreiz zur Bearbeitung von Forschungsfragen, die bei geringem Antragsaufwand eine hohe Drittmittelsumme versprechen; zu hohe Anerkennung von Verbundprojekten gegenüber der Einzelforschung; mögliche Konzentration auf wenige Standorte usw.) begegnet werden. Dem steht die These gegenüber, dass kompetitiv vergebene Mittel ein wesentliches bzw. unverzichtbares Element der Qualitätssicherung seien (vgl. auch WR 2011a: 30). Gleichzeitig wird die Flexibilität des Forschungssystems tangiert.

In den bestehenden Strukturen haben die Hochschulen über die leistungsorientierte Mittelverteilung einen hohen Anreiz Drittmittel einzuwerben. Es könnte geprüft werden, in wie weit der LOM-Indikator „Drittmittel“ verändert werden bzw. weniger gewichtet werden kann.

Last but not least gibt es die – verwaltungstechnisch einfach umzusetzende – Möglichkeit, die Vertragslaufzeiten von befristet Beschäftigten über Mindeststandards zu regeln. In einem Code of Conduct – aber auch mit anderen Mitteln – könnte geregelt werden, dass die Vertragslaufzeiten den Bewilligungszeiträumen von Drittmitteln entsprechen. (Eine ähnliche Regelung könnte auch für Qualifikationsvorhaben eingeführt werden, so dass Verträge mindestens über den erwarteten Zeitraum zur Erfüllung der Qualifikation laufen würden – vgl. zu beidem auch die Regelungen des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin und der Leibniz-Gemeinschaft in Kap. 3.2 und 3.3.) Wie die einzelnen Vereinbarungen auf Hochschulebene in Kapitel 3.7 (Ruhr Universität Bochum, Technische Universität Ilmenau und Universität Bremen) zeigen, wird dies schon gemacht, wobei Ausnahmen von der Regel beispielhaft beschrieben sind. Mit solch einem Mindeststandard würden kurze Vertragslaufzeiten vermutlich seltener werden (unmöglich werden sie aber nicht) und damit ein Beitrag zur besseren Planbarkeit der Beschäftigung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber geleistet werden.

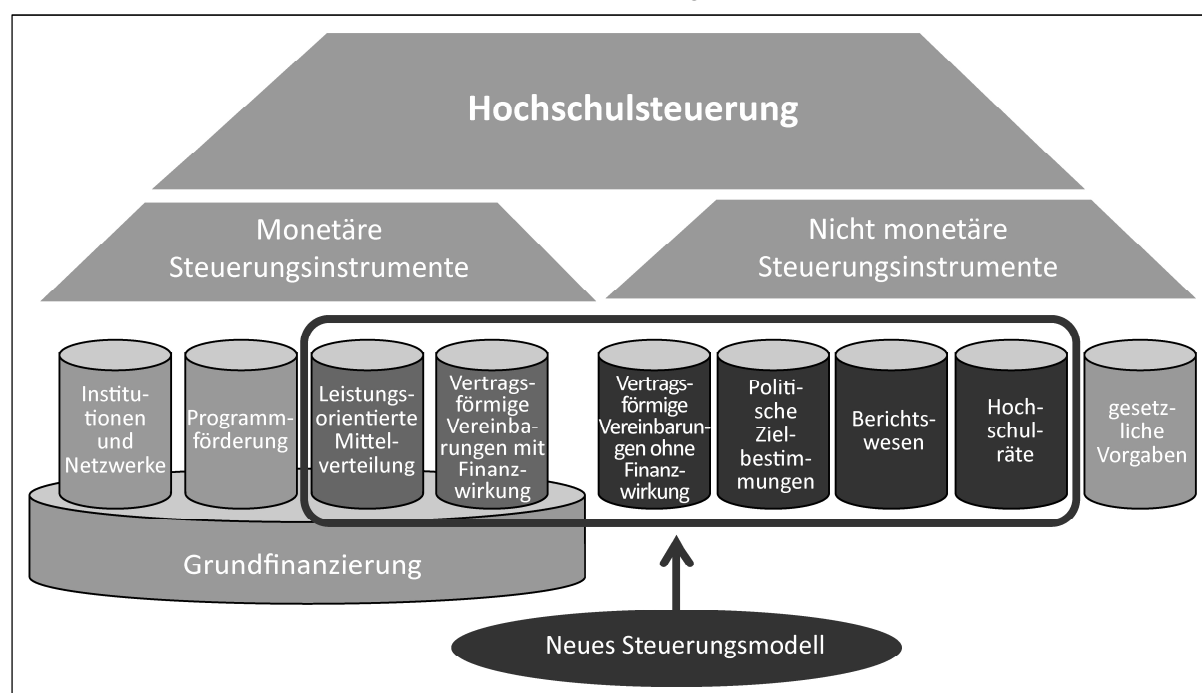
Die Befolgung von Mindeststandards könnte dadurch unterstützt werden, dass Drittmittelgeber (zumindest über öffentliche Mittel finanzierte Institutionen wie die DFG) es zur Voraussetzung machen, dass eine Hochschule die Standards einhält und ein Beschäftigungsmonitoring (s. Kapitel 6.3) überhaupt etabliert

hat. Nur mit letzterem ließe sich überhaupt verlässlich ermitteln, welche Wirkung die Einführung von Mindeststandards hat.

6.3. Steuerungsinstrumente

Um die Beschäftigungsbedingungen zu beeinflussen stehen verschiedene Instrumente der Hochschulsteuerung zur Verfügung³⁹. In der Literatur der Hochschulsteuerung sind diese in „Alte“ und „Neue Steuerungsinstrumente“ gegliedert (vgl. Übersicht 17).

Übersicht 17: Relevante Instrumente der Hochschulsteuerung



Quelle: König/Koglin/Preische/Quaißer 2012: 14

Die Beschäftigungsbedingungen können also auf Landesebene über politische Zielsetzungen, Gesetze (auch Anordnungen oder Richtlinien), die vertragsförmige Steuerung (Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelverteilung, aber auch Code of Conducts), ein Berichtswesen, Projekt- und Programmförderung, Institutionen/Netzwerke und Hochschulräte beeinflusst werden⁴⁰.

Auf Hochschulebene können diese Instrumente ebenfalls zum Einsatz kommen. Diese würden politische Zielsetzungen und Richtlinien (wie bspw. Rektorats-, Senats-, Fakultäts- oder Hochschulratsbeschlüsse) oder ein Berichtswesen umfassen sowie die Beteiligung an der oben genannten vertragsförmigen Steu-

³⁹ Die Steuerungsmöglichkeiten, mit denen die Beschäftigungssituation beeinflusst werden können, beschränken sich natürlich nicht auf die Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten – sie bestehen auch für andere Beschäftigungsgruppen an den Hochschulen.

⁴⁰ Auf die Behandlung der Instrumente „Institutionen/Netzwerke“ und „Hochschulräte“ wird im Folgenden verzichtet.

rung. Zusätzlich kommt noch das personalrechtliche Instrument der Dienstvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Personalrat hinzu.⁴¹

Gemeinsam ist diesen Instrumenten, dass damit in der Regel Mindeststandards implementiert werden können.

In der Diskussion befindet sich auch das – bislang in der Hochschulsteuerung selten und im Bereich der Beschäftigungsbedingungen noch nicht angewandte – Instrument *Code of Conduct*⁴².

Ein weiteres, bisher noch nicht angewandtes Instrument, wäre ein *Beschäftigungsmonitoring*. Dieses ähnelt dem Instrument des Berichtswesen – geht aber in Verbindung mit anderen Instrumenten und damit der Steuerungswirkung deutlich darüber hinaus.

Zum Verständnis der nachstehenden Handlungsmöglichkeiten werden daher Grundzüge des Instruments *Code of Conduct* und des neuen Instruments des *Beschäftigungsmonitoring* hier kurz umrissen.

Code of Conduct

Ein „weiches“ Instrument zur Beeinflussung von Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen sind Mindeststandards – die im Rahmen der obigen Steuerungsinstrumente aber auch zum Beispiel über einen Code of Conduct vereinbart werden könnten. Es wurde bereits festgestellt, dass es einen wirklichen Code of Conduct zu Beschäftigungsbedingungen bislang nicht gibt. Eine Ausnahme wäre die Empfehlung der Europäischen Kommission für eine Europäische Charta für Forscher – die aber nur einen Empfehlungscharakter hat⁴³. Ein Beispiel für eine Code of Conduct wäre der Vorschlag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für einen Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (GEW 2012), der als solcher zwar diskutiert, aber nirgendwo umgesetzt ist.

Ein Code of Conduct kann auch nur so gut sein, wie die beteiligten Akteure ihn sich zu Eigen machen. Auch wenn ein Code of Conduct eine Selbstverpflichtung darstellt, sind die darin enthaltenen Vereinbarungen nicht rechtlich bindend. Aber genau wie einfache Mindeststandards, die von einzelnen formuliert oder von mehreren vereinbart werden können, haben Selbstverpflichtungen („Verständigungen“) eine gewisse Wirkung. Ergänzend zu einem Code of Conduct könnte eine Ombudsperson die Einhaltung des Codes unterstützen. Ein Beispiel hierfür ist der Code of Conduct „Grundsätze wissenschaftlicher Betreuung“ (WZB o.J.) des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, in dem eine Ombudsperson eingeschaltet werden kann, wenn Beteiligte meinen, dass die „Grundsätze wissenschaftlicher Betreuung“ nicht eingehalten werden.

Es sei daran erinnert, dass die Hochschulrektorenkonferenz 2012 den Hochschulen empfohlen hat, sich hochschulspezifische Standards zu setzen, wie sie die Verträge mit ihrem Personal ausgestalten (HRK 2012a). Dies könnte in Form eines Code of Conduct geschehen, aber auch durch Mindeststandards, die bspw. in einem Leitbild formuliert werden.

Beschäftigungsmonitoring

In Bezug auf die Auseinandersetzung mit der „sozialen Dimension im Studium, sozialer Ungerechtigkeit und der Selektion im Studienverlauf“ hat der Hochschulforscher Tino Bargel an anderer Stelle (Bargel

⁴¹ Anmerkung: im Folgenden wird nicht weiter diskutiert, in wie weit die hier aufgeführten Maßnahmen in die Hochschulautonomie eingreifen. Hochschulsteuerung ist auch in Zeit einer „Autonomie“ einem Aushandlungsprozess der Möglichkeiten unterworfen.

⁴² Vgl. den „Diversity Code of Conduct“ der Technischen Universität München (TUM o.J.) oder den Code of Conduct „Grundsätze wissenschaftlicher Betreuung“ (WZB o.J.)

⁴³ Es ist nicht bekannt, in wie weit die Institutionen, die die Charta unterzeichnet haben, diese in der Praxis berücksichtigen (vgl. dazu auch Kapitel 3.1).

2013) vorgeschlagen, die Infrastruktur für ein „Social Monitoring und Mainstreaming an Hochschulen“ zur Verfügung zu stellen und die soziale Dimension zum Element des Qualitätsmanagements zu machen.

Diesen Gedanken aufgreifend könnte es sinnvoll sein, an den Hochschulen ein „Beschäftigungsmonitoring“ zu installieren. Mit einem kontinuierlichen Monitoring der Beschäftigungssituation würde eine hohe Transparenz hergestellt werden. Dafür wäre es hilfreich, Daten zur Beschäftigungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade in den in dieser Studie betrachteten Handlungsfeldern genauer zu erfassen. Nur wenn überhaupt erhoben wird, wer wie lange und aus welchen Gründen befristet (bzw. unbefristet) beschäftigt wird, wie sich die Teilzeitanteile im Zeitverlauf verändern usw., kann ein genaues Bild von eventuellen Problemlagen in der Beschäftigung verlässlich aufgenommen werden. Dies wäre mehr als ein allgemeines Berichtswesen (das es in Einzelfällen ja schon gibt), da ein Beschäftigungsmonitoring zum einen kontinuierlich und anhand von (idealerweise von allen Beteiligten gemeinsam festzulegenden) Indikatoren einen Überblick über die Beschäftigungssituation geben kann und es gleichzeitig als Teil eines ganzheitlichen Qualitätsmanagements zu betrachten wäre. Bei Einführung eines Beschäftigungsmonitorings müssten die Aufgaben genauer bestimmt, eine Infrastruktur eingerichtet und Verantwortlichkeiten zugeordnet werden.

Ein Beschäftigungsmonitoring könnte über Gesetze gefordert oder aber durch Zielvereinbarungen vereinbart werden. Ergänzend könnten bspw. Drittmittelgeber das Vorhandensein eines Beschäftigungsmonitoring als Bedingung aufnehmen, um überhaupt Drittmittel beantragen zu können – wie dies bereits bzgl. des Vorhandenseins von Gleichstellungskonzepten gemacht wird.

6.4. Steuerung auf Landesebene

Den Akteuren der Hochschulpolitik stehen verschiedene Steuerungsinstrumente zur Verfügung, mit denen sie die Beschäftigungsbedingungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinflussen können. Da es in dieser Studie um die Situation im Bundesland Hamburg geht, wird der Bund als eigenständiger Akteur nicht behandelt. Jedoch werden auch Maßnahmen skizziert, die das Land Hamburg auf Bundesebene initiieren könnte.

6.4.1. Steuerung über politische Zielsetzungen/Initiativen

Auf Bundesebene werden die Beschäftigungsbedingungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das WissZeitVG beeinflusst. Hierin wird u.a. geregelt, dass es keinen eigenständigen Tarifvertrag für diese Beschäftigtengruppe geben darf („Tarifsperr“). Den besonderen Bedingungen an den Hochschulen könnte aber durch einen eigenständigen Tarifvertrag – in dem dann z.B. Mindestvertragslaufzeiten, Beschäftigungsumfang usw. geregelt werden – Rechnung getragen werden (wie es z.B. die Gewerkschaften GEW und Ver.di, aber auch der DGB fordern). D.h., das Land Hamburg könnte hier politisch aktiv werden und über Bundesratsinitiativen eine Änderung des WissZeitVG anstreben. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass auch in anderen Bundesländern (wie Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg) versucht wird, die Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen zu verbessern.

Darüber hinaus ist das Land Hamburg über die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) an der Ausgestaltung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) beteiligt. Auch hier bestünde die Möglichkeit, spezifische z.B. die Vertragsdauer oder Beschäftigungszeiten betreffende, Regelungen zu beeinflussen.

Ein Vorteil bundesweiter Regelungen wäre, dass Hochschulen einzelner Länder keine „Wettbewerbsnachteile“ z.B. bei der Einwerbung von Drittmitteln, Teilnahme an Programmen etc. hätten – wie es bei landesspezifischen Regelungen zumindest von einzelnen befürchtet wird (vgl. 5.6).

Eine weitere Handlungsmöglichkeit hat das Land, in dem es z.B. über einen Appell oder einen Beschluss der Bürgerschaft die Hochschulen dazu auffordern würde, bspw. die von der HRK geforderten hochschul-spezifischen Standards zur Vertragsgestaltung zu entwickeln. Des Weiteren könnte das Land bei eigenen Projekten und Programmen aber auch bei Länder- und Bundesprogrammen darauf hinwirken, dass das Vorhandensein von Mindeststandards, einem Beschäftigungsmonitoring oder z.B. Personalentwicklungskonzepten zu einer Voraussetzung für die Vergabe von Drittmitteln gemacht wird.

In diesem Rahmen könnte das Land Hamburg auch forcieren, dass Hochschulen mit einem Prädikat, einem Preis o.ä. für eine „vorbildliche“ Personalstruktur ausgezeichnet werden.

6.4.2. Hochschulgesetzliche Steuerung

Es gibt eine Reihe von Feldern, die im Hochschulgesetz des Landes Hamburg geregelt werden könnten. Zunächst könnte im Gesetz festgelegt werden, dass die Hochschulen einen Stellenplan aufzustellen haben – wobei offen ist, ob dieser auf Hochschul-, Fakultäts- oder Institutebene implementiert wird. Im Rahmen der Einrichtung von Stellenplänen könnte gefordert werden, dass zunächst Daueraufgaben zu identifizieren und diese dann über unbefristete, aus Haushaltsmitteln zu finanzierende Beschäftigungsverhältnisse zu erfüllen seien. Erst im zweiten Schritt könnten dann weitere Stellen (für Projekte, aber insbesondere auch Qualifizierungsvorhaben) eingerichtet werden. Drittmittelfinanzierte Stellen wären hiervon nicht betroffen. Diese Regelung wäre weitergehend als die bislang z.B. an der Universität Hamburg in der Verwaltungsanordnung getroffene Vorgabe, dass Daueraufgaben auf Dauerstellen zu erledigen sind (vgl. BWF 2013a).

Ebenfalls im Hochschulgesetz könnte geregelt werden, dass es bestimmte Mindeststandards bei den Vertragslaufzeiten geben sollte, wie z.B. Mindestvertragslaufzeiten bei Qualifikationsvorhaben oder das aus Drittmitteln finanzierte Arbeitsverträge mindestens so lange dauern sollen, wie die Drittmittel bewilligt sind. Ausnahmen (vgl. Kap. 3.7) davon könnten im Gesetz oder in einer Verwaltungsanordnung geregelt werden. Es sei darauf verwiesen, dass im geltenden Hamburger Hochschulgesetz in Paragraph 28 (2) bereits Mindestvertragslaufzeiten (für Juniorprofessuren) vorgesehen sind. Ebenso könnten Tenure-track-Verfahren entweder im Gesetz verankert oder die Hochschulen aufgefordert werden, solche zu entwickeln.

Oben wurde bereits das neue Instrument eines „Beschäftigungsmonitoring“ beschrieben. Auch die Einrichtung dieses Monitorings könnte im Hochschulgesetz des Landes Hamburg verankert werden.

Im derzeit geltenden Hochschulgesetz ist in Paragraph 28 (1) geregelt, dass Stellen mit einem Qualifikationsvorhaben in der Regel mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abgeschlossen werden. Diese Regelung könnte auf zwei Drittel (wie von Personalseite vorgeschlagen) oder „im Regelfall“ ganze Stellen (wie bspw. von der GEW gefordert) erweitert werden.

Außerdem wird im bisherigen Landeshochschulgesetz bestimmt, dass für die eigene Qualifikation ein Drittel der Arbeitszeit aufgewendet werden kann – mit der Einschränkung, dass dies nur für Arbeitsverträge mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gelte. Diese Einschränkung könnte aufgehoben werden – auch um eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitszeiten zu beseitigen. Die bisherige Regelung könnte eine Diskriminierung von Teilzeitarbeit bedeuten. Da Frauen derzeit deutlich häufiger als Männer in Teilzeitarbeit beschäftigt werden, könnte hier auch eine systematische Diskriminierung vorliegen. Über die so beschriebene Änderung im Landeshochschulgesetz wäre diese jedenfalls nicht gegeben.

Bislang gibt es keine gesetzliche Regelung zur Einrichtung von Überbrückungsfonds. Es könnte geprüft werden, ob eine landesgesetzliche Vorgabe, Mittel für transparente Überbrückungen bspw. bei Qualifikationsvorhaben oder Drittmittelprojekten vorzuhalten, sinnvoll wäre. Auch die Einführung von Risikozuschlägen könnte hier bestimmt werden.

6.4.3. Steuerung über Leistungsorientierte Mittelverteilung

Wenngleich die Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) von den Hochschulakteuren als weniger geeignetes Instrument angesehen wird (vgl. Kapitel 5.6), bestehen hier grundsätzlich Handlungsmöglichkeiten. In der LOM wird die Vergabe von Finanzmitteln an Indikatoren festgemacht. Ein wichtiger Indikator ist hier die Einwerbung von Drittmitteln. Dieser Indikator könnte zum einen begrenzt bzw. reduziert werden – er könnte aber auch mit dem Vorhandensein bspw. von Mindeststandards oder einem Beschäftigungsmonitoring kombiniert werden. Dies würde eine zusätzliche Anreizwirkung bedeuten, insbesondere wenn es zu diesen Punkten keine gesetzlichen Regelungen geben sollte.

Eine weitere Möglichkeit wäre es, zusätzliche Leistungsanreize für bspw. Fakultäten, Institute oder Professorinnen und Professoren zu geben, wenn Mindeststandards oder bspw. eine bestimmte Quote (Teilzeitquote, Befristungsquote) eingehalten werden.

Es ist aber zu berücksichtigen, dass die bislang in Hamburg über die LOM vergebenen Mittel im Wesentlichen über „stabile Belastungsindikatoren“ (hier z.B. Anzahl der Absolventinnen und Absolventen) vergeben werden, die für zusätzliche Anreize möglicherweise zu vergebenden Mittel also begrenzt bzw. zumindest gering sind.

6.4.4. Steuerung über Zielvereinbarungen

Im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen dem Land Hamburg und den Hochschulen lassen sich verschiedene Aspekte regeln. Zum einen könnten Mindeststandards zu Vertragslaufzeiten (bei Qualifikation – je nach Fachgebiet – mindestens so lange wie das voraussichtliche Qualifikationsvorhaben dauert oder eine x plus x-Regelung –; oder bei Drittmitteln – mindestens so lange wie die Drittmittel bewilligt sind) oder Quoten für die Befristungsanteile bei Haushaltsstellen (oder bezogen auf alle Stellen) behandelt werden.

Außerdem könnte auf dieser Ebene geregelt werden, dass die Hochschulen sich – wie von der HRK gefordert – hochschulspezifische Mindeststandards zur Vertragsgestaltung sowie ein Beschäftigungsmonitoring entwickeln. Die Erstellung eines Code of Conduct, wie er bereits seit Februar 2013 in Hamburg in Arbeit ist, bzw. eines „Rahmenkodex gute Arbeit an den Hochschulen“, wie dies in Nordrhein-Westfalen in Zielvereinbarungen vorgesehen ist (vgl. MIWF 2012: 23), könnte hier bekräftigt werden. Eine etwas abgeschwächte Regelung wäre die Vereinbarung, die Beschäftigungsbedingungen in einem Leitbild zu behandeln.

Zu beachten ist, dass mit den Zielvereinbarungen in etwa die gleichen Tatbestände wie über Gesetze behandelt werden können (auch z.B. die Festlegung von Daueraufgaben im Rahmen eines Stellenplans, Tenure-tracks, Überbrückungsfonds⁴⁴, Risikozuschläge, ...) – die Verbindlichkeit aber geringer wäre.

6.4.5. Steuerung über Berichtswesen/Beschäftigungsmonitoring

Das Instrument eines Berichtswesens bzw. das umfassendere Beschäftigungsmonitoring könnte über die Entwicklung und darauf aufbauend kontinuierliche Veröffentlichung von Beschäftigungsindikatoren zur Qualitätssicherung der Hamburger Hochschulen beitragen. Damit ließen sich die über Gesetze, Zielvereinbarungen etc. gesetzten Ziele überwachen. Voraussetzung wäre vermutlich die Vereinheitlichung der Datenerhebungen an den Hochschulen des Landes Hamburg – wie es von Personalseite in den Experteninterviews auch vorgeschlagen worden ist.

⁴⁴ Vgl. hierzu auch Kap. 1.2.3 zu den Zielvereinbarungen.

6.4.6. Steuerung über Projekt- und Programmförderung

Im Bereich der vom Land Hamburg beeinflussbaren Drittmittelvergabe könnte das Vorhandensein von Mindeststandards, eines Beschäftigungsmonitorings oder auch von Personalentwicklungskonzepten als Voraussetzung zur Mittelvergabe erklärt werden. Vorbild wären hier die Regelungen zum Vorhandensein von bspw. Gleichstellungskonzepten im Professorinnenprogramm.

6.5. Steuerung auf Hochschulebene

An einigen Steuerungsinstrumenten auf Landesebene sind die Hochschulen bereits beteiligt – entweder als Verhandlungspartner wie z.B. bei den Zielvereinbarungen oder sie werden an der Ausarbeitung von z.B. Gesetzen zumindest beteiligt. Darüber hinaus haben die Hamburger Hochschulen die Möglichkeit, selber – im Rahmen der Hochschulautonomie – die Beschäftigungsbedingungen zu beeinflussen. Die statistische Analyse (vgl. Kap. 4) hatte gezeigt, dass die Beschäftigungsbedingungen im Land Hamburg zwar kaum von den Werten anderer Bundesländer abweichen, diese – insbesondere die Befristungsanteile betreffend – aber auch eine ähnliche Entwicklung zu sehr hohen Werten, bis hin zu einem Wert von 95 Prozent befristeter Verträge an der Technischen Universität Hamburg-Harburg aufweisen. Die Gespräche mit den Hochschulakteuren hatten auch gezeigt, dass es Handlungsbedarf und -möglichkeiten (insbesondere aus Sicht der Beschäftigten) gibt.

6.5.1. Steuerung über politische Zielsetzungen/Initiativen

Eine Möglichkeit, die Beschäftigungsbedingungen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hamburger Universitäten zu beeinflussen, besteht darin, dass die Hochschulleitung oder auch der Senat und Fakultäten bzw. der Hochschulrat die Initiative ergreifen und Beschlüsse fassen, z.B. Mindeststandards, Quoten oder ein Leitbild auf den Weg zu bringen. Weiterhin ist es denkbar – wie es die TU München mit ihrem „TUM-Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement“ (vgl. TU München 2012) gemacht hat – ein Tenure-track-Verfahren zu entwickeln. Die Hochschulleitung oder Fakultäten könnten auch ohne landesrechtliche Vorgaben dazu übergehen, Daueraufgaben im Rahmen eines Stellenplans festzulegen und dafür dann Dauerstellen einzurichten.

6.5.2. Steuerung über Anordnungen und Richtlinien

Ein Leitbild, in dem auch die Beschäftigungsbedingungen berücksichtigt werden, könnte ein Signal an die Hochschulöffentlichkeit senden. Darin könnten bspw. Mindeststandards zu Vertragslaufzeiten oder eine Quotenregelung zur Befristung von Haushaltsstellen enthalten sein. Die Hochschule könnte sich verpflichten, ein Beschäftigungsmonitoring, transparente Vertragsgestaltungen usw. zu entwickeln.

Darüber hinaus könnte die Hochschule Überbrückungsfonds (z.B. im Bereich von Qualifikationsvorhaben oder Drittmittelbeschäftigung) einrichten oder Personalentwicklungspläne erarbeiten.

6.5.3. *Steuerung über Zielvereinbarungen*

Auch an den Hamburger Hochschulen besteht die Möglichkeit, Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten usw. zu nutzen. Hierin könnten wiederum Mindeststandards, Quoten oder die Einführung von Personalentwicklungskonzepten, Überbrückungsfonds und Risikozuschlägen enthalten sein.

Auf Hochschulebene besteht darüber hinaus die Möglichkeit, Mindeststandards im Rahmen von Dienstvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und dem jeweiligen Personalrat zu beschließen, die eine hohe Verbindlichkeit besitzen würden. Gleichzeitig kann sich die Hochschule einen eigenen Code of Conduct geben, an dessen Aushandlung die gesamte Hochschulöffentlichkeit zu beteiligen wäre. Gleichermaßen wäre es möglich, die interne Mittelvergabe an die Einhaltung von Mindeststandards zu koppeln.

6.5.4. *Steuerung über Berichtswesen/Beschäftigungsmonitoring*

Unabhängig von landesweit geregelten Berichtswesen könnte die Hochschule die Beschäftigungsbedingungen im eigenen Berichtswesen berücksichtigen und im Rahmen eines Beschäftigungsmonitoring ein Beschäftigungs-Qualitätssicherungssystem etablieren.

6.6. **Schlussbemerkung**

Insbesondere die Gespräche mit den Hochschulakteuren haben offengelegt, dass Transparenz bzgl. der Aushandlung der Beschäftigungsbedingungen eine große Rolle spielt – gerade von Personalseite wurde dies wiederholt eingefordert. So könnte künftig stärker darauf geachtet werden, dass transparente Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren und auch Entfristungskriterien entwickelt werden. Transparenz an sich könnte bspw. als ein Indikator im Beschäftigungsmonitoring verankert werden.

Zu beachten ist auf den verschiedenen Ebenen der Hochschulsteuerung, dass unterschiedliche Grade an Verbindlichkeit bestehen. Während Gesetze, aber auch Dienstvereinbarungen eine hohe Verbindlichkeit haben, ist diese bei Zielvereinbarungen zumindest nicht einklagbar. Dennoch ist hier die (öffentliche) Wirkung nicht zu unterschätzen.

Es gab in den Gesprächen mit den Hochschulakteuren noch Diskussionspunkte, die in den Handlungsmöglichkeiten bislang nicht behandelt wurden, die aber vielleicht zu beachten wären. So wurde der Vorschlag gemacht, dass z.B. Teilzeitbeschäftigung keine Nachteile bringen dürfe – diese also bei der 12-Jahres-Grenze des WissZeitVG zu berücksichtigen wäre.

Zur Frage der Lehraufträge besteht noch Forschungsbedarf. Das Meinungsbild an den Universitäten hatte ergeben, dass Lehraufträge grundsätzlich begrüßt werden – die grundständige Lehre jedoch nicht ersetzen dürften. Der Umfang der Lehraufträge konnte dagegen nicht eingeschätzt werden – von manchen wurde er als tendenziell steigend empfunden. Die Antwort der Bürgerschaft auf die Große Anfrage der GAL (Bürgerschaft 2011) zeigte aber ein uneinheitliches Bild: Für die Technische Universität lagen gar keine Angaben vor. An der HafenCityUniversität lagen nur Zahlen für 2011 vor, aber ohne eine Untergliederung nach Fachbereichen. An der Universität Hamburg sind die Anteile der Lehraufträge an der Lehre im Jahr 2011 in manchen Fächern geringer und in manchen Fächern höher. Generell dürfte eine hohe Abhängigkeit von der Fächerstruktur gegeben sein. Ein einheitliches Informationssystem dürfte hilfreich sein, hier verlässliche Daten zu erhalten.

Übersicht 18: Instrumente der Hochschulsteuerung nach Handlungsfeldern auf Landesebene

	Politische Zielbestimmungen/ Initiativen	Landeshochschulgesetz	Leistungsorientierte Mittelverteilung	Zielvereinbarungen	Projekt- und Programmförderung	Berichtswesen
Initiative zur stärkeren Grundfinanzierung der Hochschulen; Reform des WissZeitVG; Einfluss auf Tarifvertrag	X					
Personalstruktur (Daueraufgaben festlegen)		X	X			X
Mindeststandards (Vertragslaufzeiten, Vertragsumfang, Qualifikationsanteile)		X	X	X	X	X
Befristungs- und Teilzeitquoten			X	X		
Tenure track		X		X		
Überbrückungsfonds		X		X		
Risikozuschläge		X		X		
Personalentwicklungskonzept		X		X		
Leitbild		X		X		
Code of Conduct		X		X		
Beschäftigungsmonitoring		X		X		X

Übersicht 19: Instrumente der Hochschulsteuerung nach Handlungsfeldern auf Hochschulebene

	Politische Zielbestimmungen/ Initiativen	Anordnungen/ Richtlinien	Leistungsorientierte Mittelverteilung	Zielvereinbarungen	Projekt- und Programmförderung	Berichtswesen
Initiative zur stärkeren Grundfinanzierung der Hochschulen; Reform des WissZeitVG; Einfluss auf Tarifvertrag						
Personalstruktur (Daueraufgaben festlegen)	X	X				
Mindeststandards (Vertragslaufzeiten, Vertragsumfang, Qualifikationsanteile)			X	X		
Befristungs- und Teilzeitquoten		X		X		
Tenure track		X		X		
Überbrückungsfonds				X		
Risikozuschläge				X		
Personalentwicklungskonzept				X		
Leitbild				X		
Code of Conduct		X	X	X		
Beschäftigungsmonitoring						X

Generell ist die immer wieder festgestellte Unterschiedlichkeit der einzelnen Fächer von großer Bedeutung. Was sich in den Fächern/Fachkulturen wie unterscheidet – und welche Spannweiten es z.B. bei Teilzeit- und Befristungsanteilen gibt, konnte in dieser Studie nicht untersucht werden. Hier äußert sich noch weiterer Forschungsbedarf. Bisher liegen auch keine Untersuchungen vor, wie sich die Einflussnahme auf Beschäftigungsbedingungen (im Rahmen der Hochschulsteuerung) in der Praxis auswirkt. Daher wäre gerade bei der Implementation von beschäftigungsregelnden – auch einzelnen – Maßnahmen eine wissenschaftliche Begleitung anzuraten.

Literatur

- Adamietz, Laura/Künne, Johanna (2013): Drittmittelbefristungen und Selbstverpflichtungen: Wie aktiv darf die Personalpolitik der Hochschulen sein?, Frankfurt. <http://www.gew.de/Binaries/Binary95898/Drittmittelbefristung.pdf> (20.03.2013)
- Bargel, Tino (2013): Soziale Gerechtigkeit und Fairness im Studium – Zur Einrichtung von Social Monitoring und Mainstreaming an den Hochschulen. In: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter: Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit. Bielefeld, S. 175-190.
- Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) (2013a): Verwaltungsanordnung der Behörde für Wissenschaft und Forschung über die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern an der Universität Hamburg gemäß § 23 und § 24 HmbHG (WissMitAO-Uni) vom 27. Februar 1984. <http://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/services/recht/verwaltungsvorschriften/wissenschaftliche-mitarbeiter.html> (20.03.2013)
- Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) (2013b): Begrenzung prekärer Beschäftigung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. (Einladung zu einer Arbeitsgruppe Code of Conduct durch Staatsrat Dr. Horst-Michael Pelkiahn). Hamburg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Berlin. http://buwin.de/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf (20.03.2013)
- Bundesregierung (2013): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Petra Sitte, Jan Korte, Agnes Alpers, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/13050. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/133/1713361.pdf> (19.06.2013)
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2011): Große Anfrage der Abgeordneten Dr. Eva Gümbel, Katharina Fegebank, Dr. Anjes Tjarks, Anja Hajduk, Jens Kerstan (GAL) und Fraktion vom 14.11.11 und Antwort des Senats Betr.: Traumjob Wissenschaft? Zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hamburger Hochschulen. Hamburg. Drucksache 20/2267. <https://www.buergerschaft-hh.de/Parldok/Cache/52D2BDC0BC158B11BF0107A0.pdf> (20.03.2013)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2003): Die zukünftige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch die DFG, Empfehlungen der Präsidialarbeitsgruppe Nachwuchsförderung, Bonn. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/wiss_nachwuchs_lang.pdf (20.03.2013)
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Positionspapier der DFG zur Zukunft des Wissenschaftssystems, Bonn. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2013/130704_dfg-positionspapier_zukunft_wissenschaftssystem.pdf (08.07.2013)
- Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. (DGJ) (o.J.): Positionen der DGJ. Vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren und Professuren, Berlin. <http://www.juniorprofessur.org/positionen-der-dgj.html> (20.03.2013)
- Deutscher Bundestag (2011): Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung. Wortprotokoll 55. Sitzung, Berlin. http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes/55-111130.pdf (20.03.2013)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2012): Für eine demokratische und soziale Hochschule“ veröffentlicht. <http://www.dgb.de/repository/storage/61bc015a-4053-11e2-a409-00188b4dc422/file/Fuer-eine-demokratische-und-soziale-Hochschule-hochschulpolitisches-Programm-des-DGB.pdf> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2000): Positionspapier des Deutschen Hochschulverbandes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/433.html> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2004): Zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf, Resolution des Deutschen Hochschulverbandes, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/familie.pdf> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2005): Wie gewinnt die Universität die besten Köpfe? Resolution des 55. Hochschulverbandstages in Lübeck, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/best-en%20koepfe.pdf> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2008): „Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“, Resolution des 58. DHV-Tages in Stuttgart, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution%20Zukunft%20d.%20wiss.%20Nachwuchses.pdf> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2011): „Mehr Engagement für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, Resolution des 61. DHV-Tages in Potsdam, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/878.html> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2012a): Qualifikation und Perspektive in der Wissenschaft, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/968.html> (20.03.2013)
- Deutscher Hochschulverband (2012b): Pressemitteilung: DHV fordert Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M591b9c73f11.html> (20.03.2013)

- Deutscher Hochschulverband (2012c): Pressemitteilung: Wissenschaftsverbände wollen für zukünftige Hochschullehrer unterschiedliche aber verlässliche Karrierewege, Bonn. <http://www.hochschulverband.de/cms1/pressemitteilung+M58cb4ea2e83.html> (20.03.2013)
- Europäische Kommission (2005): Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern, Brüssel. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf (20.03.2013)
- Europäische Kommission (o.J.): Declarations of Endorsement of Charter and Code. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode> (20.03.2013)
- Fraunhofer-Gesellschaft (2013): Personalmanagement bei Fraunhofer: Leitlinie Befristungspolitik. O.O.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2009a): Beschlüsse des Gewerkschaftstags 2009. <http://www.gew.de/Binaries/Binary55995/Beschluesse%20GT%202009.pdf> (20.03.2013)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2009b): Wir können auch anders! Wissenschaft demokratisieren, Hochschulen öffnen, Qualität von Forschung und Lehre entwickeln, Arbeits- und Studienbedingungen verbessern. Das wissenschaftspolitische Programm der GEW, Frankfurt. <http://www.gew.de/Binaries/Binary92571/Wipop.pdf> (20.03.2013)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2010): Templiner Manifest. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, Frankfurt. http://www.gew.de/Binaries/Binary64777/Templiner_Manifest_web.pdf (20.03.2013)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2011): Weißenhäuser Eckpunkte für eine Qualitätsoffensive in Forschung, Lehre und Studium, Frankfurt. <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary92519/Flyer%20Weissenhaeuser%20Eckpunkte.pdf> (20.03.2013)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2012): Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Frankfurt. http://www.gew.de/Binaries/Binary92222/Bro_Hersch_Kodex_web.pdf (20.03.2013)
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) (2012): Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten, 2. Aktualisierte Auflage, Wien. http://www.goed.at/documents/kv_uni_Internet.pdf (20.03.2013)
- Helmholtz-Gemeinschaft (o.J. a): „20 Helmholtz-Nachwuchsgruppen gefördert aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten“, o.O.
- Helmholtz-Gemeinschaft (o.J. b): Richtlinien für das Tenure-Verfahren an Helmholtz-Zentren, o.O.
- Helmholtz-Gemeinschaft (o.J. c): Tenure-Track-Richtlinie für Nachwuchsgruppenleiter/innen der Helmholtz-Zentren des Forschungsbereichs Gesundheit, o.O.
- Helmholtz-Gemeinschaft (o.J. d): Guidelines on Doctoral Training within the Helmholtz-Association“. <http://fias.uni-frankfurt.de/helmholtz/whoiswho/material/guidelines.pdf> (20.03.2013)
- Hessisches Ministerium der Finanzen (2010): Haushaltsplan 2011 Einzelplan 15. http://www.hmdf.hessen.de/irj/servlet/prtportal/prtroot/slimp.CMRReader/HMDF_15/HMDF_Internet/med/d76/d764ec66-0dce-d21f-012f-31e2389e4818,222-22222-2222-2222-222222222222,true (20.03.2013).
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012a): Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012, Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012.pdf (20.03.2013)
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2012b): Bund und Länder gemeinsam für die Hochschulen: Verfassungsänderung überfällig. Resolution des Senats der Hochschulrektorenkonferenz Berlin, 13.3.2012, Bonn. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Resolution_Kooperation_120_Senat_13.3.2012_04.pdf (20.03.2013)
- Humboldt-Foundation (2006): Europäische Forschercharta in der Kritik. Gemeinsame Erklärung deutscher Wissenschaftsorganisationen, o.O. <http://www.humboldt-foundation.de/web/6362.html> (20.03.2013)
- Humboldt-Universität Berlin (2011): Bildung durch Wissenschaft. Persönlichkeit – Offenheit – Orientierung. Zukunftskonzept zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, Berlin. <https://www.exzellenz.hu-berlin.de/zukunftskonzept/zukunftskonzept-pdf/view> (20.11.2012) *(nicht mehr verfügbar)*
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover. http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf (20.03.2013).
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Kassel. http://gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/105045/INCHER+Studie+zum+wissenschaftlichen+Arbeitsmarkt+FINAL.pdf (21.08.2013)
- Keller, Andreas (2011): Stellungnahme, Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“ am 30. November 2011, A-Drs. 17(18)224b neu. http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoeerungen/Evaluation_des_Wissenschaftszeitvertragsgesetzes/ADrs_17-224_b.pdf (20.03.2013).
- König, Karsten/Koglin, Gesa/Preische, Jens/Quaißer, Gunter (2012): Transfer steuern – eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in 16 Bundesländern, HoF-Arbeitsbericht 3'2012. http://www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_3_2012.pdf (20.03.2013)

- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf (02.05.2013)
- Korecky, Peter (2012): Ein Blick nach Österreich. Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Folienpräsentation auf der 6. Wissenschaftskonferenz der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Herrsching. http://www.gew.de/Binaries/Binary93378/Peter_Korecky.pdf (20.03.2013)
- Leibniz-Gemeinschaft 2013: Leitlinien für die Arbeitsbedingungen und die Karriereförderung promovierender und promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft. http://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Karriere-Leitlinien_Leibniz-Gemeinschaft_Maerz_2013.pdf (11.04.2013)
- Max-Planck-Gesellschaft (MPG) (o.J.): Guidelines for Doctoral Training at Max Planck Institutes. <http://www.mpi-inf.mpg.de/departments/ontologies/practical/doctoral.pdf> (20.03.2013)
- Max-Planck-Gesellschaft (MPG) (2013): Mailauskunft vom 19.03.2013.
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2012): Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (ZLV 2012/2013) zwischen der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf. http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (20.03.2013).
- Ruhr-Universität Bochum (2012): Richtlinie für die Vertragsgestaltung von befristet beschäftigtem Personal, Bochum. <http://www.ruhr-uni-bochum.de/wpr/Beschaefigungsrichtlinie-20120314.pdf> (20.03.2013)
- Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (2011): Arbeitsprogramm des Senats. Hamburg. (20.03.2013)
- Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für das Institut für Hochschulforschung (2011): Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Universitäten 2011 nach Bundesländern. O.O.
- Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2012): Personal und Personalstellen an Hochschulen in Hamburg am 1. Dezember 2010. Hamburg. http://www.statistik-nord.de/uploads/tx_standocuments/B_III_4_j10_H.pdf (20.08.2013)
- Statistisches Bundesamt (2013a): Mailauskunft vom 27.05.2013.
- Statistisches Bundesamt (2013b): Hochqualifizierte in Deutschland. Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten 2011, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/HochqualifizierteDeutschland5217205139004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (2013c): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2012. Wiesbaden 2013. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit2010411127004.pdf?__blob=publicationFile (13.09.2013)
- Statistisches Bundesamt (2013d): Bildung und Kultur: Finanzen der Hochschulen. Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/FinanzenHochschulen2110450117004.pdf?__blob=publicationFile (20.08.2013)
- Technische Universität Darmstadt (2002): Grundsätze zur Beschäftigung nicht promovierter Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse, Darmstadt. http://www.intern.tu-darmstadt.de/dez_vii/infosaz_1/grundsaeetze_beschaefigung_wimi.de.jsp (20.03.2013)
- Technische Universität Darmstadt (2010): Tarifvertrag für die Technische Universität Darmstadt. http://www.intern.tu-darmstadt.de/media/dez_vii/tarifvertraege/20100519tvstudarmstadt.pdf (20.03.2013)
- Technische Universität Dresden (2011): Zukunftskonzept, Die synergetische Universität. Zukunftskonzept zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, Dresden. http://tu-dresden.de/exzellenz/information/downloads/downloads/zuk/TUD_Die_Synergetische_Universitaet.pdf (20.11.2012) *(nicht mehr verfügbar)*
- Technische Universität Ilmenau (2008): Vereinbarung über das Verfahren zur Besetzung von Stellen an der TU Ilmenau.
- Technische Universität München (o.J.): TUM-Diversity Code of Conduct. <http://www.diversity.tum.de/tum-diversity-code-of-conduct/> (20.06.2013)
- Technische Universität München (2012): TUM-Berufungs- und Karrieresystem. Statut zum Qualitätsmanagement. München. http://portal.mytum.de/kompass/personalwirtschaft/TUM_TenureTrack_Statute/download (19.06.2013)
- Universität Bremen (2005): Vereinbarung über die Dauer der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zwischen dem Rektor und dem Personalrat der Universität Bremen, Bremen. http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/personalrat/DOC230512-23052012083555.pdf (20.03.2013)
- Universität Bremen (2011): „Ambitioniert und agil“. Antrag zur Einrichtung und Förderung eines Zukunftskonzepts zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung, Bremen. http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/universitaet/Exzellenzinitiative/Antrag_Exlni/Universitaet_Bremen_-_Zukunftskonzept_oA.pdf (20.03.2013)
- Universität Kassel (2003): Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Kassel. http://cms.uni-kassel.de/unicms/fileadmin/groups/w_420100/pdf/Foerderung_WissNachwuchs_UniK.pdf (20.03.2013)
- Universität Kassel (2012): Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Kassel, Kassel.

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2011a): Position Wissenschaft. Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst – wissenschaftlich Beschäftigte brauchen faire Perspektiven, Berlin. http://biwifo.verdi.de/hochschule/gute-wissenschaft/data/Position-Gute-Wissenschaft_.pdf (20.03.2013)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2011b): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes: „Zeitvertragsgesetz hat sich bewährt??“, o.O., <http://fairspektive.de/wp-content/uploads/2011/03/info-evaluation-wissenschaftszeitvertragsgesetz.03.113.pdf> (20.03.2013)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (2011c): Gute Wissenschaft gibt es nicht umsonst – wissenschaftlich Beschäftigte brauchen faire Perspektiven, Berlin. <http://biwifo.verdi.de/hochschule/wisszvg> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2004): Empfehlung zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, Köln, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5923-04.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10387-10.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2007a): Empfehlungen zu einer lehrorientierten Reform der Personalstruktur an Universitäten, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7721-07.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2007b): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8639-08.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2010a): Empfehlungen zur Profilierung der Einrichtungen mit Ressortforschungsaufgaben des Bundes, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10295-10.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2010b): Empfehlungen zur deutschen Wissenschaftspolitik im Europäischen Forschungsraum, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/9866-10.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2011a): Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1656-11.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2011b): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftsrat (2013): Arbeitsprogramm Januar – Juni 2013, Köln. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Arbeitsprogramm.pdf> (20.03.2013)
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (o.J.): Karriereförderung am WZB. Berlin.
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2010): Richtlinien zur Laufzeit und Entfristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Berlin. <http://www.wzb.eu/gremien-vertretungen-initiativen/gremien/wr/wr-archiv> (nur mit Zugriffsberechtigung)

Anlagen

Anlage 1: Regelungen zu den Beschäftigungsverhältnissen in den Landeshochschulgesetzen*

Bundesland	Juniorprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wissenschaftliche Hilfskräfte
BW	Juniorprofessur befristet auf vier Jahre, Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre möglich – danach unbefristetes Arbeitsverhältnis der Hochschuldozentur	<ul style="list-style-type: none"> • Akad. Mitarbeiter/-innen: • ausreichend Gelegenheit zu eigener vertiefter wissenschaftlicher Arbeit • in begründeten Fällen kann Akademischen Mitarbeiter/-innen auf Vorschlag des Fakultätsvorstands vom Vorstand auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden 		<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige Wahrnehmung der Lehraufgaben 	
BY		<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben: wiss. Dienstleistungen (auch Lehre) und ggf. Weiterqualifizierungsaufgaben (zur Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen) • Laufbahn eines Akademischen Rats oder Akademischen Oberrats • Ernennung zu Beamten auf Probe oder auf Lebenszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Laufbahn des Akademischen Rats oder des Fachlehrers oder als Lektoren 	<ul style="list-style-type: none"> • i. d. R. Bestellung von Lehrbeauftragten für ein Semester • stehen in öffentlich-rechtlichem Rechtsverhältnis zum Land 	
BE		<ul style="list-style-type: none"> • für wiss. oder künstlerische Dienstleistungen auf Dauer (Funktionsstellen) werden wiss. oder künstlerische Mitarbeiter/-innen als Beamte in der Laufbahn des Akademischen Rats oder als Angestellte beschäftigt • wiss. Mitarbeiter/-innen auf Qualifikationsstellen steht mindestens ein Drittel der Arbeitszeit für eigenständige Forschung, Weiterbildung oder Promotion zur Verfügung • wiss. Mitarbeiter/-innen mit Aufgabenschwerpunkt Lehre werden im Angestelltenverhältnis beschäftigt • In begründeten Einzelfällen kann wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiter/-innen die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden 		<ul style="list-style-type: none"> • Lehraufträge begründen kein Arbeitsverhältnis zur Hochschule, Umfang des Lehrauftrags weniger als 50% gegenüber hauptberuflich Beschäftigten, Erteilung für bis zu zwei Semester 	
BB		<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung in befristeten oder unbefristeten Angestelltenverhältnissen 		<ul style="list-style-type: none"> • Lehrbeauftragte nehmen die Lehraufgaben selbstständig wahr • der Lehrauftrag begründet ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art zur Hochschule, kein Dienstverhältnis (Lehrauftrag für max. zwei Semester; Umfang der Lehrtätigkeit weniger als 50% der Lehrverpflichtung hauptberuflicher Lehrkräfte) 	
HB		<ul style="list-style-type: none"> • in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden • befristete WM und KM sollen im Rahmen ihrer Tätigkeit Gelegenheit zu weiterer wissenschaftlicher Qualifikation erhalten (§ 23.4), bis zu einem Drittel der Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • können befristet und unbefristet beschäftigt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehraufträge können zeitlich befristet erteilt werden • Umfang des Lehrauftrags soll die Hälfte der Lehrverpflichtung hauptberuflicher Lehrkräfte nicht überschreiten 	

Bundesland	Juniorprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wissenschaftliche Hilfskräfte
		<ul style="list-style-type: none"> • LektorInnen: • befristete oder unbefristete Beschäftigung 		<ul style="list-style-type: none"> • ten • Lehrauftrag wird selbstständig wahrgenommen 	
HH		<ul style="list-style-type: none"> • bei geplanter Promotion oder vergleichbarer Qualifikation Anstellung in befristetem Arbeitsverhältnis (max. drei Jahre), für wiss. Weiterqualifikation (Promotion) kann in Ausnahmefällen mindestens ein Drittel der Arbeitszeit genutzt werden • wenn Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen Aufgabe ist: Anstellung in befristetem Arbeitsverhältnis oder als Akademischer Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren (Verlängerung um weitere drei Jahre möglich), für eigene wiss. oder künstlerische Arbeit steht ein Zeitanteil von mindestens einem Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung (gilt bei Teilzeitbeschäftigung nur, wenn diese mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit entspricht) • ansonsten (wenn nicht nach Punkt 2 und 3 Wissenschaftliche MitarbeiterIn) Beschäftigung in unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnissen, zur Wahrnehmung unbefristeter Aufgaben Einstellung im Akademischen Dienst in der Laufbahn der wissenschaftlichen Dienste im Beamtenverhältnis auf Probe mit dem Ziel der Verbeamtung auf Lebenszeit • Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen erfüllen Aufgaben, die selbstständig oder unter der Verantwortung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zu erfüllen sind 		<ul style="list-style-type: none"> • Lehraufträge grundsätzlich befristet 	
HE		<ul style="list-style-type: none"> • in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden, sollen Möglichkeit zu selbstbestimmter Forschung erhalten • Beschäftigung in befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis sowie als Beamte auf Lebenszeit oder Zeit (max. 12 Jahre) • für wiss. Weiterqualifikation kann bei Befristung des Arbeitsverhältnisses ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden <p>Hinweis: Haushaltsplan Hessen 2011, S. 144 Bis zu 20 v.H. des Drittmittelpersonals – umgerechnet auf Vollstellen – darf mit unbefristeten Verträgen mit der Maßgabe beschäftigt werden, dass bei Auslaufen der Mittel die Weiterbeschäftigung durch die Hochschulen erfolgt.</p>			
MV		<ul style="list-style-type: none"> • in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden • befristet Beschäftigte sollen Möglichkeit zu eigener wiss. Arbeit erhalten 		<ul style="list-style-type: none"> • Lehraufgaben werden selbstständig wahrgenommen • Lehrauftrag ist ein öffentlich- 	

Bundesland	Juniorprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wissenschaftliche Hilfskräfte
		(zur Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen)		rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art, er begründet kein Dienst- oder Arbeitsverhältnis	
NI	Beschäftigung für drei Jahre, Verlängerung um bis zu drei Jahre (nach pos. Lehrevaluation) mögl.	<ul style="list-style-type: none"> durch Erteilung von Lehraufträgen (Nebentätigkeit) dürfen auch Lehrveranstaltungen zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen werden (Umfang nicht mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit) Beschäftigung als Akademische Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit, wenn Nachwuchsförderung (Amtszeit drei Jahre, Verlängerung um max. drei Jahre) 	<ul style="list-style-type: none"> ausschließlich oder überwiegend Aufgaben in der Lehre, Lehrtätigkeit weisungsbunden als nichtselbstständige Lehre, selbstständige Wahrnehmung von Lehraufgaben nur durch Erteilung von Lehraufträgen als Nebentätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> befristete Lehraufträge auf Antrag der Fakultät (öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis) selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Lehraufgaben 	
NW		<ul style="list-style-type: none"> auf Antrag kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Forschungsaufgaben; in begründeten Fällen von Lehraufgaben übertragen werden Beschäftigung im Beamtenverhältnis oder in privatrechtlichem Dienstverhältnis Beschäftigung in befristetem privatrechtlichem Dienstverhältnis, wenn Aufgaben auch der Vorbereitung einer Promotion förderlich sind Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Zeit (als Akademischer Rat für drei Jahre/ Verlängerung um drei Jahre möglich - oder als Akademischer Oberrat für bis zu vier Jahre), wenn Aufgaben auch der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind befristet Beschäftigte sollen Möglichkeit zur Vorbereitung auf eine weitere wissenschaftliche Qualifikation erhalten 			
RP		<ul style="list-style-type: none"> in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden dauerhaftes bzw. befristetes Beschäftigungsverhältnis oder Laufbahn des Akademischen Rats im Beamtenverhältnis auf Zeit oder Lebenszeit befristete Beschäftigung für max. sechs Jahre zur Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen, Mögl. zu eigener wiss. Arbeit muss gegeben sein 			
SL Uni. ges.		<ul style="list-style-type: none"> in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden Beschäftigung im Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis: <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung in befristetem Beschäftigungsverhältnis, wenn Aufgaben auch die Vorbereitung einer Promotion oder Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen umfasst (mindestens ein Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur eigenen wiss. Arbeit) Beschäftigung im Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit in der Laufbahn des Akademischen Rates bei qualifizierter Promotion Beschäftigung im Beamtenverhältnis 	<ul style="list-style-type: none"> in begründeten Fällen selbstständig Wahrnehmung von Lehraufgaben Beschäftigung im Beschäftigungsverhältnis oder im Beamtenverhältnis (Laufbahn des Studienrates im Hochschuldienst) 	<ul style="list-style-type: none"> befristete Lehraufträge auf Antrag möglich selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Lehraufgaben im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses eigener Art 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung als studentische Hilfskraft i.d.R. für drei Jahre; als wiss. Hilfskraft für max. vier Jahre

Bundesland	Juniorprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wissenschaftliche Hilfskräfte
		<p>auf Zeit für drei Jahre (Verlängerung um bis zu drei Jahre möglich); selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung; Gelegenheit zu eigener wiss. Weiterqualifikation – bei Habilitation Ernennung zum Akademischen Oberrat für drei Jahre</p> <p>Hinweis: Im Saarland gibt es eine Regelung, dass für Drittmittelbeschäftigte, die beim Prof. angestellt sind, die üblichen Gehälter und Urlaubsregelungen angewendet werden sollen. (§ 64.5, Fachhochschulgesetz) Im Saarländischen Universitätsgesetz gibt es diese Regelung nicht.</p>			
SN		<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre möglich • Beschäftigung in befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis • bei befristeter Beschäftigung Übertragung von Aufgaben zur Vorbereitung einer Promotion oder Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen (mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wiss. Arbeit) • Beschäftigung als <i>Akademischer Assistent</i> (nach § 72) zur Weiterqualifizierungsmöglich (mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur wiss./künstlerischen Qualifikation), selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre • Beschäftigung des <i>Akademischen Assistenten</i> für die Dauer von bis zu vier Jahren als Akademischer Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit oder als Arbeitnehmer (Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre bei Weiterqualifizierung möglich) <p>Hinweis: § 46.4 „Personal, das überwiegend für die Durchführung eines aus Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhabens der Hochschule eingestellt wird, ist befristet zu beschäftigen. Die Bestimmungen des Tarifrechts sind anzuwenden. Absatz 5 bleibt unberührt.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung im Arbeitsverhältnis, das befristet werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Lehraufgaben • mit der Erteilung eines Lehrauftrages wird kein Dienstverhältnis begründet 	<ul style="list-style-type: none"> • wiss., künstlerische und studentische Hilfskräfte erbringen befristet Dienstleistungen in Forschung, Lehre oder künstlerischer Praxis
ST		<p><i>Universitätsdozenten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • übernehmen auf Dauer Lehraufgaben sowie Aufgaben, die mit der Konzeptentwicklung, Planung und Organisation der Lehre verbunden sind • Beschäftigung in privatrechtlichem, auf vier Jahre befristetem Beschäftigungsverhältnis (nach pos. Evaluation Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre möglich/ bei weiterer Bewährung Übernahme in ein unbefristetes privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis möglich) • Einstellung bei Nachweis einer Habilitation oder Bewährung als Juniorprofessor in einem unbefristeten privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung in privatrechtlichem Beschäftigungsverhältnis oder Berufung als Beamte in der Laufbahn des Studienrates im Hochschuldienst oder als Fachlehrer als Lehrkraft für besondere Aufgaben an einer FH möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Lehraufgaben 	

Bundesland	Juniorprofessuren	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Lehrbeauftragte	Wissenschaftliche Hilfskräfte
		<p><i>Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden • bei wiss. und künstlerischen Dienstleistungen auf Dauer (Funktionsstellen) Beschäftigung im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis oder als Beamte in der Laufbahn des Akademischen Rats • wenn Beschäftigung der Weiterbildung oder beruflichen Qualifizierung dient (Qualifikationsstellen) Beschäftigung in befristetem Arbeitsverhältnis • bei befristeter Beschäftigung Übertragung von Aufgaben zum Erwerb einer Promotion oder zur Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen möglich, ausreichende Mögl. zu eigener wiss. Arbeit sollgegeben sein 			
SH		<ul style="list-style-type: none"> • bei Eignung kann die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden • Beschäftigung befristet oder unbefristet im Beamtenverhältnis oder im privatrechtlichen Dienstverhältnis • bei befristeter Beschäftigung Möglichkeit zur Vorbereitung einer Promotion oder zu zusätzlichen wiss. Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung i.d.R. im Angestelltenverhältnis (v.a. Lektoren) – oder in Abordnung von Beamten aus dem Schuldienst (max. vier Jahre), das befristet werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> • zeitlich befristete Lehraufträge zur Ergänzung des Lehrangebotes, an Kunst-HS auch zur Sicherung des Lehrangebotes • selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Lehraufgaben • Lehrauftrag begründet öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art zur Hochschule, kein Dienst- oder Arbeitsverhältnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung in privatrechtlichem Arbeitsverhältnis für bis zu zwölf Monate (max. Beschäftigungsdauer vier Jahre)
TH		<ul style="list-style-type: none"> • in begründeten Fällen kann auch die selbstständige Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre übertragen werden • Beschäftigung in befristetem oder unbefristetem Angestelltenverhältnis oder in Beamtenverhältnis auf Zeit (für drei Jahre als Akademischer Rat/max. drei Jahre Verlängerung oder für bis zu vier Jahre als Akademischer Oberrat) bzw. in Beamtenverhältnis auf Lebenszeit in der Laufbahn als wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter an einer Hochschule • Beschäftigung in befristetem Angestelltenverhältnis, wenn Aufgaben auch Vorbereitung einer Promotion oder Erbringung zusätzlicher wiss. Leistungen umfassen (mindestens ein Drittel der Arbeitszeit zur eigenen wiss. Arbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen, auch Vermittlung von Fremdsprachen durch Lektoren 	<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben • i.d.R. Bestellung vom Leiter der Hochschule für ein Semester, öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eigener Art zum Land • Lehrbeauftragte in künstlerischen Fächern, deren Tätigkeit bei einer hauptberuflich tätigen Person die Einstellungs Voraussetzungen eines Professors erfordern würde, kann die Bezeichnung „Professor“ verliehen werden 	

* Die Quellen der Landeshochschulgesetze sind in Anlage 2 aufgeführt.

Anlage 2: Landeshochschulgesetze im Internet (Stand 10.01.2013)

Baden-Württemberg	http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true
Bayern	http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?printview=true&showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006_rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulPersGBYrahmen&doc.part=X
Berlin	http://gesetze.berlin.de/?vpath=bibdata\ges\blnhg\cont\blnhg.htm&mode=all&page=1
Brandenburg	http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.47454.de
Bremen	http://bremen.beck.de/bremen.aspx?vpath=bibdata%5cges%5cBremHG%5ccont%5cBremHG.htm&mode=all
Hamburg	http://www.landesrecht.hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr
Hessen	http://www.rv.hessenrecht.hessen.de/jportal/portal/t/254p/page/bshesprod.psml;jsessionid=9AE8B1860A5D1A4D0EA2B94EE8337291.jpj5?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferiiste&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGHE2010rahmen&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=0#focuspoint
Mecklenburg-Vorpommern	http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=D088150119469E32E81406B7E25EF558.jp75?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGMV2011rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs&st=lr
Niedersachsen	http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true&aiz=true
Nordrhein-Westfalen	https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=221&bes_id=9796&aufgehoben=N&menu=1&sg=
Rheinland-Pfalz	http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/21p6/page/bsrlpprod.psml;jsessionid=AF5625D9177931F3A5C0EF18C8D055C9.jp55?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferiiste&documentnumber=1&numberofresults=167&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen%3Ajuris-lr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint
Saarland	http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/gesamt/UniG_SL_2004.htm#UniG_SL_2004_rahmen http://sl.juris.de/cgi-bin/landesrecht.py?d=http://sl.juris.de/sl/gesamt/FHSchulG_SL_1999.htm#FHSchulG_SL_1999_rahmen
Sachsen	http://www.smwk.sachsen.de/download/hochschulgesetz(3).pdf
Sachsen-Anhalt	http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true&aiz=true
Schleswig-Holstein	http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true&aiz=true
Thüringen	http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true

Anlage 3: Modelle der Leistungsorientierten Mittelverteilung (Quellen)

Baden-Württemberg

Müller-Arens, Hans-Jürgen (2006): Hochschulfinanzierung und -steuerung in Baden-Württemberg; in: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 28/Nr.1, München, S. 92-102.

Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (2010): Leistungs- und belastungsbezogene Mittelvergabe in Bayern

Berlin

Jaeger, Michael/In der Smitten, Susanne (2009): Evaluation der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Berliner Hochschulen (HIS Forum Hochschule 1/2009), Hannover, HIS.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2011): Leistungsbasierte Hochschulfinanzierung. www.berlin.de/imperia/md/content/sen-wissenschaft/hochschulen/leistungsbasierte_hochschulfinanzierung.pdf?start&ts=1303389683&file=leistungsbasierte_hochschulfinanzierung.pdf

Brandenburg

HIS:Projektbericht (2006): Hochschulfinanzierung und -steuerung in Brandenburg, Hannover, HIS.

Ziegele, Frank (2003): Konzeption eines neuen Modells der staatlichen Mittelvergabe an die Hochschulen in Brandenburg; in: Centrum für Hochschulentwicklung (Hg.): Arbeitspapier 51. <http://www.che.de/downloads/AP51.pdf>

Bremen

--

Hamburg

Freie und Hansestadt Hamburg (2006): Haushaltsplan 2007/2008. Einzelplan 3.2 Behörde für Wissenschaft und Forschung (von der Bürgerschaft am 13.12.2006 beschlossener Haushaltsplan 2007/2008).

Hessen

Hessisches Ministerium der Finanzen (2010): Haushaltsplan 2011 Einzelplan 15, http://verwaltung.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HMdf_15/HMdf_Internet/med/d76/d764ec66-0dce-d21f-012f-31e2389e4818,2222222-2222-2222-2222-22222222222,true

Mecklenburg-Vorpommern

Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (2010): Unterrichtung durch die Landesregierung Eckwerte der Hochschulentwicklung 2011 bis 2015. Landtagsdrucksache 5/3453 vom 11.5.2010.

Niedersachsen

Dölle, Frank/Brummer, Franz (2010): Hochschulkennzahlensystem Niedersachsen. Internetportal für das Hochschulcontrolling in Niedersachsen. Ergebnisse der Pilotphase 2009, Hannover, HIS.

Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2007): Die leistungsorientierte Mittelverteilung an den Hochschulen des Landes NRW 2007 – 2010. http://www.zv.uni-paderborn.de/fileadmin/zv/dez1/1-3/leistungsorientierte-mittelverteilung/Hinweise_zur_LOM_2007-2010.pdf

Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2011): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2010-2013. http://www.zv.uni-paderborn.de/fileadmin/zv/dez1/1-3/leistungsorientierte-mittelverteilung/Hinweise_zur_LOM_2012-2013.pdf

Rheinland-Pfalz

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz (2005): Mittelbemessungsmodell und Personalbemessungskonzept. Mehr Finanzverantwortung für die Hochschulen – der rheinland-pfälzische Weg.

Saarland

Universität des Saarlandes (2010): Ziel- und Leistungsvereinbarung III zwischen der Universität

Sachsen

Ebcinoğlu, Fatma/Jaeger, Michael/Leszczensky, Michael (2008): Evaluation der Sächsischen Hochschulvereinbarung. Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, Hannover, HIS, <http://www.studieren.sachsen.de/download/Evaluationsbericht.pdf>

Sachsen-Anhalt

Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2010): Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) im Hochschulbereich Sachsen-Anhalts. Dokumentation der Modellarchitektur und Festlegungen zur Datenerhebung.

Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein (2009): Das Zielvereinbarungssystem in Schleswig-Holstein, http://www.schleswig-holstein.de/Wissenschaft/DE/Hochschulstrukturreform/ZielvereinbarungenHochschulvertrag/0901Zielvereinbarungssystem__blob=publicationFile.pdf

Thüringen

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2008): Modell LUBOM–Thüringen–2008 Leistungs- und belastungsorientierte Verteilung und Zuweisung von Personalmitteln und Mitteln für Lehre und Forschung an die Hochschulen des Freistaats Thüringen – Kurzbeschreibung.

Anlage 4: Übersicht Vertragsförmige Vereinbarungen (Quellen)

Baden-Württemberg

Baden-Württemberg (2007): Solidarpakt II – Vereinbarung des Landes Baden-Württemberg mit den Hochschulen und Berufsakademien des Landes Baden-Württemberg vom 2. März 2007; Stuttgart, Landesregierung Baden-Württemberg.

Bayern

Fachhochschule Augsburg (2009): Zielvereinbarung zwischen der Hochschule für angewandte Wissenschaften – Fachhochschule Augsburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Hochschule für Musik und Theater München (2010): Zielvereinbarung zwischen der Hochschule für Musik und Theater München und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, o.O.

Universität Augsburg (2009): Zielvereinbarung zwischen der Universität Augsburg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

Berlin

Freie Universität Berlin (o.J.): Vertrag für die Jahre 2010 bis 2013 gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität Berlin.

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (o.J.): Vertrag für die Jahre 2010 bis 2013 gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin und der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Humboldt-Universität zu Berlin (o.J.): Vertrag für die Jahre 2010 bis 2013 gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin.

Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - Hochschule für Gestaltung (o.J.): Vertrag für die Jahre 2010 bis 2013 gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin und der Kunsthochschule Berlin (Weißensee) - Hochschule für Gestaltung.

Technische Universität Berlin (o.J.): Vertrag für die Jahre 2010 bis 2013 gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin und der Technischen Universität Berlin.

Brandenburg

Brandenburgische Technische Universität Cottbus (2009): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus für die Jahre 2010 bis 2012.

Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“ Potsdam-Babelsberg (2009): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“ Potsdam-Babelsberg für die Jahre 2010 bis 2012.

Technische Hochschule Wildau (2009): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Technischen Hochschule Wildau für die Jahre 2010 bis 2012.

Bremen

Hochschule Bremerhaven (2010): Zielvereinbarung 2010-2011 als Fortschreibung der Zielvereinbarung 2007-2009 zwischen der Hochschule Bremerhaven und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft in Bremen.

Hochschule für Künste Bremen (2010): Zielvereinbarung zwischen der Hochschule für Künste Bremen und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft in Bremen.

Universität Bremen (2011): Zielvereinbarung zwischen der Universität Bremen und der Senatorin für Bildung und Wissenschaft in Bremen.

Hamburg

Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (2009): Ziel - und Leistungsvereinbarung 2009 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg).

Hochschule für bildende Künste (2009): Ziel - und Leistungsvereinbarung für das Jahr 2009 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Hochschule für bildende Künste (HFBK).

Technische Universität Hamburg-Harburg (2009): Ziel - und Leistungsvereinbarung 2009 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TUHH).

Universität Hamburg (2008): Ziel - und Leistungsvereinbarung für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität).

Universität Hamburg (2010): Ziel- und Leistungsvereinbarung für das Jahr 2010 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität).

Hessen

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (2010): Hochschulpakt 2011 – 2015, http://www.hessen.de/irj/servlet/-prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HMWK_15/HMWK_Internet/med/ade/ade4a535-b546-821f-012f-31e2389e481-8,22222222-2222-2222-2222-222222222222,true

Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main (2011): Zielvereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main für den Zeitraum 2011 bis 2015.

Technische Universität Darmstadt (2011): Zielvereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Technischen Universität Darmstadt für den Zeitraum 2011 bis 2015.

Technische Hochschule Mittelhessen (2011): Zielvereinbarung zwischen dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der Technischen Hochschule Mittelhessen – THM für den Zeitraum 2011 bis 2015.

Mecklenburg-Vorpommern

Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (2010): Unterrichtung durch die Landesregierung Eckwerte der Hochschulentwicklung 2011 bis 2015. Landtagsdrucksache 5/3453 vom 11.5.2010.

Landtag Mecklenburg-Vorpommern (2011): Antrag der Landesregierung zur Zustimmung des Landtages gemäß § 15 Absatz 3 Satz 6 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern, hier: Zielvereinbarungen für die Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Universität Rostock, Hochschule für Musik und Theater Rostock, Hochschule Neubrandenburg, Fachhochschule Stralsund, Hochschule Wismar, jeweils vom 11. Januar 2011. Drucksache 5/4052, vom 12.01.2011.

Niedersachsen

Hochschule für Musik und Theater und Medien Hannover (2010): Zielvereinbarung 2010-2012 gemäß § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Hochschule für Musik und Theater und Medien Hannover (HMTMH).

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2010): Zukunftsvertrag II. Vertrag zwischen dem Land Niedersachsen und Niedersächsischen Hochschulen, <http://www.mwk.niedersachsen.de/download/54595>.

Stiftung Fachhochschule Osnabrück (2010): Zielvereinbarung 2010-2012 gemäß § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der „Stiftung Fachhochschule Osnabrück“ und der Hochschule Osnabrück als Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Technische Universität Braunschweig (2010): Zielvereinbarung 2010-2012 gemäß § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) und der Technischen Universität Braunschweig.

Nordrhein-Westfalen

Fachhochschule Südwestfalen (2007): Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007-2010) zwischen der Fachhochschule Südwestfalen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Kunsthochschule für Medien Köln (2010): Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen und der Kunsthochschule für Medien Köln.

Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (2007): Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007) zwischen der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ruhr-Universität Bochum (2007): Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007-2010) zwischen der Ruhr-Universität Bochum und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen.

Rheinland-Pfalz

Saarland

Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (2010): Ziel- und Leistungsvereinbarung II zwischen der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) und dem Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft für den Zeitraum 2011 – 2013.

Universität des Saarlandes (2010): Ziel- und Leistungsvereinbarung III zwischen der Universität des Saarlandes (UdS) und dem Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft für den Zeitraum 2011 – 2013.

Sachsen

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (2004): Entwicklungsvereinbarung zwischen dem SMWK und der HTW Dresden (FH).

Hochschule für Bildende Künste Dresden (2004): Entwicklungsvereinbarung der HfBK Dresden mit dem Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst, http://www.smwk.sachsen.de/elemente/dateien/dokumente_entwicklungsvereinbarung_hfbk_dresden.pdf

Sächsische Staatsregierung (o.J.): Vereinbarung über die Entwicklung bis 2010 zwischen den Staatlichen Hochschulen in Sachsen und der Sächsischen Staatsregierung.

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) (o.J.): <http://www.technologie.sachsen.de>

Universität Leipzig (2003): Entwicklungsvereinbarung zwischen der Universität Leipzig und der Sächsischen Staatsregierung.

Sachsen-Anhalt

Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle (2011): Zielvereinbarung 2011 bis 2013 zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle

Hochschule Anhalt (2011): Zielvereinbarung 2011 bis 2013 zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Anhalt

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (2011): Zielvereinbarung 2011 bis 2013 zwischen dem Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt und der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Lutherstadt Wittenberg (2010): Rahmenvereinbarung zu den Zielvereinbarungen 2011-2013 zwischen der Landesregierung und den Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt

Schleswig-Holstein

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2008): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel für die Jahre 2009 bis 2013.

Fachhochschule Flensburg (2008): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Fachhochschule Flensburg für die Jahre 2009 bis 2013.

Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr (2008): Zielvereinbarung der Landesregierung mit den Hochschulen in Schleswig-Holstein (Hochschulvertrag). Zeitrahmen 01.01.2009 bis 31.12.2013.

Musikhochschule Lübeck (2008): Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Musikhochschule Lübeck für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2013.

Thüringen

Fachhochschule Erfurt (2008): Ziel- und Leistungsvereinbarung für den Zeitraum 2008 - 2011 zwischen dem Thüringer Kultusministerium und der Fachhochschule Erfurt.

Hochschule Musik Franz Liszt Weimar (2008): Ziel- und Leistungsvereinbarung für den Zeitraum 2008 - 2011 zwischen dem Thüringer Kultusministerium und der Hochschule Musik Franz Liszt Weimar.

Technische Universität Ilmenau (2008): Ziel- und Leistungsvereinbarung für den Zeitraum 2008 - 2011 zwischen dem Thüringer Kultusministerium und der Technischen Universität Ilmenau.

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2007): Rahmenvereinbarung II zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes zur Sicherung der Leistungskraft und Zukunftsfähigkeit der Thüringer Hochschulen. Laufzeit: 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2011.

Anlage 5: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Expertengespräche

Universität	Interviewpartner/-in	
Universität Hamburg	Präsident	Prof. Dr. Dieter Lenzen
	Personalrat	Prof. Dr. Wolfgang Brüggemann Dr. Konstantin Dittmann
	Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Britta Ramminger
TU Hamburg-Harburg	Leitung Präsidialbereich	Dr. Ralf Grote
	Personalrat	Olaf Baumann Dipl.-Ing. Wibke Derboven Antonio Paquete Dieter Schmidt
	Gleichstellungsbeauftragte	Dipl.-Ing. Astrid Kroschke
HafenCity Universität Hamburg	Präsident	Dr.-Ing. Walter Pelka
	Personalrat	Dipl.-Ing. Udo Freier Prof. Dr. Dipl.-Ing. Roland Johrendt Bernd Pastuschka, M.A.
	Gleichstellungsbeauftragte	Hilke Berger, M.A.

Anlage 6: Leitfaden Expertengespräche

Beruflicher Werdegang und derzeitige berufliche Position des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin

Abschnitt 1:

Beschäftigungsbedingungen in der Diskussion

Werden die Personalstruktur und die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals hochschulöffentlich diskutiert?

In welchen Gremien?

Welche Bedeutung wird diesen Themen beigemessen?

Wer initiiert die Diskussion? (Hochschulangehörige? Interessenvertretungen? (Welche?) Hochschulleitung? Anregungen von außerhalb der Hochschule?)

Wo wird schwerpunktmäßig Handlungsbedarf gesehen?

Gibt es Reformvorschläge?

Welche und in welche Richtung?

Wie schätzen Sie die Vorschläge ein bzw. was halten Sie von den Vorschlägen?

Gibt es Unterschiede je nach Fächern/Fachkulturen?

Werden die besonderen Bedingungen von Männern und Frauen in diesen Vorschlägen berücksichtigt? Wenn ja, in welcher Form?

Abschnitt 2:

Teilzeitbeschäftigung

An Ihrer Universität sind XX Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen in Teilzeit beschäftigt.

Was sind die Gründe dafür?

Wie bewerten Sie diese Situation?

Es sind prozentual mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt.

Wie bewerten Sie diese Situation?

Sollte diese Situation geändert werden?

Wenn ja, mit welchen Maßnahmen?

Was halten Sie davon, hochschulweit/fakultätsweit eine Quote für den Anteil von Teilzeitbeschäftigung einzuführen?

Abschnitt 3:

Befristung und Vertragslaufzeiten

An Ihrer Universität sind XX Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen befristet beschäftigt.

Was sind die Gründe dafür? (Bitte nach Haushalts- und Drittmitteln unterscheiden.)

Wie bewerten Sie diese Situation?

Was halten Sie davon, hochschulweit/fakultätsweit eine Quote für den Anteil von befristeter Beschäftigung einzuführen?

Die Vertragslaufzeiten betragen teilweise nur wenige Monate. Sehen Sie hier Änderungs- bzw. Handlungsbedarf? Wenn ja, welchen?

Was halten Sie davon, generelle Mindestlaufzeiten vorzusehen? (6 Monate, 1 Jahr, 2 Jahre...?)

Wer sollte über eine solche Grenze entscheiden? (Hochschule, Fakultät, Land?)

Gibt es Überbrückungs- bzw. Innovationsfonds mit denen befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Vertragsende (betr. insbesondere drittmittelfinanzierte) weitergeführt/überbrückt werden können?

Was halten Sie von solchen Fonds?

Abschnitt 4:

Drittmittelbeschäftigung

In der letzten Dekade hat die Anzahl der Drittmittelbeschäftigten stark zugenommen. Was bedeutet dies für die folgenden Aspekte?

Qualität wissenschaftlicher Arbeit

Motivation der Beschäftigten

Nachwuchsgewinnung

Familienfreundlichkeit

Flexibilität

Möglichkeit der Weiterbeschäftigung und Überbrückung

Abschnitt 5:

Nebenberufliche Beschäftigung

Welchen Anteil hat das nebenberufliche Personal an der Lehre?

Wie hat sich dieser Anteil in der letzten Dekade entwickelt/verändert?

Sehen Sie hier fachspezifische Unterschiede?

Wie schätzen Sie die Arbeitsbedingungen des nebenberuflichen Personals ein? (Unterschiede von Vertrag und realer Situation?)

Welche spezifischen Aufgaben erfüllt das nebenberufliche Personal? (Ergänzungsangebot? Praxiswissen? Grundständige Lehre?)

Ist bezüglich der durch dieses Personal zu erbringenden Lehrleistung für eine Qualitätssicherung gesorgt?

In welchem Umfang gibt es kostenlose oder nur gering vergütete Lehre durch PrivatdozentInnen?

Abschnitt 6:

Personalplanung/sonstiges

Gibt es an Ihrer Hochschule eine (langfristige) Personalplanung?

Wer ist dafür zuständig?

Wie sehen die Verfahrensabläufe aus?

Wie laufen hier die Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse ab?

Wenn ja, halten Sie diese für ausreichend bzw. gibt es Verbesserungsvorschläge?

Gibt es Tenure-track-Verfahren/Ansätze?

Die Hochschulleitung hat die Möglichkeit, im Mittelbau unbefristete Stellen „Akademischer Rat“ mit Aufstiegsperspektive einzurichten. In welchem Umfang sollte sie hiervon Gebrauch machen?

Das HHG sieht in § 28 vor, dass ein Drittel der Arbeitszeit von befristet Beschäftigten (sofern sie mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden) zur eigenen Weiterqualifizierung dienen soll. Wie kann das gewährleistet werden?

In wie weit sehen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts der beschriebenen Situation gewährleistet (unterteilt nach Lebens- bzw. Karrierephasen)?

Abschnitt 7:

Veränderungen umsetzen

Wer sollte angesichts der beschriebenen Situation aktiv werden?

Land?

Hochschule?

...

Das Land könnte Regelungen zu Beschäftigungsbedingungen in Zielvereinbarungen, in die Leistungsorientierte Mittelverteilung oder in Gesetze aufnehmen.

Was halten Sie davon?

Wo würde das am besten funktionieren?

Welche Indikatoren/Steuerungsgrößen sollten verwendet werden?

Was halten Sie von der Idee von Richtlinien für den Umgang mit Zeitverträgen, Teilzeitbeschäftigung usw.? (Selbstverpflichtung, Dienstvereinbarung, Satzung, Gremienbeschluss...)

Was halten Sie davon, umfassende Personalplanungskonzepte verpflichtend zu machen (und zu veröffentlichen)?

Als Vorbild hierfür könnte der Umgang mit Gleichstellungskonzepten gesehen werden. (wie sie bspw. bei den Anträgen zum Professorinnenprogramm erforderlich waren; ähnlich auch bei den gleichstellungspolitischen Standards der DFG.) Ließe sich das Ihrer Meinung nach – sinngemäß – auf Personalentwicklungskonzepte übertragen?

Wie bewerten Sie die folgenden Vorschläge?

Risikozuschläge für befristet Beschäftigte

Anpassung der Vertragslaufzeit an die Bewilligungsdauer von Drittmitteln

Festlegung einer verbindlichen Familienkomponente

Einführung von Post-doc-Stellen mit qualitätsadäquater Laufzeit/Umfang/Finanzierung

Welche eigenen Vorschläge haben Sie?

Abschnitt 8:

Abschluss bzw. weiteres Vorgehen

Welche Wünsche haben Sie an die folgenden Akteure?

Hochschulleitung

Fakultätsleitung

Personalräte

Andere Akteure (DFG, Wissenschaftsrat...)

Behörde für Wissenschaft und Forschung in Hamburg

Wo sehen Sie noch Wissenslücken bzw. Forschungsbedarf?

Was sollte die Behörde unternehmen?

Was sollte kurz-, mittel- bzw. langfristig in Angriff genommen werden?

Verfügen Sie über Unterlagen aus Ihrem Bereich, die Sie uns zu Verfügung stellen können?

(z. B. Protokolle entsprechender Diskussionen im Senat, Leitbilder, Richtlinien, ...)

Verfügen Sie über Statistiken und statistische Analysen zum Themenbereich Wissenschaftliches Personal?

Werden an Ihrer Universität Personal- und Vertragsstatistiken geführt?

Wer ist verantwortlich bzw. wer ist Ansprechpartner?

Welchen Grad an Öffentlichkeit bzw. Beratung gibt es hier?

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)

Institut

Das Institut für Hochschulforschung (HoF) wurde 1996 gegründet. Es knüpfte an die Vorgängereinrichtung „Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst“ an, die seit 1991 die ostdeutsche Hochschultransformation begleitet hatte.

Als An-Institut ist HoF der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert und dort am Master-Studiengang Soziologie beteiligt. Am HoF arbeiten derzeit 40 Wissenschaftler/innen, unterstützt vom Fachinformationsservice, drei Verwaltungsangestellten und zahlreichen studentischen MitarbeiterInnen.

Programm

Das HoF-Tätigkeitsprofil wird durch sechs Aspekte bestimmt:

- Hochschulforschung ist keine Disziplin, sondern ein Forschungsfeld. Dieses wird mit öffentlichen Mitteln unterhalten, weil ein Handlungsfeld – das Hochschulwesen – aktiv zu gestalten ist: Um die Rationalität der entsprechenden Entscheidungsprozesse zu steigern, wird handlungsrelevantes Wissen benötigt. In diesem Sinne ist HoF bewusst im Feld zwischen Forschung und Beratung tätig. Dabei setzt die Beratung Forschung voraus – nicht umgekehrt.
- Das Hochschulsystem bildet einerseits den Adapter zwischen Bildungs- und Wissenschaftssystem. Andererseits trägt es zur Kopplung von kultureller und ökonomischer Reproduktion der Gesellschaft bei. Mithin ist die Integration von vier Systemlogiken zu bewerkstelligen: gesellschaftlich unterstützte individuelle Selbstermächtigung (Bildung), wissensgeleitete Erzeugung von Deutungen, Erklärungen und daraus konstruierten Handlungsoptionen (Wissenschaft), sinngebundene Orientierung (Kultur) sowie ressourcengebundene Bedürfnisbefriedigung (Ökonomie). Die Hochschulforschung muss dies systematisch abbilden.
- Daher ist Hochschulforschung ein fortwährendes interdisziplinäres Kopplungsmanöver. Sie empfängt ihre wesentlichen methodischen und theoretischen Anregungen aus der Soziologie, Politikwissenschaft und Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Systematisch ist sie zwischen den z.T. inhaltlich überlappenden Forschungsfeldern Bildungs- und Wissenschaftsforschung angesiedelt. Schnittstellen weist sie insbesondere zur Verwaltungs-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaft auf, daneben aber auch zu vergleichbar interdisziplinär angelegten Bereichen wie der Schul- sowie der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Die Interdisziplinarität der Hochschulforschung macht eigene Nachwuchsentwicklung nötig. HoF stellt sich dieser Aufgabe, indem es Promotionsprojekte unterstützt. Alle Promovierenden am Institut sind zugleich in die Bearbeitung von Forschungsprojekten einbezogen, um auf diese Weise einen sukzessiven Einstieg in Methoden, theoretische Ansätze und Themen des Forschungsfeldes zu erlangen.
- HoF ist das einzige Institut, welches in den ostdeutschen Bundesländern systematisch Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge. Seit 2006 sind diese in das Zentralthema „Raumbezüge von Hochschulentwicklung im demografischen Wandel“ eingeordnet.
- HoF kooperiert eng mit dem WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt Wittenberg. Beide Einrichtungen sind durch

Kooperationsvertrag, gemeinsame Leitung und Projekte miteinander verbunden.

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Das Institut bearbeitet alle wesentlichen Themen der aktuellen Hochschulentwicklung:

- Im Zentrum stehen seit 2006 Untersuchungen zu Raumbezügen der Hochschulentwicklung im demografischen Wandel.
- Ebenso bearbeitet HoF Fragen der Hochschulorganisation und -governance, Qualitätsentwicklung an Hochschulen, des akademischen Personals, der Gleichstellung, der Hochschulbildung, Studienreform und Nachwuchsförderung sowie zu Forschung an Hochschulen. Damit wird nahezu komplett das Spektrum der Hochschulentwicklung und -forschung abgedeckt.
- Daneben ist HoF die einzige unter den deutschen Hochschulforschungseinrichtungen, die kontinuierlich auch zeithistorische Themen bearbeitet.

Publikationen

HoF publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung*, gibt bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig die Reihe *Hochschulforschung Halle-Wittenberg* heraus. Forschungsreports werden in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht. Ferner informiert der Print-Newsletter *HoF-Berichtstatter* zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. Quartalsweise wird der elektronische *Newsletter des Instituts für Hochschulforschung (HoF)* verschickt. Ein Großteil der Publikationen steht auf der Website des Instituts zum Download zur Verfügung (<http://www.hof.uni-halle.de>).

Wissenschaftsinformation

HoF verfügt über einen Fachinformationsservice mit Spezialbibliothek und Informations- und Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung ([ids.hochschule](http://ids.hochschule.de)):

- Die Bibliothek verfügt über ca. 50.000 Bände und etwa 180 Zeitschriften. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturlistenbanken recherchierbar.
- „ids hochschule“ macht – unter Beteiligung zahlreicher Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen und Fachinformationseinrichtungen – Forschungsergebnisse zur Hochschulentwicklung zugänglich (<http://ids.hof.uni-halle.de>).

Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg stand im Zusammenhang mit der Neubelebung des historischen Universitätsstandorts. 1502 war die Wittenberger Universität „Leucorea“, gegründet worden. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 der Standort durch die Vereinigung mit der Universität in Halle aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Stiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF weitere fünf wissenschaftliche Einrichtungen.

Bislang erschienene HoF-Arbeitsberichte

Online-Fassungen unter

http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm

- 3'13 Jens Gilllesen / Peer Pasternack: *Zweckfrei nützlich: Wie die Geistes- und Sozialwissenschaften regional wirksam werden. Fallstudie Sachsen-Anhalt*, 124 S. ISBN 978-3-937573-34-2
- 2'13 Thomas Erdmenger / Peer Pasternack: *Eingänge und Ausgänge. Die Schnittstellen der Hochschulbildung in Sachsen-Anhalt*, 99 S.
- 1'13 Sarah Schmid / Justus Henke / Peer Pasternack: *Studieren mit und ohne Abschluss. Studienerfolg und Studienabbruch in Sachsen-Anhalt*, 77 S.
- 7'12 Martin Winter / Annika Rathmann / Doreen Trümppler / Teresa Falkenhagen: *Entwicklungen im deutschen Studiensystem. Analysen zu Studienangebot, Studienplatzvergabe, Studienwerbung und Studienkapazität*, 177 S.
- 6'12 Karin Zimmermann: *Bericht zur Evaluation des „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“*, 53 S.
- 5'12 Romy Höhne / Peer Pasternack / Steffen Zierold: *Ein Jahrzehnt Hochschule-und-Region-Gutachten für den Aufbau Ost (2000-2010). Erträge einer Meta-Analyse*, 91 S.
- 4'12 Peer Pasternack (Hg.): *Hochschul- und Wissenschaftsgeschichte in zeithistorischer Perspektive. 15 Jahre zeitgeschichtliche Forschung am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF)*, 135 S.
- 3'12 Karsten König / Gesa Koglin / Jens Preische / Gunter Quaiber: *Transfer steuern – Eine Analyse wissenschaftspolitischer Instrumente in sechzehn Bundesländern*, 107 S.
- 2'12 Johannes Keil / Peer Pasternack / Nurdin Thielemann: *Männer und Frauen in der Frühpädagogik. Genderbezogene Bestandsaufnahme*, 50 S.
- 1'12 Steffen Zierold: *Stadtentwicklung durch geplante Kreativität? Kreativwirtschaftliche Entwicklung in ostdeutschen Stadtquartieren*, 63 S.
- 7'11 Peer Pasternack / Henning Schulze: *Wissenschaftliche Wissenschaftspolitikberatung. Fallstudie Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR)*, 64 S.
- 6'11 Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Wandel der Hochschulbildung in Deutschland und Professionalisierung*, 64 S.
- 5'11 Peer Pasternack: *HoF-Report 2006 – 2010. Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg*, 90 S.
- 4'11 Anja Franz / Monique Lathan / Robert Schuster: *Skalenhandbuch für Untersuchungen der Lehrpraxis und der Lehrbedingungen an deutschen Hochschulen. Dokumentation des Erhebungsinstrumentes*, 79 S.
- 3'11 Anja Franz / Claudia Kieslich / Robert Schuster / Doreen Trümppler: *Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform*, 81 S.
- 2'11 Johannes Keil / Peer Pasternack: *Frühpädagogisch kompetent. Kompetenzorientierung in Qualifikationsrahmen und Ausbildungsprogrammen der Frühpädagogik*, 139 S.
- 1'11 Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Deutungskompetenz in der Selbstanwendung. Der Umgang der ostdeutschen Hochschulen mit ihrer Zeitgeschichte*, 225 S. ISBN 978-3-937573-24-3.
- 4'10 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Politik in der DDR. Rekonstruktion und Literaturbericht*, 79 S. ISBN 978-3-937573-23-6.
- 3'10 Irene Lischka / Annika Rathmann / Robert D. Reisz: *Studierendenmobilität – ost- und westdeutsche Bundesländer. Studie im Rahmen des Projekts „Föderalismus und Hochschulen“*, 69 S.
- 2'10 Peer Pasternack / Henning Schulze: *Die frühpädagogische Ausbildungslandschaft. Strukturen, Qualifikationsrahmen und Curricula. Gutachten für die Robert Bosch Stiftung*, 76 S.
- 1'10 Martin Winter / Yvonne Anger: *Studiengänge vor und nach der Bologna-Reform. Vergleich von Studienangebot und Studiencurricula in den Fächern Chemie, Maschinenbau und Soziologie*, 310 S.
- 5'09 Robert Schuster: *Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens*, 70 S.
- 4'09 Manfred Stock unter Mitarbeit von Robert D. Reisz und Karsten König: *Politische Steuerung und Hochschulentwicklung unter föderalen Bedingungen. Stand der Forschung und theoretisch-methodologische Vorüberlegungen für eine empirische Untersuchung*, 41 S.
- 3'09 Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Private Hochschulen in Chile, Deutschland, Rumänien und den USA – Struktur und Entwicklung*, 116 S.
- 2'09 Viola Herrmann / Martin Winter: *Studienwahl Ost. Befragung von westdeutschen Studierenden an ostdeutschen Hochschulen*, 44 S.
- 1'09 Martin Winter: *Das neue Studieren. Chancen, Risiken, Nebenwirkungen der Studienstrukturreform: Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess in Deutschland*, 91 S.
- 5'08 Karsten König / Peer Pasternack: *elementar + professionell. Die Akademisierung der elementarpädagogischen Ausbildung in Deutschland. Mit einer Fallstudie: Studiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin*, 159 S.
- 4'08 Peer Pasternack / Roland Bloch / Daniel Hechler / Henning Schulze: *Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern*, 137 S.
- 3'08 Teresa Falkenhagen: *Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung. Meinungsbild von Promovierenden und Promovierten an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 123 S.
- 2'08 Heike Kahlert / Anke Burkhardt / Ramona Myrrhe: *Gender Mainstreaming im Rahmen der Zielverein-*

- barungen an den Hochschulen Sachsen-Anhalts: Zwischenbilanz und Perspektiven, 120 S.
- 1'08 Peer Pasternack / Ursula Rabe-Kleberg: *Bildungsforschung in Sachsen-Anhalt. Eine Bestandsaufnahme*, 81 S.
- 4'07 Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn. Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt*, 46 S.
- 3'07 Michael Hölscher / Peer Pasternack: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Martin Winter: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07 Karsten König: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 6'06 Roland Bloch: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Rene Kremkow / Karsten König / Lea Ellwardt: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Andrea Scheuring / Anke Burkhardt: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Irene Lischka: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Irene Lischka unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Anke Burkhardt / Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Peer Pasternack / Axel Müller: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Jens Hüttmann / Peer Pasternack: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Klaudia Erhardt (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Juliana Körner / Arne Schildberg / Manfred Stock: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Uta Schlegel / Anke Burkhardt / Peggy Trautwein: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Dirk Lewin / Irene Lischka: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Peer Pasternack: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Jens Hüttmann: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Martin Winter: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerausbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Roland Bloch / Peer Pasternack: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Christine Teichmann: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Hansgünter Meyer (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Roland Bloch / Jens Hüttmann: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Irene Lischka: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Robert D. Reisz: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Robert D. Reisz: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Christine Teichmann: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Hans Rainer Friedrich: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Irene Lischka: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Reinhard Kreckel / Dirk Lewin: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiter-*

- bildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02 Reinhard Kreckel / Peer Pasternack: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001*, 79 S.
- 5'01 Peer Pasternack: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Christine Teichmann: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Heidrun Jahn: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Jan-Hendrik Olbertz / Hans-Uwe Otto (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Peer Pasternack: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Irene Lischka: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt / HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Dirk Lewin: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Anke Burkhardt: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Heidrun Jahn: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Bettina Alesi: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Heidrun Jahn / Reinhard Kreckel: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Irene Lischka: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Heidrun Jahn: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Dirk Lewin: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Gertraude Buck-Bechler: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Irene Lischka: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Peer Pasternack: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Heidrun Jahn: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Dirk Lewin: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Heidrun Jahn: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Anke Burkhardt: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Irene Lischka: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Gertraude Buck-Bechler: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Irene Lischka: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Heidrun Jahn: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben für das Institut für Hochschulforschung (HoF) von Peer Pasternack
Redaktion: Daniel Hechler

Themenhefte:

Peer Pasternack (Hg.): *Regional gekoppelte Hochschulen. Die Potenziale von Forschung und Lehre für demografisch herausgeforderte Regionen* (2013, 99 S., € 10,-)

Jens Gillissen / Johannes Keil / Peer Pasternack (Hg.): *Berufsfelder im Professionalisierungsprozess. Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken* (2013, 198 S., € 17,50)

Peer Pasternack / Daniel Hechler: *Hochschulzeitgeschichte. Handlungsoptionen für einen souveränen Umgang* (2013, 99 S., € 10,-)

Martin Winter / Carsten Würmann (Hg.): *Wettbewerb und Hochschulen. 6. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung in Wittenberg 2011* (2012, 329 S., € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Hochschulorganisationsanalyse zwischen Forschung und Beratung* (2012, 99 S.; € 10,-)

Karsten König / Rico Rokitte (Hg.): *Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund* (2012, 209 S.; € 17,50)

Edith Braun / Katharina Kloke / Christian Schneijderberg (Hg.): *Disziplinäre Zugänge zur Hochschulforschung* (2011, 211 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulföderalismus* (2011, 217 S.; € 17,50)

Carsten Würmann / Karin Zimmermann (Hg.): *Hochschulkapazitäten – historisch, juristisch, praktisch* (2010, 216 S.; € 17,50)

Georg Krücken / Gerd Grözinger (Hg.): *Innovation und Kreativität an Hochschulen* (2010, 211 S.; € 17,50)

Daniel Hechler / Peer Pasternack (Hg.): *Zwischen Intervention und Eigensinn. Sonderaspekte der Bologna-Reform* (2009, 215 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen in kritischen Kontexten. Forschung und Lehre in den ostdeutschen Regionen* (2009, 203 S.; € 17,50)

Robert D. Reisz / Manfred Stock (Hg.): *Private Hochschulen – Private Higher Education* (2008, 166 S.; € 17,50)

Martin Winter: *Reform des Studiensystems. Analysen zum Bologna-Prozess* (2007, 218 S.; € 17,50)

Peer Pasternack: *Forschungslandkarte Ostdeutschland*, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler (Sonderband 2007, 299 S., € 17,50)

Reinhard Kreckel / Peer Pasternack (Hg.): *10 Jahre HoF* (2007, 197 S., € 17,50)

Karsten König (Hg.): *Verwandlung durch Verhandlung? Kontraktsteuerung im Hochschulsektor* (2006, 201 S.; € 17,50)

Georg Krücken (Hg.): *Universitäre Forschung im Wandel* (2006, 224 S.; € 17,50)

Konjunkturen und Krisen. Das Studium der Natur- und Technikwissenschaften in Europa (2005, 246 S.; € 17,50)

Peer Pasternack (Hg.): *Konditionen des Studierens* (2004, 244 S.; € 17,50)

Martin Winter (Hg.): *Gestaltung von Hochschulorganisation. Über Möglichkeiten und Unmöglichkeiten, Hochschulen zu steuern* (2004, 254 S.; € 17,50)

Anke Burkhardt / Uta Schlegel (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich* (2003, 282 S.; € 17,50)

Barbara M. Kehm (Hg.): *Grenzüberschreitungen. Internationalisierung im Hochschulbereich* (2003, 268 S.; € 17,50)

Peer Pasternack / Martin Winter (Hg.): *Szenarien der Hochschulentwicklung* (2002, 236 S.; € 17,50)

Bestellungen unter: institut@hof.uni-halle.de – <http://www.die-hochschule.de>

Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“

Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Traditionsbildung, Forschung und Arbeit am Image. Die ostdeutschen Hochschulen im Umgang mit ihrer Zeitgeschichte*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2013, 505 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Hochschulen nach der Föderalismusreform*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2011, 368 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Relativ prosperierend. Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen: Die mitteldeutsche Region und ihre Hochschulen*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2010, 547 S.

Eva Bosbach: *Von Bologna nach Boston? Perspektiven und Reformansätze in der Doktorandenausbildung anhand eines Vergleichs zwischen Deutschland und den USA*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 182 S.

Roland Bloch: *Flexible Studierende? Studienreform und studentische Praxis*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2009, 336 S.

Reinhard Kreckel (Hg.): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 400 S.

Anke Burkhardt (Hg.): *Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2008, 691 S.

Peer Pasternack (Hg.): *Stabilisierungsfaktoren und Innovationsagenturen. Die ostdeutschen Hochschulen und die zweite Phase des Aufbau Ost*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2007, 471 S.

Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Inklusion in Hochschulen. Beteiligung an der Hochschulbildung und gesellschaftlichen Entwicklung in Europa und in den USA (1950-2000)*. Lemmens Verlag, Bonn 2007, 148 S.

Peer Pasternack: *Qualität als Hochschulpolitik? Leistungsfähigkeit und Grenzen eines Policy-Ansatzes*. Lemmens Verlag, Bonn 2006, 558 S.

Anke Burkhardt / Karsten König (Hg.): *Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform*. Lemmens Verlag, Bonn 2005, 264 S.

Reinhard Kreckel: *Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung*. Lemmens Verlag, Bonn 2004, 203 S.

Irene Lischka / Andrä Wolter (Hg.): *Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 302 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack / Reinhard Kreckel (Hg.): *Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform*. Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2001, 341 S.

Barbara M. Kehm / Peer Pasternack: *Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 254 S.

Peer Pasternack (Hg.): *DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2001, 315 S.

Peter Altmiks (Hg.): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 2000, 107 S.

Peer Pasternack: *Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945-1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 567 S.

Jan-Hendrik Olbertz / Peer Pasternack (Hg.): *Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis*, hrsg. unt. Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 291 S.

Peer Pasternack: *Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1999, 427 S.

Heidrun Jahn / Jan-Hendrik Olbertz (Hg.): *Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte*. Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1998, 120 S.

Weitere Veröffentlichungen aus dem Institut für Hochschulforschung (HoF)

Peer Pasternack / Reinhold Sackmann (Hg.): *Vier Anläufe: Soziologie an der Universität Halle-Wittenberg. Bausteine zur lokalen Biografie des Fachs vom Ende des 19. bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts*, Mitteldeutscher Verlag, Halle (Saale) 2013, 256 S.

Sebastian Bonk / Florian Key / Peer Pasternack (Hg.): *Rebellion im Plattenbau. Die Offene Arbeit in Halle-Neustadt 1977–1983. Katalog zur Ausstellung*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg 2013, 48 S.

Klaus Friedrich / Peer Pasternack (Hg.): *Demographischer Wandel als Querschnittsaufgabe. Fallstudien der Exper-*

tenplattform „Demographischer Wandel“ beim Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Universitätsverlag Halle, Halle (Saale) 2012, 312 S.

Peer Pasternack: *Zwischen Halle-Novgorod und Halle-New Town. Der Ideenhaushalt Halle-Neustadts* (Der Hallesche Graureiher 2/12), Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Halle (Saale) 2012, 112 S.

Peer Pasternack / Thomas Erdmenger: *Hochschulen, demografischer Wandel und Regionalentwicklung. Der Fall Sachsen-Anhalt* (WZW-Arbeitsberichte 2/2011), WZW

- Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 134 S.
- Daniel Hechler / Peer Pasternack: *Scharniere & Netze. Kooperationen und Kooperationspotenziale zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt* (WZW-Arbeitsberichte 1/2011), unt. Mitarb. v. Reinhard Kreckel und Martin Winter, WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 107 S.
- Johannes Keil / Peer Pasternack: *Qualifikationsprofile in Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit. Ausbildungswege im Überblick*, unt. Mitarb. v. Yvonne Anders, Andrea Binder, Hans Gängler, Klaus Fröhlich-Gildhoff, Anne Levin, Manfred Müller-Neuendorf, Iris Nentwig-Gesemann, Monika Pfaller-Rott, Volker Pudzich, Simone Stelzmüller u. Mathias Tuffentsammer, Robert Bosch Stiftung, Stuttgart 2011, 114 S.
- Uwe Grelak / Peer Pasternack (Red.): *Zukunftsgestaltung im demographischen Umbruch. Impulse und Handlungsoptionen aus Sicht der WZW-Expertenplattform „Demographischer Wandel in Sachsen-Anhalt“*, WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, Wittenberg 2011, 68 S.
- Enrique Fernández Darraz / Gero Lenhardt / Robert D. Reisz / Manfred Stock: *Hochschulprivatisierung und akademische Freiheit. Jenseits von Markt und Staat: Hochschulen in der Weltgesellschaft*, Transcript Verlag, Bielefeld 2010, 200 S.
- Yvonne Anger / Oliver Gebhardt / Karsten König / Peer Pasternack: *Das Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt (WZW) im Schnittpunkt von Anspruchsgruppen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit*, WZW/HoF, Wittenberg 2010, 111 S.
- Peer Pasternack / Carsten von Wissel: *Programmatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009, 83 S. URL http://www.boeckler.de/pdf/p_arb_p_204.pdf.
- Daniel Hechler / Jens Hüttmann / Ulrich Mählert / Peer Pasternack (Hg.): *Promovieren zur deutsch-deutschen Zeitgeschichte. Handbuch*, Metropolis Verlag, Berlin 2009, 292 S.
- Nicolai Genov / Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziologische Zeitgeschichte. Helmut Steiner zum 70. Geburtstag*, Edition Sigma, Berlin 2007, 334 S.
- Peer Pasternack: *Wissenschafts- und Hochschulgeschichte der SBZ, DDR und Ostdeutschlands 1945–2000. Annotierte Bibliografie der Buchveröffentlichungen 1990–2005*, CD-ROM-Edition, unt. Mitarb. v. Daniel Hechler, Stiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur/Institut für Hochschulforschung, Berlin/Wittenberg 2006.
- Manfred Stock: *Arbeiter, Unternehmer, Professioneller. Eine theorievergleichende Analyse zur sozialen Konstruktion von Beschäftigung in der Moderne*, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2005, 398 S.
- Peer Pasternack / Roland Bloch / Claudius Gellert / Michael Hölscher / Reinhard Kreckel / Dirk Lewin / Irene Lischka / Arne Schildberg: *Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich*, bm:bwk, Wien 2005, 227 S.
- Peer Pasternack / Arne Schildberg / Ursula Rabe-Kleberg / Kathrin Bock-Famulla / Franziska Larrá: *Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im Elementarbereich*, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München 2005.
- Peer Pasternack / Falk Bretschneider: *Handwörterbuch der Hochschulreform*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 221 S.
- Barbara M. Kehm (Hg.): *Mit SOKRATES II zum Europa des Wissens. Ergebnisse der Evaluation des Programms in Deutschland*, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel & HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung, Kassel/Wittenberg 2005, 404 S.
- Peer Pasternack: *Politik als Besuch. Ein wissenschaftspolitischer Feldreport aus Berlin*, UniversitätsVerlag Webler, Bielefeld 2005, 253 S.
- Manfred Stock / Helmut Köhler: *Bildung nach Plan? Bildungs- und Beschäftigungssystem in der DDR 1949 bis 1989*, Leske + Budrich, Opladen 2004, 153 S.
- Jens Hüttmann / Peer Pasternack / Ulrich Mählert (Hg.): *DDR-Geschichte vermitteln. Ansätze und Erfahrungen in Unterricht, Hochschullehre und politischer Bildung*, Metropolis-Verlag, Berlin 2004, 310 S.
- Jens Hüttmann / Peer Pasternack (Hg.): *Wissensspuren. Bildung und Wissenschaft in Wittenberg nach 1945*, Drei-Kastanien-Verlag, Wittenberg 2004, 414 S.
- Barbara M. Kehm / Dirk Lewin / Sergej Stoetzer: *Förderung ausländischer Gastdozenten zu Lehrtätigkeiten an deutschen Hochschulen. Programmstudie*, Deutscher Akademischer Austauschdienst, Bonn 2003, 91 S.
- Peer Pasternack: *177 Jahre. Zwischen Universitätserschließung und Gründung der Stiftung Leucorea: Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994*, Stiftung Leucorea an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Wittenberg 2002, 122 S.
- Martin Winter / Thomas Reil (Hg.): *Qualitätssicherung an Hochschulen. Theorie und Praxis*, W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld 2002, 192 S.
- Peer Pasternack (Hg.): *Flexibilisierung der Hochschulhaushalte. Handbuch*, Schüren Verlag, Marburg 2001, 336 S.
- Peer Pasternack / Thomas Neie (Hg.): *stud. ost 1989–1999. Wandel von Lebenswelt und Engagement der Studierenden in Ostdeutschland*, Akademische Verlagsanstalt, Leipzig 2000, 464 S.
- Monika Gibas / Peer Pasternack (Hg.): *Sozialistisch behaust & bekunet. Hochschulen und ihre Bauten in der DDR*, Leipziger Universitätsverlag, Leipzig 1999, 246 S.
- Barbara M. Kehm: *Higher Education in Germany. Development Problems, Future Perspectives*. CEPES, Bucarest 1999, 145 S.
- Peer Pasternack (Hg.): *Eine nachholende Debatte. Der innerdeutsche Philosophenstreit 1996/97*, Leipzig 1998, 234 S.
- Gertraude Buck-Bechler / Hans-Dieter Schaefer / Carl-Hellmut Wagemann (Hg.): *Hochschulen in den neuen Ländern der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch zur Hochschulerneuerung*, Deutscher Studien-Verlag, Weinheim 1997, 698 S.